

Zwischenbericht

Chancengleichheitsplan

(Stand 30.06.2021)

Der letzte Chancengleichheitsplan des BSZ wurde für die Jahre 2018 bis 2024 erstellt und gilt für den Zeitraum 01.07.2018 bis 30.06.2024. Diesem Plan lagen die Daten zum Stichtag 30.06.2018 zugrunde.

Nach drei Jahren (Zwischenbericht) und im nächsten Chancengleichheitsplan stellt jede Dienststelle, die den Chancengleichheitsplan erstellt, den Stand der Erfüllung der im Chancengleichheitsplan festgelegten Zielvorgaben fest (§ 8 ChancenG).

Hierfür sind folgende Daten jeweils getrennt nach Geschlecht zu erheben:

1. die Zahl der Beschäftigten, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit, Besoldungs-, Entgeltgruppen, Laufbahnen und Berufsgruppen,
2. die Zahl der Stellenausschreibungen, Bewerbungen, Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen,
3. die Anzahl der Teilnehmer*innen an Fortbildungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, und
4. Gremienbesetzung nach § 13.

Darüber hinaus werden folgende Daten jeweils getrennt nach Geschlecht erhoben:

5. Zahl der befristet Beschäftigten, gegliedert nach Entgeltgruppen und Laufbahnen,
6. Zahl der Übernahmen von befristet Beschäftigten in Dauerarbeitsverhältnisse, gegliedert nach Entgeltgruppen und Laufbahnen,

Für den Zwischenbericht wurden die Daten zum Stichtag 30.06.2021 erhoben.

Wie der Chancengleichheitsplan erfasst der Zwischenbericht alle verbeamteten und tariflichen Beschäftigten des BSZ. Von anderen Einrichtungen abgeordnete Kolleginnen und Kollegen erscheinen in den Chancengleichheitsplänen ihrer Stammdienststelle und werden nicht dem Personalbestand des BSZ zugeordnet.

Im Sinne einer Gleichbehandlung der tariflich Beschäftigten sowie der verbeamteten Beschäftigten des BSZ werden die tariflich Beschäftigten entsprechend der Wertigkeit der tariflichen Entgeltgruppen analog den beamtenrechtlichen Laufbahngruppen zugeordnet.

1. Zahl der Beschäftigten

Anlage 1 gibt Aufschluss über die derzeitige Gliederung der Beschäftigten des BSZ in Voll-, und Teilzeitbeschäftigte in den jeweiligen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen und Laufbahnen.

Im aktuellen Chancengleichheitsplan des BSZ (Stichtag 30.06.2018) wurde eine Unterrepräsentanz in den Ämtern des höheren Dienstes (Leitungs- und Vorgesetztenaufgaben) sowie im IT-Bereich bei den Fachabteilungen festgestellt. In allen anderen Besoldungsgruppen bzw. Entgeltgruppen bestand keine Unterrepräsentanz.

2. Zahl der Stellenausschreibungen, Bewerbungen, Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen

Im Zeitraum vom 01.07.2018 bis 30.06.2021 wurden 23 Dienstposten / Stellen (auch befristet) ausgeschrieben. Dabei lag der Frauenanteil bei den Bewerbungen bei 62,66 %.

Anzahl der Stellenausschreibungen	Anzahl der Bewerbungen			Anzahl der Einstellungen		
	Gesamt	Bewerbungen von Frauen	Frauenanteil n%	Gesamt	Einstellungen von Frauen	Frauenanteil in%
	225	141	62,66	14	11 (9)	78,57

Unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung wurden 11 Frauen und 3 Männer eingestellt. 5 Stellen wurden hausintern besetzt. 9 Stellenausschreibungsverfahren verliefen erfolglos, v.a. im IT-Bereich. Die Frauen-Einstellungsquote liegt somit bei 78,57 %.

Insgesamt wurden 35 Personen zu Vorstellungsgesprächen eingeladen, darunter 24 weiblich (68,57%).

Seit 01.07.2018 gab es eine Beförderung (eine Frau im gD) und 5 Höhergruppierungen (darunter 4 Frauen, eine im hD).

Neueinstellungen in E 13 (bisher 0%, jetzt 40%) und ein Aufstieg nach E 14 (bisher 0%, jetzt 33%) kamen Frauen zugute. Die Frauenquote stieg im hD somit bei den Beschäftigten (ohne Beamt*innen) von 18% auf 28%. In A 11 blieb die Frauenquote bei 100%, allerdings stieg die absolute Zahl von 2 auf 3. In E 11 stieg die Frauenquote von 29% auf 50%.

Die Frauenquote bei Beförderungen und Höhergruppierungen liegt bei insgesamt 83,33 %.

3. Zahl der Teilnehmenden an Qualifizierungsmaßnahmen. in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

Im BSZ handelt es sich um den IT-Bereich im hD der Fachabteilungen und um Führungspositionen. An Führungsschulungen nahmen im Berichtszeitraum (01.07.2018 - 30.06.2021) 8 Personen teil, darunter 6 Frauen (75%). Insgesamt liegt der Frauenanteil in den beiden Bereichen zusammen bei 41,6 %.

Dienstverhältnis	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Höherer Dienst	16	6	37,5
Gehobener Dienst	8	4	50
Mittlerer Dienst	0	0	0
Insgesamt	24	10	41,6%

4. Gremienbesetzung nach § 13 ChancenG

An solchen Gremien ist das BSZ nicht beteiligt bzw. entsendet niemanden dorthin.

5. Zahl der befristet Beschäftigten, nach Geschlecht getrennt sowie gegliedert nach Entgeltgruppen und Laufbahnen

Anlage 2 gibt Aufschluss über die derzeitige Gliederung der befristet Beschäftigten des BSZ in den jeweiligen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen und Laufbahnen. Insgesamt hat sich die Gesamtzahl der befristet Beschäftigten über alle Laufbahnen von 17 im Jahr 2018 auf 15 im Jahr 2021 verringert. Der prozentuale Anteil der Frauen ist durch projektbasierte Neueinstellungen gestiegen. Waren im Jahr 2018 noch 47% der befristet Beschäftigten Frauen, so sind es zum Stichtag 30.06.2021 nun 73%. Der Anstieg des Frauenanteils ist hier im höheren Dienst und oberen Segment des gehobenen Dienstes mit insgesamt 5 Frauen sehr deutlich erkennbar. Hintergrund ist die steigende Anzahl an von der Landesregierung freigegebenen Mittel für zeitlich befristete Projekte (insb. BigDIWA).

6. Zahl der Übernahmen / Entfristungen von befristet Beschäftigten

Im Berichtszeitraum konnten insgesamt 4 Stellen mit befristet Beschäftigten des BSZ besetzt werden (1 im höheren Dienst, 3 im gehobenen Dienst, keine im mittleren Dienst). Von diesen 4 Stellen konnten 2 mit Frauen (1 hD, 1 gD) und 2 mit Männern (gD) besetzt werden. Der Frauenanteil bei den Entfristungen / Übernahmen beläuft sich somit auf 50 %.

7. Funktionsstelleninhaberinnen und -inhaber

Die 3 Abteilungsleitungen sowie die Direktor*innen-Stelle und die IT-Stabsstelle Verwaltung sind derzeit alle mit Männern besetzt. Die IT-Stabsstelle war zum Stichtag mit einer Frau besetzt.

Fazit

Der Zwischenbericht zeigt, dass in den Ämtern des höheren Dienstes, insb. im IT-Bereich in den Fachabteilungen und bei Leitungspositionen, nach wie vor weniger Frauen als Männer beschäftigt sind (Unterrepräsentanz i.S.v. § 4 Abs. 6 ChancenG).

Trotz des hohen Frauenanteils von 78,57 % bei den Einstellungen insgesamt und des Anteils an Übernahmen in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse mit 50% konnte noch keine Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen in den o.g. beiden Bereichen erreicht werden. Frauen profitierten hingegen erheblich von Beförderungen und Höhergruppierungen.

Die Zielvorgabe des Chancengleichheitsplans 2018-2024, den Anteil der weiblichen Beschäftigten in Bereichen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind, zu erhöhen, wird weiterverfolgt. Dies ist aber bei der geringen Grundgesamtheit von Stellen auch abhängig vom Freiwerden derselben (Ruhestand etc.).

Im Übrigen lag zum Stichtag 30.06.2021 der Frauenanteil aller Beschäftigten im BSZ bei 52,5 %.

Die Beauftragte für Chancengleichheit des BSZ wurde bei der Erstellung des Zwischenberichts beteiligt.

Der Personalrat hat gemäß § 75 Abs. 4 Nr. 19 LPVG am 17.02.2022 zugestimmt.

Konstanz, den 28.02.2022

Dr. Ralf Goebel
(Direktor des BSZ)