



Chancengleichheitsplan

Geltungsdauer:

01.07.2024 bis 30.06.2030

Abteilung 1, Referat 12 - Personal, Recht



Dokumentenverantwortliche:	Katharina Vollrath-Grosch
Dokumentenart:	Bericht
Letzte Änderung:	25.11.2024
Version:	1.0
Status:	Freigegeben
Verschlussgrad:	Öffentlich
Aktenzeichen:	BIT12-491-4/2/1

Abkürzungen

Kürzel	Langbezeichnung / Bedeutung
BfC	Beauftragte für Chancengleichheit
BITBW	IT Baden-Württemberg

Herausgegeben von:

Referat 12 – Personal, Recht
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 (Chancengleichheitsgesetz – ChancenG) vom 23. Februar 2016

Inhaltsverzeichnis

1. Entwicklung der Beschäftigtenstruktur	7
1.1. Veränderung der Beschäftigungssituation	7
1.1.1. Altersstruktur nach Altersgruppen	8
1.2. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen	9
1.2.1. Laufbahngruppe des höheren Dienstes	9
1.2.2. Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes	9
1.2.3. Laufbahngruppe des mittleren Dienstes	10
1.3. Teilzeitbeschäftigung und Mobiles Arbeiten	11
1.3.1. Teilzeitbeschäftigung	11
1.3.2. Mobiles Arbeiten	12
1.4. Abwesende	13
1.5. Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	14
1.6. Auszubildende und Studierende	16
1.7. Regelbeurteilungen	16
1.8. Aufstiegslehrgang vom gehobenen in den höheren Dienst	17
2. Stand der Erfüllung der Gleichstellungsziele der BITBW	19
2.1. Gleichstellungsziele der BITBW	19
2.1.1. Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen mit Unterpräsenz	19
2.1.2. Erhöhung des Frauenanteils in den Laufbahngruppen	19
2.1.3. Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern	20
2.1.4. Gremienarbeiten	20
2.1.5. Netzwerkarbeit	20
2.2. Maßnahmen zur Verwirklichung der beruflichen Chancengleichheit von Frauen	21
3. Beteiligung der BfC und der Interessenvertretungen	23
4. Bekanntmachung Chancengleichheitsplans	23

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Beschäftigungssituation 30.06.2024	8
Tabelle 2: Höherer Dienst 30.06.2024	9
Tabelle 3: Gehobener Dienst 30.06.2024	10
Tabelle 4: Mittlerer Dienst 30.06.2024	11
Tabelle 5: Aufstiegslehrgänge 2020 - 2024	18

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Geschlechterspezifische Aufteilung 30.06.2024	7
Abbildung 2: Altersstruktur zum 30.06.2024	8
Abbildung 3: Vollzeit und Teilzeit 30.06.2018	11
Abbildung 4: Vollzeit und Teilzeit 30.06.2024	12
Abbildung 5: Abwesende im Vergleich der Jahre 2018 und 2024	13
Abbildung 6: Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben 30.06.2018	14
Abbildung 7: Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben 30.06.2024	15
Abbildung 8: Regelbeurteilung g.D. Vollzeitbeschäftigten Stichtag 01.06.2021	17
Abbildung 9: Regelbeurteilung g.D. Teilzeitbeschäftigten Stichtag 01.06.2021	17

Vorwort

Der Chancengleichheitsplan der BITBW beruht auf der grundgesetzlich verankerten Gleichberechtigung von Frauen und Männern und deren landesrechtlicher Umsetzung durch das Chancengleichheitsgesetz. Der Verfassungsauftrag aus Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz lautet: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Der Chancengleichheitsplan ist ein wesentliches Instrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung und kann als Fortführung der bereits bestehenden Maßnahmen und Bestrebungen angesehen werden.

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

Mit Hinblick auf den Fachkräftemangel gewinnt eine erweiterte Berufstätigkeit von Frauen an Bedeutung. Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf erleichtern, sind zunehmend wichtig.

Die Förderung und Durchsetzung der Chancengleichheit ist und bleibt eine wichtige Aufgabe der BITBW. Wir haben uns nach dem § 6 Abs. 2 ChancenG zum Ziel gesetzt den Frauenanteil in allen Bereichen zu erhöhen, in denen Frauen derzeit noch unterrepräsentiert sind. Dies gilt vor allem für Führungspositionen. Unsere Führungskräfte und Personalverantwortliche tragen für die Umsetzung dieses Zieles im besonderen Maße Verantwortung.

Nicht zuletzt dient der Chancengleichheitsplan dazu, die Attraktivität als Arbeitgeberin zu steigern.

Christian Leinert
Präsident



Einführung

Das novellierte Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (ChancenG) vom 23. Februar 2016 ist die Rechtsgrundlage für den vorliegenden Chancengleichheitsplan.

Der erste Chancengleichheitsplan der IT Baden-Württemberg trat zum 01.07.2018 in Kraft. Das Chancengleichheitsgesetz (ChancenG) sieht nach drei Jahren die Erstellung eines Zwischenberichts vor und nach sechs Jahren den nächsten Chancengleichheitsplan.

Im nachfolgenden zweiten Chancengleichheitsplan wird neben der Bestandsaufnahme auch die Analyse der Beschäftigtenstruktur gemäß § 4 ChancenG der aktiven Beschäftigten, der aktiven Beamtinnen und Beamten sowie der Auszubildenden, dualen Studierenden und der Abwesenden dargestellt. Stichtag ist entsprechend der 30. Juni des Berichtsjahres (vgl. § 6 Abs. 1 ChancenG). Für den vorliegenden Chancengleichheitsplan wurde der 30.06.2024 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 Beschäftigten hinsichtlich ihrer sexuellen Identität, ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung oder ihres Alters. Er trägt dazu bei, Diskriminierungen abzubauen und Vielfalt innerhalb der BITBW zu leben. Geschlechterverhältnisse prägen Organisationen nachhaltig. Geschlechtliche Identitäten sind mit männlichen, weiblichen, trans- und intergeschlechtlichen Menschen zudem sehr vielfältig. Im Vordergrund steht, dass alle Beschäftigte sich einbezogen fühlen und allen Raum für individuelle Lebensgestaltung gegeben wird.

1. Entwicklung der Beschäftigtenstruktur

Der aktuelle Chancengleichheitsplan erfasst alle Beschäftigte, deren Stammdienststelle zum Stichtag 30.06.2024 die BITBW war. Es werden auch solche berücksichtigt, die an eine andere Dienststelle abgeordnet waren, sowie Beurlaubte. Berücksichtigt wurden auch befristet Beschäftigte, geringfügig Beschäftigte, Auszubildende und duale Studierende der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW). Es wurden ebenfalls Beschäftigte berücksichtigt, die von anderen Dienststellen zur BITBW abgeordnet und der BITBW zugeordnet worden sind. Zugewiesene Beschäftigte wurden nicht berücksichtigt.

1.1. Veränderung der Beschäftigungssituation

Zum Stichtag des Chancengleichheitsplans am 30.06.2024 waren bei der BITBW 729 Personen beschäftigt (davon sind 285 Frauen und 444 Männer). Dies entspricht einem Frauenanteil von insgesamt 39,1 %.

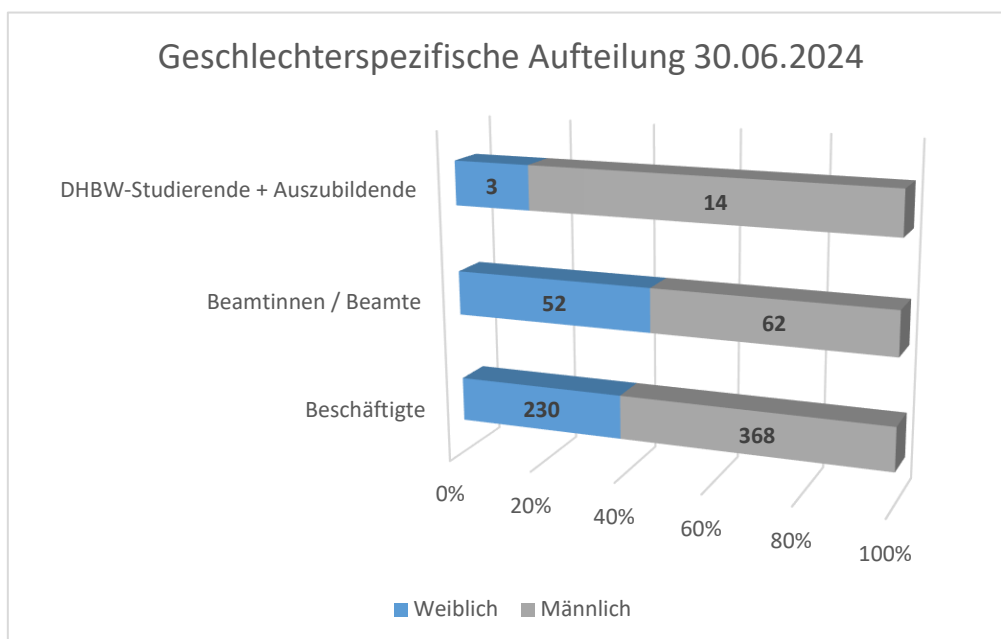


Abbildung 1: Geschlechterspezifische Aufteilung zum Stand 30.06.2024

Die Personalsituation der BITBW hat sich in den letzten sechs Jahren verändert und die Zahl der Mitarbeitenden hat sich stark erhöht. Zum Stichtag des Chancengleichheitsplans am 30.06.2018 waren bei der BITBW noch 463 Personen beschäftigt. Bei den aktuellen Kennzahlen wurde nur nach Frauen und Männer unterschieden, da zum Stichtag 30.06.2024 keine trans- und intergeschlechtliche Personen bei der BITBW registriert waren.

Übersicht zu den einzelnen Beschäftigtengruppen der BITBW (Stand 30.06.2024)	insgesamt	davon Frauen		davon Männer		Anteil der Frauen 30.06.2018
		Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	
Beschäftigte nach TV-L	598	230	38%	368	62%	50%
Beamtinnen und Beamte	114	52	46%	62	54%	17%
Vollzeitbeschäftigte	553	170	31%	383	69%	27%
Teilzeitbeschäftigte	176	116	66%	60	34%	54%
Befristete Beschäftigte	31	10	32%	21	68%	38%
Höherer Dienst	123	56	46%	67	54%	33%
Gehobener Dienst	551	203	37%	348	63%	30%
Mittlerer Dienst	38	24	63%	14	37%	52%
Studierende + Auszubildende	17	3	18%	14	82%	50%
Abwesende	29	23	79%	6	21%	89%
Schwerbehinderte	44	14	32%	30	68%	

Tabelle 1: Beschäftigungssituation zum Stand 30.06.2024

Zur Bestimmung der unterpräsentierten Bereiche bedarf es einer differenzierten Betrachtungsweise, die im Folgenden vorgenommen wird. Hier ist zu erwähnen, dass die DHBW-Studierenden und Auszubildenden nicht in der Beschäftigungsstruktur der Laufbahngruppen abgebildet wurden.

1.1.1. Altersstruktur nach Altersgruppen

Die Altersstruktur aller Beschäftigten der BITBW, sowie die Anzahl von Frauen und Männern der einzelnen Altersgruppen zum Stichtag 30.06.2024 wird in den folgenden Abbildungen dargestellt:

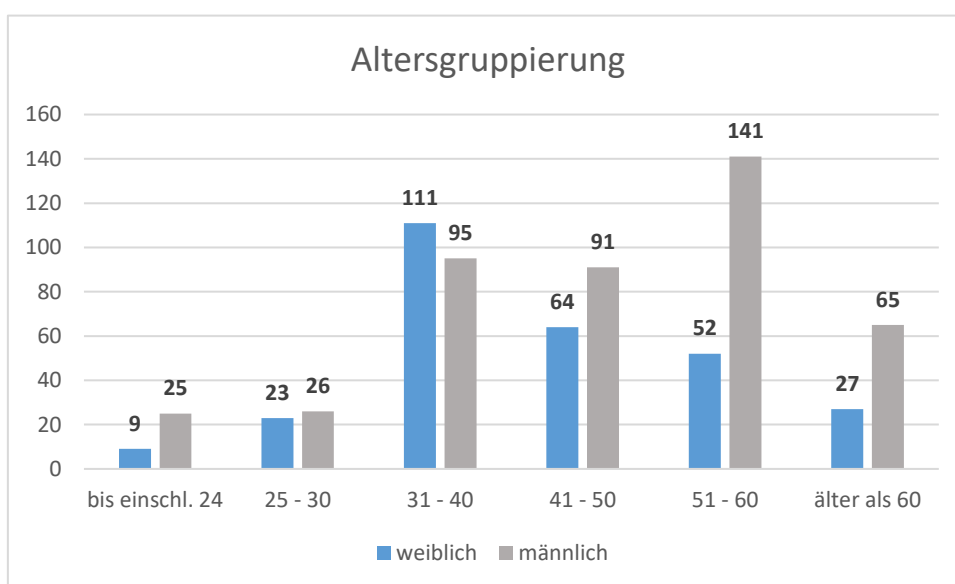


Abbildung 2: Altersstruktur zum Stand 30.06.2024

In den meisten Altersgruppen gibt es mehr Männer als Frauen. Jedoch ist der Anteil in der Altersgruppe 25 bis 30-Jährigen beinahe paritätisch. Die Altersgruppe im mittleren Durchschnittsalter, 31 bis 40, dominieren mit 54 % die Frauen. In der folgenden Altersgruppe, der 41 bis 50-Jährigen, liegt der Frauenanteil bei 41 %.

1.2. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen

1.2.1. Laufbahngruppe des höheren Dienstes

In der gesamten Laufbahngruppe des höheren Dienstes betrug der Anteil der Frauen zum 30.06.2024 insgesamt 46 %. Zum Stichtag des 30.06.2018 betrug der gesamte Anteil der Frauen 33 %, so dass sich dieser im Vergleich zu 2018 um 13 % erhöht hat. Somit ist der Frauenanteil im Verhältnis zu den Männern beinahe paritätisch. Die nachstehende Tabelle zeigt die Anteile von Frauen und Männern im höheren Dienst, differenziert nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen:

Übersicht zu den Mitarbeitenden im höheren Dienst der BITBW (Stand 30.06.2024)	insgesamt	davon Frauen		davon Männer		Anteil der Frauen 30.06.2018
		Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	
B 4	1	0	0%	1	100%	0%
B 2	0	0	0%	0	0%	0%
A 16	3	2	67%	1	33%	0%
A 15 / EG 15	20	9	45%	11	55%	33%
A 14 / EG 14	35	14	40%	21	60%	47%
A 13 h. D. / EG 13/ EG 13 U	63	31	49%	32	51%	31%
höherer Dienst gesamt	123	56	46%	67	54%	33%

Tabelle 2: Höherer Dienst zum Stand 30.06.2024

1.2.2. Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes

In der gesamten Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes lag der Frauenanteil zum Stichtag 30.06.2024 insgesamt bei 37 %. Zum Stichtag 30.06.2018 lag der Frauenanteil bei 30 %. Trotz der Steigerung sind die Frauen mit einem gesamten Anteil von 37 % im gehobenen Dienst weiterhin deutlich unterrepräsentiert.

Gerade im Endamt der Besoldungsgruppe A 13 bzw. Entgeltgruppe 12 und 13 des gehobenen Dienstes hat sich der Frauenanteil um 5 %-Punkte von 37 % auf 32 % verringert und somit marginal verschlechtert.

Mit dem Gesetz über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen in Baden-Württemberg 2022 und zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften (BVAnp-ÄG 2022) erfolgten besoldungsgesetzliche Ämteranhebungen, bei denen aufgrund geänderter fachlicher Anforderungen die Eingangsämter im gehobenen Dienst und in der Folge die Ämter im mittleren Dienst um jeweils eine Besoldungsgruppe angehoben wurden. Zum 01.12.2022 wurde das Einstiegsamt der Beamte im gehobenen Dienst (g.D.) in die Besoldungsgruppe A 10 (im Verwaltungsbereich) angehoben. Aus diesem Grund wird die Besoldungsgruppe A 9 g.D in der folgenden Tabelle aufgeführt. Im kommenden Zwischenbericht wird an dieser Stelle nur noch die Entgeltgruppe 9b aufgeführt, weil die Besoldungsgruppe A 9 (g.D.) künftig ausschließlich dem m.D. zugerechnet ist.

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

Übersicht zu den Mitarbeitenden im gehobenen Dienst der BITBW (Stand 30.06.2024)	insgesamt	davon Frauen		davon Männer		Anteil der Frauen 30.06.2018
		Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	
A 13 g. D. / EG 13 g.D. / EG 12	170	55	32%	115	68%	37%
A 12 / EG 11	271	96	35%	175	65%	26%
A 11 / EG 10	85	37	43%	48	57%	35%
A 10	1	1	100%	0	0%	38%
A 9 g. D. / EG 9b	24	14	58%	10	42%	33%
gehobener Dienst gesamt	551	203	37%	348	63%	30%

Tabelle 3: Gehobener Dienst zum Stand 30.06.2024

1.2.3. Laufbahngruppe des mittleren Dienstes

Seit 2018 ist der Anteil der Frauen erneut um 9 % gestiegen und lag zum Stichtag 30.06.2024 bei 63 %.

Im mittleren Dienst ist der Anteil der Frauen weiterhin etwas höher als der Anteil der Männer. Neu hinzugekommen ist die Anhebung des Endamtes mit der Besoldungsgruppe A 10 durch das BVAnp-ÄG 2022 (s.o. Ziff. 1.2.2).

Der Frauenanteil übersteigt das vom Chancengleichheitsgesetz vorgegebene Ziel einer Parität zwischen Frauen und Männern. Auf eine detaillierte Betrachtung des mittleren Dienstes kann somit im Weiteren verzichtet werden.

Die folgende Tabelle zeigt die Anteile von Frauen und Männern des mittleren Dienstes differenziert nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen:

Übersicht zu den Mitarbeitenden im mittleren Dienst der BITBW (Stand 30.06.2024)	insge- samt	davon Frauen		davon Männer		Anteil der Frauen 30.06.2018
		Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	
A10 m. D., A10 +Z m. D.	3	3	100%	0	0%	0%
A 9 m. D. u. +Z / EG 9a, EG 8	20	15	75%	5	25%	56%
A 8 / EG 7	0	0	0%	0	0%	0%
A 7 / EG 6	6	4	67%	2	33%	67%
A 6 / EG 5	7	1	14%	6	86%	33%
EG 3	2	1	50%	1	50%	0%
mittlerer Dienst gesamt	38	24	63%	14	37%	54%

Tabelle 4: Mittlerer Dienst zum Stand 30.06.2024

1.3. Teilzeitbeschäftigung und Mobiles Arbeiten

1.3.1. Teilzeitbeschäftigung

Das Teilzeitbeschäftigungsverhältnis aller Beschäftigten lag zum 30.06.2024 bei 24 %. Der Frauenanteil beträgt 66 % und liegt damit deutlich höher über dem Anteil der in Teilzeit beschäftigten Männern. Er ist seit 2018 gestiegen.

Der Frauenanteil lag 2018 bei 54 %. Knapp 21 % aller Beschäftigten der BITBW befanden sich zum Stichtag 2018 des Chancengleichheitsplans in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis.

Bei den Frauen und Männern lag der Beschäftigungsumfang der Teilzeit generell zwischen 20 % und 90 % der regulären Arbeitszeit. Präferiert sind in diesem Rahmen die Beschäftigungsumfänge 50 %, 60 %, 75 % und 80 %.

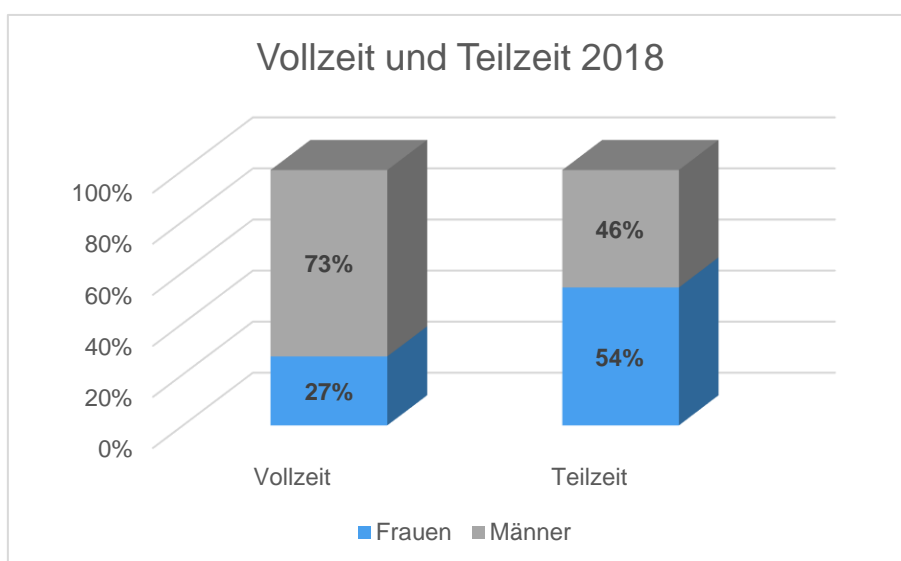


Abbildung 3: Vollzeit und Teilzeit zum Stand 30.06.2018

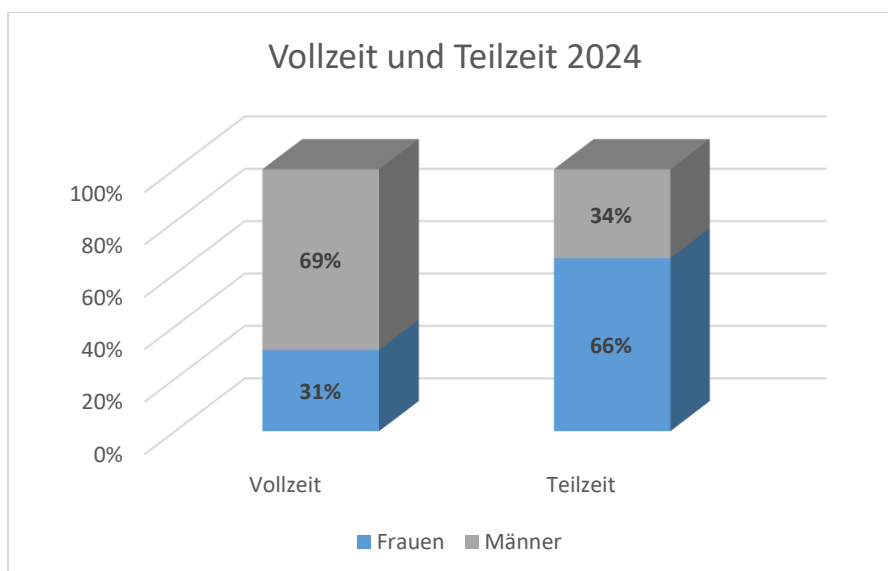


Abbildung 4: Vollzeit und Teilzeit zum Stand 30.06.2024

Die Möglichkeit in Teilzeit zu arbeiten, nimmt vor dem Hintergrund der Vereinbarkeit von Beruf und persönlichen Lebensphasen an Bedeutung zu. Die häufigsten Gründe für die Inanspruchnahme von Teilzeit sind die Betreuung von Kindern unter 18 Jahren, die Pflege von Angehörigen oder sonstige Gründe (z.B. Altersteilzeit, Teilzeit während der Elternzeit etc.).

Die BITBW ist in besonderem Maße bestrebt, qualifiziertes und motiviertes Personal auch in schwierigen familiären Situationen zu unterstützen und die Teilzeitarbeit als eine Möglichkeit der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf anzubieten.

1.3.2. Mobiles Arbeiten

Die Möglichkeit des Mobilen Arbeitens bestand bereits in 2018. Die Corona-Pandemie hat die Inanspruchnahme der Möglichkeit des Mobilen Arbeitens ab dem Frühjahr 2020 deutlich verstärkt. Die Präsenz der Beschäftigten in der BITBW wurde zeitweise auf das unabdingbare Maß reduziert und die Möglichkeit des Mobilen Arbeitens stark ausgeweitet.

Im Juli 2021 wurde die Dienstvereinbarung über mobiles Arbeiten (DV Mobiles Arbeiten) geschlossen. Darin war die Möglichkeit der genehmigungsfreien Inanspruchnahme mobiler Arbeit in Höhe von 60 % des Beschäftigungsumfangs eröffnet, sofern dienstliche Belange dem nicht entgegenstanden. Mit der evaluierten DV Mobiles Arbeiten wurde den Beschäftigten die Möglichkeit eingeräumt, bis zu 80 % ihrer Arbeitszeit mobil zu arbeiten. Auch dies steht unter dem Vorbehalt entgegenstehender dienstlicher Belange. Ein solcher ist auch das Anliegen der BITBW, das Büroleben in geeigneter Weise zu fördern. Die konkrete Umsetzung ist den Fachbereichen aufgegeben, etwa durch die Etablierung von festen oder variablen Teamtagen vor Ort.

Die Inanspruchnahme von der Möglichkeit des Mobilen Arbeitens darf sich nicht nachteilig auf den beruflichen Werdegang auswirken. Ebenso darf dies nicht dazu führen, dass den Beschäftigten geringerwertige Aufgaben übertragen werden (vgl. § 30 Absatz 3 ChancenG).

1.4. Abwesende

Zum Stichtag 30.06.2018 waren insgesamt neun Beschäftigte abwesend, was einer Abwesenden-Quote von 2 % entspricht. Acht der Abwesenden waren Frauen, was einem Anteil von 89 % an der Gesamtzahl von neun der Abwesenden entspricht.

Zum 30.06.2024 waren insgesamt 29 Beschäftigte abwesend. Sechs der Abwesenden waren Männer und 23 der Abwesenden waren Frauen, was einem Anteil von 79 % an der Gesamtzahl von 29 Abwesenden entspricht. 18 der abwesenden Mitarbeitenden waren zum genannten Stichtag in Elternzeit, davon 16 Frauen und zwei Männer, sodass nach wie vor immer noch mehr Frauen als Männer Elternzeit in Anspruch nehmen.

Unter dem Begriff Abwesende sind die Personengruppen der Mitarbeitenden in Elternzeit, Altersteilzeit, längerfristig krankheitsbedingt Abwesende, Sonderurlaub, sowie Mutterschutz und teilweises und volles Beschäftigungsverbot zusammengefasst.

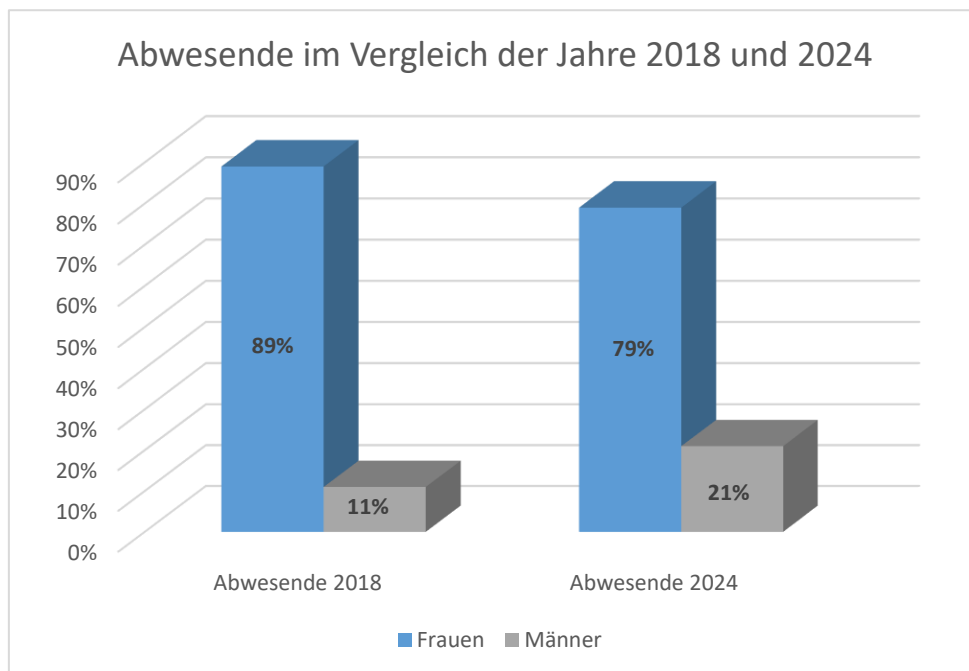


Abbildung 5: Abwesende im Vergleich der Jahre 2018 und 2024

1.5. Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

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

- der Präsident und seine Stellvertretung,
- die Leitungen der Stäbe und ihre Stellvertretungen,
- die Abteilungsleitungen und ihre Stellvertretungen,
- die Referatsleitungen und ihre Stellvertretungen,
- die Teamleitungen und ihre Stellvertretungen.

Zum Stichtag 30.06.2018 lag der Frauenanteil bei Führungskräften bei 27 %.

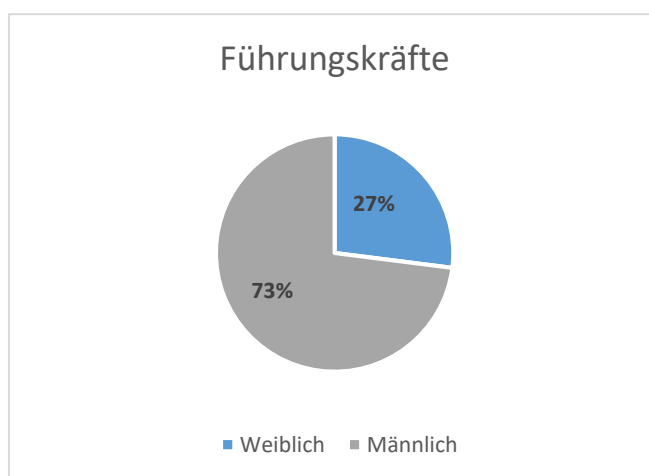


Abbildung 6: Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zum Stand 30.06.2018

Zum Stichtag 30.06.2024 waren von 168 Führungskräften, welche Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben innehatten, 65 Frauen und 103 Männer. Dies entspricht einem prozentualen Frauenanteil von 39 %. Im Vergleich zu 2018 ist der Anteil der Frauen in Führungsfunktionen von 27 % um 12 % in 2024 gestiegen.

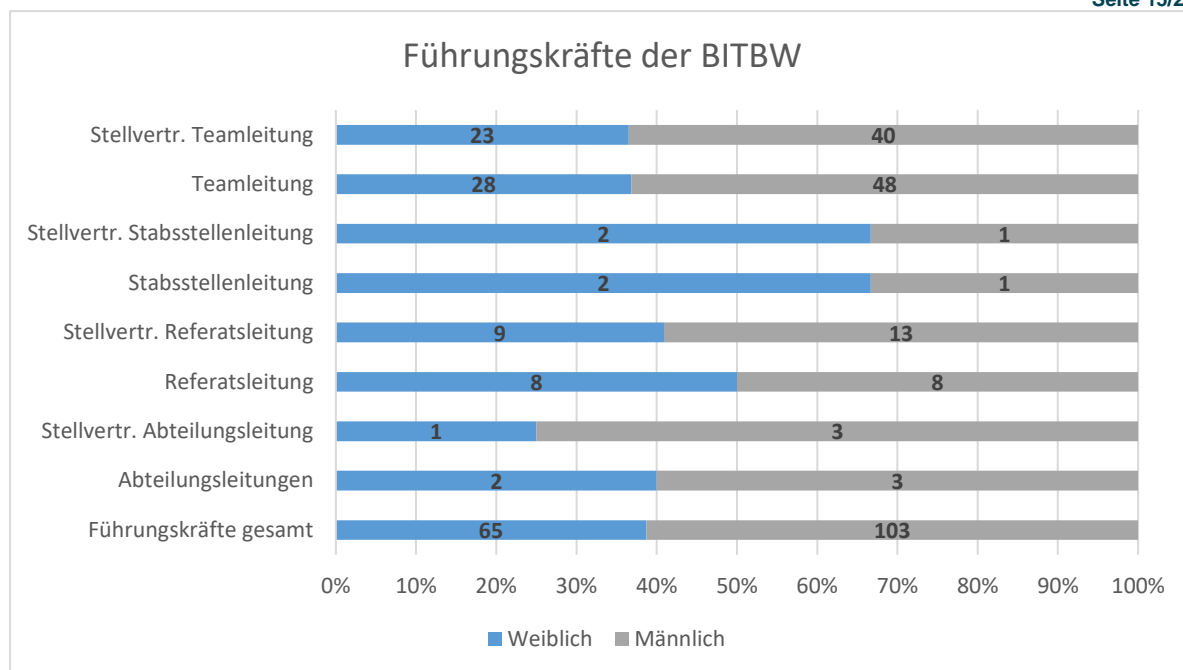


Abbildung 7: Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zum Stand 30.06.2024

Die BITBW wird gesetzlich durch deren Präsidentin bzw. Präsidenten vertreten. Die ständige Vertretung des Präsidenten bzw. der Präsidentin war zum 30.06.2024 nicht besetzt.

Die fünf Abteilungen der BITBW wurden zum Stichtag 30.06.2024 von drei Männern und zwei Frauen geleitet. Damit sind die Frauen in dieser Leitungsfunktion mit 40 % vergleichsweise stark vertreten. Die jeweilige Stellvertretung wurde von drei Männern und einer Frau wahrgenommen, wobei eine Position der Stellvertretung unbesetzt ist.

Von mittlerweile 21 Referaten der BITBW wurden zum Stichtag 30.06.2024 acht von Frauen und acht von Männern geleitet, sieben Referatsleitungen sind derzeit unbesetzt. Somit ist der Frauenanteil im Verhältnis zu den Männern paritätisch. Deren Stellvertretungen haben neun weibliche Kräfte und 13 Männer inne. Dazu wird einer von fünf Stäben von einer Frau geleitet. Zwei der Stabsstellenleitungen sind unbesetzt.

Zum Stichtag 30.06.2024 hat die BITBW 76 Teamleitungen. Die Frauen sind in dieser Position mit einem prozentualen Anteil von 37 %, sowie in der Funktion als stellvertretende Teamleitung mit 37 % vertreten.

Grundsätzlich kann festgestellt werden, dass in den Leitungsfunktionen Frauen noch unterrepräsentiert sind. Im Vergleich zu 2018 hat sich der Anteil der Frauen mit 39 % jedoch deutlich verbessert.

1.6. Auszubildende und Studierende

Zum Stichtag 30.06.2018 beschäftigte die BITBW vier Studierende der Dualen Hochschule der Studiengänge Wirtschaftsinformatik und Informatik, davon waren zwei Frauen. Es gab zu dieser Zeit keine Auszubildenden.

Zum 30.06.2024 bildete die BITBW drei duale Studenten und eine duale Studentin (in den Studiengängen Wirtschaftsinformatik und Informatik) aus. Ebenso waren 13 Auszubildende (Fachinformatikerinnen und Fachinformatiker für Systemintegration) bei der BITBW beschäftigt, darunter zwei Frauen.

1.7. Regelbeurteilungen

Für den Zeitraum 30.06.2018 bis zum 31.05.2021 wurde die Auswertung der dienstlichen Regelbeurteilungen bei Beamtinnen und Beamten in der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes nach Geschlecht und Teilzeit erhoben, ohne dass Rückschlüsse auf das Ergebnis der dienstlichen Beurteilung einzelner Personen gezogen werden konnte.

Die aktuelle Regelbeurteilung, zum Stichtag 01.06.2024, ist noch in Bearbeitung und konnte nicht in die Bewertung mit einfließen.

Zum Stichtag 01.06.2021 haben 54 Beamtinnen und Beamte eine Regelbeurteilung erhalten. Von insgesamt 40 Vollbeschäftigten im gehobenen Dienst wurden zwölf Frauen und 28 Männer beurteilt. Bei den Teilzeitbeschäftigten im gehobenen Dienst wurden insgesamt 14 Personen beurteilt. Davon waren zehn Frauen.

In der Regelbeurteilung werden u.a. Beamtinnen und Beamte im Polizeivollzugsdienst, im Verwaltungsdienst bzw. im Informationstechnischen Dienst aufgeführt. In der Regelbeurteilung gibt es eine Punkteskala bis 15 Punkte.

- a) Bei den **Beamtinnen und Beamten aus dem Polizeivollzugsdienst** wurden insgesamt vier Beamtinnen und Beamten (im gehobenen Dienst) zum Stichtag 01.06.2021 bewertet. Bei der Regelbeurteilung von Vollzeitkräften gab es drei Beurteilungen (von Männern). Bei Teilzeitkräften gab es nur eine Beurteilung einer Frau.
- b) Bei den **anderen Beamtinnen und Beamten** wurden insgesamt 50 Beamtinnen und Beamten (im gehobenen Dienst) zum Stichtag 01.06.2021 bewertet. Bei der Regelbeurteilung von Vollzeitkräften gab es 37 Beurteilungen. Bei Teilzeitkräften gab es 13 Beurteilungen.

Bei der Regelbeurteilung wurden folgende Ergebnisse festgestellt (siehe Abbildung 8 und 9).

Die höchste Punktzahl mit 13 Punkten (Gesamtwert der einzelnen Beurteilungsmerkmale) wurde bei den Vollzeitbeschäftigten an zwei Männer vergeben (siehe Abbildung 9).

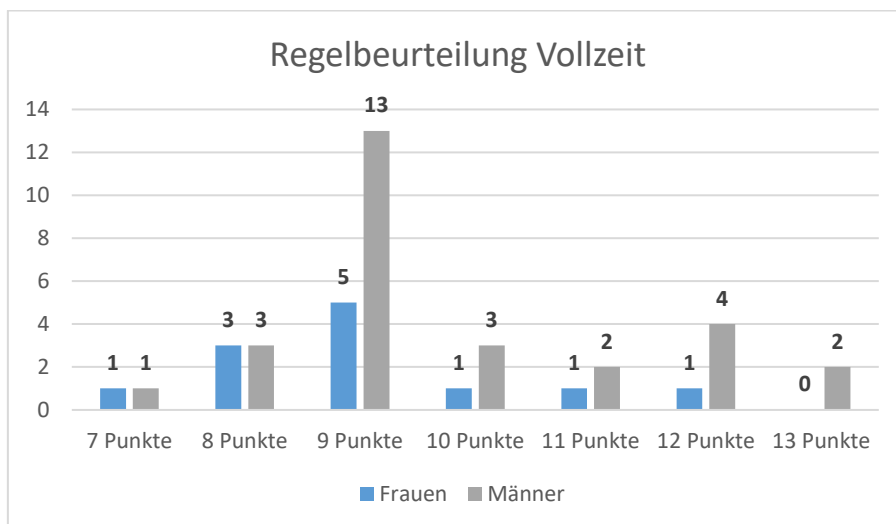


Abbildung 8: Regelbeurteilung g.D. Vollzeitbeschäftigten Stichtag 01.06.2021

Bei den Teilzeitbeschäftigten erhielten die höchste Punktzahl (12 Punkte) eine Frau und ein Mann (siehe Abbildung 10).

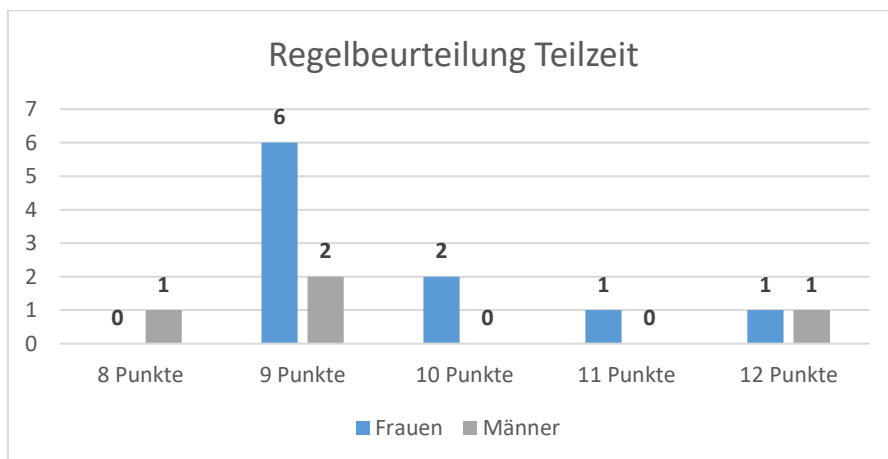


Abbildung 9: Regelbeurteilung g.D. Teilzeitbeschäftigten Stichtag 01.06.2021

1.8. Aufstiegslehrgang vom gehobenen in den höheren Dienst

In den Jahren 2020 bis 2024 haben acht Personen aus der BITBW an dem Aufstiegslehrgang gemäß dem Ressortkonzept für den Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst teilgenommen. Die Praxisförderung richtet sich an alle bei der BITBW auf einer Planstelle geführten Beamtinnen und Beamten des gehobenen Dienstes, die unter den

Geltungsbereich des Ressortkonzepts für den Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst fallen und nicht bereits über einen Abschluss verfügen, der sie für den höheren Dienst befähigt.

Insgesamt haben in diesem Zeitraum eine Frau und sieben Männer am Aufstiegslehrgang teilgenommen. Der Anteil der Frauen lag 2022 bei 16,67 %. Im Jahr 2020, 2021, 2023 und 2024 haben keine Frauen am Aufstiegslehrgang teilgenommen.

Der nachfolgenden Übersicht ist zu entnehmen, wie sich der Frauenanteil bei den Aufstiegslehrgängen während des Berichtszeitraums entwickelt hat.

Übersicht zu den Teilnehmenden an Aufstiegslehrgängen der BITBW (Stand 30.06.2024)	insgesamt	davon Frauen		davon Männer	
		Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
2020	1	0	0%	1	100%
2021	0	0	0%	0	0%
2022	6	1	17%	5	83%
2023	1	0	0%	1	100%
2024	0	0	0%	0	0%

Tabelle 5: Aufstiegslehrgänge 2020 - 2024

2. Stand der Erfüllung der Gleichstellungsziele der BITBW

Im ersten Chancengleichheitsplan aus dem Jahr 2018 wurden folgende Ziele festgelegt:

2.1. Gleichstellungsziele der BITBW

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 46 % im höheren Dienst und im gehobenen Dienst von derzeit 37 % deutlich zu erhöhen. Dies muss sich auch bei den Vorstellungsgesprächen widerspiegeln. Es wird hingewiesen, dass die BITBW Wert darauf legt, dass sich die gesellschaftliche Vielfalt im Arbeitsalltag widerspiegelt. Frauen werden ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert. Schwerbehinderte Menschen werden bei gleicher Eignung und Qualifikation bevorzugt berücksichtigt. Zudem wird deutlich in den Stellenausschreibungen darauf hingewiesen, dass Teilzeitbeschäftigung in allen Positionen ermöglicht wird.

2.1.2. Erhöhung des Frauenanteils in den Laufbahngruppen

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 geringer vertreten als Männer. Im gehobenen Dienst sind Frauen im Endamt ebenfalls geringer vertreten. Im mittleren Dienst gibt es keine Unterrepräsentanz bei Frauen.

In den Bereichen, in denen der Frauenanteil unter 50 % liegt, soll der Anteil der Frauen in den Beförderungssämtern durch gezielte Qualifikationsmaßnahmen (wie zum Beispiel Fort- und Weiterbildungen) erhöht werden.

Die Beauftragte für Chancengleichheit und Interessenvertretungen unterstützen aktiv die Umsetzung des Chancengleichheitsplans. Beschäftigte 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. Im März 2021 wurde die BITBW durch das Audit „berufundfamilie“ das erste Mal zertifiziert. Das Zertifikat ist drei Jahre gültig. Im April 2024 wurde die BITBW reauditert und zum zweiten Mal mit dem Zertifikat des Audit berufundfamilie ausgezeichnet. Die Auszeichnung würdigt das langfristige Engagement der BITBW für eine nachhaltige Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie eine ausgewogene Work-Life-Balance der Beschäftigten in der BITBW.

Für die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sind auch die gesetzlich oder tarifrechtlich geregelten Freistellungsmöglichkeiten von der Arbeits- bzw. Dienstleistung wichtig. Dazu gehören die Elternzeit, die Pflegezeit oder die Beurlaubung ohne Dienstbezüge bzw. ohne Fortzahlung des Entgelts aus familiären Gründen. Auf deren Bewilligung haben die Beschäftigten bei Vorliegen der Voraussetzungen einen Anspruch. Ebenso bei Anträgen auf eine Rückkehr zu Vollzeitbeschäftigung oder eine Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit ist die BITBW bestrebt, zusammen mit den Beschäftigten die bestmögliche Lösung zu finden. Die Möglichkeiten und haushaltsrechtlichen Flexibilisierungen werden hierbei ausgeschöpft, um den Anträgen zu entsprechen.

Die im Chancengleichheitsplan festgelegten Ziele sind in den ersten drei Jahren seiner Geltung teilweise erreicht worden. In vielen Bereichen sind messbare Fortschritte zu verzeichnen.

2.1.4. Gremienarbeiten

Ein weiteres Ziel ist es, die möglichst paritätische Vertretung von Frauen und Männern in den Gremien umzusetzen. Die BITBW weist bei jeder Neugründung eines Gremiums darauf hin.

2.1.5. Netzwerkarbeit

Um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu stärken und eine Austauschplattform für Frauen zu bieten, wurde das Netzwerk women@bitbw ins Leben gerufen.

2.2. Maßnahmen zur Verwirklichung der beruflichen Chancengleichheit von Frauen

Mit der Neugründung einer neuen Organisationseinheit „People & Culture – Strategische Mitarbeitendenentwicklung, Veränderungsmanagement und Kommunikation“ zum 01.01.2025 werden mit Schwerpunkt die Themen Personalstrategie, Personalgewinnung, Personalentwicklung und Fortbildung unter Einhaltung der Grundsätze des Chancengleichheitsplans behandelt.

Folgende Maßnahmen zur Verwirklichung der beruflichen Chancengleichheit von Frauen sind vorgesehen:

- In Stellenausschreibungen werden Frauen weiterhin ausdrücklich zur Bewerbung ermuntert und auf die grundsätzliche Teilzeitmöglichkeit von Vollzeitstellen hingewiesen.
- Das Ziel der BITBW ist es, im neuen Chancengleichheitsplan ab dem 01.07.2030 auch die Daten des Geschlechts der Bewerbenden und der Einstellenden aus den zu besetzenden Stellenausschreibungen zu erheben. Hierbei werden nur die internen und externen Stellenausschreibungen berücksichtigt, welche besetzt werden konnten.
- Die Darstellung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben soll für die nächste Erhebung zudem in Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte aufgegliedert, sowie die geteilte Wahrnehmung von Führungsfunktionen (Tandem Funktion) als eigene Kategorie aufgenommen werden.
- Zudem soll eine Übersicht über die Zuordnung der Teilzeitbeschäftigten zu den Laufbahngruppen erstellt werden.
- Es sollen im neuen Chancengleichheitsplan Beförderungen und Höhergruppierungen erhoben und ausgewertet werden.
- Auch die Anzahl der Teilnehmenden an Fortbildungen in Bereichen in denen Frauen unterrepräsentiert sind, soll erhoben und ausgewertet werden.
- Zusätzlich zum Punkt der Abwesenden soll die Auswertung der Elternzeitausfälle (volles und teilweises Beschäftigungsverbot) erhoben werden.
- Eine zusätzliche Auswertung soll im technischen und nichttechnischen Bereich bei allen Beschäftigten (bei der Rubrik „Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen“) vorgenommen werden.
- 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. Daran wird auch weiterhin festgehalten.

- Um den Anteil der Frauen in den höheren Besoldungs-/Entgeltgruppen des gehobenen Dienstes und insbesondere auch in Führungspositionen zu erhöhen, werden die Führungskräfte weiterhin sensibilisiert, Frauen im jährlichen Mitarbeitendengespräch die Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung aufzuzeigen und diese zu motivieren, von entsprechenden Angeboten Gebrauch zu machen.
- Die BITBW fördert weiterhin die berufliche Fort- und Weiterbildung von Frauen. Sie ist bestrebt, Fortbildungen so zu organisieren, sodass auch Teilzeitkräfte gut daran teilnehmen können.
- Frauenspezifische Fortbildungen werden durch das oben erläuterte Netzwerk `women@bitbw` gesteuert. Dieses plant Maßnahmen und Fortbildungen nur für Frauen für alle berufsspezifischen Themen sowohl bei Führungsfunktion als auch bei Nichtführungsfunktion.
- Es wird weiterhin darauf hingewiesen, bei Bewerbungs- und Personalauswahlgesprächen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, gleich viele Frauen wie Männer einzuladen oder darauf zu achten, dass alle Bewerberinnen, die das in der Ausschreibung vorgegebene Anforderungs- und Qualifikationsprofil formal aufweisen, eingeladen werden (vgl. § 10 Absatz 1 ChancenG).
- Es wird ein Mentoringprogramm initiiert. Dieses ist zwar nicht ausschließlich für Frauen. Unterstützt diese aber bei der Vernetzung und in ihrer beruflichen Vernetzung.
- Es wird ein Führungskräftefeedback durchgeführt, bei dem auch abgefragt wird inwieweit Führungskräfte das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Teilzeittätigkeit und somit auch die Förderung von Frauen unterstützen und vorantreiben. Nachgelagert erfolgt dann basierend auf den Ergebnissen des Führungskräftefeedbacks für alle Führungskräfte eine Lernentwicklungsreise. Im Rahmen dieser sollen dann auch Führungskräften im Hinblick auf Vereinbarkeitsthemen und die Förderung von Frauen sensibilisiert und geschult werden.
- Zudem ist die Beauftragte für Chancengleichheit frühzeitig bei Entscheidungen über Einstellungen und Beförderungen zu beteiligen (vgl. § 11 Absatz 4 ChancenG). Sie muss von der Dienststelle so rechtzeitig beteiligt werden, dass sie an der Entscheidungsfindung noch gestaltend mitwirken und Einfluss nehmen kann.

Die BITBW hat eine geschlechtergerechte Sprache in dem Schriftverkehr der BITBW etabliert. Die Kolleginnen und Kollegen sollen mehr sensibilisiert werden, um diese sachgerecht anzuwenden.

3. Beteiligung der BfC und der Interessenvertretungen

Die BfC bei der IT Baden-Württemberg hat an der Erstellung des Chancengleichheitsplans mitgewirkt (§ 5 Absatz 4 ChancenG).

Die Erstellung und Endfassung wurde vom Personalrat im Rahmen seiner Zuständigkeit gebilligt (§§ 70 Absatz 1 Nr. 10, 75 Absatz 4 Nr. 19 Landespersonalvertretungsgesetz). Die Schwerbehindertenvertretung wurde gemäß den rechtlichen Grundlagen (§ 178 Abs. 2 S. 1 SGB IX) beteiligt.

4. Bekanntmachung Chancengleichheitsplans

Der Chancengleichheitsplan wird auf der Homepage und im Intranet der BITBW veröffentlicht.