

Chancengleichheitsplan
für die Dienststelle des
Landesbeauftragten für den
Datenschutz und die Informationsfreiheit
Baden-Württemberg (LfDI)

Stand: 30.06.2019 (für die Dauer von sechs Jahren)

Vorbemerkung

Der baden-württembergische Landtag hat am 17. Februar 2016 das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg und zur Änderung des Landeshochschulgesetzes (Chancengleichheitsgesetz – ChancenG) beschlossen. Dieses Gesetz löste das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg vom 11. Oktober 2005 ab, welches wiederum das Gesetz zur Förderung der beruflichen Chancen für Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (Landesgleichberechtigungsgesetz – LGIG) vom 21.12.1995 ablöste.

Das Chancengleichheitsgesetz hat in Umsetzung des Verfassungsauftrags nach Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 des Grundgesetzes zum Ziel, die berufliche Chancengleichheit von Frauen im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg weiter voran zu bringen, die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern an Positionen entscheidend zu verbessern sowie Rahmenbedingungen zu schaffen, die Frauen wie auch Männern ermöglichen, Erwerbstätigkeit und Familien- oder Pflegeaufgaben zu vereinbaren.

Nach § 5 Absatz 1 ChancenG hat jede personalverwaltende Dienststelle, deren Personalverwaltungsbefugnis 50 und mehr Bedienstete umfasst, mindestens einen Chancengleichheitsplan für die Dauer von sechs Jahren zu erstellen. Das Gesetz legt den Inhalt und das Verfahren zur Überwachung der Erfüllung der Zielvorgaben fest.

Der Chancengleichheitsplan ist ein wesentliches Instrument der Personalplanung und Personalentwicklung und wichtige Grundlage für eine längerfristige gezielte Förderung von Frauen. Kernstück des Chancengleichheitsplans ist die Festlegung, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden bzw. qualifizierenden Maßnahmen eine Steigerung des Anteils der Frauen dort, wo diese unterrepräsentiert sind, erreicht werden soll.

Der vorliegende Chancengleichheitsplan bezieht sich auf den Stichtag 30.06.2019. Er zeigt auch die Bedienstetenstruktur der Dienststelle des LfDI zu diesem Zeitpunkt auf. Da es sich um den ersten Chancengleichheitsplan der Dienststelle des LfDI handelt, ist eine Analyse der Veränderungen und eine Bilanzierung des Erfolgs der bisher eingesetzten frauenfördernden Maßnahmen naturgemäß nicht möglich.

Der vorliegende Chancengleichheitsplan hat zum Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Dienststelle des LfDI weiter voranzubringen. Dieses Ziel ist dabei ausdrücklich als Querschnittsaufgabe dargestellt, die nicht nur vom Personalbereich und den Interessenvertretungen, sondern von und in allen Organisationseinheiten verwirklicht werden soll. Der Chancengleichheitsplan richtet sich deshalb ausdrücklich auch an alle Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion, die ihrerseits für die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern Verantwortung tragen.

1. Bestandsaufnahme und beschreibende Auswertung der Bedienstetenstruktur

1.1 Gesamtüberblick

Der Personalbestand der Dienststelle des LfDI umfasste am 30.06.2019 insgesamt 62 Bedienstete. Davon sind 36 Frauen (58,06 %) und 26 Männer (41,94 %). Damit ist der Anteil der Frauen an den Gesamtbediensteten überproportional.

1.2 Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen

1.2.1 Laufbahngruppe des höheren Dienstes

Zum Stichtag 30.06.2019 waren im höheren Dienst 36 Personen beschäftigt, 16 davon, also 44,44 %, waren Frauen. Somit sind Frauen im höheren Dienst unterrepräsentiert.

1.2.2 Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes

Am Stichtag 30.06.2019 waren im gehobenen Dienst 15 Personen beschäftigt. Neun davon waren Frauen, was einem Anteil von 60 % entspricht. Mit Blick auf die Überrepräsentanz von Frauen kann auf eine detaillierte Betrachtung des gehobenen Dienstes im Weiteren verzichtet werden.

1.2.3 Laufbahngruppe des mittleren Dienstes

Am Stichtag 30.06.2019 waren im mittleren Dienst 11 Personen beschäftigt – alle weiblich. Mit Blick auf die deutliche Überrepräsentanz von Frauen kann auf eine detaillierte Betrachtung des mittleren Dienstes im Weiteren verzichtet werden.

1.3 Gesamtbetrachtung

In der Anlage ist der Personal-Ist-Bestand der Dienststelle des LfDI zum 30.06.2019 dargestellt. Der überproportionale Frauenanteil an den Gesamtbediensteten wird also vom mittleren und gehobenen Dienst getragen. Insgesamt gilt: Je besser die Bezahlung, desto niedriger der Frauenanteil. Dies zeigt insbesondere auch die entgelt-

besoldungsscharfe Betrachtung. Zudem ist festzustellen, dass die Dienststelle zum Stichtag ausschließlich männliche Personen im sogenannten „Technikreferat“ beschäftigt. Mit Blick auf die geringe Anzahl an Bediensteten wird auf eine weitere berufsgruppenscharfe Betrachtung verzichtet – mit Ausnahme der Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

Ausblick

Die zukünftige Entwicklung steht insbesondere unter dem Einfluss der Personalfluktuations. Sofern der Dienststelle des LfDI weitere Neustellen zugehen, erhöht sich der aktive Gestaltungsspielraum durch Neueinstellungen darüber hinaus naturgemäß.

In der Zeit vom 01.07.2019 bis zum 30.06.2025 werden fünf Personen der Dienststelle des LfDI die Regelaltersgrenze erreichen, davon drei Männer im höheren Dienst, die zudem Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben inne haben, und je eine Frau im gehobenen und im mittleren Dienst. Dadurch wird sich im höheren Dienst, in dem Frauen bisher am geringsten repräsentiert sind, Raum für den weiblichen Nachwuchs eröffnen, insbesondere auch bei Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Eine der drei Stellen ist allerdings bereits ab dem 01.07.2019 mit einem Mann nachbesetzt.

2. Teilzeitbeschäftigung

Am Stichtag 30.06.2019 arbeiteten 44 Bedienstete in Vollzeit, 18 Bedienstete in Teilzeit. Das entspricht einem Teilzeit-Anteil von 29,03 %. 16 der 18 Bediensteten in Teilzeit sind Frauen (88,89 %), zwei sind Männer (11,11 %). Von den weiblichen Bediensteten arbeiteten 20 in Vollzeit, 16 in Teilzeit. Das entspricht einem Teilzeit-Anteil von 44,44 % unter den weiblichen Bediensteten. Von den männlichen Bediensteten arbeiteten 24 in Vollzeit, 2 in Teilzeit. Das entspricht einem Teilzeit-Anteil von 7,69 % unter den männlichen Bediensteten. Weitere Details können der Anlage entnommen werden.

Vor dem Hintergrund der Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit einen hohen Stellenwert. Die Dienststelle des LfDI ist deswegen auch weiterhin bestrebt, Anträgen auf Teilzeitarbeit stattzugeben, sowohl was den Umfang, als auch was die Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage und Tageszeiten angeht.

3. Bedienstete in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben und Beurlaubte

Als Positionen mit Dienstvorgesetzten- und Leitungsaufgaben sind per Definition des ChancenG („Vorgesetztenaufgaben nehmen diejenigen Beschäftigten wahr, die dienstliche Anordnungen innerhalb der Dienststelle erteilen dürfen.“) bei der Dienststelle des LfDI folgende Funktionsstellen eingestuft: LfDI, die Leitende Beamtin oder der Leitende Beamte und Referatsleitung. Zum 30.06.2019 sind dies fünf Positionen, vier durch Männer besetzt, eine ist vakant. Diese Personen gehen ihrer Tätigkeit in Vollzeit nach. Beurlaubte sind nicht dabei.

Es besteht also eine erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in der Dienststelle des LfDI. Eine der Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungsfunktionen sind die Familien- und Pflegeaufgaben, die nach wie vor größtenteils von Frauen geleistet wird. Wichtig sind deshalb auch in diesem Zusammenhang Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, bzw. von Führungsfunktion und Familie. (Vgl. hierzu die Ausführungen in Ziffer 4.) Kurz- bis mittelfristig werden zwei Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in der Dienststelle des LfDI frei werden, bei deren Nachbesetzung sich die Möglichkeit der Erhöhung der Frauenquote ergeben kann.

Zum Stichtag 30.06.2019 waren in der Dienststelle des LfDI sechs Personen beurlaubt (in Elternzeit). Davon waren fünf Personen weiblich (83,33 %) und eine männlich (16,67 %). Die meisten Beurlaubungen in der Dienststelle des LfDI haben familiäre Gründe. Dabei werden Familien- oder Pflegeaufgaben in der Mehrheit von Frauen erledigt. Es nehmen zwar auch Männer entsprechende Aufgaben wahr, meist aber nur für kurze Zeit.

4. Zielvorgabe und Maßnahmen gemäß § 6 Abs. 2 und 3 ChancenG

4.1 Zielvorgaben gemäß § 6 Abs. 2 ChancenG

Gemäß § 6 Abs. 2 ChancenG hat der Chancengleichheitsplan die Zielvorgabe zu enthalten, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen. Dieser Vorgabe wird von der Dienststelle des LfDI beachtet. Insbesondere im höheren Dienst sieht sie die Aufgabe, bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Frauen zu bevorzugen.

Gemäß § 6 Abs. 2 ChancenG ist weiterhin bei Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten der Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, deutlich zu erhöhen. Dies ist – wie oben dargestellt – in der Dienststelle des LfDI besonders im höheren Dienst, und dort insbesondere bei den Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben der Fall. Daher wird in der Dienststelle des LfDI bei der Übertragung von Funktionen unter Beachtung beamtenrechtlicher Grundsätze besonders auf die Berücksichtigung von Frauen geachtet.

4.2 Maßnahmen gemäß § 6 Abs. 3 ChancenG

Gemäß § 6 Abs. 3 ChancenG ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, fortbildenden und qualifizierenden Maßnahmen die Frauenanteile auf allen Ebenen sowie allen Positionen mit Vorgesetzten- und Leistungsaufgaben in unterrepräsentierten Bereichen erhöht wird, bis eine Beseitigung der Unterrepräsentanz erreicht ist.

Die bisherige Praxis der Frauenförderung in der Dienststelle des LfDI soll beibehalten und auf der Basis vorliegender Erfahrungen weiterentwickelt werden. Dass eine vollständige Gleichstellung bisher noch nicht erreicht werden konnte und der weitere Einsatz frauenfördernder Maßnahmen auch weiterhin erforderlich sein wird, zeigt sich darin, dass die Repräsentanz von Frauen nach wie vor tendenziell mit aufsteigender Besoldungs-/Entgeltgruppe abnimmt und Frauen in Führungsfunktionen deutlich unterrepräsentiert bzw. nicht vorhanden sind.

Berufliche Förderung von Frauen

Der Aspekt der Frauenförderung soll unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben und mit Blick auf die Übernahme von Führungsfunktionen insbesondere vom Personalbereich und von Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben beachtet werden. Personalverantwortliche und Führungskräfte sind aufgefordert, durch gezielte Förderung (wie z. B. Delegation von Aufgaben und Verantwortlichkeiten, Änderungen des Aufgabenzuschnitts – unter Beachtung der tarifrechtlichen Rahmenbedingungen –, Mitarbeit in Projekten etc.) den Bediensteten in den entsprechenden Organisationseinheiten Möglichkeiten der Qualifizierung zu eröffnen und diese auf die Übernahme von Funktionsstellen vorzubereiten. Dabei ist der Förderung von Frauen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, besonders Rechnung zu tragen.

Instrument hierzu ist u. a. ein neu eingerichtetes Personalentwicklungsgespräch, das regelmäßig mit Bediensteten nach der Beförderung nach A 12 und A 14 geführt wird,

um eine entsprechende Planung, die auch auf das Erreichen einer Führungsposition gerichtet sein kann, zu ermöglichen. Hier werden insbesondere Wechselmöglichkeiten aufgezeigt (Rotationsprinzip), die die berufliche und persönliche Entwicklung fördern, die in der Regel aber auch erfüllt werden müssen, um die für Führungskräfte des Landes notwendige Erfahrung auf mehreren Verwaltungsebenen zu schaffen.

Zudem kann das jährliche Mitarbeitergespräch, das mittelfristig eingeführt werden soll, für eine entsprechende Weiterentwicklung und/oder Karriereplanung genutzt werden. Außerdem sollen die beruflichen Interessen und Wünsche der Bediensteten und die weitere berufliche Entwicklung bzw. Verwendungsmöglichkeit geklärt werden. Die Förderung von Frauen ist hierbei besonders zu berücksichtigen. So sollen z. B. qualifizierte Frauen motiviert werden, sich verstärkt um Stellen inner- und außerhalb der Dienststelle zu bewerben, die die berufliche Entwicklung fördern. Des Weiteren sollen Frauen gezielt aufgefordert werden, Möglichkeiten der Qualifizierung wahrzunehmen. Der Beauftragten für Chancengleichheit steht ein jährliches Budget zur Verfügung, um Veranstaltungen zur Befähigung der Mitarbeitenden der Dienststelle durchzuführen. Zudem werden Netzwerkveranstaltungen für Frauen im Bereich der Karriereplanung aktiv durch die Dienststellenleitung gefördert. Mit der Beauftragten für Chancengleichheit finden regelmäßige Gespräche statt, um die Entwicklung in diesem Bereich zu unterstützen.

Stellenausschreibungen

In der Dienststelle des LfDI enthalten alle Stellenausschreibungen in Bereichen, in denen Frauen geringer repräsentiert sind, grundsätzlich den Hinweis, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind. Außerdem wird bei Ausschreibungen von Vollzeitstellen in diesen Bereichen grundsätzlich darauf hingewiesen, dass die zur Besetzung anstehende Stelle auch teilbar ist. Ausnahmen sind auf detailliert zu begründende Einzelfälle zu beschränkt. Außerdem wird in diesen Fällen die Beauftragte für Chancengleichheit frühzeitig beteiligt.

Bei internen Ausschreibungen sollen qualifizierte Frauen motiviert werden, sich insbesondere verstärkt um Stellen zu bewerben, die die berufliche Entwicklung fördern. Gleichzeitig soll überlegt werden, wie die Bereitschaft und das Interesse aller Bediensteten an einem Arbeitsplatzwechsel gesteigert werden kann. Instrument hierzu können bspw. u. a. die regelmäßig von den Fachvorgesetzten durchzuführenden Mitarbeitergespräche sein.

Vorstellungsgespräche

Die Auswahl zu Vorstellungsgesprächen erfolgt auf der Grundlage der Bewerbungsunterlagen unter den Kriterien von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. In Bereichen, in denen Frauen geringer repräsentiert sind als Männer, wurde bereits in der Vergangenheit und wird auch zukünftig auf eine angemessene Repräsentanz von Frauen in den Vorstellungsrunden geachtet. Insbesondere werden Stellenausschreibungen für Berufsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, gezielt an Kreise und Organisationen gesendet, mit deren Hilfe sie qualifizierte Frauen erreichen.

Alle Personen, die zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden, werden zukünftig mit der Einladung zum Vorstellungsgespräch auf § 11 Abs. 2 ChancenG hingewiesen, wonach bei der Beurteilung der Eignung die in den Familien- und Pflegeaufgaben und in ehrenamtlicher Tätigkeit erworbenen überfachlichen Kompetenzen einzubeziehen sind, soweit sie für die vorgesehene Tätigkeit von Bedeutung sind und in das Bewerbungsverfahren eingebracht werden. Es liegt in der Entscheidung der sich bewerbenden Person, ob sie diese Schlüsselqualifikationen mit den gängigen Begriffen an geeigneter Stelle in das Personalgespräch einbringen möchten.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für die Chancengleichheit enorm wichtig. Die im Kapitel 3 genannten Zahlen zur Teilzeitarbeit und zu den Beurlaubungen zeigen, dass es auch bei den Bediensteten der Dienststelle des LfDI vor allem die Frauen sind, die im Beruf kürzer treten, um in Familien- oder Pflegeaufgaben zu übernehmen.

Eine Unterstützung für Bedienstete mit Familien- und Pflegeaufgaben ist die sehr flexible Arbeitszeitregelung, die in der Dienststelle des LfDI bereits seit dem Jahr 2011 gilt. Der Wegfall der Kernarbeitszeit und die erweiterten Möglichkeiten des Arbeitszeitausgleichs helfen, flexibel auf die Bedürfnisse von zu betreuenden Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen zu reagieren. Die Regelungen, die bislang in einer Dienstanweisung gebündelt sind, sollen kurz- bis mittelfristig auf den Prüfstand gestellt und mit den Interessenvertretungen diskutiert werden, um letztendlich in einer Dienstvereinbarung zu münden. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielt dabei auch weiterhin eine zentrale Rolle.

Eine weitere Hilfestellung ist die Bereitstellung passgenauer Teilzeitmodelle. Gerade auch in Führungspositionen kann dieses Instrument helfen, dass Bedienstete ihren beruflichen und den familiären Aufgaben gerecht werden können. Wichtig ist dabei

aber nicht nur die Genehmigung entsprechender Modelle, sondern auch die Steigerung der Akzeptanz von Teilzeitarbeit in all ihren Ausprägungen. Hierzu gehört:

- die Sensibilisierung für das Thema Teilzeitarbeit bei der Führungskräftefortbildung,
- die Steigerung der Akzeptanz männlicher Beschäftigter in Teilzeit und
- die Steigerung der Akzeptanz von Teilzeit in Führungspositionen.

Beispielweise erleichtert die Auflistung der Anwesenheitstage der Teilzeitkräfte in der Telefonliste die Kommunikation im Haus und vor allem auch die Planung von gemeinsamen Veranstaltungen. Die Notwendigkeit für eine Steigerung der Akzeptanz gilt darüber hinaus analog auch für die Wahrnehmung von Familien- und Pflegaufgaben durch Männer.

Des Weiteren gibt es seit diesem Jahr eine Dienstvereinbarung Telearbeit, in der insbesondere auch familiäre Gründe als triftiger Grund für eine Genehmigung gelten. Diese Dienstvereinbarung soll zu gegebener Zeit evaluiert und im Bedarfsfall nachjustiert werden. Aktuell sind laut der Dienstvereinbarung Tätigkeiten nicht für Telearbeit geeignet, bei denen Führungsfunktionen die Anwesenheit in der Dienststelle des LfDI erforderlich machen. Auch dieser Punkt soll dabei auf den Prüfstand kommen.

Des Weiteren soll die Einführung von „Mobilem Arbeiten“ geprüft werden. Die Bediensteten können dabei mit Hilfe von Laptop, Tablet oder Smartphone über das mobile Netz ihre Arbeit unabhängig von festen Arbeitsplätzen erledigen. Dadurch kann die Arbeitszeit und der Arbeitsort noch besser eingeteilt werden.

Wiedereinstieg beurlaubter Bediensteter

Um die Verbindung zur Dienststelle aufrechtzuerhalten und zur Erleichterung des Wiedereinstiegs in den Beruf nach einer Familien- oder Pflegeaufgabe soll in der Dienststelle des LfDI ein Konzept zur Anbindung dieser Personen entwickelt werden, welches Maßnahmen während der Abwesenheit (mit Zustimmung der Betroffenen) und Maßnahmen nach der Beurlaubung anbietet. Es liegt im Interesse der Betroffenen und der Dienststelle des LfDI, dass diese Personen trotz Abwesenheit über die Entwicklungen in der Dienststelle informiert sind, damit sie sich weiterhin mit ihrer Arbeitsstelle identifizieren und bei ihrem Wiedereinstieg motiviert und informiert starten können. Der informellen Kommunikation – beispielsweise auf dem Betriebsausflug – ist dabei der gleiche Stellenwert einzuräumen wie z. B. internen Weiterbildungsveranstaltungen.

5. Inkrafttreten

Dieser Chancengleichheitsplan tritt zum 01.01.2020 in Kraft. Die darin genannten Personaldaten beziehen sich auf den Stand 30.06.2019.