

Frauenförderplan
der Berufsakademie Sachsen
(nach § 4 SächsFFG)



Inhalt

1	Präambel.....	4
2	Statistische Angaben und Auswertungen.....	5
2.1	Allgemeine Hinweise zur Erhebung der statistischen Angaben	5
2.1.1	Berufsakademie Sachsen insgesamt.....	5
2.1.2	Staatliche Studienakademie Bautzen	6
2.1.3	Staatliche Studienakademie Breitenbrunn.....	7
2.1.4	Staatliche Studienakademie Dresden.....	7
2.1.5	Staatliche Studienakademie Glauchau/ Zentrale Geschäftsstelle (ZGS)	8
2.1.6	Staatliche Studienakademie Leipzig	8
2.1.7	Staatliche Studienakademie Plauen	9
2.1.8	Staatliche Studienakademie Riesa.....	10
2.2	Resümee	10
3	Ziele und Maßnahmen für die Berufsakademie Sachsen	12
3.1	Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern	12
3.1.1	Stellenausschreibungen.....	12
3.1.2	Personalauswahlverfahren, Einstellung und beruflicher Aufstieg	12
3.1.3	Berufungsverfahren.....	12
3.1.4	Weiter- und Fortbildung.....	13
3.1.5	Besetzung von Gremien.....	13
3.2	Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	14
3.2.1	Familiengerechte Arbeitszeit.....	14
3.2.2	Teilzeitbeschäftigung.....	14
3.2.3	Beurlaubung, Wiedereinstieg	14
3.2.4	Gesundheitsförderung.....	15
3.3	Kommunikation	16
3.4	Umgang mit sexueller Belästigung	16
3.5	Frauenbeauftragte.....	17
3.6	Beratungsangebote der Frauenbeauftragten.....	17
4	Zusammenfassung.....	18
5	Gültigkeit und Veröffentlichung	19
6	Quellenverzeichnis	20
7	Abkürzungsverzeichnis	21
8	Anhang.....	22
8.1	Beschäftigte an der Berufsakademie Sachsen am 01.12.2018 nach Ebenen und Art des Beschäftigungsverhältnisses.....	23

8.2	Beschäftigte an der Berufsakademie Sachsen am 01.12.2018 nach Beschäftigungsbereichen, Geschlecht und Art des Beschäftigungsverhältnisses.....	24
8.3	Beschäftigte an der Berufsakademie Sachsen am 01.12.2018 nach Standorten, Geschlecht, Umfang und Art des Beschäftigungsverhältnisses	25
8.4	Beschäftigte der Berufsakademie Sachsen am 01.12.2018 nach Beschäftigungsbereichen, Geschlecht, Funktionsebenen und Art des Beschäftigungsverhältnisses	26
8.5	Beschäftigte an der Berufsakademie Sachsen insgesamt am 01.12.2018, nach Geschlecht und zusammengefassten Entgeltgruppen.....	27

1 Präambel

Der Frauenförderplan (FFP) der Berufsakademie Sachsen soll der Verwirklichung der im Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG, Artikel 3) verankerten Gleichberechtigung von Frauen und Männern dienen und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirken.

Der Frauenförderplan entwickelt Maßnahmen zur Durchsetzung notwendiger personeller und organisatorischer Verbesserungen im Rahmen von Zielvorgaben.

Die Berufsakademie Sachsen fördert Geschlechterdemokratie und Chancengleichheit entsprechend des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und engagiert sich für die Entwicklung von Arbeitsbedingungen in einer akademischen Einrichtung, die die ganze Vielfalt und Verschiedenheit (Diversity) der Interessen und Lebensrealitäten von Frauen und Männern (Gender Mainstreaming) berücksichtigt.

Der Artikel 8 der Verfassung des Freistaates Sachsen beschreibt die Förderung der rechtlichen und tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern als die Aufgabe des Landes.

Das Sächsische Frauenförderungsgesetz (SächsFFG) regelt in § 4 die Grundlage zur Erstellung des Frauenförderplans. Dem Auftrag kommt die Berufsakademie Sachsen nach, indem erstmals 2019 ein gesamter Frauenförderplan mit Bezugnahme auf die einzelnen Standorte formuliert wird.

In § 2 des SächsFFG wird darauf verwiesen, dass zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen Beschäftigte nach Maßgabe dieses Gesetzes unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetzes) gefördert werden. Ziel der Förderung ist auch, in stärkerem Maße der Unterrepräsentanz von Frauen zu begegnen, soweit sie in einzelnen Bereichen in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer.

2 Statistische Angaben und Auswertungen

2.1 Allgemeine Hinweise zur Erhebung der statistischen Angaben

Im folgenden Kapitel wird aufgezeigt, wie sich das Geschlechterverhältnis an der BAS sowie an den Standorten abbildet. Besonderer Fokus liegt dabei auf den Leitungsfunktionen (Direktor_in, ständige_r Vertreter_in und Studiengang- bzw. Studienrichtungsleiter_innen). Auch die statistischen Angaben zum sog. „sonstigen Personal“ nach § 20 (5) SächsBAG (Verwaltung, Studienorganisation, Bibliothek, Haustechnik) wird untersucht. Außerdem wird dargestellt, wie hoch der Anteil an Teilzeitarbeitsplätzen ist und wie sich dieser zwischen Frauen und Männern aufteilt.

Datengrundlage bilden die statistischen Angaben der einzelnen Standorte. Stichtag ist der 01.12.2018.

Veränderungen zu Vorjahreszeiträumen werden nicht erfasst. Sie finden in den Fortschreibungen des Frauenförderplans zukünftig ihre Berücksichtigung.

2.1.1 Berufsakademie Sachsen insgesamt

An der Berufsakademie Sachsen arbeiten per 01.12.2018 insgesamt 287 Beschäftigte¹, davon 136 Frauen, das entspricht einem Anteil von 47 %. Der Anteil der Beschäftigten, welche keine Vollzeitstelle haben, beträgt 22 % (62 Beschäftigte). Davon sind 48 Frauen (77 %).

Die Besetzung der Teilzeitstellen ist mit einem Frauenanteil von 77 % erheblich überrepräsentiert.

Die 14 Leitungspositionen an den Standorten (Direktor_innen und deren ständigen Vertreter_innen) sind insgesamt mit sieben Frauen besetzt. Allerdings ergeben sich hier standortspezifische Unterschiede (siehe 2.1.9).

Die ständigen Vertreter_innen der Direktor_innen der sog. kleineren Standorte und der Direktor in Plauen sind i.d.R. auch gleichzeitig Studiengangleiter_innen.

¹ Statistische Übersichten befinden sich in der Anlage.

Von den 45 Leitungspositionen für Studiengänge und Studienrichtungen sind dagegen nur zwölf mit Frauen besetzt (27 %). Auch das weitere Lehrpersonal einschließlich der Laboringenieur_innen weist einen Frauenanteil von lediglich 31 % aus. In beiden Bereichen sind damit die Frauen deutlich unterrepräsentiert.

Die Verwaltungsleitung an den sieben Standorten setzt sich aus vier Beschäftigten zusammen, davon sind zwei Frauen.

Der Frauenanteil bei dem sonstigen Personal beträgt 67 % (90 Frauen) und ist damit ebenfalls sehr überrepräsentiert.

Die Gesamtleitung der Berufsakademie Sachsen besteht aus dem Präsidenten und seiner Stellvertreterin sowie dem Kanzler. Alle sind gleichzeitig Leitungspersonal an den jeweiligen Standorten (Dresden, Leipzig und Glauchau).

2.1.2 Staatliche Studienakademie Bautzen

Am Standort Bautzen arbeiten insgesamt 33 Beschäftigte, davon 14 Frauen. Das entspricht einem Anteil von 42 %. Insgesamt arbeiten 8 Beschäftigte in Teilzeit, das sind 24 % der Gesamtbeschäftigten. Der Frauenanteil der Teilzeitbeschäftigten in Bautzen beträgt 87 % und ist damit deutlich überrepräsentiert.

Der Frauenanteil an Leitungspositionen am Standort (Direktorin und ständige Vertreterin) beträgt 100 %. Bei den weiteren sechs Funktionen der Studiengangleiter_innen ist nur eine Position mit einer Frau besetzt, das entspricht einem geringen Anteil von 17 % und stellt eine erhebliche Unterrepräsentanz dar.

Das weitere Lehrpersonal einschließlich der Laboringenieure (elf Beschäftigte) weist keinen Frauenanteil aus. Hier besteht ein erheblicher Handlungsbedarf.

Die Verwaltung wird vom Standort Dresden aus geleitet und ist mit einer Frau besetzt.

Bei dem sonstigen Personal mit insgesamt 14 Stellen arbeiten elf Frauen. Das entspricht einem Anteil von 79 %. Über die Hälfte der Gesamtstellen sind Teilzeitstellen (acht), davon werden sieben Teilzeitstellen von Frauen besetzt. In diesem Bereich sind die Frauen wieder erheblich überrepräsentiert.

2.1.3 Staatliche Studienakademie Breitenbrunn

Am Standort Breitenbrunn arbeiten insgesamt 35 Beschäftigte, davon 20 Frauen. Das entspricht einem Frauenbeschäftigungsanteil von 57 %. Der Teilzeitstellenanteil beträgt mit sechs Beschäftigten 12 %, davon sind fünf Frauen (83 %).

Die Leitungspositionen am Standort (Direktor und Stellvertreter) sowie Verwaltungsleiter sind ausschließlich mit Männern besetzt. Hier sind Frauen deutlich unterrepräsentiert.

Von den sechs Leitungspositionen als Studiengang- und Studienrichtungsleiter_innen sind drei mit Frauen besetzt und das entspricht einem Frauenanteil von 50 %. Das weitere Lehrpersonal mit neun Dozent_innen weist mit fünf Frauen einen Anteil von 56 % aus und drückt eine gute Frauenquote aus.

Das weitere sonstige Personal (insgesamt 19 Stellen) setzt sich aus zwölf Frauen und sieben Männern zusammen. Das entspricht einem Frauenanteil von über 63 %, wobei vier der 19 Stellen Teilzeitstellen sind. Diese werden ausschließlich von Frauen besetzt.

2.1.4 Staatliche Studienakademie Dresden

Am Standort Dresden arbeiten 58 Beschäftigte, davon 24 Frauen. Das entspricht einem Frauenanteil von 41 % und stellt eine leichte Unterrepräsentanz dar. Insgesamt arbeiten acht Beschäftigte in Teilzeit, das sind 14 % der Gesamtbeschäftigten. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen ist mit 75 % überrepräsentiert (sechs Frauen).

Die Leitungspositionen am Standort (Direktor und Stellvertreter) werden ausschließlich von Männern wahrgenommen.

Von den weiteren elf Leitungspositionen als Studiengang- und Studienrichtungsleiter_innen ist nur eine Frau (9 %) beschäftigt und stellt in der Gesamtbetrachtung einen überproportionalen Männeranteil dar.

Das spiegelt sich ebenso im Bereich des weiteren Lehrpersonals einschließlich der Laboringenieure (19 Beschäftigte) wieder, welcher einen unterrepräsentierten Frauenanteil von 37 % ausweist (sieben Frauen).

Die Verwaltungsleitung ist mit einer Frau besetzt.

Das sonstige Personal (insgesamt 26 Stellen) setzt sich aus 16 Frauen und zehn Männern zusammen. Das entspricht einem Frauenanteil von über 62 % und liegt deutlich über der Gesamtbeschäftigungsquote von 41 %. Zwei der 26 Stellen sind Teilzeitstellen, eine davon übt eine Frau aus.

2.1.5 Staatliche Studienakademie Glauchau/ Zentrale Geschäftsstelle (ZGS)

Am Standort Glauchau (einschließlich der ZGS) arbeiten insgesamt 72 Beschäftigte. Davon sind 29 Frauen, das entspricht einer Frauenbeschäftigungsquote von 40 % und spiegelt eine Unterrepräsentanz der weiblichen Beschäftigten wider. Die Teilzeitquote beträgt mit elf Beschäftigten 15 % der Gesamtbeschäftigten. Die Frauenteilzeitquote liegt mit 77 % (zehn Frauen) erheblich über dem Frauengesamtbeschäftigungsanteil von 40 %.

Die Leitungspositionen am Standort (Direktor und ständigem Vertreter) sowie Verwaltungsleiter werden ausschließlich von Männern wahrgenommen.

Der Frauenanteil an den weiteren Leitungspositionen der elf Studiengangleiter_innen beträgt mit vier Frauen 36 %.

Das weitere Lehrpersonal einschließlich Laboringenieur_innen (24 Beschäftigte) weist einen Frauenanteil von 17 % (vier Frauen) aus. Frauen sind am Standort in allen Beschäftigungsebenen der Lehre deutlich unterrepräsentiert.

Bei dem sonstigen Personal (mit ZGS) mit insgesamt 28 Stellen arbeiten 21 Frauen, das entspricht einer Frauenquote von 75 %. Zehn der insgesamt elf Teilzeitstellen werden von Frauen ausgeübt.

Es ist deutlich zu erkennen, dass Teilzeitbeschäftigung überproportional von Frauen ausgeübt wird.

2.1.6 Staatliche Studienakademie Leipzig

Der Frauenanteil am Standort Leipzig stellt bei 27 Beschäftigten mit 16 Frauen eine sehr gute Gesamtquote mit 59 % dar. 30 % der Gesamtbeschäftigten arbeiten in Teilzeit, das sind acht Beschäftigte. Auch hier zeigt sich deutlich, dass mit sieben Frauen und einer Quote von 88 % Teilzeitbeschäftigung überwiegend von Frauen ausgeübt wird.

Die Leitungspositionen am Standort (Direktorin und ständige Vertreterin) sind ausschließlich weiblich besetzt.

Die weiteren Leitungspositionen in der Lehre bei vier Studiengang- und drei Studienrichtungsleiter_innen sind mit vier Frauen besetzt (40 %). Das weitere Lehrpersonal einschließlich der Laboringenieur_innen (acht Beschäftigte) weist einen Frauenanteil von 38 % (drei Frauen) aus. Der Frauenanteil ist hier wesentlich niedriger als in den oberen Leitungsfunktionen.

Die Verwaltungsleitung wird vom Standort Riesa mit realisiert und ist mit einer Frau besetzt. Der Frauenanteil bei dem weiterem sonstigen Personal mit insgesamt zwölf Stellen beträgt mit neun Frauen 75 %. Auch hier wird die Teilzeitbeschäftigung mit sieben von neun Stellen überproportional von Frauen ausgeübt.

2.1.7 Staatliche Studienakademie Plauen

Am Standort Plauen beträgt der Frauenanteil bei insgesamt 25 Beschäftigten 56 % (14 weibliche Beschäftigte).

Die Teilzeitbeschäftigungsquote ist mit 44 % (elf Beschäftigte) sehr hoch und zudem ebenso mit einem hohen Frauenanteil von 73 % (acht weibliche Beschäftigte) überproportional besetzt.

Die Leitungspositionen am Standort Plauen (Direktor und ständige Vertreterin) sind paritätisch mit einem Mann und einer Frau besetzt. Von den fünf Positionen als Studiengangleiter_innen sind drei mit Frauen besetzt, was einer Frauenquote von 60 % entspricht.

Das weitere Lehrpersonal einschließlich der Laboringenieur_innen (zehn Beschäftigte) weist einen sehr geringen Frauenanteil von 20 % auf (zwei Frauen).

Die Verwaltungsleitung wird vom Standort Breitenbrunn gesteuert und ist männlich besetzt. Der hohe Frauenbeschäftigungsanteil mit 90 % bei dem weiteren sonstigen Personal mit insgesamt neun von zehn Stellen widerspiegelt den überproportionalen Anteil von Frauen in diesem Bereich, der sich auch bei der Teilzeitbeschäftigung widerspiegelt. Hier sind sechs Teilzeitstellen ausschließlich von Frauen besetzt.

2.1.8 Staatliche Studienakademie Riesa

Am Standort Riesa liegt eine hohe Frauenbeschäftigungsquote mit 19 weiblichen von insgesamt 37 Beschäftigten vor (51 %).

Insgesamt arbeiten zehn der 37 Beschäftigten in Teilzeit, das entspricht einem Anteil von 27 % der Gesamtbeschäftigten und ergibt einen Frauenanteil von 50 % (fünf Frauen).

Die Leitungspositionen am Standort (Direktorin und ständige Vertreterin) sind weiblich besetzt. Es gibt am Standort Riesa vier Studiengangleiter_innen, davon sind drei männlich.

Das weitere Lehrpersonal einschließlich der Laboringenieur_innen (14 Beschäftigte) weist einen Frauenanteil von 36 % aus (fünf Frauen). Hier liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

Die Verwaltungsleitung ist mit einer Frau besetzt. Bei dem weiteren sonstigen Personal mit insgesamt 17 Stellen arbeiten 13 Frauen, das entspricht auch am Standort Riesa einem überproportionalen Frauenanteil von 76 %. Zehn der 17 Stellen sind Teilzeitstellen, welche nur zu 50% von Frauen besetzt sind.

2.2 Resümee

An der BAS arbeiten insgesamt fast genauso viele Frauen wie Männer. Das ist auf den ersten Blick erfreulich. Ein zweiter Blick offenbart jedoch, dass die paritätische Geschlechterverteilung nicht gleichmäßig alle Bereiche umfasst. So sind Frauen mehrheitlich in der Verwaltung und somit in den niedrigeren Entgeltstufen tätig. Die meisten Teilzeitarbeitsverhältnisse werden von Frauen wahrgenommen. Damit sind die Frauen bei den sonstigen Beschäftigten überrepräsentiert. Hier muss nicht an der Erhöhung des Frauenanteils gearbeitet werden.

Die Leitungspositionen an den Standorten (Direktor_in und deren Vertretung) werden zu gleichen Teilen von Frauen und Männern ausgeübt. Allerdings existieren große standortspezifische Unterschiede. So gibt es bspw. Standorte, die ausschließlich von Frauen geleitet werden (Riesa, Bautzen, Leipzig) und Standorte, die ausschließlich von Männern geleitet werden (Breitenbrunn, Dresden, Glauchau). In Plauen ist die Leitung paritätisch besetzt. Alle Leitungspositionen sind Vollzeitarbeitsverhältnisse. Gleiches trifft, bis auf eine Ausnahme, auch für die Leiter_innen von Studiengängen und Studienrichtungen zu. Es ist zu überlegen,

ob an der BAS Leitungspositionen auch in Teilzeit ausgeübt werden könnten. Auffällig ist ebenfalls, dass die Leitungspositionen auf Studiengangs- und -richtungsebene überproportional häufig von Männern besetzt sind. Daraus ergibt sich ein konkreter Handlungsbedarf für zukünftige Berufungsverfahren insbesondere für die großen Standorte Dresden und Glauchau, aber auch für die kleineren Standorte zur Gewinnung von Frauen für Professor_innenstellen.

3 Ziele und Maßnahmen für die Berufsakademie Sachsen

3.1 Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern

3.1.1 Stellenausschreibungen

Stellenausschreibungen werden nach § 6 SächsFFG so formuliert, dass Bewerberinnen und Bewerber in gleicher Weise angesprochen werden. Ist eine Stelle in einem Bereich auszuschreiben, in welchem bspw. Frauen unterrepräsentiert sind, so erfolgt in der Ausschreibung explizit der Hinweis, dass die Bewerbungen von Frauen ausdrücklich begrüßt werden. Möglichkeiten einer Teilzeitbeschäftigung sind zu prüfen und ggf. darauf verstärkt in den zukünftigen Stellenausschreibungen hinzuweisen.

Die Frauenbeauftragte wird nach § 20 SächsFFG frühzeitig über alle Stellenausschreibungen informiert und wirkt bei den Auswahl-, Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren mit. Sie erhält ebenfalls eine Übersicht über eingegangene Bewerbungen und hat das Recht, Einsicht in die Bewerbungsunterlagen zu nehmen.

3.1.2 Personalauswahlverfahren, Einstellung und beruflicher Aufstieg

Entsprechend der §§ 7 und 8 sind zu Vorstellungsgesprächen Bewerberinnen einzuladen, die über die erforderlichen Voraussetzungen für die ausgeschriebene Stelle verfügen.

Die BAS verpflichtet sich im Personalauswahlverfahren, bei der Einstellung und dem beruflichen Aufstieg den Frauenanteil unter Beachtung des verfassungsrechtlichen Vorranges von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu erhöhen, um der evtl. Unterrepräsentanz von Frauen zu begegnen. Unter Eignung sind Persönlichkeitsmerkmale intellektueller, physischer und psychischer Art zu verstehen. Die Befähigung umfasst Vor- und Ausbildung, Wissen und Erfahrung. Fachliche Leistungen umfassen in der Ausbildung und im Beruf erbrachte Leistungen (SMS 2004, S. 24).

3.1.3 Berufungsverfahren

Die Direktor_innen achten bei der Zusammensetzung der Berufungskommissionen nach § 17 Sächs. Berufsakademiegesetz in der jeweils gültigen Fassung auf einen angemessenen Anteil von Frauen. Ggf. sollen geeignete Frauen gezielt angesprochen werden.

3.1.4 Weiter- und Fortbildung

Mitarbeiter_innen aller Beschäftigtengruppen erhalten grundsätzlich die gleichen Möglichkeiten zur Weiterbildung. Sie haben das Recht, von sich aus ihren fachlichen Weiterbildungsbedarf zu benennen und geeignete Weiterbildungsmaßnahmen vorzuschlagen. Unter Beachtung dieser Vorgabe entscheidet bei der Auswahl der Teilnehmer_innen bzw. der Genehmigung von Fortbildungen die Erforderlichkeit der Maßnahme für die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben. Ist eine Auswahl unter Bewerber_innen gleicher fachlicher Priorität zu treffen, so sind Frauen für die Fortbildung zu berücksichtigen. Frauen sollen verstärkt auf die Möglichkeit zur Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen hingewiesen und diese Teilnahmen im Rahmen der Haushaltslage ermöglicht werden.

3.1.5 Besetzung von Gremien

Die Berufsakademie Sachsen stellt sich zur Aufgabe, den Frauenanteil in den Gremien kontinuierlich zu erhöhen. Gremien der Berufsakademie Sachsen sind nach § 21 SächsBAG u.a. der Aufsichtsrat, die Studienkommissionen und die örtlichen Beiräte der Staatlichen Studienakademien. Bei der Bildung der Gremien der Berufsakademie Sachsen sind Frauen angemessen zu berücksichtigen. Dabei wird angestrebt, dass Frauen jeweils entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten bzw. Angehörigen der jeweiligen Statusgruppe vertreten sind – soweit die Berufsakademie im Rahmen des SächsBAG darauf Einfluss nehmen kann. Um eine Gleichverteilung von Einfluss, Status und Mitbestimmung von Frauen an der BAS zu erreichen, wird deshalb empfohlen, auf eine ausgewogene Besetzung mit Frauen zu achten und ggf. vorher gezielt Frauen anzusprechen. Eine Überbelastung von Frauen ist zu vermeiden.

3.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

3.2.1 Familiengerechte Arbeitszeit

Die BAS unterstützt die Beschäftigten mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Deshalb wird bei der Gestaltung der Arbeitszeiten unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange die familiäre Situation beachtet.

Arbeitsabläufe werden unter Berücksichtigung der Inhalte in allen Aufgabenbereichen so gestaltet, dass auch Eltern mit kleinen Kindern oder Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen die entsprechenden Termine und Aufgaben übernehmen können.

Bei der Möglichkeit der Nutzung der flexiblen Arbeitszeiten und bei der Urlaubsplanung wird vermehrt Rücksicht auf Mütter, Väter und Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen genommen.

Im Einzelfall und bei Bedarf können mit den Beschäftigten angemessene Einzelfallregelungen getroffen werden. Entscheidungskriterium sind die dienstlichen Gegebenheiten in der einzelnen Dienststelle.

3.2.2 Teilzeitbeschäftigung

Anträge auf Teilzeitbeschäftigung werden nach § 11 SächsFFG unter Berücksichtigung der Erledigung der dienstlichen Aufgaben und Sicherstellung der betrieblichen Abläufe befürwortet und genehmigt. Im Einzelfall und bei Bedarf können mit den Beschäftigten entsprechende Einzelfallregelungen getroffen werden. Entscheidungskriterium sind die dienstlichen Gegebenheiten in der einzelnen Dienststelle.

Geringfügig Beschäftigte nach §8 Abs.1 (1) SGB - Viertes Buch - werden nicht auf Dauer beschäftigt.

3.2.3 Beurlaubung, Wiedereinstieg

Die Dienstvorgesetzten der Standorte der BAS erleichtern durch folgende Maßnahmen den aus familiären Gründen beurlaubten Frauen die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg nach § 12 SächsFFG:

- Die beurlaubten Beschäftigten werden über bestehende Weiterbildungsmöglichkeiten informiert und erhalten spezielle Angebote, die den Wiedereinstieg in den Beruf erleichtern und eine Weiterqualifizierung ermöglichen.
- Beschäftigte können während ihrer Beurlaubung an Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen
- Vor dem Wiedereinstieg in den Beruf werden durch die jeweiligen Dienstvorgesetzten Rückkehrgespräche mit den Betroffenen geführt. Beurlaubten Beschäftigten ist nach Ablauf des Zeitraums, für den die Beurlaubung gewährt worden ist, ein Vollzeit- oder Teilzeitarbeitsplatz unter Wahrung der bisherigen Funktion anzubieten.

3.2.4 Gesundheitsförderung

Insbesondere Beschäftigte mit familiären Pflichten unterliegen bei der Koordinierung von Familie und Beruf einer ständigen Belastung. Die BAS ist daher an der Förderung der Gesundheit ihrer Beschäftigten interessiert, um durch Arbeitsunfähigkeit bedingte Fehlzeiten zu minimieren und die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter_innen zu erhalten.

An den Standorten werden regelmäßig der Bedarf und die Möglichkeiten zur Durchführung gesundheitsfördernder Maßnahmen geprüft. In Absprache mit der Dienststellenleitung können spezielle vorbeugende Maßnahmen und Angebote bei überwiegend einseitiger körperlicher Belastung unterbreitet werden.

Bei der Auswertung von Gefährdungsbeurteilungen von Arbeitsplätzen mit Frauen ist die Frauenbeauftragte zu beteiligen.

3.3 Kommunikation

Der Umgang mit- und untereinander erfolgt respekt-, rücksichts- und würdevoll. Als öffentliche Einrichtung ist die BAS dem Gender Mainstreaming verpflichtet. Momentan wird, unter Beteiligung der Frauenbeauftragten, an der Erstellung eines Leitfadens zur Umsetzung der geschlechtergerechten bzw. –sensiblen Sprache in Wort, Schrift und Bild gearbeitet. Dies soll zur Vereinheitlichung des Sprachgebrauchs an den Standorten und zur Sicherheit der Beschäftigten bei der Anwendung einer bewussten Sprache beitragen, welche kein Geschlecht benachteiligt.

Mit der Fertigstellung dieses Leitfadens ist noch im Jahr 2019 zu rechnen.

3.4 Umgang mit sexueller Belästigung

Das Arbeitsklima an der BAS ist offen, freundlich und verlässlich. Die BAS stellt sich der Aufgabe, potenzielle Diskriminierungsquellen für Frauen aufzudecken und zu beseitigen sowie Formen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz entgegenzuwirken. Auch wenn die Quantität der sexuellen Belästigung erfreulich gering ist, so ist die BAS nicht davor geschützt, dass an den Standorten sexuelle Übergriffe in unterschiedlicher Qualität stattfinden.

Frauen, die sich sexuell belästigt fühlen, können sich mit einer Beschwerde an die Direktion, die Frauenbeauftragte bzw. gemäß SächsPersVG an den Personalrat wenden. Die Direktion ist verpflichtet, dieser Beschwerde nachzugehen und entsprechende disziplinarische und arbeitsrechtliche Konsequenzen einzuleiten.

Die BAS lehnt jede Form von Gewalt gegen Frauen ab und ahndet diese. Im Rahmen der Sicherungspflichten sorgt die BAS für eine regelmäßige Überprüfung aller Anlagen und Gebäude, um Gefahrenstellen im Campusgelände, die gewalttätige und sexuelle Übergriffe begünstigen, zu vermeiden.

3.5 Frauenbeauftragte

Seit dem 01.10.2017 gibt es eine Frauenbeauftragte für die gesamte Berufsakademie Sachsen mit den stellvertretenden Frauenbeauftragten an den Standorten Bautzen, Dresden, Glauchau, Leipzig (Verbund Riesa und Leipzig).

Sie achten konsequent auf die Erhaltung des Anteils bzw. die Vermeidung der Unterrepräsentanz von Frauen, wie im Kapitel 2.1.9 aufgezeigt.

Es wird angestrebt, mindestens einmal jährlich ein Vernetzungstreffen der Frauenbeauftragten der Berufsakademie Sachsen und ihrer Stellvertreterinnen unter Mitwirkung der Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen durchzuführen.

Weiterhin ist die Frauenbeauftragte ständiger Gast in den Sitzungen des Gesamtpersonalrats und kann so auf die Umsetzung der Ziele nach dem SächsFFG hinwirken.

Die Frauenbeauftragte und deren Stellvertreterinnen sind, neben ihrer Tätigkeit in Lehre bzw. Verwaltung, vor allem mit Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren beschäftigt. Die Belastung ist unterschiedlich hoch. Ebenso unterscheiden sich die weiteren Aktivitäten an den Standorten. Es gibt Standorte, an denen die Frauenbeauftragte im Sinne des Betrieblichen Gesundheitsmanagements mitwirkt, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. An einigen Standorten finden in unterschiedlicher Form und Regelmäßigkeit Angebote für die Beschäftigten und deren Familien statt.

3.6 Beratungsangebote der Frauenbeauftragten

Die Frauenbeauftragte bietet bei Bedarf Beratungen für Beschäftigte und in Ausnahmefällen für Studierende² in persönlichen und beruflichen Problemsituationen an. Sie ist zu Stillschweigen bezüglich jeglicher persönlicher oder vertraulicher Informationen verpflichtet

² Da es an der BAS formal keine_n Gleichstellungsbeauftragte_n gibt, übernehmen die Frauenbeauftragte und deren Stellvertreterinnen auf Anfrage auch Beratungen für weibliche Studierende vor allem im Sinne der Weitervermittlung an Studierendenwerke oder entsprechende Beratungsstellen. Weibliche Studierende, die laut SächsFFG nicht zur Zielgruppe der Arbeit der Frauenbeauftragten gehören, hätten sonst keine geschulten Ansprechpartner_innen an der BAS.

und kann den Betroffenen weitere Möglichkeiten zur Beratung oder zur Hilfe bei Problemen aufzeigen.

4 Zusammenfassung

Der Blick in die Statistik zeigt, dass es an einigen Standorten, v. a. in bestimmten Studienbereichen eine erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen gibt. Diese sollte durch gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen vor Ort abgebaut werden. Frauen sind zu ermutigen und entsprechend zu qualifizieren, Leitungspositionen innerhalb der Studienbereiche zu übernehmen.

Diese Personalentwicklungsmaßnahmen können nicht einheitlich für die BAS formuliert werden, sondern sind standortspezifisch in enger Zusammenarbeit mit den Frauenbeauftragten zu entwickeln. Gleiches gilt für die (Weiter-)Entwicklung von Angeboten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zur Gesunderhaltung der Beschäftigten. Ein betriebliches Gesundheitsmanagement ist an den Standorten zu entwickeln und zu leben.

Alle Beschäftigten sind aufgefordert, ihre Rechte wahrzunehmen, bei Bedarf von den Möglichkeiten, die ihnen dieser Frauenförderplan bietet, Gebrauch zu machen und an seiner Umsetzung aktiv mitzuarbeiten.

5 Gültigkeit und Veröffentlichung

Dieser Frauenförderplan behält seine Gültigkeit bis zum Jahr 2023. Er wird im Jahr 2021 der aktuellen Entwicklung angepasst (§4 SächsFFG). In dieser Fortschreibung werden die Maßnahmen ab 2019 ausgewertet.

Glauchau, den 23.10.2019



Prof. Dr.-Ing. habil. Andreas Hänsel

Präsident der Berufsakademie Sachsen



Dr. Matthias Rößler

Kanzler der Berufsakademie Sachsen



Prof. Dr. Sandra Zabel

Frauenbeauftragte der Berufsakademie Sachsen

6 Quellenverzeichnis

Sächsischer Landtag (2004). Gesetz zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen (Sächsisches Frauenförderungsgesetz – SächsFFG) in der Fassung vom 18.12.2013. Dresden.

Sächsischer Landtag (1992). Verfassung des Freistaates Sachsen (hier in der Fassung von 2014). Dresden.

Sächsisches Staatsministerium für Soziales (2004). Hinweise zur Anwendung des Sächsischen Frauenförderungsgesetzes. Dresden.

7 Abkürzungsverzeichnis

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
BAS	Berufsakademie Sachsen
GG	Grundgesetz
SächsBAG	Gesetz über die Berufsakademie im Freistaat Sachsen
SächsFFG	Sächsisches Frauenförderungsgesetz
SMS	Sächsisches Staatsministerium für Soziales
SächsPersVG	Sächsisches Personalvertretungsgesetz

8 Anhang

8.1 Beschäftigte an der Berufsakademie Sachsen am 01.12.2018 nach Ebenen und Art des Beschäftigungsverhältnisses

Beschäftigte an der Berufsakademie Sachsen am 01.12.2018 nach Ebenen und Art des Beschäftigungsverhältnisses				
Ebene	Jahr (01.12.)	Insgesamt	Beschäftigte in	Ohne Bezüge
	Frauen- anteil in %		Ausbildung	beurlaubte Beschäftigte
			Arbeit- nehmer	Arbeit- nehmer
BA Sachsen gesamt	2018	287	-	-
	%	47	-	-
Zentrale Geschäftsstelle	2018	6,0	-	-
		66	-	-
Staatliche Studienakademie	2018	33	-	-
Bautzen	%	42	-	-
Staatliche Studienakademie	2018	35	-	-
Breitenbrunn	%	57	-	-
Staatliche Studienakademie	2018	58	-	-
Dresden	%	41	-	-
Staatliche Studienakademie	2018	66	-	-
Glauchau	%	38	-	-
Staatliche Studienakademie	2018	27	-	-
Leipzig	%	59	-	-
Staatliche Studienakademie	2018	25	-	-
Plauen	%	56	-	-
Staatliche Studienakademie	2018	37	-	-
Riesa	%	51	-	-

Tabelle 1

8.2 Beschäftigte an der Berufsakademie Sachsen am 01.12.2018 nach Beschäftigungsbereichen, Geschlecht und Art des Beschäftigungsverhältnisses

Beschäftigte an der Berufsakademie Sachsen am 01.12.2018 nach Beschäftigungsbereichen, Geschlecht und Art des Beschäftigungsverhältnisses					
Beschäftigungsbereich	männlich = m weiblich = w insgesamt = i Frauenanteil = %	Ins- gesamt	Arbeit- nehmer	Beschäftigte in Ausbildung	Ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte
				Arbeit- nehmer	Arbeitnehmer
Insgesamt	m	151	151	-	-
	w	136	136	-	-
	i	287	287	-	-
	%	47	47	-	-
Zentrale Geschäftsstelle	m	2	2	-	-
	w	4	4	-	-
	i	6	6	-	-
	%	67	67	-	-
Lehrpersonal einschließlich Laboringenieure	m	107	107	-	-
	w	46	46	-	-
	i	153	153	-	-
	%	30	30	-	-
sonstiges Personal	m	44	44	-	-
	w	90	90	-	-
	i	134	134	-	-
	%	67	67	-	-

Tabelle 2

8.3 Beschäftigte an der Berufsakademie Sachsen am 01.12.2018 nach Standorten, Geschlecht, Umfang und Art des Beschäftigungsverhältnisses

Beschäftigte an der Berufsakademie Sachsen am 01.12.2018 nach Standorten, Geschlecht, Umfang und Art des Beschäftigungsverhältnisses							
Beschäftigungsbereich	männlich = m weiblich = w insgesamt = i Frauenanteil = %	Ins- gesamt	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte		
			Arbeit- nehmer	Beamte	Arbeit- nehmer	Beamte	
Insgesamt	m	151	137	-	14	-	
	w	136	88	-	48	-	
	i	287	225	-	62	-	
	%	47	39		77	-	
Staatliche Studienakademie Bautzen	m	19	18		1		
	w	14	7		7		
	i	33	25		8		
	%						
Breitenbrunn	m	15	14		1		
	w	20	15		5		
	i	35	29		6		
	%	57	52		83		
Dresden	m	34	32		2		
	w	24	18		6		
	i	58	50		8		
	%	41	36		75		
Glauchau	m	41	40		1		
	w	25	16		9		
	i	66	56		10		
	%	38	29		90		
Leipzig	m	11	10		1		
	w	16	9		7		
	i	27	19		8		
	%	59	47		88		
Plauen	m	11	8		3		
	w	14	6		8		
	i	25	14		11		
	%	56	43		73		
Riesa	m	18	13		5		
	w	19	14		5		
	i	35	27		10		
	%	54	52		50		
ZGS	m	2	2		-		
	w	4	3		1		
	i	6	5		1		
	%	67	60		100		

Tabelle 3

8.4 Beschäftigte der Berufsakademie Sachsen am 01.12.2018 nach Beschäftigungsbereichen, Geschlecht, Funktionsebenen und Art des Beschäftigungsverhältnisses

Beschäftigte der Berufsakademie Sachsen am 01.12.2018 nach Beschäftigungsbereichen, Geschlecht, Funktionsebenen und Art des Beschäftigungsverhältnisses								
Beschäftigungsbereich	männlich = m weiblich = w insgesamt = i Frauenanteil = %	Ins- gesamt ¹⁾	Beschäftigte mit ...				Sonstige Beschäftigte	
			obersten Leitungsfunktionen		leitenden Funktionen			
			Lehre	Verwaltung	Lehre	Verwaltung	Lehre	Verwaltung
Insgesamt	m	151	8	2	30		70	42
	w	136	6	2	15		27	83
	i	287	14	4	45		97	125
	%	47	43	50	34		28	66
Staatliche Studienakademie Bautzen	m	19	1		5		11	3
	w	14	1		1		-	11
	i	33	2		6		11	14
	%	42	50		17		-	79
Breitenbrunn	m	15	2	1	2		4	8
	w	20	-	-	3		5	10
	i	35	2	1	5		9	18
	%	57	-	-	60		56	56
Dresden	m	34	2	-	7		15	10
	w	24	-	1	1		7	16
	i	58	2	1	8		22	26
	%	41	-	100	13		32	62
Glauchau	m	41	2	1	7		20	11
	w	25	-	-	4		4	17
	i	66	2	1	11		24	28
	%	38	-	-	36		17	61
Leipzig	m	11	-		5		5	3
	w	16	2		3		3	9
	i	27	2		7		8	12
	%	59	100		43		38	75
Plauen	m	11	1		1		8	1
	w	14	1		2		2	9
	i	25	2		3		10	10
	%	56	50		67		20	90
Riesa	m	18	-	-	3		7	6
	w	19	2	1	1		6	11
	i	37	2	1	4		13	17
	%	51	100	100	25		46	65
ZGS	m						2	2
	w						4	4
	i						6	6
	%						67	67

Tabelle 4

8.5 Beschäftigte an der Berufsakademie Sachsen insgesamt am 01.12.2018, nach Geschlecht und zusammengefassten Entgeltgruppen

Beschäftigungsbereich			Ins- gesamt	zusammengefasste Entgeltgruppen			
				E14 bis E13	E12 bis E9	E9a bis E5	E4 bis E1
männlich = m	weiblich = w	insgesamt = i					
Frauenanteil = %							
Insgesamt		m	151	91	40	19	1
		w	136	40	26	68	2
		i	287	131	66	87	3
		%	47	30	39	78	67

Tabelle 5

