Chancengleichheitsplan

für die Jahre

2018 bis 2024

BSZ | Bibliotheksservice-Zentrum Baden-Württemberg

Vorwort

Entsprechend den Zielvorgaben des Chancengleichheitsgesetzes ist der Chancengleichheitsplan ein wichtiges Instrument der Personalplanung und -entwicklung. Es geht darum, Arbeitsbedingungen und -strukturen so zu gestalten, dass Frauen die gleichen beruflichen und gesellschaftlichen Chancen bekommen wie Männer.

Gleichstellung im öffentlichen Dienst und eine Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen können wir nur erreichen, wenn wir Rahmenbedingungen schaffen und ausbauen, die Frauen und Männer mit passgenauen Arbeitsplatzmodellen sowie bei der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen unterstützen. Dadurch ermöglichen wir es, berufliche Ausstiege zu vermeiden, die sogenannte "Rush Hour" des Lebens zu entzerren und vielfältige, gleichberechtigte Lebens- und Karrieremodelle umzusetzen.

Um einen nachhaltigen Wandel zu erreichen, müssen alle Instrumente moderner Personalpolitik genutzt werden. Dazu gehören transparente und kompetenzbasierte Besetzungsverfahren und eine systematische Personalentwicklung.

Frauenförderung ist eine Querschnittsaufgabe, die nicht nur von Personalverwaltung und Personalvertretungen, sondern von und in allen Organisationseinheiten verwirklicht werden muss. Der Chancengleichheitsplan richtet sich deshalb ausdrücklich an alle Funktionsstelleninhaberinnen und -inhaber mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion, die ihrerseits für die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern Verantwortung tragen.

Konstanz, den 07.03.2019

Dr. Ralf Goebel
(Direktor des BSZ)

Inhaltsverzeichnis

Einführung **5**

1. Allgemeines 5
2. Chancengleichheitspläne 6
3. Chancengleichheitsplan des BSZ 6

Teil I Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur **7**

1. Personalbestand 7
1.1 Gesamtüberblick 7
1.2 Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen 8
1.2.1 Laufbahngruppe des höheren Dienstes 8
1.2.2 Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes 9
1.2.3 Laufbahngruppe des mittleren Dienstes 10
1.3 Gesamtbetrachtung 11
2. Teilzeitbeschäftigung und Telearbeit 12
2.1 Überblick Voll- und Teilzeitbeschäftigung 12
2.2 Teilzeitbeschäftigung in den verschiedenen Laufbahngruppen 13
2.2.1 Laufbahngruppe des höheren Dienstes: 13
2.2.2 Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes: 13
2.2.3 Laufbahngruppe des mittleren Dienstes: 13
2.3 Telearbeit 14
3. Beurlaubungen 14
4. Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben 15
5. Auszubildende 16
6. Gremien 16

Teil II **Zielvorgabe und Maßnahmen gemäß § 6 Absatz 2 und 3 ChancenG 17**

1. Zielvorgaben gemäß § 6 Absatz 2 ChancenG 17
1.1 Einstellungen 17
1.2 Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten 17
2. Ziele 17
3. Maßnahmen zur Verwirklichung der beruflichen Chancengleichheit von Frauen gemäß § 6 Absatz 3 ChancenG 18
3.1 Personalauswahl 18
3.1.1 Stellenausschreibungen 18
3.1.2 Vorstellungs- und Personalauswahlgespräche 19
3.1.3 Einstellung, beruflicher Aufstieg, Beurteilung 19
3.2 Personalentwicklung 20
3.2.1 Erleichterung des Einstiegs bzw. Wiedereinstiegs 20
3.2.2 Aufzeigen von Entwicklungsmöglichkeiten 20
3.3 Fort- und Weiterbildung 21
3.3.1 Qualifizierungsmaßnahmen 21
3.3.2 Themen zur Chancengleichheit 21
3.4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie 21
3.4.1 Familien- und pflegegerechte Arbeitszeit 22
3.4.2 Teilzeitbeschäftigung 22
3.4.3 Telearbeit 23
3.4.4 Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben, beruflicher Wiedereinstieg 23
3.4.5 Betreuung von Kindern und Angehörigen 24
4. Geschlechtsneutrale Sprache 24
5. Beteiligung der BfC und der Personalvertretungen 24
6. Inkrafttreten und Bekanntgabe des Chancengleichheitsplans 24

Einführung

1. Allgemeines

Nach Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 Grundgesetz (GG) hat der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Mit dem Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz - ChancenG) vom 23. Februar 2016, welches das Vorgängergesetz vom 11. Oktober 2005 abgelöst hat, wurde die Umsetzung dieses Verfassungsauftrags im Landesrecht weiter vorangetrieben.

Ziel des Chancengleichheitsgesetzes ist die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Beseitigung bestehender und die Verhinderung künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts und des Familienstandes. Bestehende Nachteile für Frauen sollen abgebaut oder ausgeglichen werden, unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistungen nach Artikel 33 Absatz 2 GG. Zu diesem Zweck sollen Frauen nach Maßgabe dieses Gesetzes gezielt gefördert werden, insbesondere, um Zugangs- und Aufstiegschancen für Frauen zu verbessern sowie eine deutliche Erhöhung des Anteils der Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erreichen. Darüber hinaus soll die paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Gremien, soweit das Land Mitglieder für diese bestimmen kann, erreicht werden. Zudem soll die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer verbessert werden.

Dabei hebt § 2 ChancenG die besondere Verantwortung aller Beschäftigten, insbesondere derjenigen mit Vorgesetzten und Leitungsaufgaben hervor: Die tatsächliche Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und die Berücksichtigung von Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen, insbesondere bei Personalwirtschafts- und Personalentwicklungsmaßnahmen.

2. Chancengleichheitspläne

Nach § 5 ChancenG hat jede personalverwaltende Dienststelle, deren Personalverwaltungsbefugnis **50 und mehr** Beschäftigte umfasst, einen Chancengleichheitsplan zu erstellen. Der Chancengleichheitsplan ist für die Dauer von **sechs Jahren** unter frühzeitiger Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit (BfC) aufzustellen.

Der Chancengleichheitsplan hat eine Bestandsaufnahme und beschreibende Auswertung der Beschäftigtenstruktur seines jeweiligen Geltungsbereichs zu enthalten. Im Chancengleichheitsplan ist darzustellen, in welchen Bereichen die Frauen **unterrepräsentiert** sind (§ 6 Absatz 1 ChancenG).

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. Bei Beförderung und bei Übertragung höherwertiger Tätigkeiten ist 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, Befähigung und fachlicher Leistung (§ 6 Absatz 2 ChancenG).

Weiterhin ist im Chancengleichheitsplan festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, fortbildenden und qualifizierenden Maßnahmen die Frauenanteile auf allen Ebenen sowie allen Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in unterrepräsentierten Bereichen erhöht werden, bis eine Beseitigung der Unterrepräsentanz erreicht ist (§ 6 Absatz 3 ChancenG).

Der Chancengleichheitsplan ist innerhalb eines Monats nach Ausfertigung in geeigneter Weise **bekannt zu machen** und im Internet zu veröffentlichen (§ 7 ChancenG).

Nach drei Jahren ist ein **Zwischenbericht** zu erstellen, in dem bei Nichterreichung der Zielvorgaben darzulegen ist, welche Gründe hierfür maßgeblich sind und welche Gegenmaßnahmen ergriffen werden sollen (§ 8 Absatz 1 ChancenG).

3. Chancengleichheitsplan des BSZ

Der vorliegende Chancengleichheitsplan bezieht sich auf den Stichtag 30.06.2018. Er zeigt die Beschäftigtenstruktur des BSZ zu diesem Zeitpunkt auf und legt Zielvorgaben und Umsetzungsmaßnahmen für den Geltungszeitraum fest.

Eine grundlegende Analyse der Veränderungen und des Erfolgs der in der Vergangenheit erfolgten frauenfördernden Maßnahmen liegt als Bewertung vor. Die Kontinuität in der Beschäftigtenstruktur als Voraussetzung für einen aussagekräftigen Vergleich der Beschäftigtenzahlen ist gewährleistet.

Teil I

Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

Zahlenmaterial:

Die relativen (Prozent-) Zahlen geben nur einen groben Hinweis auf Unter- und Überrepräsentation von Frauen in den einzelnen Bereichen, da die Grundgesamtheit bei lediglich ca. 65 Personen liegt und damit bereits bei geringen Personalveränderungen große prozentuale Veränderungen vorliegen.

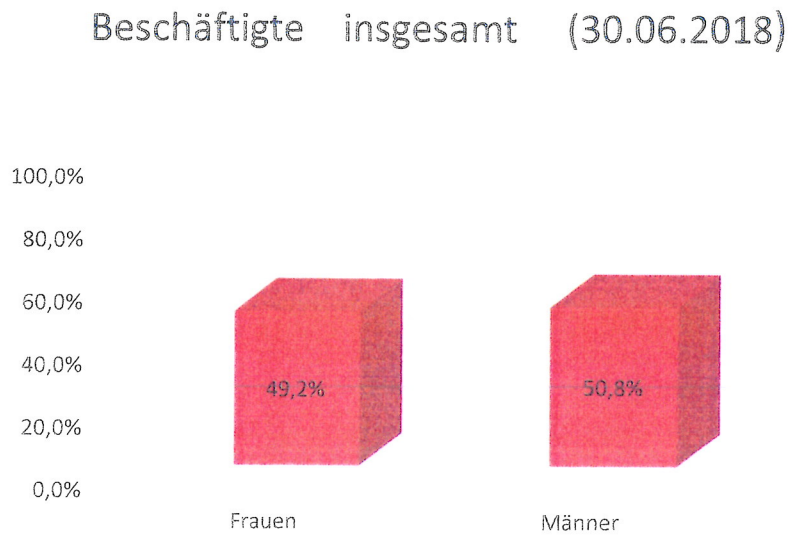
Bei der Interpretation der Daten müssen somit in jedem Fall immer auch die absoluten Zahlen berücksichtigt werden.

Es ist zudem zu berücksichtigen, dass hier MitarbeiterInnen / Personen gezählt werden – unabhängig vom tatsächlichen Beschäftigungsvolumen – und nicht sonst übliche Vollzeitäquivalente maßgeblich sind

1. Personalbestand

1.1 Gesamtüberblick

Der Personalbestand des BSZ umfasste am 30.06.2018 insgesamt 65 Beschäftigte einschließlich der ohne Bezüge Beurlaubten. Davon waren 32 Frauen, was einem Frauenanteil von 49,2 % entspricht.



Bilanz

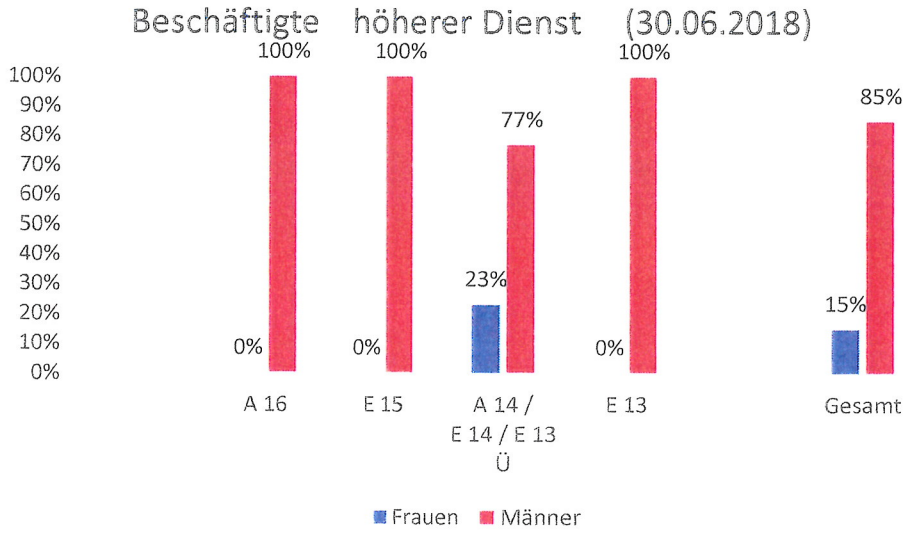
Frauen sind bezogen auf die Gesamtbeschäftigtenzahl ausgeglichen vertreten.

1.2 Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen

1.2.1 Laufbahngruppe des höheren Dienstes

Zum Stichtag 30.06.2018 waren im höheren Dienst 20 Personen beschäftigt, 3 davon waren Frauen. Der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des höheren Dienstes betrug damit am Stichtag 15 %.

Die Frauenanteile an den Beschäftigten des höheren Dienstes, differenziert nach der jeweiligen Besoldungsgruppe/Entgeltgruppe nach TV-L, ergeben sich aus der nachstehenden Abbildung:



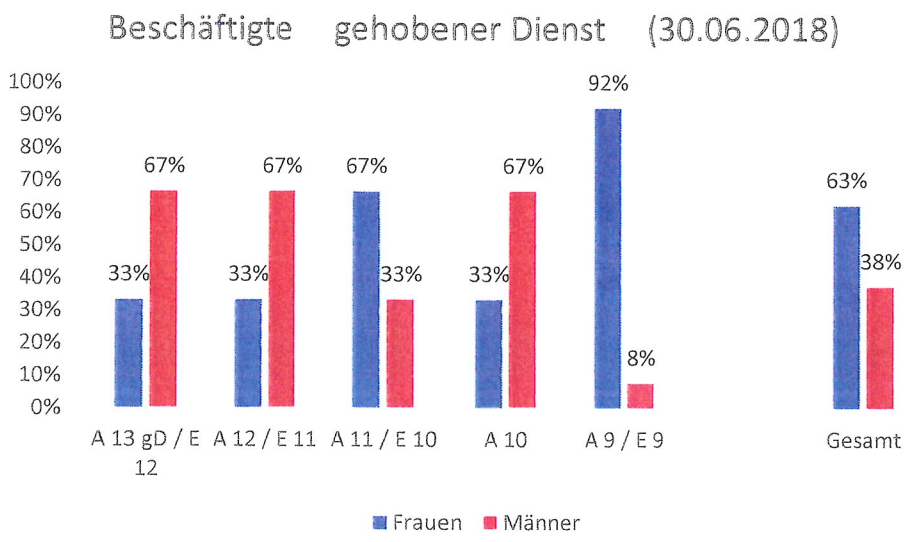
Bilanz

In der Laufbahngruppe des höheren Dienstes waren Frauen zum Stichtag 30.06.2018 sehr unterrepräsentiert.

1.2.2 Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes

Am Stichtag 30.06.2018 waren im gehobenen Dienst 40 Personen beschäftigt.
25 davon waren Frauen, was einem Anteil von 62 % entspricht.

Die Frauenanteile an den Beschäftigten des gehobenen Dienstes, differenziert nach der jeweiligen Besoldungsgruppe/Entgeltgruppe nach TV-L, ergeben sich aus der nachstehenden Abbildung:

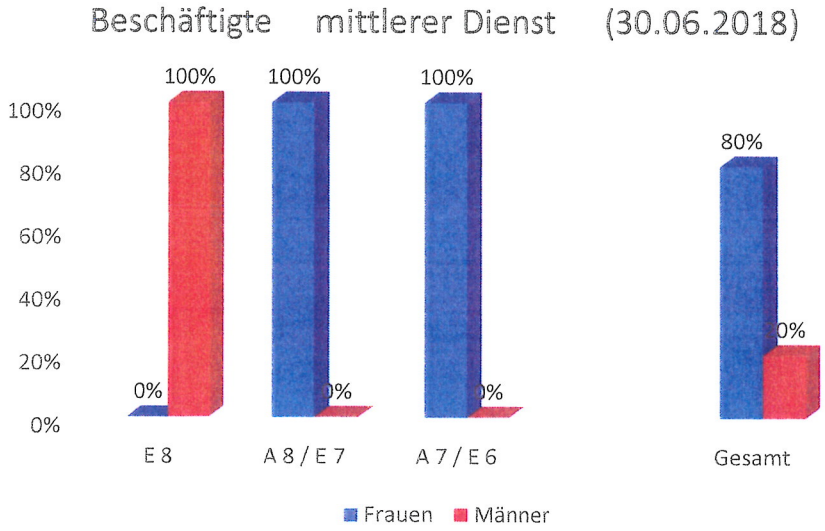


Bilanz

In der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes sind Frauen nur in A9 / E9 und A 11/ E 11 überrepräsentiert.

1.2.3 Laufbahngruppe des mittleren Dienstes

Am Stichtag 30.06.2018 waren insgesamt 5 Personen im mittleren Dienst beschäftigt. 4 davon waren Frauen, was einem Anteil von 80 % entspricht.

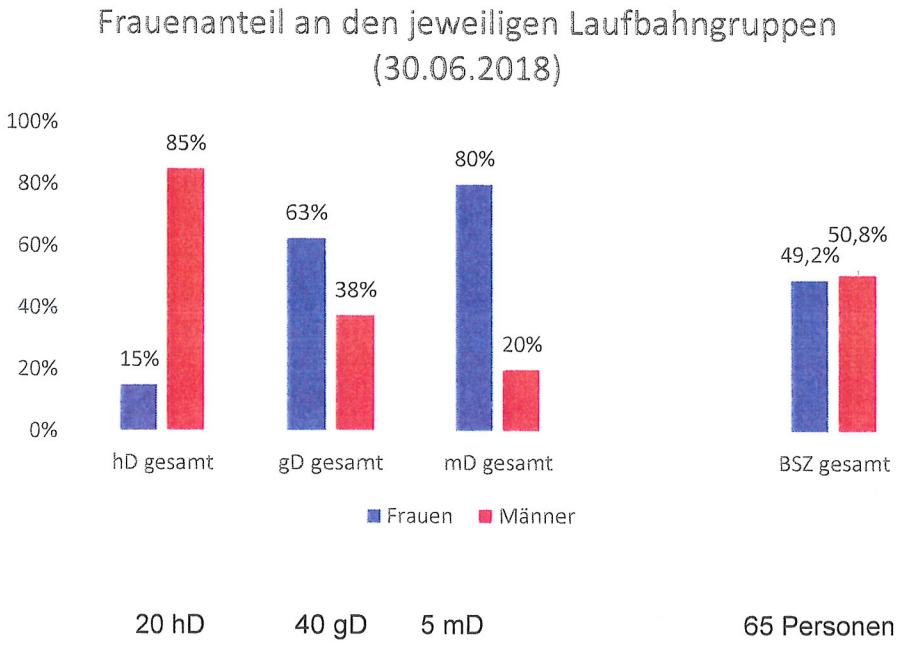


Bilanz

Der mittlere Dienst spielt für die Aufgabenerfüllung des BSZ in Zukunft eine immer geringere Rolle, sodass Stellenbesetzungen in absehbarer Zeit hier nicht anstehen. Insgesamt sind Frauen überrepräsentiert.

1.3 Gesamtbetrachtung

Die folgende Abbildung zeigt zusammenfassend die Frauenanteile in den einzelnen Laufbahngruppen:



Bewertung

Im Gesamtpersonal sind Frauen genauso so stark wie Männer vertreten.

Bei den Führungspositionen und den IT-Beschäftigten im **höheren Dienst** ist weiterhin eine Unterrepräsentation von Frauen festzustellen, in allen anderen Bereichen hingegen eine Überrepräsentanz von Frauen.

Das Gesetzesziel der paritätischen Vertretung von Frauen und Männern im **gehobenen** Dienst ist erreicht. Frauen sind im gehobenen Dienst deutlich stärker vertreten als Männer.

Ausblick

Der wünschenswerte Aufwuchs der Beschäftigtenanteile von Frauen im höheren Dienst kann nur im Rahmen der Personalfluktuation beeinflusst werden. Die voraussichtliche Fluktuation aus Altersgründen bis zum 30.06.2024 wird im höheren Dienst, in dem Frauen weniger stark repräsentiert sind, Raum für den weiblichen Nachwuchs eröffnen.

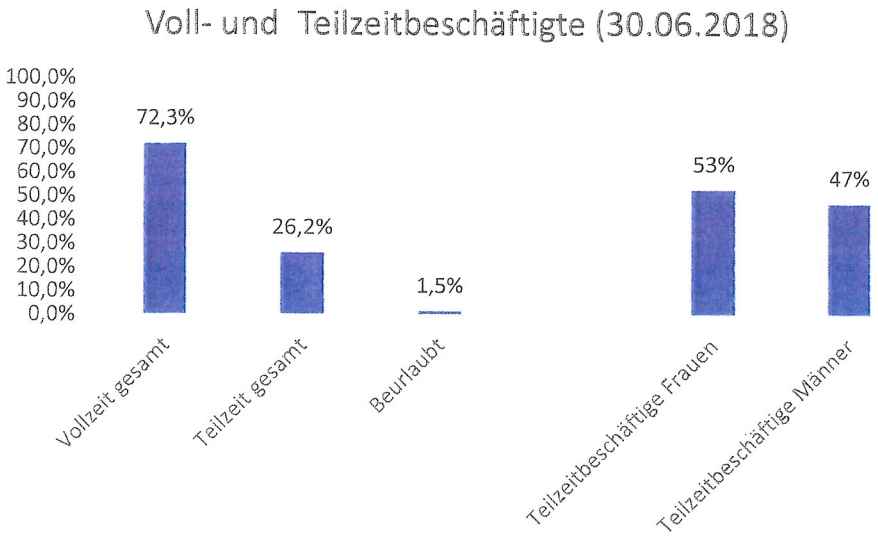
Bei Beförderungen und bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten soll der Anteil der Frauen im höheren Dienst künftig erhöht werden.

2. Teilzeitbeschäftigung* und Telearbeit

2.1 Überblick Voll- und Teilzeitbeschäftigung

Am Stichtag 30.06.2018 arbeiteten 47 Beschäftigte in Vollzeit, 17 Beschäftigte in Teilzeit und eine Beschäftigte war beurlaubt. Das entspricht einem Teilzeit-Anteil von 26 %.

53 % der **Teilzeitbeschäftigten**[1] zum Stichtag 30.06.2018 waren Frauen.



Von den **weiblichen** Beschäftigten arbeiteten 22 in Vollzeit, 10 in Teilzeit (inkl. Beurlaubte).

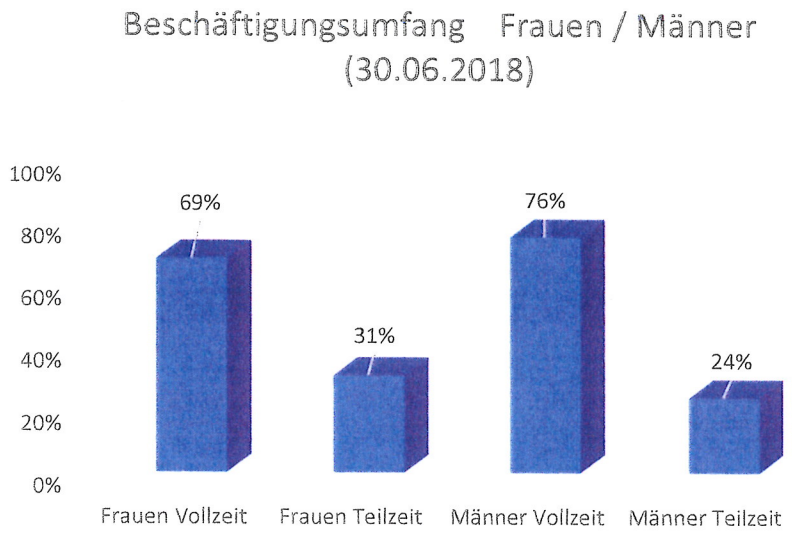
31 % der weiblichen Beschäftigten sind teilzeitbeschäftigt.

Von den **männlichen** Beschäftigten arbeiteten 25 in Vollzeit, 8 in Teilzeit.

24 % der männlichen Beschäftigten sind teilzeitbeschäftigt.

* Beschäftigte, die während der Beurlaubung in Teilzeit arbeiten, und Beschäftigte in Altersteilzeit wurden zu den Teilzeitbeschäftigten, nicht zu den Beurlaubten gezählt.

[1] inkl. Elternzeit



2.2 Teilzeitbeschäftigung in den verschiedenen Laufbahngruppen

2.2.1 Laufbahngruppe des höheren Dienstes:

Zum Stichtag 30.06.2018 sind unter den 20 Beschäftigten 3 Frauen.
3 Bedienstete sind teilzeitbeschäftigt (3 Männer).

2.2.2 Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes:

Zum Stichtag 30.06.2018 sind unter den 40 Beschäftigten (inkl. einer Beurlaubten). 25 Frauen.
11 Bedienstete sind teilzeitbeschäftigt (6 Frauen, 5 Männer).

2.2.3 Laufbahngruppe des mittleren Dienstes:

Zum Stichtag 30.06.2018 sind unter den 5 Beschäftigten 4 Frauen.
3 Bedienstete sind teilzeitbeschäftigt, darunter keine Männer.

Bilanz und Bewertung

Teilzeitarbeit ist längst kein reines Frauenthema, vor allem im höheren und gehobenen Dienst. Die Mehrzahl der Beschäftigten des BSZ gehört zur Laufbahn des gehobenen Dienstes.

Soweit es die Erledigung der Dienstgeschäfte sowie die berechtigten Anliegen der Mitarbeitenden in der jeweiligen Organisationseinheit zulassen, ist das Instrument eines flexiblen und passgenauen Arbeitszeitmodells ein geeignetes Instrument für Bedienstete mit familiären Verpflichtungen im Beruf zu verbleiben und ihre Karriere weiterzuverfolgen. Hierzu gehört auch die Einräumung von Telearbeit.

2.3 Telearbeit

Am Stichtag 30.06.2018 sind an 9 Beschäftigte Telearbeitsplätze vergeben: 2 Männer (je einer in Vollzeit und in Teilzeit) und 7 Frauen.

3. Beurlaubungen

Am Stichtag 30.06.2018 war 1 beschäftigte Frau (Beamtin) im gehobenen Dienst ohne Bezüge beurlaubt, das entspricht einer Beurlaubten-Quote von 1,5 %.

Bewertung

Eine demnächst zwischen Personalrat und Direktion verfasste Dienstvereinbarung „Mobile Office“ - Regelung soll ab dem Jahr 2019 weitere kurzfristige Möglichkeiten schaffen, Beruf und Familie noch besser zu vereinbaren.

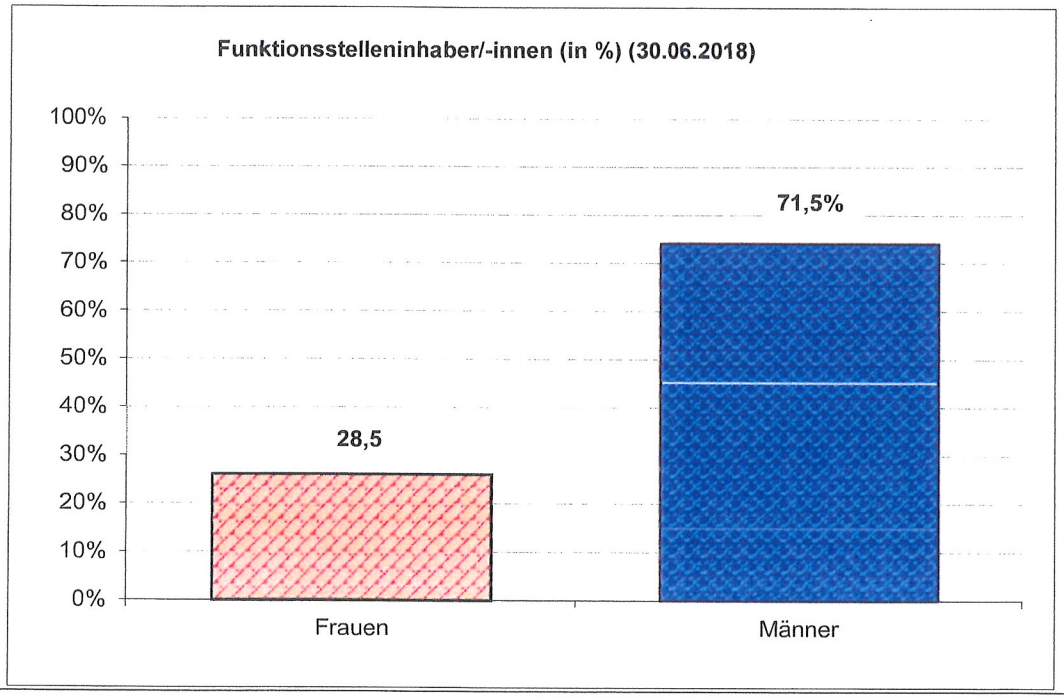
4. Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sind mit folgenden Positionen verbunden:

- Direktor / stv. Direktoren
- die Abteilungsleitungen / stv. Abteilungsleitungen
- Stabsstellen

Von diesen 7 Beschäftigten, die Funktionsstellen innehatten, waren 2 Frauen und 5 Männer. Dies entspricht einem Frauenanteil von 28,5 %.

2 Führungskräfte arbeiteten in Teilzeit.



Bewertung

Es besteht eine Unterrepräsentanz von Frauen bei Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen. Ziel bleibt es, diese Unterrepräsentanz weiter abzubauen.

Ausblick

Bis zum Sommer 2025 werden voraussichtlich 3 Funktionsstelleninhaber/innen die Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand kraft Gesetzes erreichen.

5. Auszubildende

Zum Stichtag 30.06.2018 waren beim BSZ keine Auszubildenden beschäftigt.

6. Gremien

In Gremien, für die dem Land ein Berufungs-, Entsende- oder Vorschlagsrecht zu steht, müssen ab 1. Januar 2017 mindestens 40 Prozent der durch das Land zu bestimmenden Mitglieder Frauen sein (§ 13 Abs. 1 ChancenG). Der Mindestanteil ist bei erforderlich werdenden Berufungen, Entsendungen oder Vorschlägen zur Besetzung einzelner oder mehrerer Sitze zu beachten und im Wege einer sukzessiven Steigerung zu erreichen. Gremien im diesem Sinne sind solche, die **auf gesetzlicher Grundlage** beruhen, insbesondere Beiräte, Kommissionen, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Kollegialorgane und vergleichbare Mitwirkungsgremien, unabhängig von ihrer Bezeichnung. Das BSZ ist an solchen Gremien nicht beteiligt.

Teil II

Zielvorgabe und Maßnahmen gemäß § 6 Absatz 2 und 3 ChancenG

1. Zielvorgaben gemäß § 6 Absatz 2 ChancenG

1.1 Einstellungen

Gemäß § 6 Absatz 2 Satz 1 ChancenG hat der Chancengleichheitsplan die Zielvorgabe zu enthalten, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen **unter**repräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen. Sind in Bereichen der Unterrepräsentanz von Frauen voraussichtlich nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zu gewinnen, können entsprechend weniger Stellen zur Besetzung mit Frauen vorgesehen werden. Dies ist im Chancengleichheitsplan darzulegen.

1.2 Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

Nach § 6 Absatz 2 Satz 3 ChancenG ist bei Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten der Anteil der Frauen in Bereichen, in den sie in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, deutlich zu erhöhen unter Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Artikel 33 Absatz 2 GG. Als Beförderung gilt auch die Verleihung eines anderen Amtes mit höherem Grundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung, die Übertragung eines anderen Amtes mit gleichem Grundgehalt und anderer Amtsbezeichnung unter gleichzeitigem Wechsel der Laufbahngruppe und die Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit sowie die Gewährung einer Amtszulage (§ 4 Absatz 5 ChancenG).

2. Ziele

Im BSZ besteht eine Unterrepräsentanz in den Positionen mit Leitungs- und Vorgesetztenaufgaben sowie im höheren Dienst im IT-Bereich in den Fachabteilungen.

Zur Erreichung der oben genannten Zielvorgaben strebt das BSZ Folgendes an:

- Bei Wiederbesetzung durch Neueinstellungen soll in den unterrepräsentierten Bereichen mindestens die Hälfte der zu besetzenden Stellen mit Frauen besetzt werden
- Bei der internen Nachbesetzung von Dienstposten, die mit einer Beförderung oder Höhergruppierung oder Laufbahnaufstieg verbunden sind, werden Frauen bevorzugt, um den Anteil der Frauen deutlich zu erhöhen.

Der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung wird in jedem Fall beachtet. Den besonderen Belangen von Frauen mit Behinderungen wird gemäß § 5 Absatz 2 Satz 3 des Landes-Behindertengleichstellungsgesetzes Rechnung getragen.

3. Maßnahmen zur Verwirklichung der beruflichen Chancengleichheit von Frauen gemäß § 6 Absatz 3 ChancenG

Gemäß § 6 Absatz 3 ChancenG ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, fortbildenden und qualifizierenden Maßnahmen die geringere Repräsentanz von Frauen abgebaut werden soll.

Dass eine vollständige Gleichstellung bisher noch nicht erreicht werden konnte und der weitere Einsatz frauenfördernder Maßnahmen auch weiterhin erforderlich sein wird, zeigt sich insbesondere darin, dass die Repräsentanz von Frauen nach wie vor tendenziell mit aufsteigender Besoldungs-/Entgeltgruppe abnimmt und Frauen insbesondere in Führungsfunktionen auch zum jetzt ausgewerteten Erhebungsstichtag 30.06.2018 unterrepräsentiert sind. Anderseits belegen die zum Stichtag erhobenen Daten auch die **Erfolge** der langjährigen frauenfördernden Maßnahmen. Deshalb soll die bisherige Praxis der Frauenförderung im BSZ beibehalten und auf der Basis vorliegender Erfahrungen intensiviert und wie folgt weiterentwickelt werden:

3.1 Personalauswahl

3.1.1 Stellenausschreibungen

Im BSZ werden in der Regel alle Stellen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, öffentlich ausgeschrieben. Alle Stellenausschreibungen enthalten - wenn eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt - den Hinweis, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind. Grundsätzlich wird bei allen Ausschreibungen – auch wenn sie mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben verbunden sind – darauf hingewiesen, dass die zur Besetzung anstehende Stelle teilbar ist. Ausnahmen sind nur zulässig, soweit zwingende dienstliche Belange entgegenstehen.

3.1.2 Vorstellungs- und Personalauswahlgespräche

Die Auswahl zu Vorstellungsgesprächen erfolgt auf der Grundlage der Bewerbungsunterlagen ausschließlich nach den Kriterien von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Gemäß den Vorgaben nach § 10 Absatz 1 ChancenG werden in Bereichen, in denen Frauen geringer repräsentiert sind als Männer, ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Bewerbungsgespräch eingeladen, soweit sie das in der Ausschreibung vorgegebene Anforderungs- und Qualifikationsprofil erfüllen.

Die BfC wird weiterhin ihr Recht nach § 10 Absatz 3 ChancenG wahrnehmen, an allen Bewerbungs- und Personalauswahlgesprächen teilzunehmen und darauf zu achten, dass keine nach § 10 Absatz 2 ChancenG unzulässigen Fragen gestellt werden.

Wenn Bewerberinnen und Bewerber die in Familien- und Pflegeaufgaben und in ehrenamtlicher Tätigkeit erworbenen überfachlichen Kompetenzen in das Bewerbungsverfahren einbringen, werden diese Kompetenzen bei der Beurteilung der Eignung einbezogen, wenn sie für die vorgesehene Tätigkeit von Bedeutung sind (§ 11 Absatz 2 ChancenG).

3.1.3 Einstellung, beruflicher Aufstieg, Beurteilung

Solange Frauen in einem bestimmten Bereich unterrepräsentiert sind, ermöglicht § 11 Absatz 1 ChancenG Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach erfolgter Einzelfallprüfung zu bevorzugen, soweit nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen (vgl. auch die Gesetzesbegründung zu § 11 Absatz 1 und § 6 Absatz 2 ChancenG). Bei der Beurteilung der Eignung werden die in den Familien- und Pflegeaufgaben und in ehrenamtlicher Tätigkeit erworbenen überfachlichen Kompetenzen einbezogen, soweit sie für die vorgesehene Tätigkeit relevant sind und in das Bewerbungsverfahren eingebracht werden
(§ 11 Absatz 2 ChancenG).

Dienstliche Beurteilungen sind bei BeamtInnen eine wesentliche Grundlage für Personalentscheidungen. Sie sollen es insbesondere ermöglichen, Entscheidungen über eine Beförderung oder Einstellung entsprechend Art. 33 Abs. 2 GG am Grundsatz der Bestenauslese auszurichten. Die Beurteilenden haben die Aufgabe, die Leistungen abgestuft und untereinander vergleichbar zu bewerten sowie die Ausprägung relevanter Befähigungen festzustellen. Die zu bewertenden Beamtinnen und Beamten haben Anspruch auf eine diskriminierungsfreie Beurteilung. Ebenso darf sich Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben nicht negativ nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken. Darauf achten die beurteilenden Führungskräfte und die Dienststelle.

Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung kann der Gesichtspunkt der Frauenförderung als zusätzliches Hilfskriterium berücksichtigt werden. Bei Vorliegen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung von Frauen und Männern dürfen geringere aktive Dienst- oder Beschäftigungszeiten, Inanspruchnahme von Elternzeit, Familienpflegezeit, Pflegezeit, Telearbeit und flexiblen Arbeitszeitmodellen sowie Reduzierungen der Arbeitszeit, Beurlaubungen oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen nicht berücksichtigt werden. Ferner sind Familienstand oder Einkommen der Partnerin oder des Partners nicht zu berücksichtigen (§ 11 Absatz 3 ChancenG).

Das BSZ wird bei Einstellungen, Beförderungen bzw. der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten in unterrepräsentierten Bereichen von diesem Instrumentarium Gebrauch machen.

Die BfC wird an der Entscheidung über jede Einstellung, Beförderung oder Übertragung höherwertiger Tätigkeiten so frühzeitig beteiligt, dass sie gestaltend mitwirken und Einfluss nehmen kann (§ 11 Absatz 4 in Verbindung mit § 4 Absatz 7 ChancenG). Dazu werden ihr alle erforderlichen Unterlagen zur Verfügung gestellt.

3.2 Personalentwicklung

Bei der Personalentwicklung im BSZ wird auf das Ziel der Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen ein besonderes Augenmerk gelegt. Folgende **Maßnahmen** sind vorgesehen:

3.2.1 Erleichterung des Einstiegs bzw. Wiedereinstiegs

Jedem/Jeder neuen Beschäftigten bzw. jedem/jeder Wiedereinsteiger/in wird, sofern erforderlich, in den ersten drei Monaten eine Patin bzw. ein Pate als feste/r Ansprechpartner/in zur Verfügung gestellt. Damit soll die Einführungsphase verbessert und die Integration dieses Personenkreises erleichtert werden.

3.2.2 Aufzeigen von Entwicklungsmöglichkeiten

Soweit Stellen intern ausgeschrieben werden, sind die für die jeweilige Ausschrei- bungs- und Besetzungsverfahren zuständigen Organisationseinheiten gehalten, qualifizierte weibliche Beschäftigte zu motivieren, sich um Stellen zu bewerben, die ihre berufliche Entwicklung fördern.

Die Fachvorgesetzten sind aufgefordert, durch gezielte Förderung (wie z.B. Delegation von Aufgaben und Verantwortlichkeiten, Änderungen des Aufgabenzuschnitts - unter Beachtung der tarifrechtlichen Rahmenbedingungen - Mitarbeit in Projekten), 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.

Die BfC erhält im Rahmen des Zwischenberichts alle drei Jahre hierzu einen kurzen Bericht von der Direktion des BSZ.

3.3 Fort- und Weiterbildung

3.3.1 Qualifizierungsmaßnahmen

Das BSZ fördert die berufliche Fort- und Weiterbildung weiblicher Beschäftigter, die eine Weiterqualifikation ermöglichen oder auf die Übernahme von Tätigkeiten in Bereichen der Unterrepräsentanz von Frauen vorbereiten. Im BSZ nehmen Frauen - gemessen an ihrem Beschäftigungsanteil - häufiger an Fort- und Weiterbildungen teil als Männer. Die BfC wird bei der Planung und Gestaltung der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt (§ 12 Absatz 1 ChancenG).

3.3.2 Themen zur Chancengleichheit

Wenn es darum geht, Chancengleichheit für Frauen und Männer im Berufsalltag zu leben, stehen die Vorgesetzten und Führungskräfte in einer besonderen Verantwortung. So kommt den Führungskräften bei der Akzeptanz von flexibel gehandhabter Arbeitszeit, Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit usw. eine maßgebliche Rolle zu. Die geringere Präsenz am Arbeitsplatz, der erhöhte Organisations- und Abstimmungsbedarf bei Arbeitsabläufen und die erforderliche Rücksicht bei Terminbestimmungen bergen das Risiko, dass sich diese Aspekte – oft auch unbewusst – negativ auf die Beurteilung und das berufliche Fortkommen auswirken können. Diese Thematik wird im BSZ stetig im Blick behalten.

3.4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist eine zentrale Basis für die Chancengleichheit von Männern und Frauen. Das BSZ hat sich zum Ziel gesetzt, für seine Beschäftigten einen Beitrag zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu leisten. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben für Angehörige soll es möglich sein, beide Lebensbereiche so reibungslos wie möglich miteinander in Einklang zu bringen.

3.4.1 Familien- und pflegegerechte Arbeitszeit

Eine hilfreiche Maßnahme für Beschäftigte mit Familie ist die Flexibilisierung der Arbeitszeiten. Eine großzügige Rahmen- und Kernarbeitszeitregelung und die erweiterten Möglichkeiten des Arbeitszeitausgleichs helfen flexibel auf die Bedürfnisse von zu betreuenden Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen zu reagieren.

3.4.2 Teilzeitbeschäftigung

Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können Beruf und Familie nur in Form einer Teilzeitbeschäftigung vereinbaren.

Das BSZ ermöglicht seinen Beschäftigten im Rahmen des gesetzlich Zulässigen und unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange unterschiedliche Teilzeitmodelle. Beschäftigte in Elternzeit können auch unterhälftige Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit wahrnehmen, wenn dies rechtlich möglich ist. Als weitere Chance während der Elternzeit zu arbeiten, werden Beschäftigten in der Elternzeit auch Aushilfs- oder Vertretungstätigkeiten im BSZ ermöglicht.

Zudem werden bereits bestehenden Arbeitszeitflexibilisierungsmöglichkeiten um die Möglichkeit zur Inanspruchnahme eines Freistellungsjahres erweitert.

Neben der Gelegenheit, von den verschiedenen Arbeitszeitmodellen Gebrauch zu machen, ist deren Akzeptanz nicht minder bedeutsam. Teilzeitarbeit darf das berufliche Fortkommen von Frauen und Männern nicht beeinträchtigen. Das BSZ achtet darauf, dass sich Teilzeit nicht nachteilig auf dienstliche Beurteilungen, Beförderungen oder Höhergruppierungen auswirkt.

Teilzeitbeschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei der Besetzung von Vollzeitstellen vorrangig berücksichtigt, wenn sie ihre wöchentliche Arbeitszeit erhöhen oder zur Vollzeitbeschäftigung zurückkehren möchten.

3.4.3 Telearbeit

Eine weitere wichtige Maßnahme zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Erhalt von Qualifikation und Wissen auch in der Familienzeit ist die Zurverfügungstellung von Telearbeitsplätzen. Dies belegen auch die zum Stichtag 30.06.2018 erhobenen Zahlen der Beschäftigten in Telearbeit.

Die Dienstvereinbarung zur Telearbeit aus dem Jahr 2008 regelt das Weitere.

Beschäftigten, die keine Telearbeit beantragt haben, können an einzelnen Tagen zu Hause arbeiten. Hierfür tritt in Kürze eine Vereinbarung zum Mobile Office in Kraft. Dies erleichtert den Umgang mit kurzfristigen Verpflichtungen.

3.4.4 Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben, beruflicher Wiedereinstieg

Das BSZ erleichtert den beurlaubten Beschäftigten den beruflichen Wiedereinstieg und die Aufrechterhaltung der Verbindung zur Dienststelle durch folgende Maßnahmen:

Sie werden zu Gemeinschaftsveranstaltungen (z.B. halbjährliche MitarbeiterInnen-Besprechungen, Betriebsausflug, Weihnachtsfeier etc.) eingeladen und auch weiterhin über für sie relevante Angelegenheiten von grundlegender Bedeutung unterrichtet (per E-Mail). Sie haben weiterhin Zugang zum Intranet und können dort eingestellte Angebote nutzen und kostenfrei an hausinternen Fortbildungen oder Vorträgen teilnehmen. Auch werden ihnen die jährlich herausgegebenen Fortbildungsempfehlungen zugesandt.

Soweit ein Fortbildungsbedarf besteht, werden die notwendigen Schulungen – soweit möglich – bereits im Vorfeld durchgeführt, um die Wiederintegration zu erleichtern. Bei Bedarf wird Ihnen die Gelegenheit gegeben, Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen wahrzunehmen. Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung werden sie bei der Besetzung von Vollzeitstellen vorrangig berücksichtigt, wenn sie vorzeitig aus der Beurlaubung zurückkehren möchten.

Während der ersten drei Monate nach dem beruflichen Wiedereinstieg wird ihnen eine Patin / ein Pate zur Seite gestellt, falls dies von dem/der Beschäftigten gewünscht wird.

3.4.5 Betreuung von Kindern und Angehörigen

Das BSZ unterstützt seine Beschäftigten bei der Betreuung ihrer Kinder.

Für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen werden nützliche Informationen und Ansprechpartner/innen im Intranet bereitgestellt.

Beschäftigte, die vorübergehend einen Betreuungsbedarf für ihre Kinder haben, etwa weil die Kinderbetreuung kurzfristig ausfällt, können ihre Kinder auch an den Arbeits- platz mitzubringen. Für diese Fälle steht Spielmaterial bereit, das sie sich bei Bedarf abholen können.

Bei einem vorübergehenden dringenden Betreuungsbedarf, z.B. bei Erkrankung eines Kindes, Ausfall der Kinderbetreuung oder sonstigen familiären Notlagen, kann der Vorgesetzte Telearbeit kurzfristig genehmigen.

4. Geschlechtsneutrale Sprache

Im allgemeinen Schriftverkehr wird darauf geachtet, dass alle Texte geschlechtsneutral abgefasst werden. Bei Frauen wird die Berufsbezeichnung in weiblicher Sprachform verwendet.

5. Beteiligung der BfC und der Personalvertretungen

Die BfC beim BSZ hat an der Erstellung des Chancengleichheitsplans mitgewirkt (§ 5 Absatz 4 ChancenG).

Die Endfassung wurde vom Personalrat im Rahmen seiner Zuständigkeit gebilligt (§§ 70 Absatz 1 Nr. 10, 75 Absatz 4 Nr. 19 Landespersonalvertretungsgesetz). Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen wurde ebenfalls beteiligt.

6. Inkrafttreten und Bekanntgabe des Chancengleichheitsplans

Der Chancengleichheitsplan tritt mit sofortiger Wirkung zum 01.07.2018 in Kraft.

Der Chancengleichheitsplan wird im Intranet des BSZ veröffentlicht. Die Beschäftigten werden durch eine Hausmitteilung darauf aufmerksam gemacht. Zusätzlich wird er auf der Webseite des BSZ veröffentlicht.

Anlage
zum Chancengleichheitsplan 2018 - 2024

Statistische Angaben zum Zeitraum 2014 bis 2018:

Das BSZ hatte 25 **Stellen ausgeschrieben.**

- 231 Bewerbungen lagen hierzu vor, davon 111 von Frauen (48%).
- Eingestellt wurden 15 Frauen und 11 Männer.
- 6 Stellen wurden unbefristet besetzt, davon 4 Frauen.

Befristet Beschäftigte gab es am Stichtag 30.06.2018:

○	hD	4 Personen gesamt, davon 1 Frau (25%)
○	gD	12 Personen gesamt, davon 6 Frauen (50%)
○	mD	1 Person gesamt, davon 1 Frau (100%)
	insgesamt:	17 Personen, davon 8 Frauen (47%)

Beförderungen gab es in og. Zeitraum keine.

Höhergruppierungen / Übertragung höherwertiger Tätigkeiten gab es:

○	hD	-/-
○	gD	8 Personen gesamt, davon 5 Frauen (62,5%)
○	mD	-/-

„Entfristungen"

○	hD	-/-
○	gD	8 Personen gesamt, davon 7 Frauen (87,5%)
○	mD	-/-

Fortbildungen

Zu den angebotenen Fortbildungsveranstaltungen gab es in og. Zeitraum 237 Teilnehmer*innen, davon 126 Frauen (53%).

- Ein Großteil der Teilnahmen war bei IT-Fortbildungen[1] zu verzeichnen (111 Teilnahmen, 40%), darunter 61 Frauen (55%).
- Fortbildungen im hD, v.a. zu Führung, Führungskompetenz, Leitung etc. gab es 19, davon 7 von Frauen besucht (37%).

Im Übrigen gab es ca. 100 Allgemeine Fortbildungen zu Selbstorganisation, Zeit- und Projektmanagement, Digitalisierung und Train The Trainer sowie Stimmseminar für Schulungspersonal. Frauenanteil knapp über 50%.

---

[1] SQL, VM, SolR, Apache, Netzwerk, XML, MS Licensing, Bacula, Linux, MS Office, Ticketsystem, ITIL, Windows Server, SystemD, PHP ..