

Gleichstellungsplan der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit

Gültigkeitszeitraum: 1. Juni 2011 bis 31. Mai 2015

Präambel

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist als gesetzlicher Auftrag im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland verankert. Diesem verfassungsrechtlichen Grundsatz wird mit dem Bundesgleichstellungsgesetz (BGleGG) Rechnung getragen

Das Bundesgleichstellungsgesetz verpflichtet alle Beschäftigten, insbesondere Führungskräfte, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und dabei eng mit den Gleichstellungsbeauftragten zu kooperieren. Konkret bedeutet dies, dass bei allen Maßnahmen und Entscheidungen die Ausgangsbedingungen und Auswirkungen auf die Teilhabe der Geschlechter zu berücksichtigen sind, um durch eine Ausrichtung der Maßnahmen und Entscheidungen die Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen.

Gleichstellungspolitik ist ein integraler Bestandteil des Personalmanagements und damit Querschnittsaufgabe für alle Führungskräfte und Entscheidungsträger (§2 BGleGG) der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit. In ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich liegt damit die Umsetzungsverantwortung (§11 Abs. 1 Satz 2 BGleGG) bei jeder Führungskraft.

Der Gleichstellungsplan der HdBA ist ein zentrales Instrument einer auf Chancengleichheit von Frauen und Männern gerichteten Personalplanung – insbesondere der Personalentwicklung – sowie zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben. Zu Letzterem ist die HdBA durch die Teilnahme am Audit zur „familiengerechten Hochschule“ bereits einige Selbstverpflichtungen eingegangen; die dabei spezifizierten Ziele decken schon zu einem nennenswerten Teil Themen auch des Gleichstellungsplanes ab.

Für eine Verbesserung der Rahmenbedingungen bei der Vereinbarung von Arbeits- und Privatleben gibt es darüber hinaus ein breites Angebot, das von der Bundesagentur für Arbeit zentral zur Verfügung gestellt (z. B. den Organisationsservice Kinder und Pflege, OKiP) und von der HdBA als besondere Dienststelle der BA genutzt wird. Die Familienorientierung der HdBA soll auch dazu beitragen, in Zukunft verstärkt ältere, erfahrenere Studieninteressierte zur Aufnahme eines Studiums an der HdBA und damit auch als Arbeitskräfte der Bundesagentur für Arbeit gewinnen zu können.

Der Gleichstellungsplan zielt primär auf den Abbau der Unterrepräsentation von Frauen. Eine solche liegt an der HdBA grundsätzlich dann vor, wenn der Frauenanteil innerhalb einer Vergütungs- oder Besoldungsgruppe oder in Funktionen mit Leitungsaufgaben weniger als die Hälfte beträgt. Ein Schwerpunkt des Gleichstellungsplans ist die Erhöhung des Frauenanteils bei den auf eine Professur Berufenen.

Grundlage dieses 1. Gleichstellungsplans der HdBA ist die Statistik zum 1. Mai 2011, der Plan ist bis zum 31. Mai 2015 gültig.

Inhalt

I. Rahmenbedingungen	4
II. Gleichstellung von Frauen und Männern	4
II.1 Bestandsaufnahme	4
II.2 Zielsetzungen zum Abbau von Unterrepräsentanzen	6
II.3 Maßnahmenkatalog	6
III. Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben	7
III.1 Bestandsaufnahme	7
III.2 Zielsetzungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben	8
III.3 Maßnahmenkatalog	8
IV. Schlussbestimmung	9

I. Rahmenbedingungen

Die Hochschule der Bundesagentur für Arbeit ist eine eigenständige Dienststelle der Bundesagentur für Arbeit. Zum 1. Mai 2011 waren insgesamt 85 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (nach Köpfen) an der HdBA beschäftigt, darunter 40 Frauen. Dies entspricht einem Anteil von 47 Prozent. Somit besteht allgemein betrachtet eine geringfügige Unterrepräsentanz von Frauen in der HdBA.

In den folgenden Berechnungen sind studentische Hilfskräfte, Praktikantinnen und Praktikanten nicht berücksichtigt.

II. Gleichstellung von Frauen und Männern

II.1 Bestandsaufnahme

In den administrativen und Servicebereichen der Hochschule liegt der Frauenanteil insgesamt bei 60,4 Prozent. Betrachtet man ihn nach den Entgeltgruppen differenziert, zeigt sich, dass die Überrepräsentation nur in den mittleren Gruppen (TE V und TE VI bzw. A5 bis A9) gegeben ist, während auf den unteren (TE VII und TE VIII bzw. A4) und oberen Tätigkeitsebenen (TE II bis TE IV bzw. A9 bis A13) Männer leicht (untere Ebenen) oder stark (obere Ebenen) überrepräsentiert sind.

Tätigkeitsebenen und Besoldungsgruppen in administrativen und Servicebereichen

Tätigkeitsebene/ Besoldungsgruppe	Gesamtzahl	davon Frauen	Frauenanteil
TE VII, TE VIII/ A4	11	5	45,45 %
TE VI, TE V/ A5-A9 mD	24	19	79,17 %
TE IV, TE III, TE II/ A9 gD-A13gD	13	5	38,46 %
TE I, AT / A13hD-B7	0	0	0

Anders stellt sich das beim wissenschaftlichen Personal dar. Insgesamt sind hier 37 Prozent der Beschäftigten weiblich. Während in der für diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter niedrigsten Ebene (TE II bzw. A13; das sind Fachlehrkräfte) der Frauenanteil bei 60 Prozent liegt, sind Frauen schon bei den wissenschaftlichen Lehrkräften (TE 1 bzw. A14) mit 37,5 Prozent und erst recht unter den außertariflich bezahlten Kräften (Professorinnen und Professoren) mit weniger als 21 Prozent stark bzw. sehr stark unterrepräsentiert.

Tätigkeitsebenen und Besoldungsgruppen im wissenschaftlichen Bereich

Tätigkeitsebene/ Besoldungsgruppe	Gesamtzahl	davon Frauen	Frauenanteil
TE II/ A13gD	5	3	60 %
TE I/ A14	8	3	37,5 %
AT/ C3, W2	24	5	20,8 %

Der Anteil von Frauen unter den Studierenden an der HdBA liegt seit Aufnahme des Lehrbetriebs bei etwa 70 Prozent.

Der Senat hat im vergangenen Jahr eine Änderung der Berufungsordnung der Hochschule verabschiedet, die inzwischen in Kraft getreten ist. Darin wird erklärt, dass die

HdBA bestrebt ist, den Anteil an Professorinnen zu erhöhen. So lange Frauen auf Professuren unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer einzuladen, die die in der Ausschreibung vorgegebene Qualifikation aufweisen, sofern Bewerbungen von Frauen in ausreichender Zahl vorliegen (§6 Abs. 4 Berufsordnung). Berufungskommissionen sollen grundsätzlich geschlechterparitätisch besetzt werden (§4 Abs. 3 Berufsordnung).

Verteilung von Studentinnen und Studenten nach Immatrikulationsjahrgang

Immatrikulationsjahrgang	Gesamtzahl	davon Frauen	Frauenanteil
Kohorte 2006	263	180	68,44 %
Kohorte 2007	212	155	73,11 %
Kohorte 2008	349	258	73,92 %
Kohorte 2009	388	289	74,48 %
Kohorte 2010	300	213	70,99 %

Die Hochschule setzt Sach- und Personalmittel ein, um qualifizierte Wissenschaftlerinnen als Professorin zu gewinnen oder zu halten.

Die Hochschule erklärt in den Stellenausschreibungen für Professuren und Lehrkräfte regelmäßig ihr Bestreben, den Anteil von Frauen signifikant zu erhöhen und fordert qualifizierte Frauen auf, sich zu bewerben. Vakante Stellen werden grundsätzlich als teilzeitgeeignet ausgeschrieben.

Die Auswertung der Personalbeurteilungen (die gibt es nur beim administrativem und Servicepersonal sowie den Lehrkräften) gibt keinen Hinweis auf eine Benachteiligung von Frauen und/ oder Teilzeitkräften. Die Daten werden hier nicht dargestellt, weil aufgrund der kleinen Zahl von Betroffenen ein personenbezogener Rückschluss möglich wäre. Leistungszulagen für Professorinnen und Professoren sind verfahrensbedingt bislang nur an so wenige gezahlt worden, dass eine entsprechende Auswertung noch nicht möglich ist.

Die Hochschule (Campus Mannheim) beteiligt sich an einem Dual Career Netzwerk der Metropolregion Rhein-Neckar.

II.2 Zielsetzungen zum Abbau von Unterrepräsentanzen

Ziel des Bundesgleichstellungsgesetzes ist die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung. Zur Erreichung dieses Ziels verpflichten sich die Hochschulleitung und der Senat der HdBA folgende Aufgaben aktiv umzusetzen:

- Abbau von individuellen und strukturellen Benachteiligungen insbesondere im Hinblick auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben/Familie.
- Abbau von quantitativer Unterrepräsentanz auf allen Tätigkeitsebenen durch Annäherung an eine zahlenmäßig gleiche Beteiligung von Frauen und Män-

nen vor allem bei den Professuren und (anderen) Leitungsfunktionen sowie bei wissenschaftlichen Lehrkräften.

- Die HdBA ist sich mit der Trägerin der Hochschule einig, dass der Anteil männlicher Studierender erhöht werden soll. Das impliziert auch eine gezielte Ansprache männlicher potenzieller Bewerber durch die Arbeitsagenturen.

II.3 Maßnahmenkatalog

Frauen sind dort zu fördern, wo sie unterrepräsentiert sind, ihr Anteil also unter 50 Prozent der Beschäftigten liegt.

- Eine Unterrepräsentanz liegt bei den Professuren vor. In der Laufzeit dieses Gleichstellungsplans soll der Anteil der Professorinnen von knapp 21 Prozent auf ein Drittel ansteigen. Von den derzeit zehn vakanten Professuren sollen demnach mindestens sechs mit Frauen besetzt werden. Langfristig soll der Frauenanteil auf 50 Prozent angehoben werden.
- Bei den Neubesetzungen von Positionen für wissenschaftliche Lehrkräfte (Entgeltgruppe TE I) wird in der Laufzeit dieses Gleichstellungsplans darauf geachtet, dass mindestens die Hälfte dieser Lehrkräfte Frauen sind; bislang sind es drei von acht.
- Alle Stellen werden weiterhin grundsätzlich als teilzeitgeeignet ausgeschrieben. In den Stellenanzeigen soll künftig regelmäßig auch eine Frau als Ansprechpartnerin für Nachfragen von Bewerberinnen und Bewerbern benannt werden
- Führungskräften auf allen Ebenen werden verstärkt Schulungen zu den Themen Bundesgleichstellungsgesetz, Gender Mainstreaming und Diversity Management angeboten.
- Bei Berufungsverfahren sollen einschlägig ausgewiesene Wissenschaftlerinnen von einem dafür bestimmten Mitglied der Berufungskommission oder des Senats aktiv angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert werden. Diese Aktivitäten sollen im Kommissionbericht explizit dokumentiert werden.
- Stärker noch als bisher schon soll die Spezifizierung von Auswahlkriterien in den Berufungskommissionen Gender-sensitiv gestaltet werden. Ein entsprechendes Verfahren wird ausgearbeitet.
- Bei Bewerbungsgesprächen wird auf die an der HdBA gebotenen Möglichkeiten zur Förderung der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben hingewiesen.
- Die Hochschule wird systematisch das Geschlecht der eingesetzten Lehrbeauftragten erheben und nötigenfalls Fördermaßnahmen ergreifen.
- Im Gültigkeitszeitraum dieses Gleichstellungsplans werden weitere Maßnahmen spezifiziert werden.

III. Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben

III.1 Bestandsaufnahme

Die HdBA ist am 9. Dezember 2009 von der berufundfamilie GmbH als familienfreundliche Hochschule zertifiziert worden. Bis zum Dezember 2012 sollen die im Rahmen der Auditierung erarbeiteten Ziele und Maßnahmen umgesetzt werden, um die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben weiter zu verbessern. Anschließend wird bei einer Re-Auditierung überprüft, inwieweit die gesetzten Ziele erreicht worden sind. Gegebenenfalls wird das Zertifikat bei einer erfolgreichen Re-Auditierung bestätigt.

Teilzeitbeschäftigung von administrativem und Service-Personal

Tätigkeitsebene/ Besoldungsgruppe	Gesamtzahl	davon Frauen	Frauenanteil
TE VII, TE VIII/ A4	1	1	100 %
TE VI, TE V/A5-A mD	7	7	100 %
TE IV, TE III, TE II/ A9 gD-A13gD	4	4	100 %
TE I, AT /A13hD-B7	0	0	0

Wesentlich für die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privat-, vor allem Familienleben ist die flexible Verteilung der Arbeitszeit und soweit möglich auch des Arbeitsortes. Die Bundesagentur bietet ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern seit langem eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit, Teilzeitbeschäftigung, Langzeitkonten sowie alternierende Telearbeit an. All dies gilt grundsätzlich auch für die Beschäftigten der HdBA.

Teilzeitbeschäftigung von wissenschaftlichem Personal

Tätigkeitsebene/ Besoldungsgruppe	Gesamtzahl	davon Frauen	Frauenanteil
TE II/ A13gD	0	0	0 %
TE I/A14	1	1	100 %
AT	1	0	0 %

Das wissenschaftliche Personal der HdBA gestaltet seine Arbeitszeit – außer den Präsenzzeiten in der Lehre und bei der Gremienarbeit – weitgehend individuell. Teilzeitbeschäftigung spielt bei den Lehrenden an der HdBA keine große Rolle. Unter

den Professorinnen und Professoren arbeitet eine Person in Teilzeit, das gilt auch für die (wissenschaftlichen) Lehrkräfte. Bei den administrativen und Service-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern sind es zwölf Personen (das sind 14 Prozent dieser Statusgruppe), ausnahmslos Frauen.

III.2 Zielsetzungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben

Die Führungskräfte der HdBA sind angehalten im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Überbelastungen zu schützen und die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben zu beachten und im Rahmen ihrer Möglichkeiten zu verbessern.

Die Hochschule wirkt im Rahmen ihrer Möglichkeiten darauf hin, dass alle Chancen von familiengerechten Arbeitszeitmodellen verstärkt auch durch männliche Beschäftigte in Anspruch genommen werden können, um so die Akzeptanz „aktiver Vaterschaft“ unter allen Kolleginnen und Kollegen zu erhöhen. Die HdBA achtet darauf, dass Versetzungswünsche aus familiären Gründen zeitnah zu realisieren sind und die Rückkehr von Beurlaubten termingerecht umgesetzt wird.

Der Organisationservice Kinder und Pflege (OKiP) der Bundesagentur für Arbeit steht auch den Beschäftigten der HdBA zur Verfügung. Dadurch wird in Zusammenarbeit mit dem ElternService der Arbeiterwohlfahrt u. a. Kinderbetreuung und Unterstützung im Pflegefall vermittelt.

An jedem Campus werden die Veranstaltungszeiten mindestens einer Seminargruppe so gelegt, dass Studentinnen und Studenten mit Kleinkindern ihre elterlichen Aufgaben und die Anforderungen ihres Studiums möglichst problemlos vereinbaren können. Ein Rückzugsraum für Väter oder Mütter mit Kleinkindern (Studierende oder Beschäftigte) steht an beiden Campus zur Verfügung.

Bei allen Planungen und Aktivitäten zum betrieblichen Gesundheitsmanagement werden die Aspekte des Gender Mainstreaming besonders berücksichtigt.

III.3 Maßnahmenkatalog

Der Schwerpunkt beim Thema Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben liegt für die Zeit der Gültigkeit dieses Gleichstellungsplans vor allem in der Vertiefung der bereits begonnen Maßnahmen, der Anwendung der entwickelten Instrumente, der entsprechenden Nachhaltigkeit, Evaluierung und Weiterentwicklung.

- Beschäftigungsverhältnisse werden möglichst so gestaltet, dass Elternschaft und die Betreuung pflegebedürftiger Haushaltsangehöriger für Frauen wie für Männer mit der Wahrnehmung ihrer dienstlichen Aufgaben vereinbar ist.

Beurlaubungswünschen aus familiären Gründen wird im Rahmen der Möglichkeiten der Hochschule entsprochen.

- Bei der Vereinbarung von Besprechungsterminen wird sichergestellt, dass Konflikte mit familialen Aufgaben nicht entstehen.
- Für alle Führungskräfte werden Qualifizierungsmaßnahmen zur Sensibilisierung für ganzheitliches gesundheitliches Führen mit Augenmerk auf den Gender-Aspekt angeboten.
- An beiden Campus werden Informationsveranstaltungen für alle Beschäftigten zu diversen Gesundheitsthemen angeboten.
- Die Angebote im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements sind auch Teilzeitbeschäftigten, Beurlaubten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Betreuungspflichten zugänglich.

Falls bei einem Verfahren der Re-Akkreditierung als familienfreundliche Hochschule Handlungsbedarf festgestellt wird, wird auch der Gleichstellungsplan entsprechend ergänzt.

IV. Schlussbestimmung

An der Erstellung dieses Gleichstellungsplans war die Gleichstellungsbeauftragte gemäß §11 Abs. 4 Satz 1 BGG beteiligt. Beteiligt war außerdem der Personalrat der HdBA. Der Plan ist vom Senat in seiner 15. Sitzung am 18. Mai 2011 diskutiert und beschlossen worden.

Der Gleichstellungsplan wird allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der HdBA bekanntgegeben und über die an der Hochschule genutzte netzgestützte Informationsplattform auch den Studentinnen und Studenten zugänglich gemacht.

Der Gleichstellungsplan gilt für einen Zeitraum von vier Jahren beginnend mit dem 1. Juni 2011. Er wird nach Ablauf von zwei Jahren auf seine Wirksamkeit hin überprüft, aktualisiert und ggf. durch geeignete Maßnahmen ergänzt.