Auszug aus dem

Gleichstellungsplan der Zentralen Stelle für Informationstechnik im Sicherheitsbereich für die Jahre 2021 bis 2024

1 Inhaltsverzeichnis

1 Inhaltsverzeichnis 2

2 Vorwort des Präsidenten 3

3 Personalstruktur der ZITiS 4

3.1 Geschlechterverteilung 4

3.1.1 Gesamtpersonalbestand 4

3.1.2 Beamtinnen und Beamte 5

3.1.3 Tarifbeschäftigte 6

3.2 Altersstruktur 6

3.3 Personalgewinnung und Studienförderung 7

3.4 Berufliche Entwicklung 7

3.5 Arbeitsformen und Arbeitsumfang 8

3.5.1 Vollzeitbeschäftigung 8

3.5.2 Teilzeitbeschäftigung 8

3.5.3 Mobiles Arbeiten 9

3.5.4 Beurlaubung 9

3.5.5 Altersteilzeit 9

4 Ziele zur Gleichstellung der Frauen in der ZITiS 10

5 Maßnahmen zur Verbesserung der Situation von Frauen in der ZITiS 11

5.1 Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen 11

5.2 Gleichstellung der Geschlechter in der Besetzung von Stellen des technischen Bereiches 11

5.3 Verantwortung der Personen in Führungspositionen 11

5.4 Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf 12

5.5 Informationen und Schulungen zu Fragen der Gleichstellung 12

5.6 Berücksichtigung der geschlechtlichen Vielfalt 12

6 Ausblick 13

2 Vorwort des Präsidenten

Ich freue mich, Ihnen heute den ersten Gleichstellungsplan der ZITiS vorlegen zu können. Die Ziele und Maßnahmen sind in enger und konstruktiver Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten vereinbart worden.

Nach § 11 Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) stellt der Gleichstellungsplan ein wesentliches Instrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung dar. Er dient der Erreichung der Ziele des Bundesgleichstellungsgesetzes, welche in der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege für Frauen und Männer liegen. Die Umsetzung des Gleichstellungsplans stellt eine besondere Verpflichtung der Personalverwaltung, der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben und der Dienststellenleitung dar. Darüber hinaus will die ZITiS die Gleichstellung aller Beschäftigten aller Geschlechter erreichen.

Die Reduzierung der Unterrepräsentanz von Frauen stellt die ZITiS vor große Herausforderungen. Dies liegt in erster Linie an der überwiegend naturwissenschaftlichen und technischen Ausrichtung der Geschäftsfelder der ZITiS: Telekommunikationsüberwachung, Digitale Forensik, Kryptoanalyse und Big-Data-Analysen haben als Schwerpunkt die Informationstechnik. Bei den entsprechenden Studienabschlüssen in den klassischen MINT-Fächern ist der Frauenanteil immer noch unter 50 Prozent, weshalb auch der Anteil der Bewerberinnen entsprechend gering ausfällt.

Als neue, junge Behörde bieten wir flexibel und solide allen Beschäftigten die Vorzüge eines öffentlichen Arbeitgebers. Wir wollen die vollständige Chancengleichheit für alle Beschäftigten erreichen, denn Gleichstellung in der ZITiS geht uns alle an und ist eine gemeinschaftliche Aufgabe. Bitte unterstützen Sie die Umsetzung unseres ersten Gleichstellungsplans.

Ihr

Wilfried Karl

(im Original gezeichnet)

München, Dezember 2020

3 Personalstruktur der ZITiS

3.1 Geschlechterverteilung

3.1.1 Gesamtpersonalbestand

Der Stichtag für die Bestandsaufnahme ist entsprechend den Vorgaben des BGleiG der 30.06.2020. Die ZITiS ist seit ihrer Errichtung am 02.05.2017 auf 162 Personen angewachsen, die Planstellen besetzen. Davon sind 58 Frauen, 103 Männer und 1 Person mit dem Personenstand „divers“. Der Frauenanteil beträgt 35,8 Prozent.

Stand 30.06.2020	Gesamt	Frauen		Männer		Divers	
	Anz.	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Beschäftigte	162	58	35,8	103	63,6	1	0,6

Unterrepräsentanz von Frauen in roter Schrift

Die Stellen der ZITiS sind grds. unbefristete Stellen. Lediglich bei Sachgründen (z.B. Elternzeit, drittmittelfinanzierte Projekte) ist die Beschäftigung befristet. Alle Stellen der ZITiS sind Planstellen und können somit grundsätzlich mit Beamtinnen und Beamten und Tarifbeschäftigten besetzt werden. Tarifbeschäftigte können im Rahmen des Verbeamtungskonzeptes der ZITiS auf Wunsch verbeamtet werden, sofern die erforderlichen persönlichen Voraussetzungen erfüllt werden.

Der Anteil von Tätigkeiten des höheren Dienstes mit entsprechendem Vergütungsniveau ist bei der ZITiS mit 53,3 Prozent überproportional hoch, da für die Aufgaben der ZITiS hochqualifiziertes Personal mit besonderer Expertise benötigt wird.

3.1.2 Beamtinnen und Beamte

Von 162 Planstellen sind am Stichtag 30.06.2020 25 Planstellen mit Beamtinnen und 41 Planstellen mit Beamten besetzt, was einen Frauenanteil von 37,9 % darstellt.

Stand 30.06.2020	Gesamt	Frauen		Männer		Divers	
	Anz.	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Verbeamtete Personen	66	25	37,9	41	62,1	0	0

Unterrepräsentanz von Frauen in roter Schrift

3.1.2.1 Höherer Dienst

Bezogen auf die einzelnen Besoldungs-und Laufbahngruppen ergibt sich ein differenzierteres Bild: Bei allen Laufbahngruppen (ausgenommen einfacher Dienst, da dieser bei der ZITiS nicht vorkommt), ist bei detaillierter, auf einzelne Besoldungsgruppen bezogener Betrachtung festzustellen, dass der Frauenteil in den Spitzenämtern deutlich unter dem Frauenanteil der jeweiligen Laufbahn bleibt.

Im Bereich der B-Besoldung ist zum Stichtag 30.06.2020 keine Frau vertreten (Frauenanteil von 0 %).
...

Auch im Spitzenamt A16 der A-Besoldung ist keine Frau vertreten.
...

3.1.2.2 Gehobener Dienst

Im gehobenen Dienst sind Frauen - im Gegensatz zum höheren Dienst - im Spitzenamt vertreten. Jedoch liegt der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe A13gD mit 28,6% deutlich unter dem Gesamtfrauenanteil von 38,5%.
...

3.1.2.3 Mittlerer Dienst

Im mittleren Dienst überwiegt in allen Ämtern - soweit diese bei der ZITiS vorhanden sind - der Frauenanteil.
...

3.1.2.4 Differenzierung nach Verwaltung und Geschäftsfeldern (GF)

Die Differenzierung zeigt, dass in den Geschäftsfeldern nur 2 Frauen (8 %) verbeamtet sind. In der Verwaltung sind es 23 Frauen, was einem Frauenanteil von 54,8 % entspricht.
...

3.1.3 Tarifbeschäftigte

3.1.3.1 Gesamtüberblick

Der Anteil der Frauen an den Tarifbeschäftigten der ZITiS beträgt insgesamt 34,4 %. Dabei zeigt sich eine durchgehende Unterrepräsentanz von Frauen in allen Entgeltgruppen des gehobenen und des höheren Dienstes. Im vergleichbaren mittleren Dienst hat der Frauenanteil mit 46,7% fast die Parität erreicht, nur in der höchsten Entgeltgruppe des vergleichbaren mittleren Dienstes sind mit 33,3% die Frauen deutlich geringer vertreten.

…

3.1.3.2 Differenzierung nach Verwaltung und Geschäftsfeldern (GF)

Eine differenzierte Betrachtung des Frauenanteils bei den Tarifbeschäftigten der Verwaltung und der Geschäftsfelder zeigt große Unterschiede. So ist der Frauenanteil in den Geschäftsfeldern in den Entgeltgruppen des vergleichbaren höheren und gehobenen Dienstes mit 28,2 % bzw. 30 % deutlich geringer als in der Verwaltung mit 55,6 % bzw. 36,4%.

…

3.2 Altersstruktur

Das Durchschnittsalter der 162 Beschäftigten beträgt 38,6 Jahre. Diese relativ junge Altersstruktur der ZITiS ist der Neugründung der Behörde geschuldet und verursacht derzeit nur eine sehr geringe altersbedingte Fluktuation. Dennoch ist in einem lebensphasenorientierten Personalmanagement das zukünftige altersbedingte Ausscheiden von Beschäftigten zu berücksichtigen und vorausschauend zu planen.

...

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten in der Verwaltung und in den Geschäftsfeldern ist ähnlich.

...

3.3 Personalgewinnung und Studienförderung

Die Personalgewinnung fokussiert sich auf die Gewinnung von Personen mit technischer Qualifikation und fachlicher Expertise für die Geschäftsfelder der ZITiS. Hierfür gehen deutlich weniger Bewerbungen ein als für die Stellen der Verwaltung. Auch zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Geschäftsfeldern.

Geschäftsfeld	Durchschnittliche Anzahl der Bewerbungseingänge (2017 – 2019)
Kryptoanalyse	3,9
Telekommunikationsüberwachung	5,2
Digitale Forensik	6,7
Big Data Analyse	11,7

Zusätzlich bewerben sich kaum Frauen auf die ausgeschriebenen technischen Stellen. Bereits in den informationstechnischen Studiengängen sind die Studentinnen deutlich in der Unterzahl. Bei gleicher Eignung, Leistung und Befähigung werden daher Frauen bevorzugt bei der ZITiS eingestellt, um die Gleichstellung der Geschlechter in der ZITiS zu erreichen.

Auch für die Studienförderung der ZITiS bewerben sich leider kaum interessierte und geeignete Frauen. Bisher konnte nur an eine Frau die Studienförderung der ZITiS vergeben werden.

3.4 Berufliche Entwicklung

Die berufliche Entwicklung bei der ZITiS passt sich den Lebensphasen an. So können sich Phasen der fachlichen Weiterentwicklung und Qualifizierung ablösen durch Phasen der privaten Lebensplanung wie z.B. Familienzeit. Dies unterstützt die ZITiS z.B. durch die grundsätzliche Ermöglichung des mobilen Arbeitens und Teilzeitbeschäftigung (auch in Führungspositionen).

Die Personalentwicklung der ZITiS unterstützt auf dem persönlichen Karrierepfad durch erforderliche Weiterbildung und Qualifizierung, durch Führungskräfteentwicklung und Einzel- sowie Teamcoaching.

3.5 Arbeitsformen und Arbeitsumfang

3.5.1 Vollzeitbeschäftigung

Alle Beschäftigten können bei der ZITiS in Vollzeit arbeiten. Für die Tarifbeschäftigten gilt dabei die 39-Stunden-Woche, für die verbeamteten Personen die 41-Stunden-Woche.

Auf Antrag können verbeamtete Personen die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 41 auf 40 Stunden verkürzen, wenn

- für sie eine Schwerbehinderung ab einem Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt oder
- sie für ein Kind unter 12 Jahren Kindergeld erhalten oder
- sie besondere Verpflichtungen für die Pflege von engsten Angehörigen übernommen haben.

Diese Möglichkeit wird bei der ZITiS selbstverständlich genutzt und erleichtert den Beschäftigten die Work-Life-Balance.

3.5.2 Teilzeitbeschäftigung

Beamtinnen und Beamten können sich auf die Regelungen zur Teilzeit in §§ 91f. Bundesbeamtengesetz (BBG) - insbesondere den Rechtsanspruch auf Teilzeitreduzierung gemäß § 92 BBG - berufen. Zudem steht Beamtinnen und Beamten während der Elternzeit ein Anspruch auf Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung bei ihrem Dienstherrn von bis zu 30 Wochenstunden im Durchschnitt eines Monats (§ 7 Mutterschutz- und Elternzeitverordnung) zu, sofern zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Für Tarifbeschäftigte gelten die allgemeinen Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG). Dort sind nicht nur die Rahmenbedingungen von Teilzeitbeschäftigung festgelegt, das Gesetz enthält auch einen Rechtsanspruch auf Arbeitszeitreduzierung (§ 8 TzBfG). Darüber hinaus kann sich auch ein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung aus anderen spezialgesetzlichen Vorschriften ergeben:

- Während einer Familienpflegezeit können Beschäftigte ihre Arbeitszeit bis zu 24 Monate lang auf mindestens 15 Wochenstunden reduzieren, § 2 Familienpflegezeitgesetz.
- Während der Elternzeit können Beschäftigte für mindestens 2 Monate eine Teilzeittätigkeit zwischen 15 und 30 Wochenstunden aufnehmen, § 15 Abs. 7 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG).
- Zur häuslichen Pflege naher Angehöriger gibt es die Möglichkeit der teilweisen Arbeitsfreistellung im Rahmen der Pflegezeit für einen Zeitraum von bis zu 6 Monaten, § 3 Pflegezeitgesetz.

Zudem haben schwerbehinderte Beschäftigte einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn diese wegen Art und Schwere der Behinderung erforderlich ist, § 81 Abs. 5 Sozialgesetzbuch IX.

Bei der ZITiS wird die Teilzeitbeschäftigung sehr flexibel angeboten. Allerdings wird die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung bisher nur vereinzelt wahrgenommen. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen liegt dabei bei 13,8 %.
...

3.5.3 Mobiles Arbeiten

Bei der ZITiS ist - in Abstimmung mit der direkten Führungskraft und soweit die übertragenen Aufgaben es zulassen - das mobile Arbeiten flexibel möglich. Seit der Corona-Pandemie hat sich diese Arbeitsweise insbesondere für Beschäftigte mit Betreuungspflichten oder Pflegeverpflichtungen bewährt.

3.5.4 Beurlaubung

Die Beurlaubung für einen längeren Zeitraum, z.B. für das Schreiben der Masterarbeit im privat durchgeführten berufsbegleitendem Studium oder aus persönlichen und/oder familiären Gründen ist in Absprache mit der direkten Führungskraft und auf Antrag möglich. So können ggf. verschiedene Lebensphasen flexibel gestaltet werden, ohne die Beschäftigung bei der ZITiS aufgeben zu müssen.

3.5.5 Altersteilzeit

Die Altersteilzeit ermöglicht einen gleitenden Übergang in den Ruhestand. Dabei wird die bis zur Rente verbleibende Arbeitszeit halbiert. Derzeit nehmen bei der ZITiS noch keine Beschäftigten die Altersteilzeit in Anspruch.

4 Ziele zur Gleichstellung der Frauen in der ZITiS

Folgende Ziele werden mit diesem Gleichstellungplan in den nächsten vier Jahren vorrangig verfolgt, um die Gleichstellung der Geschlechter in der ZITiS zu verbessern und zu verwirklichen:

1. Führungskräfteentwicklung: Alle Führungskräfte der ZITiS unterstützen Frauen in ihren Bestrebungen, Führungskraft zu werden und Führungskraft zu sein. Alle Führungskräfte werden für das Thema der Gleichstellung der Geschlechter sensibilisiert.

2. Der Anteil von Frauen im höheren Dienst wird deutlich erhöht. Ziel ist die langfristige Angleichung des Frauen- und Männeranteils im höheren Dienst.

3. Der Anteil von Frauen in den Spitzenämtern des gehobenen und des höheren Dienstes - sowohl bei den Tarifbeschäftigten wie auch bei den verbeamteten Personen – wird erhöht. Ziel ist die langfristige Angleichung des Frauen- und Männeranteils in den Spitzenämtern.

4. Der Anteil von Frauen auf Stellen im technischen Bereich, insbesondere in den Geschäftsfeldern wird erhöht.

5. Ausbildungs- und Aufstiegsprogramme inkl. der Studienförderung sollen so konzipiert oder ggf. überarbeitet werden, dass sich möglichst viele geeignete Frauen bewerben.

6. Das Personalmarketing soll Frauen mit technischer Qualifikation als Zielgruppe der ZITiS ansprechen.

7. Im Rahmen der Personalbindung von Frauen sollen alle Personalbindungsmaßnahmen ausgeschöpft werden, um Frauen in der ZITiS zu halten.

5 Maßnahmen zur Verbesserung der Situation von Frauen in der ZITiS

5.1 Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen

Die ZITiS will den Anteil der Frauen in Führungspositionen halten und weiter steigern. Die Personen in Leitungsfunktionen sollen mögliche interne Kandidatinnen sehr frühzeitig auf eine bevorstehende Ausschreibung ansprechen. Alle zu besetzenden Führungspositionen sind extern auszuschreiben.

5.2 Gleichstellung der Geschlechter in der Besetzung von Stellen des technischen Bereiches

Es ist in ausgeschriebenen Stellen textlich darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind und bei vergleichbarer Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Frauen bevorzugt eingestellt werden.

Des Weiteren unterstützt die ZITiS den gleichberechtigten Anspruch auf Gleichheit von Frauen, Männern und diversgeschlechtlichen Menschen auch in den Stellenbesetzungsverfahren.

5.3 Verantwortung der Personen in Führungspositionen

Die Führungskräfte sind verpflichtet, sich über Maßnahmen zur beruflichen Gleichstellung aller Geschlechter, zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Diversitätskompetenz zu informieren und sollen an entsprechenden Schulungen teilnehmen. Die Führungskräfte sind in einer Vorbildfunktion ihren Beschäftigten gegenüber angehalten, auf die Einbindung von weiblichen Formen in sämtlicher internen und externen Kommunikation, vorzugsweise in gendergerechter Sprache zu achten.

5.4 Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern, wird allen Beschäftigten, insbesondere denen mit minderjährigen Kindern und Beschäftigten, die pflegebedürftige Personen betreuen, im ggf. erforderlichen Maß Teilzeit ermöglicht und/oder angeboten die Gleitzeit, unter Berücksichtigung der Vorgaben zur Service- und Rahmenarbeitszeit, vollumfänglich zu nutzen. Des Weiteren wird gemäß § 16 Absatz 1 BGleiG Beschäftigten mit Betreuungspflichten, die ihren Flexibilitätsbedarf nicht über Gleitzeit decken können, zur Erfüllung ihrer Betreuungspflichten mobile Arbeit gewährt, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Um die Teilnahme an flexiblen Arbeitszeitmodellen zu erleichtern, sollen für Arbeitsplätze, an denen Bedarf besteht, klare Vertretungsregelungen geschaffen werden, soweit dies durch eine interne Änderung in der Arbeitsorganisation ermöglicht werden kann. Interne Veranstaltungen und Besprechungen sowie Dienstreisen und andere Veranstaltungen sollten nach Möglichkeit innerhalb der Servicezeit durchgeführt werden.

Soweit eine Kinderbetreuung oder Pflege einer pflegebedürftigen Person nicht anders erfolgen kann, sollen die die Kosten der Ersatzbetreuung bzw. Ersatzpflege erstattet, die durch eine Abendveranstaltung oder Dienstreise und den damit verbundenen längeren Arbeitszeiten entstanden sind.

Während einer Elternzeit oder anderen familienbedingten Beurlaubung soll Kontakt zu den beurlaubten Personen gehalten werden. Mit den beurlaubten Personen sind weitere Maßnahmen zu besprechen, z.B. ob sie im Verteiler der Emails bleiben, die an alle Beschäftigten verschickt werden.

Die ZITiS bietet Unterstützung bei der Kinderbetreuung an: Zum einen über die Kooperation mit Kindertageseinrichtungen in Standortnähe, zum anderen über die Eltern-Kind-Zimmer in der Hauptliegenschaft Zamdorfer Straße. Bei Bedarf soll auch es auch Eltern-Kind-Zimmer in weiteren Liegenschaften der ZITiS geben.

5.5 Informationen und Schulungen zu Fragen der Gleichstellung

Es werden den Beschäftigten Schulungen zum Thema Gleichstellung und dem Umgang mit grenzüberschreitendem Verhalten wie Mobbing, Sexismus und Diskriminierung am Arbeitsplatz angeboten, um ein stärkeres Bewusstsein für die berufliche Gleichstellung aller Geschlechter zu schaffen.

5.6 Berücksichtigung der geschlechtlichen Vielfalt

Dieser Gleichstellungsplan beruht auf § 11 BGleiG, dessen Ziel die Gleichstellung von Frauen und Männern ist. Die gesellschaftliche Realität der geschlechtlichen Vielfalt ist noch nicht in der Gleichstellung aller

Geschlechter abgebildet. Die ZITiS berücksichtigt die geschlechtliche Vielfalt in der Unterstützung von Maßnahmen, welche im Gutachten „Geschlechtliche Vielfalt im öffentlichen Dienst. Empfehlungen zum Umgang mit Angleichung und Anerkennung des Geschlechts im öffentlichen Dienst“, herausgegeben durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, vorgestellt werden.

6 Ausblick

Mit diesem ersten Gleichstellungplan startet die ZITiS in die strukturierte Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern, ja aller Geschlechter. Im Rahmen des Aufwuchses wird sich die ZITiS entwickeln und verändern. Deshalb wird in der jährlichen Evaluation der Maßnahmen und Kennzahlen überprüft, ob die vereinbarten Maßnahmen noch greifen oder ggf. nachjustiert werden müssen. Der jeweilige Zwischenstand wird dokumentiert und dient in der Gesamtschau als Ausgangspunkt für den folgenden Gleichstellungsplan.