Gleichstellungsplan für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung der gesamten Universität

Präambel

Alle Beschäftigten in Technik und Verwaltung (MTV) bilden durch ihre Arbeit das Fundament für qualitativ hochwertige Lehre und Forschung. Die Universität Bielefeld verfolgt mit dem vorliegenden Gleichstellungsplan für die Mitarbeiterinnen in diesem Bereich auch das Ziel, das Gleichheitsgebot des Grundgesetzes, des Landesgleichstellungsgesetzes NRW, weiterer gleichstellungsrelevanter Gesetze sowie den geltenden Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern umzusetzen und damit unmittelbare und mittelbare¹ Diskriminierungen zwischen den Geschlechtern im MTV-Bereich abzubauen. Gleichstellungspolitik an der Universität Bielefeld orientiert sich an der systematischen und kontinuierlichen Verankerung der Geschlechterperspektive. Das bedeutet, bei allen Entscheidungen und Prozessen, Aktivitäten und Vereinbarungen wird der Gesichtspunkt der Geschlechtergerechtigkeit berücksichtigt (Gendermainstreaming).

In der Absicht, dieses Ziel zu erreichen, wird in Ausführung des Landesgleichstellungsgesetzes vom 09.11.1999 (LGG), weiterer relevanter Gesetze und der Ziffern IV. und VIII. des „Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bielefeld“ in der Beschlussfassung des Senates (vom 20.01.2016) universitätsweit (einschließlich der Fakultäten und Einrichtungen) für den Bereich **Technik und Verwaltung in Fakultäten, Einrichtungen und der Zentralverwaltung** folgender **Gleichstellungsplan** erlassen:

I. Beschäftigungs- und Stellensituation

1. Bestandsaufnahme und -analyse der Beschäftigtenstruktur

Die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur (Stand 30.06.2015), nach Laufbahn- (mittlerer/ gehobener/ höherer Dienst) und Beschäftigtengruppen (Beamte und Tarifbeschäftigte) gegliedert (ohne Bibliothek), ist in ausführlicher Form als Anlage 1 diesem Plan beigefügt. Nachstehend folgen zwei summarische Übersichten, vor bzw. nach Umrechnung in Vollzeitstellen:

Besoldungs-/ Entgeltgr.	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte) (nach Köpfen, vor Umrechnung in Vollzeitäquivalente)		
	Männlich	Weiblich	Weibl. In %
A 13 – A 16	5 (1)*	5 (1)	50 (57,1)
E 13 – E 15	35 (26)	45 (47)	56,3 (64,4)
A 9 – A 13	17 (15)	24 (27)	58,5 (64,3)

¹ In der Richtlinie 2006/54/EG hat das Europäische Parlament und der Europäische Rat „mittelbare Diskriminierung“ folgendermaßen definiert:

„Mittelbare Diskriminierung bezeichnet eine Situation, in der dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen des einen Geschlechts in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.“

E 9 – E 13	89 (72)	61 (52)	40,7 (41,9)
A 6 – A 9	6 (6)	■ (5)	40 (45,5)
E 2 – E 9	164 (177)	414 (434)	71,6 (71)

* Die Zahlen in Klammern ergeben die Beschäftigtenstruktur Stand 30.06.2012.

Besoldungs-/ Entgeltgr.	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte) (nach Umrechnung in Vollzeitäquivalente)		
	Männlich	Weiblich	Weibl. In %
A 13 – A 16	4,85	4,1	45,9
E 13 – E 15	33,77	37,01	52,3
A 9 – A 13	18,73	28,58	60,4
E 9 – E 13	78,30	51,54	39,7
A 6 – A 9	5	3,05	37,9
E 2 – E 9	158,98	346,25	68,5

Danach ist festzuhalten, dass der Frauenanteil, in vier Bereichen bei bzw. über 50 % liegt

Allerdings konnte in fast keinem Bereich der Frauenanteil im Vergleich zu 2012 deutlich gesteigert werden. Es lässt sich eher eine Verringerung des Frauenanteils beobachten, allerdings nahezu durchgehend in Bereichen mit weiterhin über 50 % Frauenanteil. Dies liegt vor allem daran, dass die beobachteten Besoldungsgruppen insgesamt nur eine sehr kleine absolute Fallzahl haben. Dadurch macht sich das Freiwerden einer Stelle, die durch eine Frau besetzt war, im prozentualen Bereich deutlich bemerkbar.

Die Zielvorgaben in den Bereichen E9 – E 13 und A6 – A9 wurden nicht erreicht. Im Bereich A6 – A9 war die Ursache hierfür, dass die freiwerdende Stelle aufgrund einer Umorganisation nicht wieder besetzt wurde. Im Bereich E9 – E13 ist der Frauenanteil in absoluten Zahlen zwar erneut gestiegen (+ 9), allerdings führte dies aufgrund der Anzahl neu eingestellter Männer (+ 14) nicht zu einer Steigerung des prozentualen Anteils. Mit 33 % übertroffen wurde hingegen die Zielvorgabe (20 %) für die Entgeltgruppe E7.

2. Prognose zu besetzender Stellen und möglicher Beförderungen bzw. Höhergruppierungen

Bei der Anzahl der bis Ende 2018 zu besetzenden Stellen wurden zunächst nur die durch altersbedingtes Ausscheiden der bisherigen Stelleninhaberinnen/ Stelleninhaber freiwerdenden Stellen berücksichtigt. Die sonstige durch andere Faktoren bedingte personelle Fluktuation ist kaum (auch nicht auf Erfahrungswerten basierend) voraussehbar.

Im Beamtenbereich wird eine Stelle im höheren Dienst frei. Hieraus ergeben sich eine Beförderungsmöglichkeit und eine Einstellungsmöglichkeit.

Bei den tariflich Beschäftigten werden bis Ende 2018 im höheren Dienst drei Stellen frei, im Bereich des gehobenen Dienstes acht und im Bereich des mittleren Dienstes 44 (davon 19 in der Entgeltgruppe E06, alle weiblich).

3. Zielvorgaben

Da der prozentuale Frauenanteil in vier der sechs Bereiche bereits bei bzw. über 50 % liegt, wurden lediglich zwei Bereiche identifiziert (A6 – A9 mit 40% und E9 – E 13 mit 40,7%) in denen konkrete Zielvorgaben erforderlich sind.

Im Bereich TVL 9-13 werden acht Stellen frei. Es wird angestrebt, sechs der freiwerdenden Stellen mit Frauen zu besetzen, dadurch würde der Frauenanteil auf 42% steigen. In der Besoldungsgruppe A6 – A9 werden im kommenden Zeitraum keine Stellen aufgrund altersbedingten Ausscheidens frei, sodass hier insbesondere im Bereich der durch andere Faktoren bedingten Fluktuation auf eine Nachbesetzung der Stellen durch qualifizierte weibliche Bewerberinnen geachtet werden soll.

In allen anderen Fällen besteht kein besonderer Handlungsbedarf, solange ein Frauenanteil von über 50 % verbleibt. Beamtinnen werden bei Beförderungen gem. § 7 LGG bevorzugt berücksichtigt, sofern in der höherwertigen Besoldungsgruppe weniger Frauen als Männer sind.

Im Tarifbereich E 2 – E 9 besteht eine Unterrepräsentanz von Frauen nur in E 4 und E 7 (s. nachstehende Tabelle). In Entgeltgruppe 4 befinden sich zum Erhebungsstichtag allerdings nur zwei Beschäftigte. Die Entgeltgruppe E 7 entspricht im Wesentlichen der Gruppe der früheren Arbeiterinnen und Arbeiter. In diesem Bereich hat sich allerdings der Frauenanteil von 17% auf 30% gesteigert (76% Steigerung). Es wird angestrebt, durch die Besetzung von einer der drei freiwerdenden Stellen den Frauenanteil auf 31,3% zu erhöhen.

TV-L Entgeltgruppen (nach Umrechnung in Vollzeitstellen)	Frauenanteil Stand 30.06.2015	Freie bzw. Freiwerdende Stellen
E 2	-	-
E 3	51%	- 2
E 4	0%	-
E 5	59%	- 1
E 6	85%	19
E 7	30%	- 3
E 8	84%	5
E 9	60%	- 12

4. Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

4.1 Gemäß § 7 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Frauen im Bereich Technik und Verwaltung bei allen anstehenden Personalmaßnahmen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bevorzugt berücksichtigt. Im Rahmen dieser Bemühungen kommt auch der Personalentwicklung besondere Bedeutung zu. In den nächsten drei Jahren sollen Voraussetzungen und Inhalte gelungener Personalentwicklung formuliert und hieraus Handlungsempfehlungen abgeleitet werden. Die gelungenen Personalentwicklungsmaßnahmen sollen zeitnah veröffentlicht werden.

4.2 Die Dienststellenleitung setzt sich als Mitglied des Arbeitgeberverbandes der Hochschulen in der TDL bei der Erarbeitung einer neuen

Entgeltordnung im Rahmen des TV-L für die Realisierung geschlechtergerechter und diskriminierungsfreier Arbeitsbewertungsverfahren, -grundlagen (Vergleichsstudie Stefaniak u.a.) und Eingruppierungsverfahren – u. a. im Sekretariatsbereich – ein.

- 4.3 Die Dienststellenleitung unterstützt die Entwicklung neuer Arbeitsplatzmodelle, um die Aufstiegsmöglichkeiten der Mitarbeiterinnen zu unterstützen und zu fördern (§ 6 Abs.4 LGG).
Im Rahmen der Möglichkeiten wird Mitarbeiterinnen unter Berücksichtigung ihrer Qualifizierungswünsche die Möglichkeit gegeben, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern. Hierfür kommen insbesondere Krankheits-/ Urlaubsvertretungen oder sonstige befristete Einsätze in anderen Aufgabenbereichen sowie die Übertragung von Sonderaufgaben in Betracht.
Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Entwicklungs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.
- 4.4 Für den Bereich Technik und Verwaltung wird angestrebt, die vorhandenen Ausbildungsplätze mindestens zur Hälfte mit weiblichen Auszubildenden zu besetzen, dieses Ziel wurde 2015 nicht erreicht (Stand 30.06.2015: 35 % Frauen; eine Übersicht der einzelnen Bereiche ist als Anlage 2 beigefügt). Hierzu erfolgen eine gezielte Ansprache von Bewerberinnen und das Angebot von Praktikantinnenplätzen in Schulen. Insgesamt sind mittlerweile 44,9% der Ausbildungsplätze mit weiblichen Auszubildenden besetzt.
- 4.5 Zur Erhöhung des Frauenanteils in den technischen Berufen und in der Datenverarbeitung erfolgt bei Berufsschulen und beim Arbeitsamt eine verstärkte Information über den „Arbeitsplatz Universität“ und die bestehenden Beschäftigungsmöglichkeiten. Die Universität Bielefeld ist bemüht, in diesem Bereich den Frauenanteil zu erhöhen und verstärkt weibliche Auszubildende zu gewinnen. Dazu soll auch der Girls Day – bezogen auf Ausbildungsplätze an der Universität Bielefeld – als Instrument genutzt werden. Darüber hinaus besteht die Einschätzung, dass der Formulierung von Anforderungsprofilen im DV-Bereich besondere Bedeutung zukommt und deshalb hierauf verstärkt geachtet wird. Die Gespräche der Dienststellenleitung zur Verringerung der Unterrepräsentanz von Frauen in technischen Berufen und der Datenverarbeitung werden wieder aufgenommen.
- 4.6 Der Stand der tatsächlichen Gleichstellung – besonders der Stand der Entgelt(un)gleichheit - der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung wird einmal jährlich durch geschlechterdifferenziert aufzubereitendes Datenmaterial dokumentiert. Hierzu gehören die bereits vorliegenden Übersichten wie die Bestandserhebung nach Köpfen, die geschlechterdifferenzierte Entgeltstatistik (Lohnsummenstatistik) sowie die Fortbildungsstatistik.
Weitere statistische Erhebungen im Sinne eines zukünftigen „Gender Controllings“ werden unter Gesichtspunkten des technischen und personellen Aufwands geprüft.
- 4.7 Bei Stellenbesetzungsverfahren sollen die Auswahlkommissionen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.

II. Arbeitsbedingungen

1. Die Universität ist sich der erwerbsbiographischen Auswirkungen von Teilzeitarbeitsplätzen und befristeten Beschäftigungsverhältnissen bewusst und ist bestrebt, mehr unbefristete Vollzeitarbeitsplätze, insbesondere in niedrigeren Vergütungsgruppen, zu erhalten und einzurichten. Bei Beschäftigten mit Teilzeitverträgen setzt sich die Universität Bielefeld dafür ein, dass ihnen bei Wunsch und entsprechendem Arbeitsvolumen, bei Befürwortung durch die entsprechende Organisationseinheit sowie bei Vorhandensein einer entsprechenden Stelle oder entsprechender Drittmittel die Aufstockung auf eine Ganztagsstelle ermöglicht wird.
2. Dem Wunsch von Beschäftigten, insbesondere Teilzeitkräften, aus familiären Gründen ihre Arbeitszeit individuell zu regeln, ist gem. § 13 LGG im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die „gleitende Arbeitszeit“, sowie die alternierende Telearbeit werden als Instrumente für familienfreundliche Arbeitszeitregelungen angesehen. Anträgen auf Beurlaubung oder Teilzeitarbeit aus familiären Gründen wird entsprochen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Eine Sensibilisierung der Führungskräfte für familienfreundliche Regelungen wird weiterhin angestrebt.
3. Neben der bestehenden Kindertagesstätte für Beschäftigte fördert die Universität weiterhin aktiv eine ausreichende und bedarfsgerechte Bereitstellung von Kinderbetreuungsplätzen. Die Möglichkeiten einer Ferienbetreuung werden weiter angeboten, wenn der Bedarf besteht. In den Fällen, in denen beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Fortbildungsveranstaltungen (siehe dazu Ziffer III) teilnehmen, werden gem. § 11 Abs. 3 LGG die notwendigen Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren übernommen. Dieses und die entsprechenden Ausführungsbestimmungen sind den Betroffenen bekannt zu geben.
4. Sofern Beschwerden über Fälle sexueller Belästigung am Arbeitsplatz bekannt werden, wird diesem umgehend nachgegangen, um entsprechende Gegenmaßnahmen zu treffen und die Vorfälle zu ahnden. Dabei sollen personenbezogene Maßnahmen nur in Abstimmung mit den Betroffenen erfolgen. Diesen dürfen keine beruflichen oder sonstigen Nachteile entstehen. Auf die „Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ wird regelmäßig in geeigneter Weise hingewiesen. Weiterhin wird auf das Flugblatt mit den entsprechenden Beratungsstellen zum Erstkontakt hingewiesen. Für alle Beschäftigten finden regelmäßig Schulungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) statt.

III. Fort- und Weiterbildung

1. Es ist Aufgabe aller Vorgesetzten, Fortbildungsbedarfe ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erheben und dafür Sorge zu tragen, dass dieser Bedarf gedeckt wird. Wünsche von Mitarbeiterinnen nach Teilnahme an Fortbildungs- und Weiterqualifizierungsmaßnahmen für höherwertige Stellen oder Berufsfelder werden im Sinne der Förderung beruflicher Chancen von Frauen grundsätzlich unterstützt. Gegebenenfalls sind entsprechende Maßnahmen zu treffen, damit dienstliche Gründe dem nicht entgegenstehen.

Zur Überprüfung der Partizipation von Frauen an den Fortbildungsveranstaltungen wird einmal jährlich eine Aufstellung vorgelegt, wie sich die durchschnittlichen Kosten für die Fortbildung auf die Frauen und Männer verteilen (Fortbildungskostenstatistik). Diese Fortbildungsstatistik soll jährlich veröffentlicht und der Gleichstellungskommission regelmäßig vorgestellt werden.

2. Im universitären Fortbildungsprogramm werden Frauen als Zielgruppe ausdrücklich angesprochen. Es gibt jährlich spezielle Fortbildungsangebote für Frauen zu verschiedenen Themen, die die Umsetzung gleichstellungsorientierter Ziele verfolgen. Bei der inhaltlichen Gestaltung des jährlichen Fortbildungsprogrammes wird die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt. Die Auswahl von Referentinnen und Referenten erfolgt unter Gender-Kompetenzgesichtspunkten. Es wird darauf geachtet, dass Trainerinnen und Trainer über die Schlüsselqualifikation Genderkompetenz verfügen und diese im Rahmen ihrer Angebote vermitteln. In Einführungsveranstaltungen für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach der Beurlaubungsphase wird die Gender- und Gleichstellungspolitik der Universität Bielefeld vorgestellt. Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten die Möglichkeit, an Fortbildungsveranstaltungen sowie an Einführungsveranstaltungen teilzunehmen, um die berufliche Wiedereingliederung zu erleichtern.
3. Im Hinblick darauf, dass Frauen externe Fortbildungsangebote häufig nicht wahrnehmen können, z.B. wegen schulpflichtigen Kindern oder Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen, sollen die Möglichkeiten für arbeitsplatznahe Angebote ausgeweitet werden. Im Bedarfsfall sollen während der Teilnahme von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an umfangreichen Weiterbildungs- und Fortbildungsmaßnahmen Aushilfskräfte eingestellt werden. Entstehen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren, so werden diese von der Universität übernommen. Dies ist den Betroffenen bekannt zu geben.

IV. Gleichstellungsbeauftragte

1. In den Fakultäten und Einrichtungen werden die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung von den dortigen Gleichstellungskommissionen bzw. -beauftragten und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten vertreten.
2. Für den Bereich der Zentralen Verwaltung werden eine Gleichstellungsbeauftragte und deren Vertreterin für die Dauer von 2 Jahren von den Frauen dem Kanzler zur Bestellung vorgeschlagen. Der Kanzler unterrichtet frühzeitig die Gleichstellungsbeauftragte der Zentralen Verwaltung über alle Angelegenheiten der Zentralen Verwaltung, die die Gleichstellung von Frauen und Männern betreffen bzw. betreffen können. Die Gleichstellungsbeauftragte der Zentralen Verwaltung unterstützt die Dienststellenleitung bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrages im Bereich der Zentralen Verwaltung. Die Pflicht zur Beteiligung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten bleibt davon unberührt.
3. Die Gleichstellungskommissionen / -beauftragten für die jeweiligen Bereiche sowie die Gleichstellungsbeauftragte der Universität sind Ansprechpartnerinnen in Bezug auf alle Angelegenheiten, die die

Belange von Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung betreffen, und in Bezug auf alle Punkte dieses Planes.

V. Bekanntgabe und Gültigkeit

1. Dieser Gleichstellungsplan wird durch Rundschreiben bekannt gegeben und ins Internet eingestellt. Jeder Bereich hält Mehrexemplare zur weiteren Verteilung vorrätig.
2. Dieser Gleichstellungsplan gilt für die Dauer von 3 Jahren. Er wird jährlich von der Dienststellenleitung auf seine Wirksamkeit geprüft und gegebenenfalls um weitere Maßnahmen ergänzt.