

Zwischenbericht zum
Chancengleichheitsplan
für die Dienststelle des
Landesbeauftragten für den
Datenschutz und die Informationsfreiheit
Baden-Württemberg

Berichtszeitraum: 1. Juli 2019 bis 30. Juni 2022 (Stichtag)

Vorbemerkung

Mit dem Chancengleichheitsplan vom 1. Januar 2020 legte der Landesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit (LfDI) zum ersten Mal einen Chancengleichheitsplan für seine Dienststelle vor. Hierzu ist der LfDI nach § 5 Abs. 1 Chancengleichheitsgesetz (ChancenG) verpflichtet.

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.

Nach drei Jahren wird mit diesem Zwischenbericht nun überprüft, inwieweit die Verwirklichung der Ziele des Chancengleichheitsplans erreicht werden konnte, bzw. wo noch weitere Maßnahmen notwendig sind. Alle Zahlen beziehen sich auf den Stichtag 30. Juni 2022, Vergleiche und Entwicklungen beziehen sich auf den vorherigen Stichtag, den 30. Juni 2019.

Im Zuge der Änderung des Personenstandsrechts wurden zu den Geschlechtern männlich und weiblich nun auch die Geschlechtseinträge „Divers“ und „ohne Angabe“ normiert. In der Dienststelle des LfDI waren zum Stichtag Menschen mit den Geschlechtseinträgen „Männlich“, „Weiblich“ und „ohne Angabe“ eines Geschlechtseintrags beschäftigt.

Dieser Zwischenbericht erfasst alle verbeamteten, tariflichen und außertariflichen Beamteten der Dienststelle des LfDI. Im Sinne einer Gleichbehandlung der tariflich Beschäftigten sowie der verbeamteten Personen werden die tariflich Beschäftigten entsprechend der Wertigkeit der tariflichen Entgeltgruppen analog den beamtenrechtlichen Laufbahngruppen zugeordnet. Die Beschäftigten des einfachen Dienstes sind der Laufbahngruppe des mittleren Dienstes zugeordnet. Es werden die beamtenrechtlichen Laufbahngruppen mittlerer, gehobener und höherer Dienst dargestellt.

1. Bestandsaufnahme und beschreibende Auswertung der Personalstruktur

1.1 Gesamtüberblick

Der Personalbestand der Dienststelle des LfDI umfasste am 30. Juni 2022 insgesamt 79 Bedienstete – 17 Personen mehr. Davon waren 46 weiblich (58 %), 32 männlich (41 %) und eine Person mit Geschlechtseintrag „ohne Angabe“ (1%).

Damit war der Anteil der Frauen an den Gesamtbediensteten weiterhin überproportional, das Verhältnis hat sich marginal verändert.

1.2 Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen

1.2.1. Laufbahngruppe des höheren Dienstes

Zum Stichtag waren im höheren Dienst 46 Personen beschäftigt – zehn Personen mehr, 21 davon, also 46 %, waren Frauen. Somit waren Frauen im höheren Dienst weiterhin unterrepräsentiert, das Verhältnis hat sich allerdings leicht erhöht.

1.2.2 Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes

Am Stichtag waren im gehobenen Dienst 20 Personen beschäftigt – fünf Personen mehr. Zwölf davon waren Frauen, was weiterhin einem Anteil von 60 % entspricht. Sieben Personen waren männlich, eine Person hatte einen Geschlechtseintrag „ohne Angabe“.

1.2.3 Laufbahngruppen des mittleren Dienstes

Am Stichtag waren im mittleren Dienst 13 Personen beschäftigt – zwei Personen mehr, aber weiterhin alle weiblich.

1.3 Gesamtbetrachtung

In der Anlage 1 ist der Personal-Ist-Bestand der Dienststelle des LfDI zum 30. Juni 2022 dargestellt.

Auffällig ist der hohe Anteil von Männern bei der Besoldungsgruppe A15. Dieser ist teilweise darin begründet, dass zwei Beamtinnen von A15 nach A16 befördert wurden. Insgesamt ist in allen anderen Besoldungsgruppen der A-Besoldung des höheren Dienstes ein Frauenüberhang zu verzeichnen – auch bei der Besoldungsgruppe A 16. Es ist jedoch weiterhin darauf zu achten, dass bei der Besoldungsgruppe A 15 eine Verbesserung der Situation herbeigeführt wird. Bei beiden Stellen der B-Besoldung beträgt der Männeranteil 100 %. Hier bestehen indes derzeit wenig Handlungsoptionen für die Dienststelle.

Eine besondere Situation stellte das Geschlechterverhältnis im informationstechnischen Bereich dar. Unter den fünf Personen, die in Abteilung 5 „Technisch-organisatorischer Datenschutz, Datensicherheit“ im informationstechnischen Bereich arbeiteten, waren zum Stichtag weiterhin ausschließlich Männer vertreten. Hier wurde und wird stetig versucht, bei Stellenausschreibungen Frauen besonders zu einer Bewerbung zu ermutigen. Aufgrund der Arbeitsmarktsituation und der geringen Anzahl an Frau in MINT-Berufen gestaltet sich dies jedoch unverändert schwierig.

Mit Blick auf die geringe Größe der Dienststelle wird zur Wahrung der Anonymität, wie im Chancengleichheitsplan auch, auf eine weitere Differenzierung der Berufsgruppen verzichtet.

2. Teilzeitbeschäftigung

Am Stichtag arbeiteten 47 Bedienstete in Vollzeit und 27 Bedienstete in Teilzeit. Die Differenz von fünf Personen war beurlaubt oder an andere Dienststellen abgeordnet und wird daher im Folgenden nicht betrachtet. Eine Übersicht findet sich in Anlage 2.

Die 27 Bediensteten in Teilzeit entsprechen einem Teilzeit-Anteil von 36 % (eine Erhöhung um sieben Prozentpunkte). 20 der 27 Bediensteten in Teilzeit waren Frauen (74 %), sieben waren Männer (26 %). Insgesamt zeigt sich hier, dass mittlerweile ein um 18 Prozentpunkte höherer Anteil an Männern als zum vorherigen Stichtag in Teilzeit arbeitete, wenngleich das Verhältnis weiterhin nicht ausgewogen war.

Von den weiblichen (nicht beurlaubten oder abgeordneten) Bediensteten arbeiteten 23 in Vollzeit und 20 in Teilzeit. Das entsprach einem Teilzeit-Anteil von 43 % unter den weiblichen Bediensteten.

Von den männlichen (nicht beurlaubten oder abgeordneten) Bediensteten arbeiteten 23 in Vollzeit und sieben in Teilzeit. Das entsprach einem Teilzeit-Anteil von 23 % unter den männlichen Bediensteten.

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

Als Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sind per Definition des ChancenG („Vorgesetztenaufgaben nehmen diejenigen Beschäftigten wahr, die dienstliche Anordnungen innerhalb der Dienststelle erteilen dürfen.“) bei der Dienst-

stelle des LfDI folgende Funktionsstellen eingestuft: die oder der LfDI selbst, die Leitende Beamtin oder der Leitende Beamte und die Abteilungsleitungen. Zum Stichtag waren dies sieben Positionen, vier durch Männer besetzt, drei durch Frauen. Eine dieser Frauen arbeitete dabei in Teilzeit.

Es bestand also eine leichte Unterrepräsentanz von Frauen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in der Dienststelle des LfDI, jedoch ist seit dem 30. Juni 2019 mit einem Anstieg von null auf drei Frauen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben eine erhebliche Verbesserung zu verzeichnen.

Zum Stichtag waren in der Dienststelle des LfDI fünf Personen beurlaubt oder abgeordnet: zwei weibliche Beschäftigte waren in Mutterschutz bzw. Elternzeit, eine weitere weibliche und zwei männliche Beschäftigte leisteten Dienst an einer anderen Dienststelle.

4. Stellenausschreibungen

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 60 Stellenausschreibungen veröffentlicht. Hierauf bewarben sich insgesamt 213 Personen (119 Frauen und 94 Männer). Diese Verfahren führten zu 51 Zusagen für 37 Frauen und 14 Männer.

Die Vorgabe des Chancengleichheitsplans, bei Einstellungen mindestens die Hälfte der Stellen an Frauen zu vergeben, wurde somit eingehalten, auch im höheren Dienst (siehe Ziffer 1.2.1), bzw. weit überschritten.

5. Beförderungen und Höhergruppierungen

Im Berichtszeitraum wurden 48 Beförderungen durchgeführt, davon 28 Frauen und 20 Männer. Gleichzeitig gab es fünf Höhergruppierungen, davon betrafen drei Männer und zwei Frauen.

Die Vorgabe des Chancengleichheitsplans, bei Beförderungen die Anzahl der Frauen zu erhöhen, wurde somit ebenfalls eingehalten. Das im Chancengleichheitsplan angesprochene Gespräch nach Beförderungen nach A12 und A14 wird regelmäßig geführt, um die Beschäftigten auf eventuell sinnvolle Rotationen (die häufig Voraussetzung für die Übernahme eines Leitungsamtes sind) hinzuweisen. Bei den Höhergruppierungen wird zukünftig weiterhin geprüft, inwieweit insbesondere Stellen, die mit Frauen besetzt sind, berücksichtigt werden können.

6. Fortbildungen

Alle Bediensteten der Dienststelle des LfDI haben die Möglichkeit, Fortbildungen zu besuchen und sollen dieses Angebot auch nutzen. Dabei stand in den vergangenen Jahren jeder Person ein Fortbildungsbudget von zunächst 500 €, zuletzt von 1.000 € pro Jahr zur Verfügung. Dieses Angebot soll, soweit haushaltsrechtlich möglich, fortgeführt werden.

Hinzu kommen verschiedene Pflichtfortbildungen (insb. im höheren Dienst), die nicht auf dieses Budget angerechnet werden. Weitere interne Schulungen und Fortbildungen runden dieses Angebot ab. Die Teilnahme an Fortbildungen wird im Haus regelmäßig beworben, ist thematisch zudem Teil der inzwischen jährlich stattfindenden Mitarbeitendengesprächen und gehört auch deswegen in weiten Teilen der Belegschaft zur jährlichen Routine.

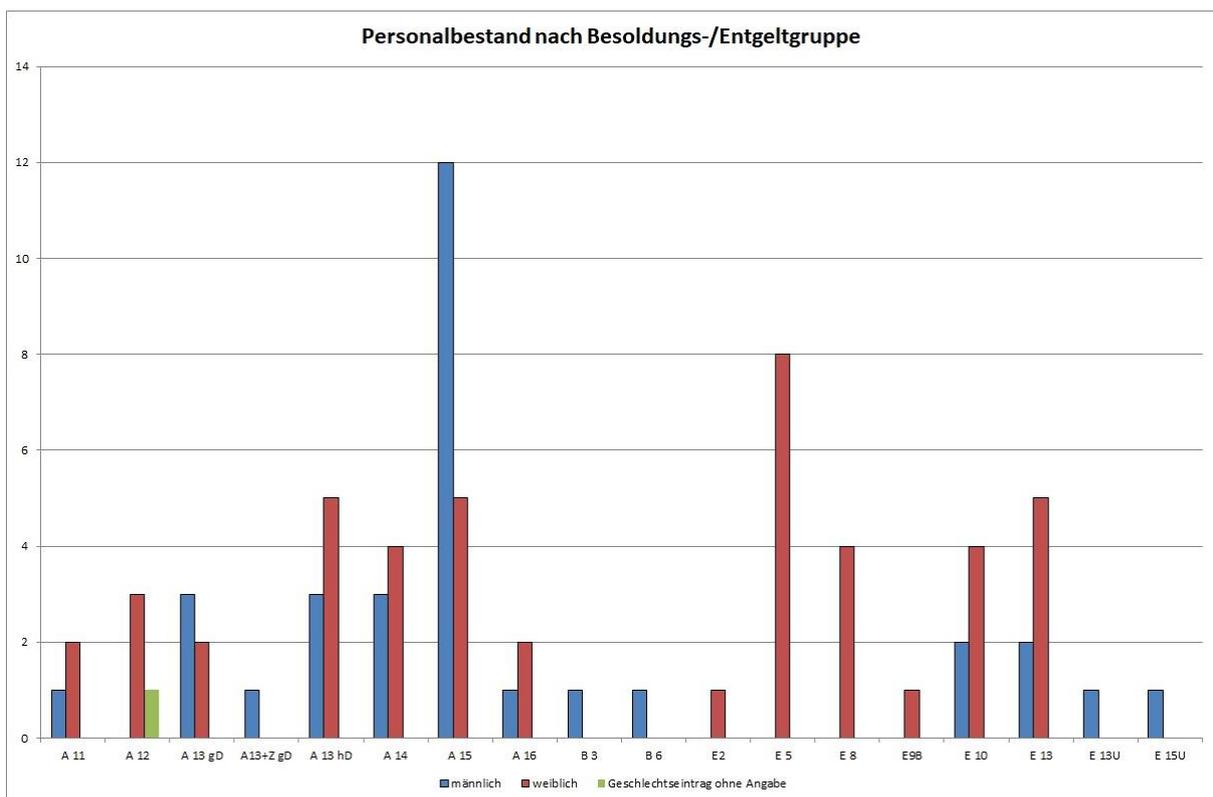
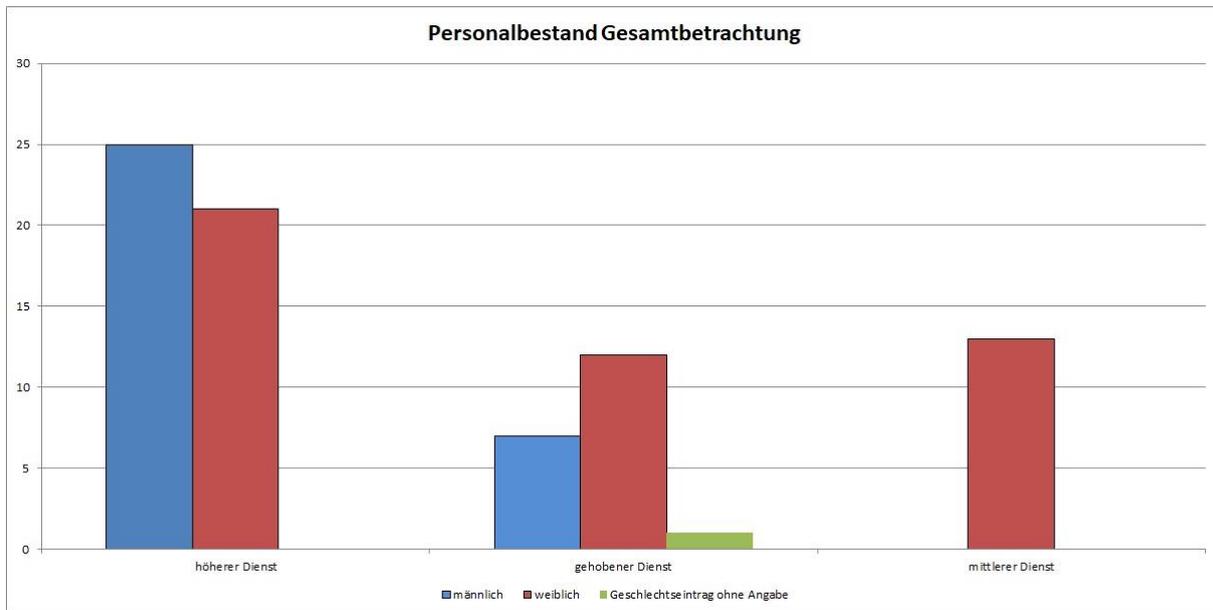
Das Fortbildungsangebot kann dabei sowohl für fachspezifische, als auch für Schulungen zur Sozial- oder Organisationskompetenz genutzt werden. Die Bediensteten haben bei der Wahl der Fortbildungen in Absprache mit der jeweils vorgesetzten Person einen großen Spielraum. Grundsätzlich sind alle Schulungen genehmigungsfähig, die einen Bezug zur dienstlichen Tätigkeit aufweisen.

Die Teilnahme von Bediensteten an speziell geschlechterspezifisch ausgerichteten Fortbildungen war im Auswertungszeitraum sehr gering, obwohl derartige Schulungen ebenfalls durch das persönliche Budget der Beschäftigten finanziert werden kann. Insbesondere Mitglieder des Personalrats und die Beauftragte für Chancengleichheit, bzw. ihre Vertreterin, nahmen an speziell für diese Aufgaben zugeschnittenen Fortbildungen teil. Darüber hinaus werden die besuchten Schulungen jedoch nicht inhaltlich oder auf bestimmte Bereiche hin kategorisiert. Zudem erhalten die Interessenvertretungen zwei Mal jährlich eine Übersicht über alle Fortbildungsmaßnahmen der Mitarbeitenden. Auf eine bereichsscharfe Auswertung wird vor diesem Hintergrund verzichtet.

7. Gremienbesetzungen

Aus der Dienststelle des LfDI werden keine Personen in Gremien gemäß § 13 Chancengleichheitsgesetz (hierbei handelt es sich bspw. um Aufsichtsräte von landeseigenen Betrieben oder Stiftungen) entsendet. Eine Aufschlüsselung nach Geschlechtern, wie gesetzlich gefordert, ist somit nicht möglich.

Anlage 1



Anlage 2

