

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

Stand: 30.06.2025
Geltungsdauer: 2026 bis 2031

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.

Das ChancenG hat in Umsetzung des Verfassungsauftrags nach Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes zum Ziel, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und Diskriminierungen wegen des Geschlechts und des Familienstands zu beseitigen bzw. zu verhindern. Ein weiteres Ziel des ChancenG ist es, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer zu verbessern (§ 1 ChancenG).

Nach § 5 Absatz 1 und 4 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 30.06.2025. Er zeigt auch die Bedienstetenstruktur der Dienststelle des Landesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit Baden-Württemberg (LfDI) zu diesem Zeitpunkt auf und folgt auf den erstmalig für die Dienststelle erstellten Chancengleichheitsplan vom 01.01.2020 (Datenbasis: 30.06.2019) und den hierauf ergangenen Zwischenbericht zum 30.06.2022.

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.

Nach mehreren Jahren stetigen Wachstums wurden der Dienststelle mit dem Staatshaushaltsplan 2025/2026 vom Haushaltsgesetzgeber erstmals weniger Personalressourcen zur Verfügung gestellt (ab 2025: 67,5 Stellen) als im Vorjahr (2024: 70,5 Stellen). Gleichzeitig sind zunehmende Anforderungen, insbesondere durch EU-Rechtssetzung, technische Weiterentwicklungen (insbesondere KI) und die anstehenden Vorsitze in der DSK (2026) und IFK (2028) zu bewältigen.

1. Bestandsaufnahme und beschreibende Auswertung der Bedienstetenstruktur

1.1 Gesamtüberblick

Der Personalbestand der Dienststelle des LfDI umfasste am 30.06.2025 insgesamt 79 Bedienstete, davon eine Person ohne Geschlechtseintrag (1%), 49 Frauen (62%) und 29 Männer (37%). Damit überwiegt der Anteil der Frauen den der Männer. Der Personalbestand ist somit gegenüber dem Chancengleichheitsplan 2020 erheblich angestiegen. Auch der Frauenanteil ist angestiegen (um 4 Prozentpunkte im Vergleich zu 2020).

Zwei weitere (männliche) Bedienstete, die ohne Besoldungersatz von anderen Behörden an die Dienststelle des LfDI abgeordnet sind, sind in dieser o.g. Zahl nicht enthalten, da sie nicht auf Stellen des LfDI geführt werden und entsprechend keine Möglichkeiten bestehen, sie bspw. zu befördern. Sie werden daher auch im Folgenden nicht weiter betrachtet.

1.2 Beschäftigtenstruktur nach Laufbahnggruppen

1.2.1 Laufbahnggruppe des höheren Dienstes

Zum Stichtag 30.06.2025 waren im höheren Dienst 48 Personen beschäftigt, 25 davon, also 52 %, waren Frauen. Die bisherige Unterrepräsentanz von Frauen im höheren Dienst (bei Gesamtbetrachtung aller zugehörigen Besoldungs- und Entgeltgruppen) konnte zum Stichtag beseitigt werden.

1.2.2 Laufbahnguppe des gehobenen Dienstes

Am Stichtag 30.06.2025 waren im gehobenen Dienst 18 Personen beschäftigt. Elf davon waren Frauen, sechs Männer und eine Person hatte keinen Geschlechtseintrag. Dies entspricht nahezu den Verhältnissen, wie sie im Zwischenbericht 2022 dargelegt worden sind. 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 30.06.2025 waren im mittleren Dienst 13 Personen beschäftigt – alle weiblich. Dies entspricht exakt der Situation, wie sie im Zwischenbericht 2022 festgestellt worden ist. Mit Blick auf die deutliche Überrepräsentanz von Frauen kann auf eine detaillierte Betrachtung des mittleren Dienstes im Weiteren verzichtet werden.

1.3 Gesamtbetrachtung

In den Anlagen ist der Personal-Ist-Bestand der Dienststelle des LfDI zum 30.06.2025 dargestellt. Erfreulich ist aber vor allem, dass die angestrebte Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen im höheren Dienst (bei Gesamtbetrachtung aller zugehörigen Besoldungs- und Entgeltgruppen) inzwischen erreicht werden konnte.

Auch in der Abteilung 5 (Technisch-organisatorischer Datenschutz, Datensicherheit) ist inzwischen eine Frau beschäftigt. Im Chancengleichheitsplan 2020 und im Zwischenbericht 2022 waren dort ausschließlich männliche Bedienstete festzustellen. Mit Blick auf die geringe Anzahl an Bediensteten wird auf eine weitere berufsgruppenscharfe Betrachtung verzichtet – mit Ausnahme der Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

1.4 Ausblick

Die zukünftige Entwicklung steht insbesondere unter dem Einfluss der Personalfluktuation. Sofern der Dienststelle des LfDI weitere Neustellen zugehen, erhöht sich der aktive Gestaltungsspielraum durch Neueinstellungen darüber hinaus naturgemäß. Die Aufstellung der künftigen Staatshaushaltspläne (2027 ff.) bleibt insoweit abzuwarten.

2. Teilzeitbeschäftigung

Am Stichtag 30.06.2025 arbeiteten 47 Bedienstete in Vollzeit, 32 Bedienstete in Teilzeit. Das entspricht einem Teilzeit-Anteil von 41 %, der damit gegenüber dem Chancengleichheitsplan 2020 und auch dem Zwischenbericht 2022 weiter angestiegen ist (5 Prozentpunkte mehr als im Jahr 2022). 23 der 32 Bediensteten in Teilzeit sind Frauen, acht sind Männer, eine Person in Teilzeit hat keinen Geschlechtseintrag.

Von den weiblichen Bediensteten arbeiteten 26 in Vollzeit, 23 in Teilzeit. Von den männlichen Bediensteten arbeiteten 21 in Vollzeit, acht in Teilzeit. Auf die Anlage 2 wird verwiesen.

Vor dem Hintergrund der Vereinbarkeit von Familie, Pflege 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. Bei der seit 2025 zunehmend angespannten Personalsituation im Hause (s. Vorbemerkung) ist es jedoch geboten, auch darauf zu achten, dass die Bewilligung von Teilzeitbeschäftigungen nicht zu einer zusätzlichen Reduzierung der Arbeitskapazitäten für die Dienststelle insgesamt führen. Dies gilt insbesondere bei der Bewilligung voraussetzungsloser Teilzeitbeschäftigung nach § 69 Abs. 4 Landesbeamtengesetz.

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

Als Positionen mit Dienstvorgesetzten- und Leitungsaufgaben sind bei der Dienststelle des LfDI folgende Funktionsstellen einzustufen: Die Leitende Beamtin oder der Leitende Beamte und die Abteilungsleitungen. Zum 30.06.2025 sind dies sechs Positionen, zwei mit Frauen und vier mit Männern besetzt. Fast alle gehen ihrer Tätigkeit in Vollzeit nach, eine Abteilungsleitung jedoch in Teilzeit mit einem Beschäftigungsumfang von 90%.

Anders als im Chancengleichheitsplan 2020 und im Zwischenbericht 2022 dargestellt, kann die/der LfDI selbst in diesem Zusammenhang nicht berücksichtigt werden, da er kein Bediensteter bzw. kein Beschäftigter nach § 4 Absatz 1 ChancenG ist. Die/der LfDI ist ein/e vom Landtag gewählter Beauftragte/r in einem öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis nach §§ 22, 23 LDSG. Die Besetzung dieser Position ist von der Dienststelle in keiner Weise beeinflussbar und entzieht sich somit auch einer Steuerungsabsicht im Chancengleichheitsplan der Dienststelle.

Auch bei den Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben hat sich die Repräsentanz von Frauen (zum Stichtag waren zwei Führungspositionen mit Frauen besetzt) gegenüber der Situation im Chancengleichheitsplan 2020 (lediglich eine Führungsposition mit einer Frau besetzt) verbessert. Leider konnte eine Führungsposition nach Ausscheiden der weiblichen Stelleninhaberin aus Gründen der Eignung nur mit einem männlichen Bewerber nachbesetzt werden, was auch dem stark männlich dominierten Bewerber_innenfeld geschuldet war (nur zwei von 13 Bewerbungen kamen seinerzeit von Frauen). Obwohl auch in der seinerzeitigen Ausschreibung Frauen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert worden sind, war deren Interesse an der ausgeschriebenen Position offensichtlich eher gering ausgeprägt.

Zum Stichtag 30.06.2025 waren in der Dienststelle des LfDI sechs Personen beurlaubt (in Elternzeit oder aus anderen Gründen) oder an eine andere Dienststelle abgeordnet. Von den drei Personen, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, waren zwei weiblich und eine männlich.

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. Aktuell sind Frauen in den Bereichen höherer, gehobener und mittlerer Dienst (bei Gesamtbetrachtung aller zugehörigen Besoldungs- und Entgeltgruppen) nicht unterrepräsentiert. Bei einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen ist eine Unterrepräsentanz Frauen noch feststellbar (s. hierzu Anlage 1).

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 unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Leistung und Befähigung. Zum Stichtag ist eine Unterrepräsentanz von Frauen festzustellen bei Stellen der Besoldungsgruppen A13+Z, A15, A16 und B3. Die Stellen nach A13+Z, A16 und B3 sind bis auf weiteres besetzt.

Zwei Beförderungsdienstposten nach A15 stehen bis Jahresende 2025 zur Besetzung an, so dass sich dort bei entsprechenden Bewerbungen und entsprechender Eignung eine weitere Verbesserung des Frauenanteils ergeben kann, wobei sich bereits jetzt die Repräsentanz von Frauen in dieser Besoldungsgruppe (5 Frauen von

13 Stelleninhaber_innen) gegenüber den Chancengleichheitsplan 2020 (2 Frauen von 10 Stelleninhaber_innen) deutlich verbessert hat.

Bei den Entgeltgruppen E12, E13Ü und E15Ü handelt es sich um Arbeitnehmer_innen, die auf A13 hD-, A14- und A16-Stellen geführt werden (abweichende Planstellenbesetzungen). Eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht auf A16-Stellen (s. hierzu auch oben unter 3.).

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 werden, bis eine Beseitigung der Unterrepräsentanz erreicht ist.

Die bisherige Praxis der Frauenförderung in der Dienststelle des LfDI hat sich bewährt und soll auf der Basis vorliegender Erfahrungen weiterentwickelt werden. Dass eine vollständige Gleichstellung bisher noch nicht ganz erreicht werden konnte und der weitere Einsatz frauenfördernder Maßnahmen daher auch künftig geboten erscheint, zeigt sich darin, dass die Repräsentanz von Frauen nach wie vor tendenziell mit aufsteigender Besoldungs-/Entgeltgruppe abnimmt und dass Frauen in Führungsfunktionen immer noch unterrepräsentiert sind.

4.2.1 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 Führungsaufgaben vorzubereiten. Dabei ist der Förderung von Frauen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, besonders Rechnung zu tragen. Dies trifft somit insbesondere auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zu.

Instrument hierzu ist u. a. ein 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.

Außerdem sollen die beruflichen Interessen und Wünsche der Bediensteten und die weitere berufliche Entwicklung bzw. Verwendungsmöglichkeit und Aufstiegsperspektiven gemeinsam erörtert werden. Die Förderung von Frauen ist hierbei besonders zu berücksichtigen.

Des Weiteren sollen Frauen gezielt aufgefordert werden, Möglichkeiten der Qualifizierung (Fort- und Weiterbildungen) wahrzunehmen. Die Dienststelle veröffentlicht Informationen zu geeigneten Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten frühzeitig z. B. über das Intranet.

Zudem steht der Beauftragten für Chancengleichheit ein jährliches Budget zur Verfügung, um Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit durchzuführen. Weiterhin werden Netzwerkveranstaltungen für Frauen im Bereich der Karriereplanung durch die Dienststellenleitung gefördert. Mit der Beauftragten für Chancengleichheit finden regelmäßige Gespräche statt, um die Entwicklung in diesem Bereich zu unterstützen.

4.2.2 Stellenausschreibungen

In der Dienststelle des LfDI enthalten alle Stellenausschreibungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert 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, wobei die Umsetzung der Stellenteilung bei der gegebenen Personalsituation und Aufgabenlast eine Ausschöpfung des insgesamt ausgeschriebenen Beschäftigungsumfangs grundsätzlich voraussetzt (vgl. Vorbemerkung und Nr. 2). Die Beauftragte für Chancengleichheit wird an allen Stellenausschreibungen frühzeitig beteiligt. Die Stellenausschreibungen erfolgen in einer genderneutralen bzw. gendergerechten Sprache.

4.2.3 Vorstellungsgespräche

Die Auswahl zu Vorstellungsgesprächen erfolgt auf der Grundlage der Bewerbungsunterlagen anhand der 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 dem Bewerber_innenfeld angemessene Repräsentanz von Frauen in den Vorstellungsrunden geachtet. Die am Auswahlverfahren beteiligten Personen (Auswahlgremium) werden regelmäßig zum Thema Chancengleichheit sensibilisiert und bei Bedarf geschult.

4.2.4 Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf

Das Themenfeld Vereinbarkeit von Pflege, Beruf und Familie ist für die Chancengleichheit enorm wichtig. Die unter Nr. 2 und 3 genannten Zahlen zur Teilzeitarbeit und zu den Beurlaubungen zeigen, dass es auch bei den Bediensteten der Dienststelle des LfDI eher die Frauen sind, die im Beruf kürzertreten, um Familien- oder Pflegeaufgaben zu übernehmen.

Eine Unterstützung für Bedienstete mit Familien- und Pflegeaufgaben ist die sehr flexible Arbeitszeitregelung einschließlich der Möglichkeit mobilen und hybriden Arbeitens, die in der Dienststelle des LfDI gilt. Die Regelungen helfen, flexibel auf die Bedürfnisse von zu betreuenden Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen zu reagieren.

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 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.

4.2.5 Abwesenheit und Wiedereinstieg von Bediensteten

Personen in Elternzeit oder sonstiger Abwesenheit haben die Möglichkeit, freiwillig Kontaktdaten bereitzustellen, über die sie über (dienstliche und außerdienstliche) Veranstaltungen und bestimmte Fortbildungen in der Dienststelle sowie Stellenausschreibungen und aktuelle Entwicklungen informiert werden. Dies soll beibehalten werden. Der Wiedereinstieg von Bediensteten wird bedarfsorientiert und einzelfallbezogen organisiert.

4.2.6 Geschlechtergerechte Beurteilung

Bei der Personalauswahl und Beförderungsentscheidungen spielt die dienstliche Beurteilung eine maßgebliche Rolle. Es gilt somit, geschlechterbezogenen Benachteiligungen entgegenzuwirken. Beurteilerinnen und Beurteiler werden im Hinblick auf die Vorgaben des ChancenG, dass sich Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und Beurlaubung, die weiterhin überwiegend von Frauen in Anspruch genommen werden, zur Wahrnehmung von Familien- und Pflegeaufgaben nicht nachteilig auf dienstliche Beurteilungen auswirken dürfen (§ 30 Absatz 3 Satz 1 ChancenG), sensibilisiert.

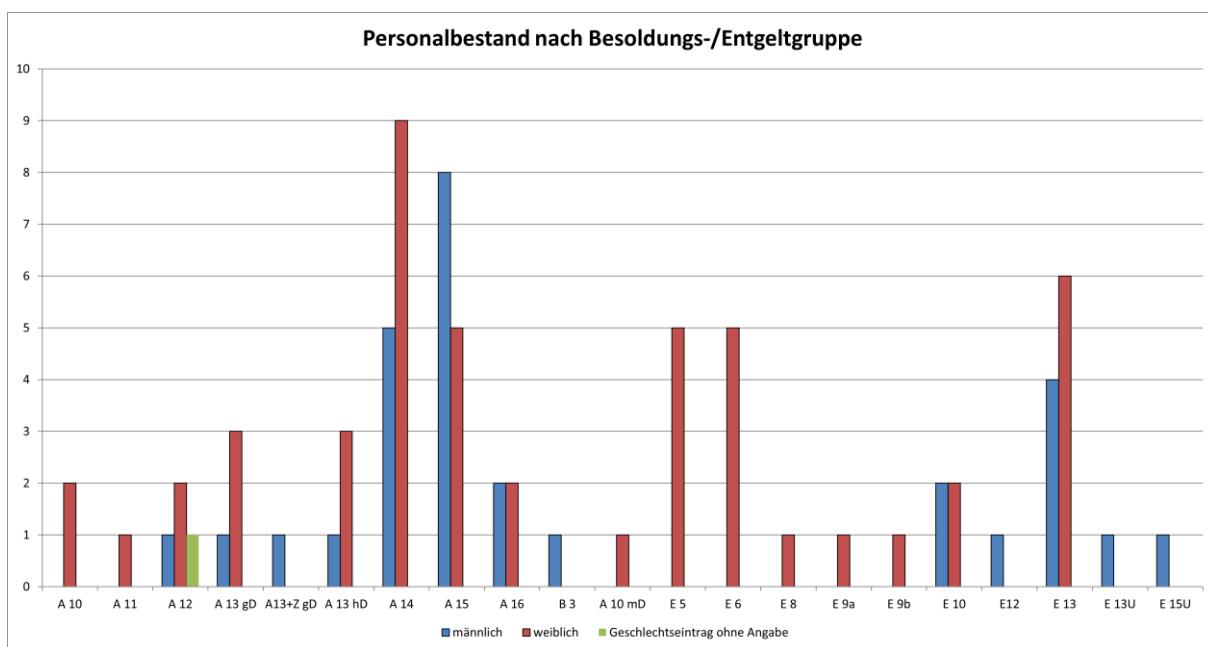
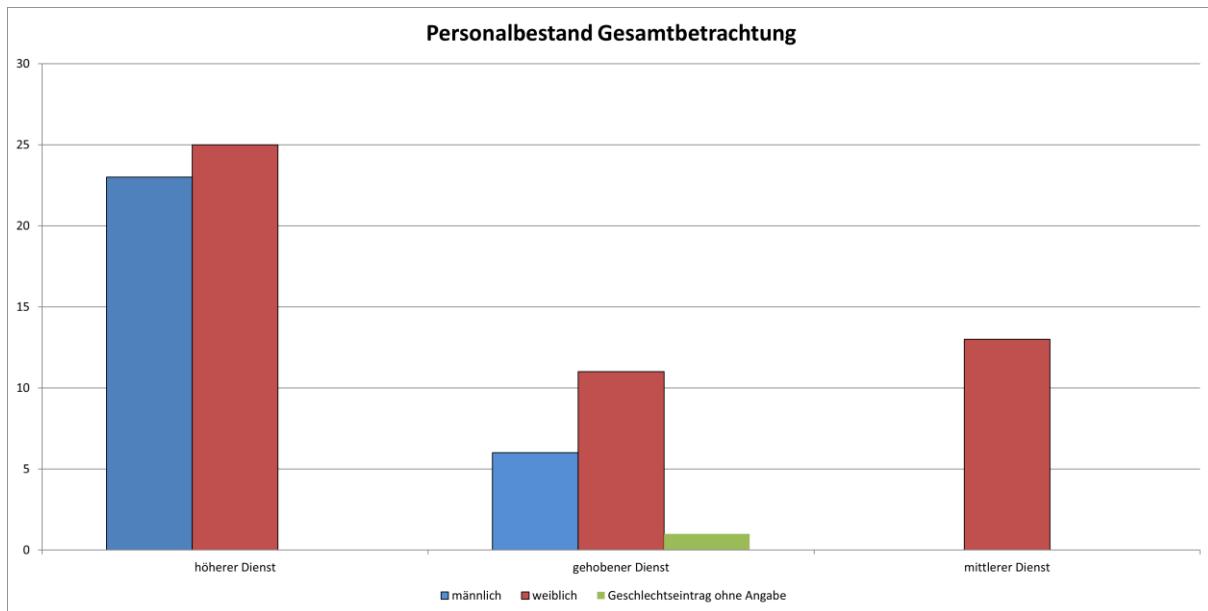
4.2.7 Geschlechtergerechte Sprache / Kommunikation

Es wird darauf geachtet, dass im allgemeinen Schriftverkehr und bei Publikationen nach Möglichkeit und unter Berücksichtigung der Vorgaben für die Landesverwaltung Baden-Württemberg geschlechtsneutral formuliert wird. Alle Bediensteten und insbesondere die Führungskräfte werden regelmäßig von der Dienststelle und der Beauftragten für Chancengleichheit für Diversität und Gleichstellung sensibilisiert (wert-schätzende Führungskultur).

5. Inkrafttreten

Dieser Chancengleichheitsplan tritt zum 01.01.2026 in Kraft. Die darin genannten Personaldaten beziehen sich auf den Stand 30.06.2025.

Anlage 1



Anlage 2

