



Chancengleichheitsplan

Geltungsdauer:

01.07.2018 bis 30.06.2024

Abteilung 1, Referat 12 Personal

Dokumentenverantwortliche/r: Jasmin Engelhard
Dokumentenart: Bericht
Letzte Änderung: 28.06.2019
Version: 1.0
Status: Freigegeben
Verschlussgrad: Öffentlich
Aktenzeichen: 491/13

Weitere Dokumente, auf die verwiesen wird

Kategorie	Dokumentablage	Version	Bemerkung
Gesetz	https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Publicationen/Broschuere_ChancenG_2016.pdf	Feb. 2016	

Abkürzungen

Kürzel	Langbezeichnung / Bedeutung
BfC	Beauftragte für Chancengleichheit
BITBW	Landesoberbehörde für IT Baden-Württemberg
Gender Bias	Es handelt sich dabei um systematische Verzerrungseffekte, die Wissen und Wahrnehmung beeinträchtigen.
mfbw	Die meccanica femminile ist die Frühjahrshochschule für Studentinnen und interessierte Frauen aus dem Maschinenbau, der Elektrotechnik und dem Wirtschaftsingenieurwesen.
ifbw	informatica femminile Baden-Württemberg - Sommerhochschule für Studentinnen und interessierte Frauen des Fachgebiets Informatik und verwandter Fachrichtungen

Herausgegeben von:

Referat 12 Personal

und

Beauftragte für Chancengleichheit

sowie

Örtlicher Personalrat

der BITBW

Chancengleichheitsplan der IT Baden-Württemberg (BITBW) gemäß
§§ 5, 6 und 7 des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und
Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (Chancengleichheits-
gesetz – ChancenG¹) vom 23. Februar 2016

¹ https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Downloads_Gleichstellung/Chancengleichheitsgesetz_2016.pdf

Inhaltsverzeichnis

1. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur	9
1.1. Beschäftigungssituation zum Stichtag 30.06.2018	9
1.2. Personalbestand - Gesamtüberblick	10
1.3. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen	10
1.3.1. Laufbahngruppe des höheren Dienstes	10
1.3.2. Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes	11
1.3.3. Laufbahngruppe des mittleren Dienstes	12
1.4. Teilzeitbeschäftigung und Mobiles Arbeiten	12
1.4.1. Teilzeitbeschäftigung in den verschiedenen Laufbahngruppen	14
1.4.1.1. Laufbahngruppe des höheren Dienstes	14
1.4.1.2. Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes	14
1.4.1.3. Laufbahngruppe des mittleren Dienstes	14
1.4.1.4. Bewertung der Teilzeitbeschäftigung	15
1.4.2. Mobiles Arbeiten	15
1.5. Beurlaubungen	16
1.6. Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	16
1.7. Auszubildende	17
2. Zielvorgaben und Fördermaßnahmen	18
2.1. Gleichstellungsziele der BITBW	18
2.1.1. Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen mit Unterpräsenz	18
2.1.2. Erhöhung des Frauenanteils im höheren Dienst	18
2.1.3. Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern	19
2.2. Maßnahmen zur Verwirklichung der beruflichen Chancengleichheit von Frauen	19
2.2.1. Stellenausschreibungen	20
2.2.2. Personalauswahl / Personalauswahlgespräche	20

2.2.3.	Personalentwicklung	21
2.2.4.	Fort- und Weiterbildung	21
2.2.5.	Ausbildung	22
2.2.6.	Besondere Verantwortung und Verpflichtung der Vorgesetzten	23
2.3.	Übergreifende Fördermaßnahmen	23
2.3.1.	Beruflicher Aufstieg	23
2.3.2.	Beurlaubung, beruflicher Wiedereinstieg	24
2.3.3.	Gesundheitsfördernde Maßnahmen	25
2.3.4.	Geschlechtergerechte Sprache	25
2.4.	Verbesserung der Rahmenbedingungen von Sorgetätigkeiten und Beruf	25
2.4.1.	Arbeitszeit	26
2.4.2.	Flexibles Arbeiten, Vereinbarkeit leben	26
2.4.3.	Kinderbetreuung	27
3.	Bekanntmachung des Chancengleichheitsplans	28

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Personalbestand – Gesamtüberblick.....	10
Abbildung 2: Vollzeit, Teilzeit	13
Abbildung 3: Mobiles Arbeiten	13
Abbildung 4: Beurlaubung	16
Abbildung 5: Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	17

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Beschäftigungssituation.....	9
Tabelle 2: Höherer Dienst.....	11
Tabelle 3: Gehobener Dienst.....	11
Tabelle 4: Mittlerer Dienst.....	12
Tabelle 5: Teilzeitbeschäftigung	14
Tabelle 6: Mobiles Arbeiten.....	15

Vorwort

Der Chancengleichheitsplan der BITBW beruht auf der grundgesetzlich verankerten Gleichberechtigung von Frauen und Männern und deren landesrechtlicher Umsetzung durch das Chancengleichheitsgesetz.

Der vorliegende Plan beinhaltet eine umfangreiche Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur der BITBW. Darüber hinaus zeigt er zahlreiche Maßnahmen auf, mit denen wir die Gleichbehandlung von Frauen und Männern erfolgreich fördern und pflegen.

Elternzeit, Pflegezeit, Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung werden heute aber immer noch überwiegend von Frauen in Anspruch genommen. Wir ermutigen sowohl Frauen wie auch Männer Beruf und Familien- / Pflegeaufgaben miteinander zu verbinden und Angebote wie Mobiles Arbeiten, Wiedereinstiegsprogramme in den Beruf, Angebote zur Kinderbetreuung und das Eltern-Kind-Büro zu nutzen.

Die BITBW eröffnet Frauen und Männern die gleichen Chancen. Es ist uns wichtig, dass durch gegenseitigen Respekt und Anerkennung ein positives Arbeitsklima gepflegt wird, indem Vielfalt gelebt wird und Diskriminierung keinen Platz hat.

Die Förderung und Durchsetzung der Chancengleichheit ist und bleibt eine wichtige Aufgabe der BITBW. Wir möchten den Frauenanteil in allen Bereichen erhöhen, in denen Frauen derzeit noch unterrepräsentiert sind. Dies gilt vor allem für Führungspositionen. Unsere Führungskräfte und Personalverantwortlichen tragen für die Umsetzung dieses Zieles im besonderen Maße Verantwortung.

Christian Leinert
Präsident

Einführung

Mit der Novellierung des Chancengleichheitsgesetzes (ChancenG) wird vorgegeben, dass der Chancengleichheitsplan zukünftig für die Dauer von sechs Jahren gilt – bisher waren es fünf. Ebenso wurde die Amtszeit der Beauftragten für Chancengleichheit von bisher vier auf fünf Jahre verlängert. Hervorgehoben wird weiterhin die Verantwortung der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, der Dienststellenleitungen und Personalvertretungen im Hinblick auf Personalwirtschafts- und Personalentwicklungsmaßnahmen. Die Beauftragte für Chancengleichheit kann an allen Bewerbungs- und Personalauswahlgesprächen teilnehmen. Es hängt nicht mehr davon ab, ob es sich um einen Bereich handelt, in dem die Frauen geringer repräsentiert sind.

Im nachfolgenden Chancengleichheitsplan wird neben der Bestandsaufnahme auch die Analyse der Beschäftigten-Struktur gemäß § 4 (ChancenG) der aktiven Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, der aktiven Beamtinnen und Beamten sowie der Auszubildenden und der Beurlaubten dargestellt. Stichtag ist entsprechend § 6 ChancenG der 30. Juni des Berichtsjahres (vgl. § 6 Abs. 1 ChancenG). Für den vorliegenden Chancengleichheitsplan wurde darum der 30.06.2018 als einheitlicher Stichtag für alle Daten zur Beschäftigtenstruktur gewählt.

Der Chancengleichheitsplan berücksichtigt die Unterschiede von Frauen* und Männern* sowie von Menschen, die keinem Geschlecht eindeutig zuzuordnen sind, bzw. zugeordnet werden wollen, generell und die Unterschiede der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinsichtlich ihrer sexuellen Identität, ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung oder ihres Alters und trägt dazu bei, Diskriminierungen abzubauen und Vielfalt innerhalb der BITBW zu leben. Geschlechterverhältnisse prägen Organisationen nachhaltig. Geschlechtliche Identitäten sind mit männlichen, weiblichen, trans* und inter* Menschen zudem sehr vielfältig. Im Vordergrund steht, dass alle Mitarbeitenden sich einbezogen fühlen und allen Raum für individuelle Lebensgestaltung gegeben wird.

Aufgrund der Umstrukturierung der Vorgängereinrichtung IZLBW und der Neugründung BITBW wurde zunächst auf eine neue Version des Chancengleichheitsplans verzichtet. Nachdem sich das Haus konsolidiert hat, wird der bisherige Chancengleichheitsplan von einer neuen Version abgelöst.

1. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

Der Chancengleichheitsplan erfasst alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Stammdienststelle zum Stichtag 30.06.2018 die BITBW war, also auch solche, die an eine andere Dienststelle abgeordnet waren, sowie Beurlaubte. Berücksichtigt werden auch befristet Beschäftigte, geringfügig Beschäftigte und Studenten der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW). Es wurden ebenfalls Beschäftigte berücksichtigt, die von anderen Dienststellen zur BITBW abgeordnet waren. Zugewiesene Bedienstete wurden nicht berücksichtigt.

1.1. Beschäftigungssituation zum Stichtag 30.06.2018

Zum Stichtag waren bei der BITBW 463 Personen beschäftigt (inkl. zur BITBW und an eine andere Dienststelle abgeordnete Personen und DHBW-Studierende). Davon waren 151 Frauen und 312 Männer. Damit liegt der Frauenanteil der BITBW bei 32,61%.

	insgesamt	Männer	Frauen	Anteil der Frauen	Anteil der Frauen 30.06.2011
Beschäftigte nach TV-L	224	113	111	50%	32%
Beamten und Beamte	239	199	40	17%	
Vollzeitbeschäftigte	364	266	98	27%	19%
Teilzeitbeschäftigte	99	46	53	54%	38%
Befristete Beschäftigte	95	42	53	56%	-
Höherer Dienst	63	42	21	33%	20%
Gehobener Dienst	358	250	108	30%	34%
Mittlerer Dienst	42	20	22	52%	47%
DHBW-Studierende	4	2	2	50%	0%
Beurlaubte	9	1	8	89%	-

Tabelle 1: Beschäftigungssituation

Von den 36 bei der BITBW beschäftigten schwerbehinderten Personen waren zum Erhebungsstichtag 13 Frauen.

1.2. Personalbestand - Gesamtüberblick

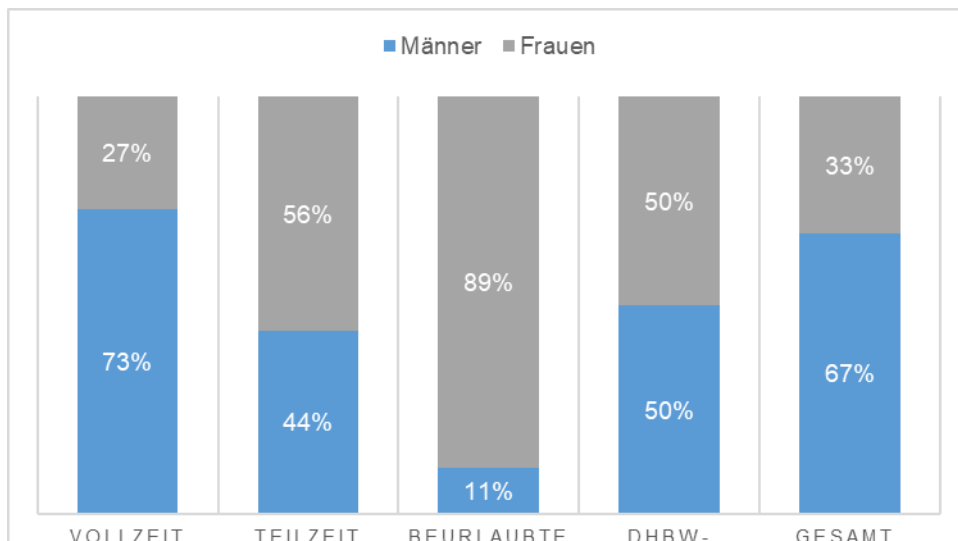


Abbildung 1: Personalbestand – Gesamtüberblick

Mit einem Anteil von 32,61 % sind Frauen in der BITBW geringer repräsentiert, da sich der technische Dienst, der 87 % des Gesamtpersonals ausmacht, mit dem nur geringen Frauenanteil von 27,3 % noch immer als klassische Männerdomäne erweist. Dagegen wurde im nichttechnischen Bereich ein Frauenanteil von 68,3 % erreicht.

Zur Bestimmung der unterrepräsentierten Bereiche bedarf es einer differenzierten Betrachtungsweise, die im Folgenden vorgenommen wird.

1.3. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen

1.3.1. Laufbahngruppe des höheren Dienstes

In der Laufbahngruppe des höheren Dienstes waren zum Stichtag 30.06.2018 insgesamt 63 Personen beschäftigt, davon 21 Frauen. Der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des höheren Dienstes betrug somit 33 %.

Die nachstehende Abbildung zeigt die Anteile von Frauen und Männern an den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des höheren Dienstes differenziert nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen:

	insgesamt	Männer	Frauen	Anteil der Frauen
B 4	1	1	0	0 %
B 2	1	1	0	0 %
A 16	3	3	0	0 %
A 15 / EG 15	9	6	3	33 %
A 14 / EG 14	17	9	8	47 %
A 13 h. D. / EG 13	32	22	10	31 %
h. D. gesamt	63	42	21	33 %

Tabelle 2: Höherer Dienst

Frauen sind in den dem höheren Dienst zugeordneten Besoldungs-/Entgeltgruppen mit 33 % deutlich unterrepräsentiert.

1.3.2. Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes

In der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes waren zum Stichtag 30.06.2018 insgesamt 357 Personen beschäftigt. 107 Bedienstete des gehobenen Dienstes waren Frauen, was einem Anteil von 30 % entspricht.

Die nachstehende Tabelle zeigt die Anteile von Frauen und Männern an den im gehobenen Dienst Beschäftigten differenziert nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen:

	insgesamt	Männer	Frauen	Anteil der Frauen
A 13 g. D. / EG 12	43	27	16	37 %
A 12 / EG 11	208	154	54	26 %
A 11 / EG 10	86	56	30	35 %
A 10	8	5	3	38 %
A 9 g. D. / EG 9	12	8	4	33 %
g. D. gesamt	357	250	107	30 %

Tabelle 3: Gehobener Dienst

Mit einem Anteil von 30 % sind Frauen im gehobenen Dienst unterrepräsentiert.

1.3.3. Laufbahngruppe des mittleren Dienstes

Zum Stichtag 30.06.2018 waren insgesamt 39 Personen im mittleren Dienst beschäftigt. Davon waren 21 Frauen, was einem Anteil von 54 % entspricht.

Das folgende Schaubild zeigt die Anteile von Frauen und Männern an den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des mittleren Dienstes differenziert nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen:

	insgesamt	Männer	Frauen	Anteil der Frauen
A 9 m. D. / EG 8	25	11	14	56 %
A 8 / EG 7	1	1	0	0 %
A 7 / EG 6	9	3	6	67 %
A 6 / EG 5	3	2	1	33 %
EG 3	1	1	0	0 %
m. D. gesamt	39	18	21	54 %

Tabelle 4: Mittlerer Dienst

Im mittleren Dienst ist der Anteil der Frauen etwas höher als der Anteil der Männer.

Die vier DHBW-Studierenden sind nicht in der Beschäftigungsstruktur der Laufbahngruppen abgebildet.

1.4. Teilzeitbeschäftigung und Mobiles Arbeiten

Knapp 21 % der Beschäftigten der BITBW befinden sich zum Stichtag in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis.

Von den insgesamt 151 Frauen arbeiteten 98 Frauen in Vollzeit und 53 in Teilzeit. Das entspricht einem Teilzeitanteil von 35,1 %. Bei den Männern arbeiteten 266 in Vollzeit, 46 in Teilzeit. Der Teilzeitanteil unter den Männern betrug somit 14,7 %.

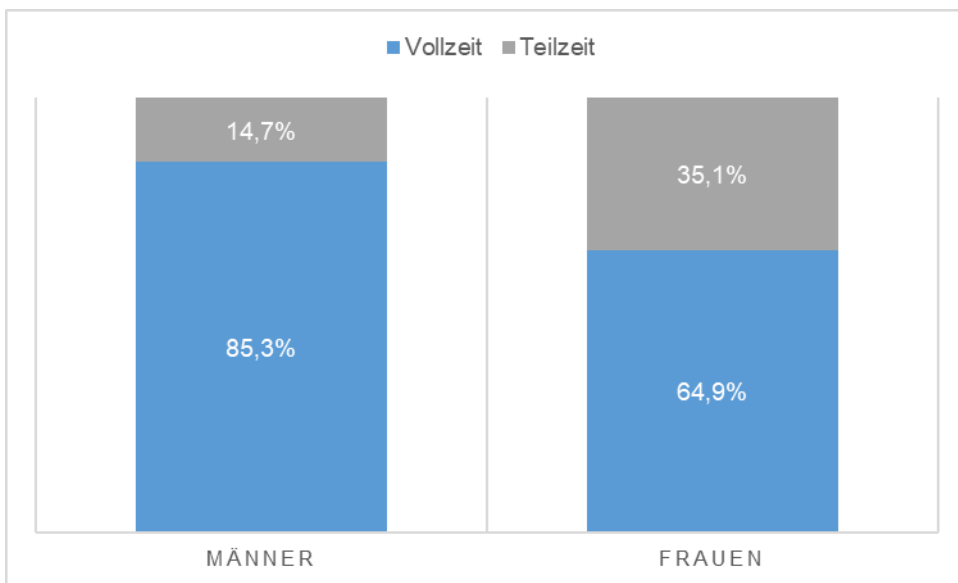


Abbildung 2: Vollzeit, Teilzeit

Bei den Frauen und Männern lag der Umfang der Teilzeit zwischen 25 % und 90 % der regulären Arbeitszeit.

Mobiles Arbeiten nehmen 49 Frauen und 123 Männer der BITBW in Anspruch. Von den 151 beschäftigten Frauen entspricht der Anteil an den Mobilten Arbeiterinnen 28,5%. Bei den Männern liegt der Anteil bei 39,4%.

Die konkrete Verteilung wird durch die nachfolgende Abbildung dargestellt.

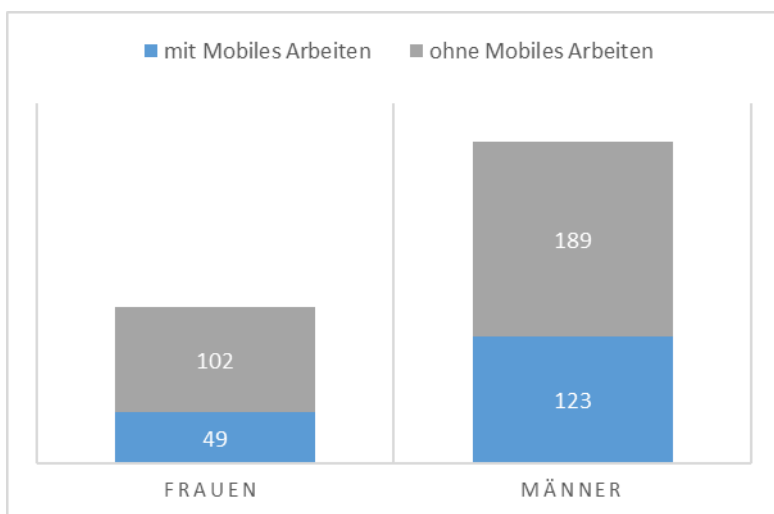


Abbildung 3: Mobiles Arbeiten

1.4.1. Teilzeitbeschäftigung in den verschiedenen Laufbahngruppen

1.4.1.1. Laufbahngruppe des höheren Dienstes

In der Laufbahngruppe des höheren Dienstes waren zum Stichtag 30.06.2018 zehn Personen in Teilzeit beschäftigt, davon sechs Frauen. Die sechs Frauen machen dabei einen Anteil von 60 % an allen Teilzeitbeschäftigten des höheren Dienstes aus.

1.4.1.2. Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes

Zum Stichtag 30.06.2018 waren in der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes 358 Personen tätig, 76 davon in Teilzeit, so dass der Anteil der Teilzeitbeschäftigten im gehobenen Dienst bei 21 % lag. Der Anteil der Frauen an den 76 Teilzeitbeschäftigten betrug 53 %. Insgesamt waren 40 und damit 37 % aller im gehobenen Dienst tätigen Frauen teilzeitbeschäftigt.

1.4.1.3. Laufbahngruppe des mittleren Dienstes

In der Laufbahngruppe des mittleren Dienstes waren zum Stichtag 30.06.2018 insgesamt 42 Personen aktiv. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten lag bei 13 %, 54 % davon waren Frauen. Von allen 22 im mittleren Dienst tätigen Frauen waren 32 % teilzeitbeschäftigt.

Verteilt auf die einzelnen Laufbahngruppen ergibt sich bei Teilzeitbeschäftigten folgendes Bild:

	Teilzeit insgesamt	Männer	Frauen	Anteil der Frauen
h. D.	10	4	6	60 %
g. D.	76	36	40	53 %
m. D.	13	6	7	54 %
Gesamt	99	46	53	54 %

Tabelle 5: Teilzeitbeschäftigung

Mit Blick auf den 30.06.2016 zeichnet sich ein fortschrittliches Bild der Vereinbarkeit von Beruf und Familien- / Pflegeaufgaben ab. Auch Männer nehmen die Möglichkeit der Teilzeitarbeit vermehrt in Anspruch. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten von Frauen und

Männern hat sich ausgewogen. So war der Anteil im Jahr 2016 an den Gesamt-Teilzeitbeschäftigten 75 % Frauen und 25 % Männer. Heute liegt der Anteil bei 54 % Frauen und 46 % Männer.

1.4.1.4. Bewertung der Teilzeitbeschäftigung

Der Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten, kommt vor dem Hintergrund der Vereinbarkeit von Beruf und Familien- / Pflegeaufgaben eine große Bedeutung zu. Der BITBW liegt es besonders daran, qualifiziertes und motiviertes Personal auch in schwierigen familiären Situationen zu unterstützen und die Teilzeitarbeit als eine Möglichkeit zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf anzubieten.

1.4.2. Mobiles Arbeiten

Zum 30.06.2018 arbeiteten 172 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in alternierender Telearbeit, was einem Anteil von 37 % der zum Stichtag erfassten Personen entspricht. Von den 172 Telearbeiterinnen und Telearbeitern waren 28,5 % Frauen und 71,5 % Männer. Es handelt sich dabei um 49 Frauen (32 % der beschäftigten Frauen) und 123 Männer (39 % der beschäftigten Männer).

Verteilt auf die einzelnen Laufbahngruppen ergibt sich folgendes Bild:

	insgesamt	Männer	Anteil der Männer	Frauen	Anteil der Frauen
h. D.	20	11	55 %	9	45 %
g. D.	151	111	74 %	40	26 %
m. D.	1	1	100 %	0	0 %
Gesamt	172	123	72 %	49	28 %

Tabelle 6: Mobiles Arbeiten

1.5. Beurlaubungen

Zum Stichtag 30.06.2018 waren insgesamt neun Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Bezüge beurlaubt, was einer Beurlaubten-Quote von 2 % entspricht. Acht der Beurlaubten waren Frauen, was einem Anteil von 89 % an der Gesamtzahl von neun der Beurlaubten entspricht.

Auf die Geschlechter verteilten sich die Beurlaubungen wie folgt:

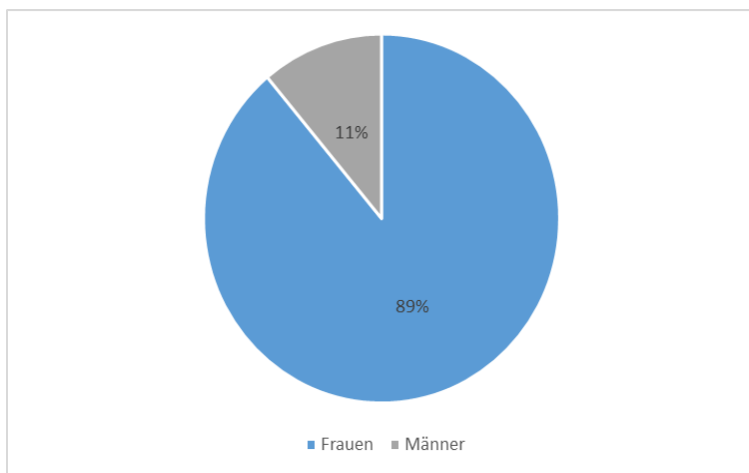


Abbildung 4: Beurlaubung

Die Möglichkeit der Beurlaubung wird überwiegend von Frauen genutzt, wobei die meisten Beurlaubungen von Frauen aus familiären Gründen erfolgen.

1.6. Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

In der BITBW gehören den Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben alle Stellen ab der stellvertretenden Referatsleitungsfunktion an. In der BITBW sind dies

- der Präsident und seine Stellvertretung,
- die Leitung des Stabs und ihre Stellvertretung,
- die Abteilungsleitungen und ihre Stellvertretungen,
- die Referatsleitungen und ihre Stellvertretungen.

Von den 41 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die hiernach zum Stichtag 30.06.2018 Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben innehatten, waren elf Frauen und 30 Männer. Der Frauenanteil unter den Führungskräften belief sich somit auf rund 27 %.

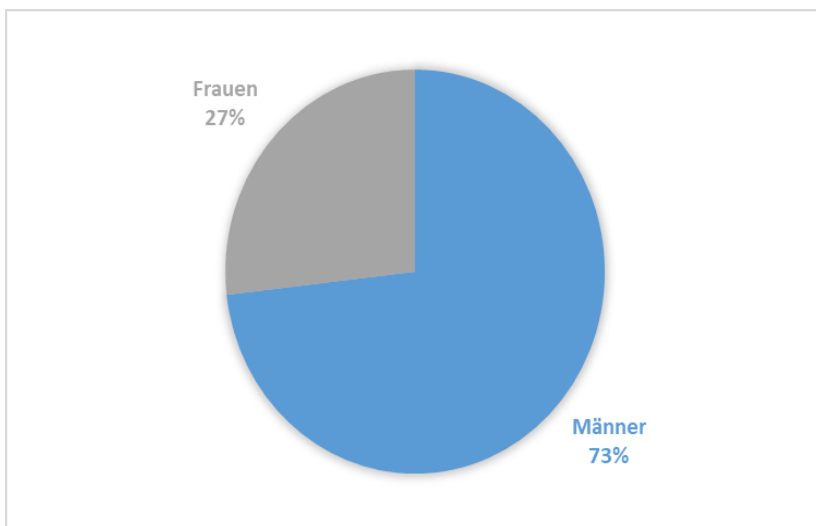


Abbildung 5: Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Fünf Mitarbeiterinnen und ein Mitarbeiter mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben arbeiteten in Teilzeit.

Die Situation von Frauen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben stellte sich im Einzelnen wie folgt dar: Vier der fünf Abteilungen der BITBW werden von Männern geleitet. Die jeweilige Stellvertretung wurde ebenfalls von Männern wahrgenommen. Fünf der insgesamt 19 Referate wurden von Frauen geleitet. Vier Frauen waren stellvertretende Referatsleiterinnen.

Frauen sind in Führungspositionen, insbesondere in den Spitzenfunktionen, noch unterrepräsentiert.

1.7. Auszubildende

Zum Stichtag 30.06.2018 beschäftigt die BITBW vier Studenten der Dualen Hochschule der Studiengänge Wirtschaftsinformatik und Informatik, davon zwei Frauen. Der Frauenanteil liegt damit in diesem Bereich bei insgesamt 50%. Zum Oktober 2018 ist geplant, vier weitere dual Studierende einzustellen.

2. Zielvorgaben und Fördermaßnahmen

2.1. Gleichstellungsziele der BITBW

Als Rahmen zur Verwirklichung der Gleichstellungsziele ist ein respektvoller Umgang miteinander grundlegend. Diskriminierendes Verhalten, insbesondere sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, wird in keiner Weise toleriert. Die BITBW ist gem. § 12 AGG verpflichtet, gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorzugehen. Weitere Hinweise finden Sie auf der Intranet-Seite der BfC.

2.1.1. Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen mit Unterpräsenz

Der Chancengleichheitsplan hat 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.

Die BITBW sieht vor, den Frauenanteil durch Einstellung auf den zu besetzenden Stellen im höheren und gehobenen Dienst bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung von derzeit 33 % im höheren Dienst und im gehobenen Dienst von derzeit 30 % deutlich zu erhöhen.

2.1.2. Erhöhung des Frauenanteils im höheren Dienst

Bei Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten ist der Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie geringer repräsentiert sind, zu erhöhen. Die Auswahl erfolgt grundsätzlich nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sowie der Verfügbarkeit der Beförderungssämter bzw. höherwertiger Tätigkeiten.

In der BITBW sind Frauen in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes in Beförderungssämtern nicht oder geringer vertreten als Männer. Im gehobenen und mittleren Dienst sind Frauen und Männer im Endamt gleichrangig vertreten bzw. ihre Anzahl entspricht der Anzahl von Frauen an der Gesamtbelegschaft. In den Bereichen, in denen der Frauenanteil unter 50 % liegt, soll der Anteil der Frauen in den Beförderungssämtern durch gezielte Qualifikationsmaßnahmen erhöht werden.

Personalrätinnen und Personalräte unterstützen aktiv die Umsetzung des Chancengleichheitsplans. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Personalverantwortung bzw. Leitungsfunktionen gewährleisten die Umsetzung des Chancengleichheitsplans.

Den besonderen Belangen von Frauen mit Behinderung wird i. S. d. Landes-Behindertengleichstellungsgesetzes Rechnung getragen.

2.1.3. Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern

Die BITBW schafft eine familienfreundliche Arbeitskultur und bietet mit der Arbeitsorganisation eine sehr hohe Flexibilität, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern.

2.2. Maßnahmen zur Verwirklichung der beruflichen Chancengleichheit von Frauen

Das ChancenG verlangt eine Festlegung, mit welchen personellen, organisatorischen, fortbildenden und qualifizierenden Maßnahmen die geringere Repräsentanz von Frauen abgebaut werden soll.

Die zum Stichtag 30.06.2018 erhobenen Daten zeugen vom Erfolg der in den letzten Jahren in der BITBW durchgeführten frauenfördernden Maßnahmen (siehe Tabelle 1: Beschäftigungssituation). Die bisherige Praxis, gleiche Rahmenbedingungen für Frauen und Männer zu gewährleisten, soll deshalb fortgeführt und – soweit erforderlich – intensiviert und weiterentwickelt werden.

Zur Verwirklichung des Zieles des ChancenG und damit der gleichen Repräsentanz von Frauen und Männer in möglichst allen Bereichen sind die Maßnahmen zu intensivieren, die einerseits die Vereinbarkeit von Beruf und Familien- / Pflegeaufgaben weiter verbessern und andererseits das Bewusstsein für die unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten von Männern und Frauen schärfen. Nur bei einem erfolgreichen Umdenken wird es gelingen, die Repräsentanz von Frauen auch in den höheren Besoldungs-/Entgeltgruppen, insbesondere in Führungspositionen, die Karrieremöglichkeiten zu steigern.

Die nachfolgend dargestellten Maßnahmen zur Herstellung von gleichen Rahmenbedingungen für Frauen und Männer gelten grundsätzlich für alle Laufbahngruppen in der BITBW.

2.2.1. Stellenausschreibungen

Um alle qualifizierten Arbeitskräfte anzusprechen, muss die Stellenausschreibung der BITBW schon auf den ersten Blick geschlechtergerecht sein.

Die Bildmotive sollen Frauen und Männer gleichermaßen ansprechen. Beide Geschlechter sollen gleich berechtigt dargestellt werden: Also Frauen nicht an die Seite oder in den Hintergrund stellen, sondern sie ebenso als gleichberechtigt aktiv Handelnde zeigen.

In Stellenausschreibungen werden Frauen ausdrücklich zur Bewerbung ermuntert und auf die grundsätzliche Teilbarkeit von Vollzeitstellen hingewiesen.

Hier ein Beispiel für einen freundlichen, einladenden Text in Stellenausschreibungen:

„Die BITBW legt Wert darauf, dass sich die gesellschaftliche Vielfalt im Arbeitsalltag widerspiegelt. Wir freuen uns besonders über die Bewerbungen von qualifizierten Frauen. Schwerbehinderte Menschen werden bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt.“

Die Stellenausschreibungen sind zur Erhöhung des Anteils weiblicher Bewerberinnen gezielt in IT-Netzwerken von Frauen zu veröffentlichen.

Ist eine Stelle in einem Bereich zu besetzen, in dem eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt, sind Frauen entsprechend überproportional zu Vorstellungsgesprächen einzuladen – sofern ausreichend Bewerbungen von qualifizierten Frauen vorliegen. Liegt keine Unterrepräsentanz vor, gilt der Grundsatz, dass Frauen und Männer regelmäßig proportional entsprechend der Zahl der eingegangenen Bewerbungen eingeladen werden.

2.2.2. Personalauswahl / Personalauswahlgespräche

Solange Frauen in einem bestimmten Bereich unterrepräsentiert sind, wird durch das ChancenG die Möglichkeit eingeräumt, Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach erfolgter Einzelfallprüfung zu bevorzugen.

In der Familienarbeit und im Ehrenamt können sogenannte Schlüsselqualifikationen trainiert und erworben werden, die – zusätzlich zu fachlichen Qualifikationen – für die Besetzung einer Stelle wichtig sein können, wenn sie in der Eignung, Befähigung oder fachlicher Leistung ihren Niederschlag gefunden haben. Es wird allen Mitarbeitenden freigestellt, die erworbenen Fähigkeiten und Erfahrungen (Schlüsselqualifikationen) mit den gängigen Begriffen an geeigneter Stelle einzubringen. Zu den Schlüsselqualifikationen gehörten z. B. Planung, Organisation und Koordinierung, Problemlösungsverhalten, Team- und Kontaktfähigkeit, Integrations- und Konfliktfähigkeit, Delegation und Führung, Initiative und Entscheidung sowie Belastbarkeit. Die Mitarbeitenden und Führungskräfte werden für das Thema Schlüsselqualifikationen und ihre Verknüpfung zu Familienarbeit und Ehrenamt entsprechend sensibilisiert. Auch die Website der BITBW sieht im Bereich der Stellenanzeigen einen entsprechenden Hinweis vor.

2.2.3. Personalentwicklung

Um den Anteil der Frauen in den höheren Besoldungs-/Entgeltgruppen und insbesondere auch in Führungspositionen zu erhöhen, sieht die BITBW folgende Personalentwicklungsmaßnahmen vor:

Die unmittelbaren Vorgesetzten sind aufgefordert, Frauen im jährlichen Mitarbeitergespräch die Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung aufzuzeigen und diese zu motivieren, von entsprechenden Angeboten Gebrauch zu machen. Außerdem sollen sie durch gezielte Fördermaßnahmen, wie z. B. die Mitarbeit in einem Projekt oder Änderungen des Aufgabenzuschnitts, dazu beitragen, Frauen auf die Übernahme von Führungsaufgaben vorzubereiten. Das Personalreferat berät Frauen gezielt zu diesem Themenfeld.

Die BfC in der BITBW wird nach Maßgabe des ChancenG an Entscheidungen über Einstellung und Beförderung so frühzeitig beteiligt, dass sie gestaltend mitwirken und Einfluss nehmen kann.

2.2.4. Fort- und Weiterbildung

Die BITBW fördert die berufliche Fort- und Weiterbildung weiblicher Beschäftigter. Sie ist bestrebt, Fortbildungen so zu organisieren, dass auch Teilzeitkräfte gut daran teilnehmen können. So kann z. B. eine Veranstaltung an zwei Vormittagen statt an einem gan-

zen Tag angeboten werden. Die BITBW bemüht sich, bei einer fehlenden Kinderbetreuung Abhilfe zu schaffen, um so eine Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung zu ermöglichen.

Im Rahmen des Fortbildungsprogramms (BITBW-Akademie) sollen auch Fortbildungsveranstaltungen angeboten werden, die gezielt Frauen als Teilnehmerinnen ansprechen. Dafür wird darauf geachtet, dass die Themenauswahl für Frauen ansprechend ist und vermehrt der Einsatz von Referentinnen angestrebt wird. Es ist auch geplant, E-Learning-Angebote in das Fortbildungsprogramm aufzunehmen, um den Mitarbeitenden die Möglichkeit zu bieten, die Fortbildungen von Zuhause aus durchzuführen.

Das Personalreferat soll Maßnahmen für Frauen zur Weiterqualifizierung persönlicher und fachlicher Kompetenz aufzeigen. Die Finanzierung wird sichergestellt. Angebote für Frauen befinden sich auch im Katalog der BITBW-Akademie. Weitere Kursangebote für Frauen befinden sich auch im Rahmen der Veranstaltungen der *informatica femminile Baden-Württemberg (ifbw)* und *meccanica femminile Baden-Württemberg*, oder bei Einrichtungen mit speziellen Frauenprogrammen.

Auch beurlaubten Mitarbeitenden soll die Möglichkeit gegeben werden, an Fortbildungs- und Informationsveranstaltungen teilzunehmen.

Es werden jährlich Kennzahlen über die Fortbildungsmaßnahmen (Anzahl und Art der Fortbildung) nach Geschlecht zur Verfügung gestellt, um eine Feststellung des Handlungsbedarfes zu ermöglichen bzw. um den Erfolg von bereits getroffenen Maßnahmen beurteilen zu können. Die Kennzahlen werden im ersten Quartal des Folgejahres der BfC zur Kenntnis gegeben.

2.2.5. Ausbildung

In allen Ausbildungsgängen und in die Fortbildung für Ausbilderinnen und Ausbilder werden die Themen "Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf" sowie "Umgang mit Vielfalt" einbezogen.

Es sollen gezielt Frauen als Ausbilderinnen angesprochen werden. Die BITBW unterstützt die Erlangung der dafür notwendigen Qualifikation.

2.2.6. Besondere Verantwortung und Verpflichtung der Vorgesetzten

Chancengleichheit von Frauen und Männern wird durch eine entsprechende Personalpolitik und Sensibilisierung gegenüber verdeckten Formen von Diskriminierung erreicht. Genderkompetenz ist ein Element für Führungskompetenz.

Wenn es darum geht, Chancengleichheit für Frauen und Männer im Berufsalltag zu leben, stehen die Vorgesetzten und Führungskräfte in einer besonderen Verantwortung. Deshalb ist bereits bei der Auswahl der Führungskräfte darauf zu achten, dass die Genderkompetenz gegeben ist.

Die BITBW wird auch in Zukunft bei Dienstbesprechungen und Fortbildungsveranstaltungen regelmäßig Themen zur Chancengleichheit als Leitprinzip und zur tatsächlichen Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern vorzusehen. Durch das Bewusstsein für Chancengleichheit sollen von vornherein Strukturen und Mechanismen erkannt und vermieden werden, die Chancengleichheit von Männern und Frauen verhindern. Das Themenspektrum „Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit“ soll insbesondere in Führungskräftefortbildungen auf die Agenda. Auch für die Themenbereiche „Beurteilung“ und „gesunde Führung“ soll sich dies in der Schulungsplanung wiederfinden.

2.3. Übergreifende Fördermaßnahmen

2.3.1. Beruflicher Aufstieg

Berufliche Aufstiegschancen in der BITBW sind geschlechtsunabhängig.

Für die Höhergruppierung einer Tarifangestellten oder eines Tarifangestellten ist die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten notwendig. Die Personalauswahl findet entsprechend der in diesem Abschnitt beschriebenen Kriterien statt.

Für die Beförderung von Beamtinnen und Beamten sind die Ergebnisse der dienstlichen Beurteilungen von maßgeblicher Bedeutung. Im Hinblick auf die zukünftigen Beurteilungsrunden soll die BITBW deshalb als weiteren Baustein in der Qualifizierungsreihe für die Abteilungs- und Referatsleitungen eine Fortbildung zum Thema geschlechtergerechte Beurteilung durchführen. Diese Veranstaltung soll u. a. Hilfestellung für eine objektive und leistungsgerechte Beurteilung auch von Teilzeit- und Telearbeitskräften sowie von Beschäftigten mit Familienpflichten geben.

Um eine Transparenz bei den Beurteilungen bei den Beamtinnen und Beamten zu erreichen, werden in der BITBW künftig nach jeder Beurteilungsrunde die Ergebnisse der Beurteilungen von Männern und Frauen entsprechend ausgewertet. Die Daten werden der Beauftragten für Chancengleichheit zur Kenntnis gebracht.

2.3.2. Beurlaubung, beruflicher Wiedereinstieg

Die BITBW erleichtert den aus familiären Gründen Beurlaubten die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg durch folgende Maßnahmen:

Bereits vor und ggf. auch während der Beurlaubung werden Personalgespräche zu den beruflichen Perspektiven während oder nach der Beurlaubung angeboten.

Beurlaubte haben die Möglichkeit, über mobile Geräte Zugriff auf das Intranet der BITBW zu erhalten. Damit soll ein Wiedereinstieg beschleunigt und erleichtert werden, denn die beurlaubten Beschäftigten bekommen so zahlreiche Informationen, z. B. aktuelle Stellenausschreibungen, Veranstaltungshinweise oder Hausmitteilungen.

Auch Beschäftigungsmöglichkeiten während einer Beurlaubung stärken die Verbindung zur Dienststelle und erleichtern den Wiedereinstieg. Deshalb ist die BITBW bestrebt, verstärkt Anträgen auf unterhältige Teilzeit während der Elternzeit stattzugeben.

Rechtzeitig vor dem Wiedereinstieg werden vorbereitende Gespräche angeboten, in denen individuelle, den Einstieg erleichternde Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen vereinbart werden können. Soweit Fortbildungsbedarf besteht, werden die notwendigen Schulungen – wenn möglich bereits im Vorfeld – durchgeführt, um eine weitgehend reibungslose Integration zu ermöglichen. Auch die Rückkehr in Teilzeit- und Home-Office-Möglichkeiten werden besprochen.

Beim Wiedereinstieg werden Informationsmappen zur Verfügung gestellt, die organisatorische Regelungen und Arbeitshinweise enthalten.

Beim Antrag auf vorzeitige Beendigung einer Beurlaubung sucht das Referat 12 zusammen mit den Beurlaubten nach einer gemeinsamen Lösung für den Wiedereinstieg.

Das ChancenG sieht die vorrangige Berücksichtigung von (aus familiären Gründen) Teilzeitbeschäftigten vor, die eine Aufstockung ihrer Arbeitszeit möchten.

2.3.3. Gesundheitsfördernde Maßnahmen

Die in der Arbeitswelt und auch in der BITBW stattfindenden Veränderungsprozesse sind manchmal mit Stress und gesundheitlichen Belastungen für das Führungspersonal und die Mitarbeitenden verbunden. Hinzu kommt, dass auch die Beanspruchungen außerhalb des Arbeitsalltags durch Familienarbeit oder Pflegeleistungen zunehmen und einen zusätzlichen Stressfaktor darstellen können.

Männer und Frauen reagieren auf Belastungssituationen unterschiedlich, das soll durch geschlechtersensible Führung berücksichtigt werden.

2.3.4. Geschlechtergerechte Sprache

Eine geschlechtergerechte Sprache hilft, Diskriminierungen abzubauen sowie Frauen und Männer gleichermaßen partizipieren zu lassen. Sie hat positive Effekte auf die Wahrnehmung von Frauen, vor allem in männerdominierten Berufsgruppen. Bei der geschlechtergerechten Sprache sollen maskuline Personenbezeichnungen und Generalklauseln, die einem Text vorangestellt werden, vermieden werden. Frauen und Männer sind direkt anzusprechen. Es ist darauf zu achten, dass der gesamte Schriftverkehr, das Bildmaterial und die Gestaltung von Anwendungen so abgefasst und programmiert werden, dass sich Frauen und Männer in gleicher Weise angesprochen fühlen und adressiert werden. In der BITBW sollen sich alle angesprochen fühlen.

Zur leichteren Orientierung für ihre Mitarbeitenden stellt die BITBW im Intranet einen Leitfaden für die geschlechtergerechte Sprache zur Verfügung. In der BITBW wird eine geschlechtergerechte Sprache in allen schriftlichen und elektronischen Dokumenten angewendet. Hinweise und Anwendungsbeispiele finden Sie ebenfalls im Intranet unter Regelungen – Innerdienstliche Regelungen der BITBW.

2.4. Verbesserung der Rahmenbedingungen von Sorgetätigkeiten und Beruf

Die BITBW unterstützt die Mitarbeitenden bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familien- / Pflegeaufgaben. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben für Angehörige soll es möglich sein, beide Lebensbereiche miteinander in Einklang

zu bringen. Die BITBW möchte auch in Lebensphasen mit stärkerer familiärer Beanspruchung auf qualifizierte und gut eingearbeitete Mitarbeitende nicht verzichten und bietet deshalb eine Vielzahl betrieblich möglicher Arbeitszeitmodelle an, um die eine Vereinbarkeit unterstützen.

2.4.1. Arbeitszeit

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der BITBW gilt in der Regel die gleitende Arbeitszeit. Zusätzlich kann die BITBW, unter Beachtung der dienstlichen Erfordernisse, Mitarbeitenden mit Betreuungs- oder Pflegeverpflichtungen auf Antrag individuelle, den jeweiligen Familienverhältnissen angepasste flexible Arbeitszeiten einräumen.

Bei der Planung von regelmäßigen Besprechungen sind die individuellen Arbeitszeiten der Beschäftigten mit Familienpflichten angemessen zu berücksichtigen.

Bei der Arbeitszeitgestaltung, z.B. Urlaub, werden familiäre Situationen und Pflegeverpflichtungen berücksichtigt.

2.4.2. Flexibles Arbeiten, Vereinbarkeit leben

Flexibles Arbeiten ist für viele Mitarbeitende eine grundlegende Voraussetzung zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familien- / Pflegeaufgaben.

Im Rahmen des gesetzlich Zulässigen und unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange gibt es nahezu jedes auf die individuellen Bedürfnisse angepasste Teilzeitmodell. Die unterhältige Beschäftigung auch außerhalb der Elternzeit wird nach der Dienstrechtsreform auch Beamtinnen und Beamten ermöglicht.

Entsprechend den neu angepassten beamtenrechtlichen Regelungen wird es auch den Beamtinnen und Beamten möglich sein, eine sechsmonatige Pflegezeit in Anspruch zu nehmen und bei Akutereignissen zur Sicherstellung der Pflege einer oder eines nahen Angehörigen für kurze Zeit dem Dienst fernzubleiben.

Im März 2018 wurde in der BITBW die Dienstvereinbarung über Mobiles Arbeiten eingeführt (DV Mobiles Arbeiten). Mobiles Arbeiten ermöglicht eine örtliche Flexibilisierung der Arbeitsorganisation sowohl im Interesse des Arbeitgebers als auch der Beschäftigten.

Mobiles Arbeiten steht grundsätzlich allen Mitarbeitenden offen, wenn die Voraussetzungen gemäß § 9 der DV Mobiles Arbeiten erfüllt sind. Diese Maßnahmen sollen ein Instrument sein, um den Beschäftigten eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der individuellen Lebensführung zu ermöglichen und ein hohes Maß an Zufriedenheit bei den Mitarbeitenden zu erreichen.

Der Dienststelle ist es wichtig, insbesondere den aus familien- oder pflegebedingten Gründen Beurlaubten durch geeignete Maßnahmen die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern.

Die Beratung seitens des Personalreferats vor Beginn einer Teilzeitbeschäftigung hat auch einen Hinweis auf die Folgen einer Teilzeitbeschäftigung für die zukünftige Pension oder Rente zum Inhalt, denn Teilzeitbeschäftigung bedeutet einen reduzierten Renten- oder Pensionsanspruch im Alter.

2.4.3. Kinderbetreuung

Eine qualitativ hochwertige, verlässliche und an den Arbeitszeiten der Mitarbeitenden orientierte Kinderbetreuung trägt ganz wesentlich zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familien bei. Sie gibt den Eltern die erforderliche Sicherheit, die für ihre Leistungsfähigkeit im Beruf und ihre Zufriedenheit am Arbeitsplatz notwendig sind.

Die BITBW unterstützt ihre Mitarbeitenden bei Betreuungsengpässen mit Eltern-Kind-Büros. Für den Fall eines kurzfristigen Betreuungsengpasses können Erziehungsberechtigte ihre Kinder mit in die BITBW bringen. Die Nutzungsbedingungen der Eltern-Kind-Büros sind im Intranet der BITBW nachzulesen.

Die BITBW informiert die Mitarbeitenden im Intranet über Betreuungsangebote anderer Behörden für schulpflichtige Kinder in den Sommerferien (z. B. Kinderferienprogramm des LKA und anderer Einrichtungen der Innenverwaltung (RP oder der Justiz)).

Mitarbeitende der BITBW können ihre Kinder bei Kinderbetreuungseinrichtungen des RP Stuttgart in Vaihingen, bei der Einrichtung des Innenministeriums, „die Willys“ in der Willy-Brandt-Straße oder bei den Einrichtungen "Polifant" der Polizei in der Neckarstraße oder in der Nähe der Dienststelle, in der Heilbronner Straße in Feuerbach anmelden. Nähere Informationen sind in unserem Intranet zu finden.

3. Bekanntmachung des Chancengleichheitsplans

Der Chancengleichheitsplan wird im Internet und im Intranet der BITBW veröffentlicht.