

**Chancengleichheitsplan  
für das  
Institut für Bildungsanalysen  
Baden-Württemberg  
2020 - 2026**

**zum Stichtag 30. Juni 2020**



**Baden-Württemberg**

MINISTERIUM FÜR KULTUS, JUGEND UND SPORT



**IBBW**

Institut für Bildungsanalysen  
Baden-Württemberg

## Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkung	3
<b>I. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur</b>	<b>5</b>
1. Allgemeines	5
2. Personalbestand	5
3. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen	6
a) Laufbahngruppe des mittleren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen	7
b) Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen	8
c) Laufbahngruppe des höheren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen	8
4. Teilzeitbeschäftigung	9
5. Mobiles Arbeiten	12
6. Beurlaubungen	12
7. Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	12
8. Auszubildende	14
9. Gremien	14
<b>II. Ziele des Chancengleichheitsplans gemäß § 6 Absatz 2 ChancenG</b>	<b>14</b>
1. Zielvorgaben bezüglich Einstellungen	14
2. Zielvorgaben bezüglich Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten	15
<b>III. Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile in den unterrepräsentierten Bereichen</b>	<b>16</b>
1. Fortbildung	16
2. Personalentwicklungsmaßnahmen	16
3. Geschlechtergerechte Beurteilung	17
4. Geschlechtergerechte Sprache	18
5. Stellenausschreibungen und Personalauswahl	18
6. Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege	18
a) Flexible und passgenaue Teilzeitmodelle	19
b) Teilbarkeit von Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	19
c) Flexible Modelle der gleitenden Arbeitszeit	19
d) Mobiles Arbeiten	20
e) Kinderbetreuung	20
f) Informationsbroschüre „Beruf und Familie/Pflege“	20
<b>IV. Inkrafttreten</b>	<b>21</b>

## Vorbemerkung

Das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (ChancenG) hat das wichtige gesellschaftliche Ziel der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Es dient der Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familien- und Pflegeaufgaben. Unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sollen bestehende Nachteile für Frauen identifiziert und durch gezielte Förderung nach Maßgabe des ChancenG ausgeglichen werden.

Der Chancengleichheitsplan des Instituts für Bildungsanalysen Baden-Württemberg (IBBW) unterstützt das Vorankommen auf diesem Weg.

Die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur stellt eine wichtige Grundlage für entsprechende Weichenstellungen zur Förderung der Chancengleichheit dar. In Anlehnung an die Vorgaben des ChancenG wurden hierfür folgende Daten zum Stichtag 30. Juni 2020 jeweils getrennt nach Geschlecht erhoben und ausgewertet:

- die Zahl der Beschäftigten, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit, Besoldungs-, Entgeltgruppen, Laufbahnen,
- die Zahl der in mobiler Arbeit Beschäftigten,
- die Zahl der Beurlaubten,
- die Zahl der Beschäftigten in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben,
- die Zahl der Auszubildenden sowie
- die Gremienbesetzung nach § 13.

Auf dieser Basis können Bereiche, in welchen Frauen unterrepräsentiert sind, in den Blick genommen und zielgerichtete Maßnahmen angestoßen werden.

Die Förderung der Chancengleichheit ist als kontinuierlicher Prozess zu verstehen und soll als Querschnittsaufgabe in allen Organisationseinheiten des Instituts für Bildungsanalysen verwirklicht werden. Dies umfasst neben dem Personalbereich ausdrücklich auch die Verantwortung durch alle Personen in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen des Hauses.

Ziel des IBBW ist neben der beruflichen Gleichstellung der Geschlechter insbesondere die Schaffung gerechter und moderner Rahmenbedingungen, die es Frauen und Männern gleichermaßen ermöglichen, sich zu verwirklichen.

gez.

Dr. Maria Bergmann

Ministerialrätin

**Ministerium für Kultus, Jugend und Sport  
Baden-Württemberg**

gez.

Dr. Günter Klein

Direktor

**Institut für Bildungsanalysen**

# **I. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur**

## **1. Allgemeines**

Die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur für den Chancengleichheitsplan zum Stichtag 30. Juni 2020 erfasst alle Beschäftigten, deren Stammdienststelle das Institut für Bildungsanalysen Baden-Württemberg ist, einschließlich der an eine andere Dienststelle abgeordneten Personen und der ohne Bezüge Beurlaubten.

Beschäftigte im Sinne des Chancengleichheitsplans sind Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

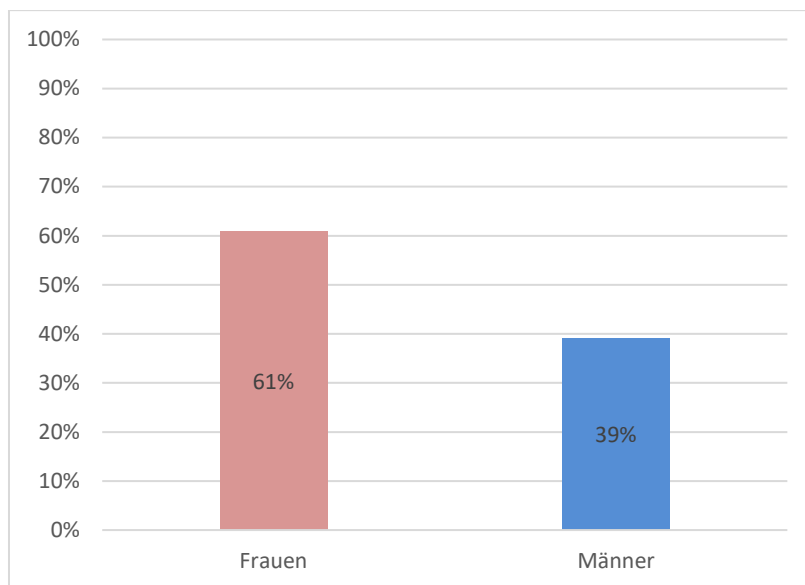
Beschäftigte, die von einer anderen Dienststelle an das Institut für Bildungsanalysen abgeordnet sind, werden grundsätzlich beim Personalkörper der anderen Dienststelle berücksichtigt.

Nach § 4 Absatz 6 ChancenG liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen dort vor, wo innerhalb eines Geltungsbereichs eines Chancengleichheitsplans in einer Entgelt- oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn oder in den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben weniger Frauen als Männer beschäftigt sind.

Nachfolgend wird dargestellt, in welchen Bereichen eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt. Daraus abgeleitete Handlungsfelder werden in den Kapiteln Ziele und Maßnahmen aufgezeigt.

## **2. Personalbestand**

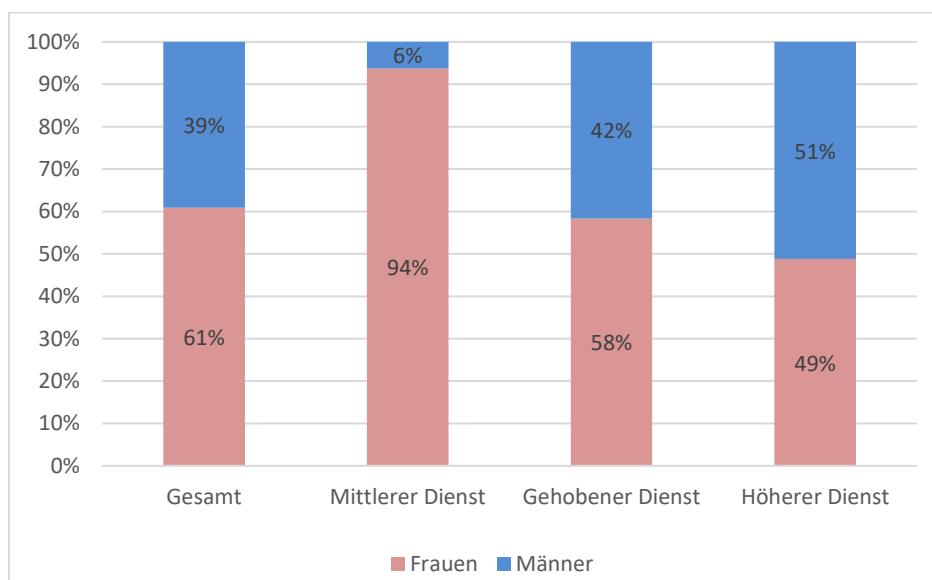
Der Personalbestand beim Institut für Bildungsanalysen umfasste zum Stichtag insgesamt 69 Beschäftigte. 42 Beschäftigte waren Frauen, was einem Frauenanteil von 61 % entspricht. Im Gesamtpersonalbestand beim Institut für Bildungsanalysen liegt somit keine Unterrepräsentanz von Frauen vor.



**Abbildung 1: Beschäftigte des IBBW zum Stichtag 30.06.2020 (prozentuale Darstellung)**

### 3. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen

Von den zum Stichtag insgesamt 69 Beschäftigten sind 16 Personen dem mittleren Dienst, 12 Personen dem gehobenen Dienst und 41 Personen dem höheren Dienst zuzuordnen. Die folgende Abbildung zeigt die Verteilung der Frauenanteile insgesamt und in den jeweiligen Laufbahngruppen:



**Abbildung 2: Beschäftigtenstruktur im IBBW zum Stichtag 30.06.2020 (prozentuale Darstellung)**

Bei einer Betrachtung der Laufbahngruppen insgesamt liegt eine geringe Unterrepräsentanz von Frauen somit lediglich im Bereich des höheren Dienstes vor.

Im Folgenden werden die einzelnen Laufbahngruppen im Detail dargestellt:

### a) Laufbahngruppe des mittleren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen

Zum Stichtag betrug der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des mittleren Dienstes 94 % (16 Personen).

Die Frauenanteile an den Beschäftigten des mittleren Dienstes insgesamt und aufgeschlüsselt nach den jeweiligen Besoldungs-/Entgeltgruppen ergeben sich aus der nachstehenden Abbildung:

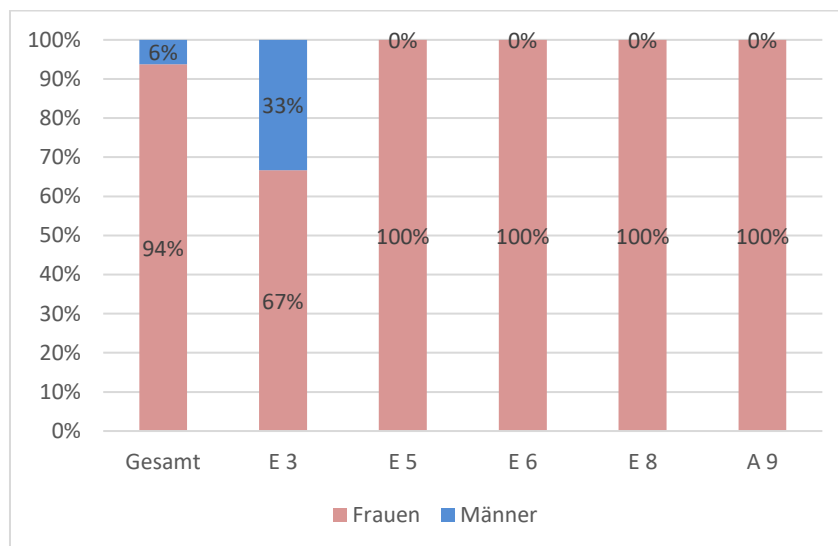


Abbildung 3: Beschäftigte im mittleren Dienst je Besoldungs-/Entgeltgruppen zum Stichtag 30.06.2020 (prozentuale Darstellung)

In folgenden Bereichen lag der Anteil der Frauen über 50 %: In der Entgeltgruppe E 3 betrug er 67 % und in der Entgeltgruppe E5/E6 und E 8/A9 betrug er 100 %. Aufgrund der insgesamt sehr geringen Anzahl von Beschäftigten in diesem Bereich sind hieraus jedoch keine aussagekräftigen Schlussfolgerungen möglich. Auch lag der Anteil der Frauen in den übrigen, im Hinblick auf eine Förderung von Frauen besonders relevanten oberen Besoldungs-/Entgeltgruppen des mittleren Dienstes bei 100 %.

Vor diesem Hintergrund ist nicht von einer Unterrepräsentanz von Frauen im mittleren Dienst auszugehen, welche einen Handlungsbedarf erforderlich machen würde.

## b) Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen

Zum Stichtag betrug der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des gehobenen Dienstes 58 % (12 Personen). Eine Unterrepräsentanz von Frauen liegt in diesem Bereich somit nicht vor.

Die Frauenanteile an den Beschäftigten des gehobenen Dienstes insgesamt und aufgeschlüsselt nach den jeweiligen Besoldungs-/Entgeltgruppen ergeben sich aus der nachstehenden Abbildung:

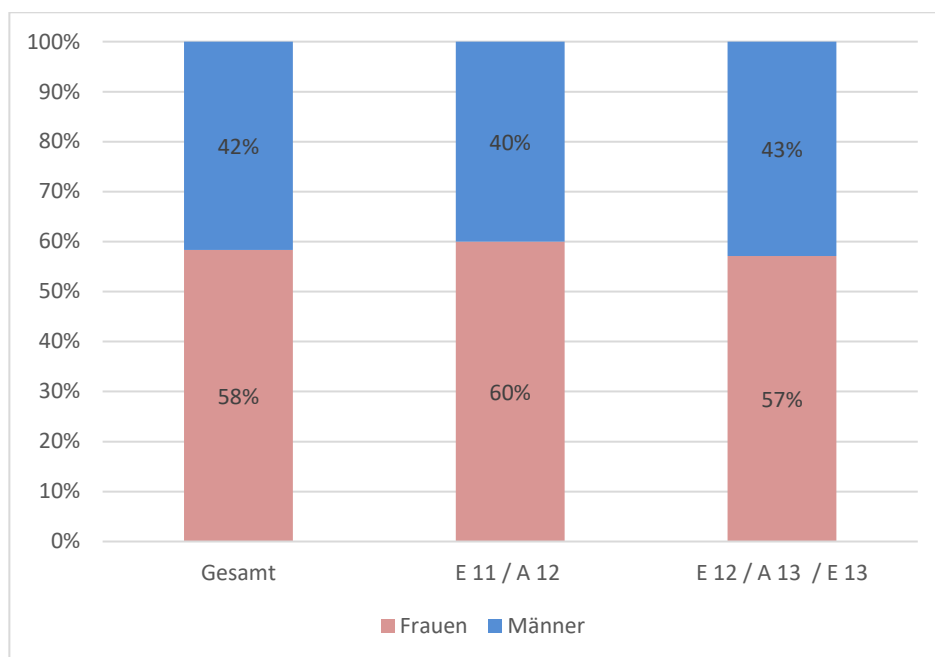


Abbildung 4: Beschäftigte im gehobenen Dienst je Besoldungs-/Entgeltgruppen zum Stichtag 30.06.2020 (prozentuale Darstellung)

Zum Stichtag 30. Juni 2020 waren keine Personen im Eingangsamt A 9 des gehobenen Dienstes beschäftigt.

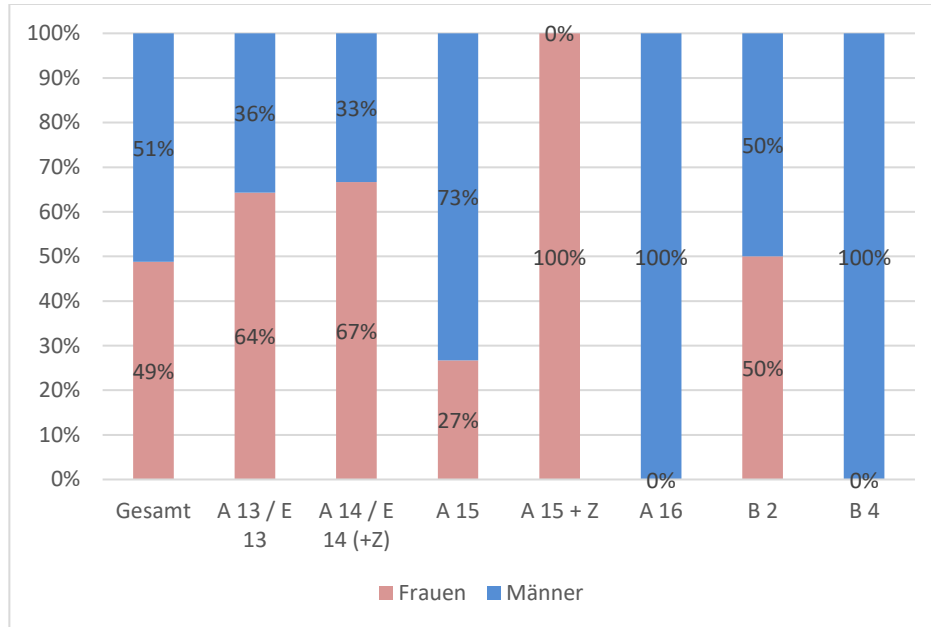
In der Besoldungs-/Entgeltgruppe E 11/A 12 lag der Frauenanteil bei 60 % und bei der Besoldungs-/Entgeltgruppe E 12/A 13/E 13 war der Frauenanteil bei 57 %.

## c) Laufbahngruppe des höheren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen

Zum Stichtag betrug der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des höheren Dienstes 49 % (41 Personen). In diesem Bereich liegt somit eine geringe Unterrepräsentanz von Frauen vor.



Die Frauenanteile an den Beschäftigten des höheren Dienstes insgesamt und aufgeschlüsselt nach den jeweiligen Besoldungs-/Entgeltgruppen ergeben sich aus der nachstehenden Abbildung:



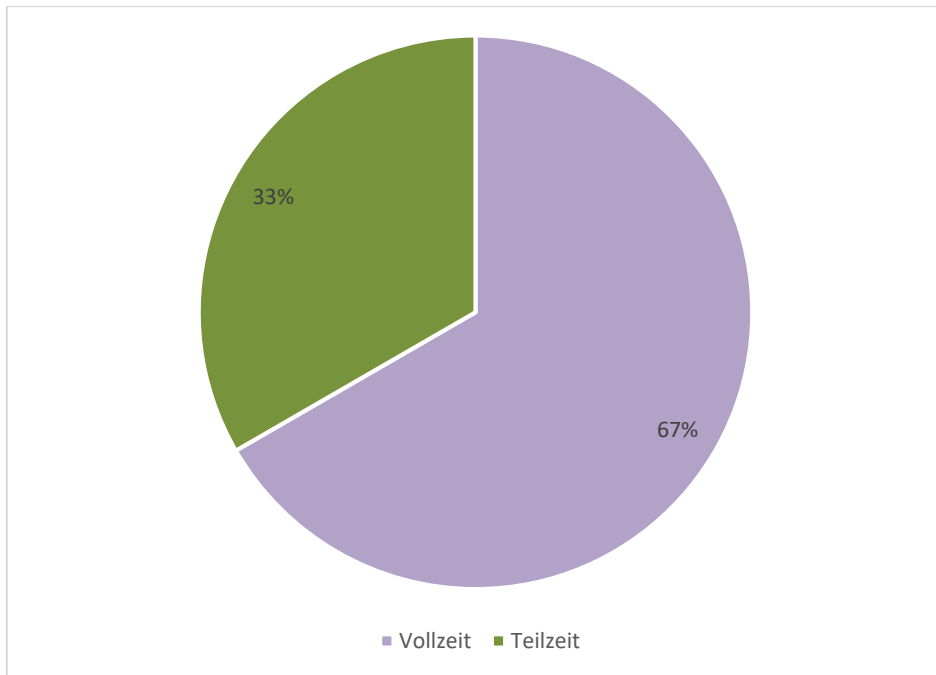
**Abbildung 5: Beschäftigte im höheren Dienst je Besoldungsgruppe zum Stichtag 30.06.2020 (prozentuale Darstellung)**

Im Eingangssamt des höheren Dienstes A 13/E 13 lag der Frauenanteil bei 64 %. In der Besoldungsgruppe A 14 bzw. Entgeltgruppe E 14 überwog der Frauenanteil mit 67 %. In der Besoldungsgruppe A 15 lag der Frauenanteil bei 27 % und bei A 15 + Z lag der Frauenanteil bei 100 %. In der Besoldungsgruppe A 16 lag der Männeranteil bei 100 % und in B 2 war der Frauen-/Männeranteil ausgeglichen.

Da es sich bei der Besoldungsgruppe B 4 um das Amt der Amtschefin bzw. des Amtschefs handelt, ist diese Gruppe nicht repräsentativ.

#### **4. Teilzeitbeschäftigung**

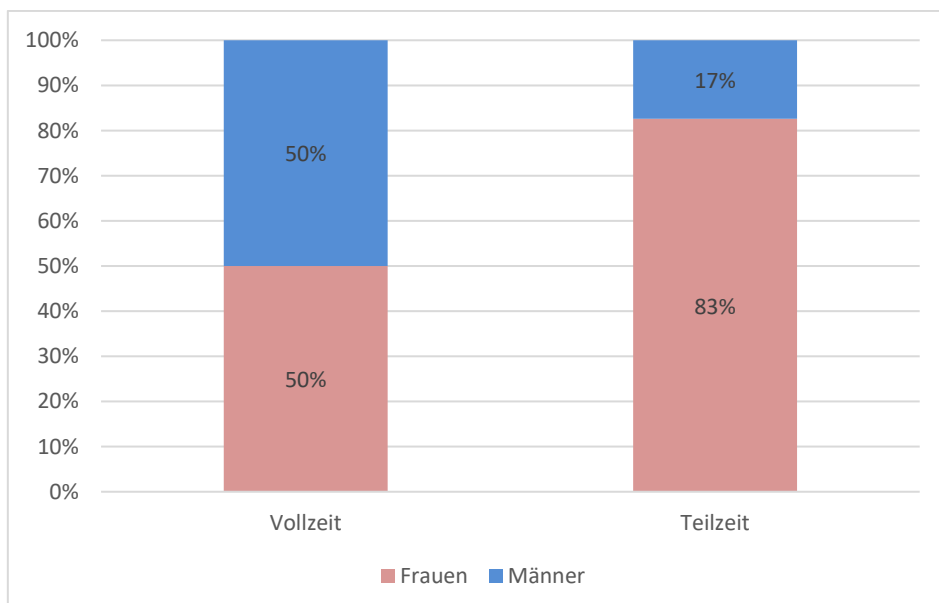
Am Stichtag 30. Juni 2020 arbeiteten von den 69 Beschäftigten 46 in Vollzeit, 23 Beschäftigte in Teilzeit und keine Beschäftigten waren beurlaubt. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten betrug entsprechend 33 %.



**Abbildung 6: Gesamtanteil Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung zum Stichtag 30.06.2020 (prozentuale Darstellung)**

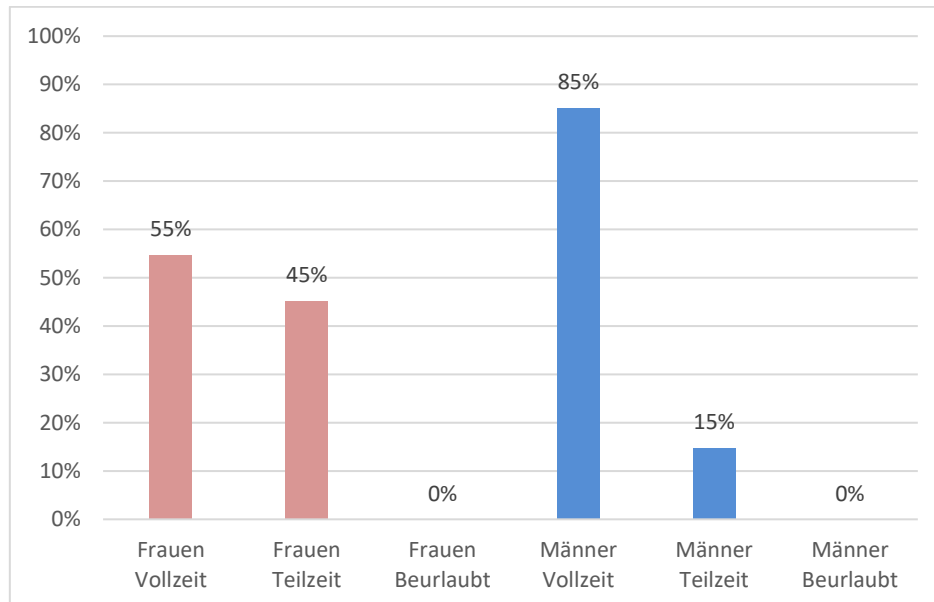
Der Anteil von Frauen und Männern in Vollzeit ist ausgeglichen.

Im Bereich der Teilzeit überwiegt der Frauenanteil erheblich: 83 % der Teilzeitbeschäftigten waren Frauen, 17 % Männer.



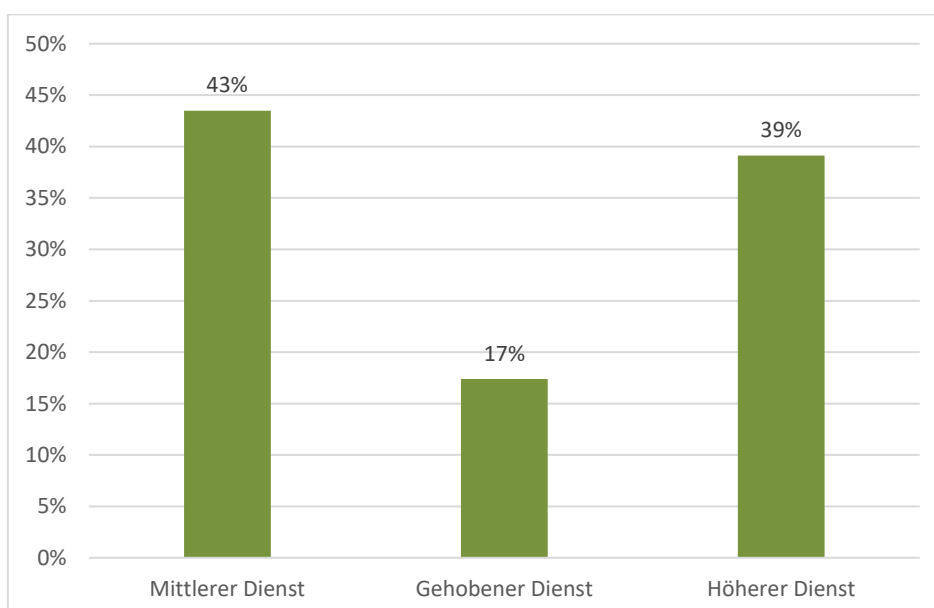
**Abbildung 7: Frauenanteil der Beschäftigten in Voll- und Teilzeit zum Stichtag 30.06.2020 (prozentuale Darstellung)**

Von den weiblichen Beschäftigten arbeiteten 55 % in Vollzeit, 45 % in Teilzeit und es waren keine beurlaubt. Von den männlichen Beschäftigten arbeiteten 85 % in Vollzeit, 15 % in Teilzeit und es waren keine beurlaubt.



**Abbildung 8: Beschäftigungsumfang von Frauen und Männern zum Stichtag 30.06.2020 (prozentuale Darstellung)**

Die Verteilung der Teilzeitbeschäftigten in den einzelnen Laufbahngruppen stellt sich wie folgt dar: 43 % der Teilzeitbeschäftigten sind im mittleren Dienst, 17 % im gehobenen Dienst und 39 % im höheren Dienst beschäftigt.



**Abbildung 9: Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahngruppen zum Stichtag 30.06.2020 (prozentuale Darstellung)**

## **5. Mobiles Arbeiten**

Zum Stichtag 30. Juni 2020 waren insgesamt 34 Beschäftigte in mobilem Arbeiten tätig. Somit nutzten 49 % der Beschäftigten mobiles Arbeiten. Davon waren 15 Frauen (44 %) und 19 Männer (56 %).

## **6. Beurlaubungen**

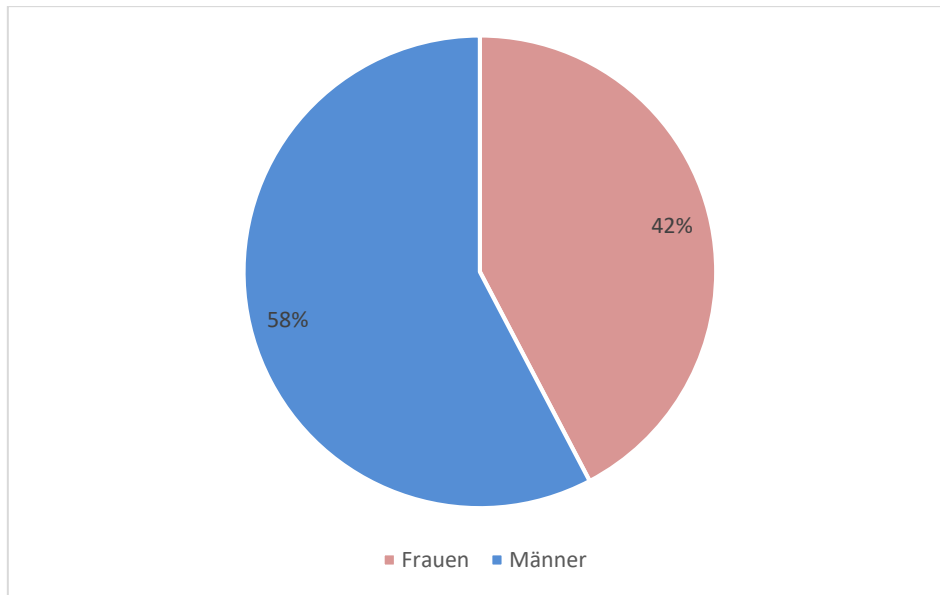
Zum Stichtag waren keine Beschäftigten beurlaubt.

## **7. Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben**

Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sind solche ab der Ebene der stellvertretenden Referatsleitungsfunktion aufwärts. Des Weiteren fällt die Leitung des Querschnittsreferates unter die Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

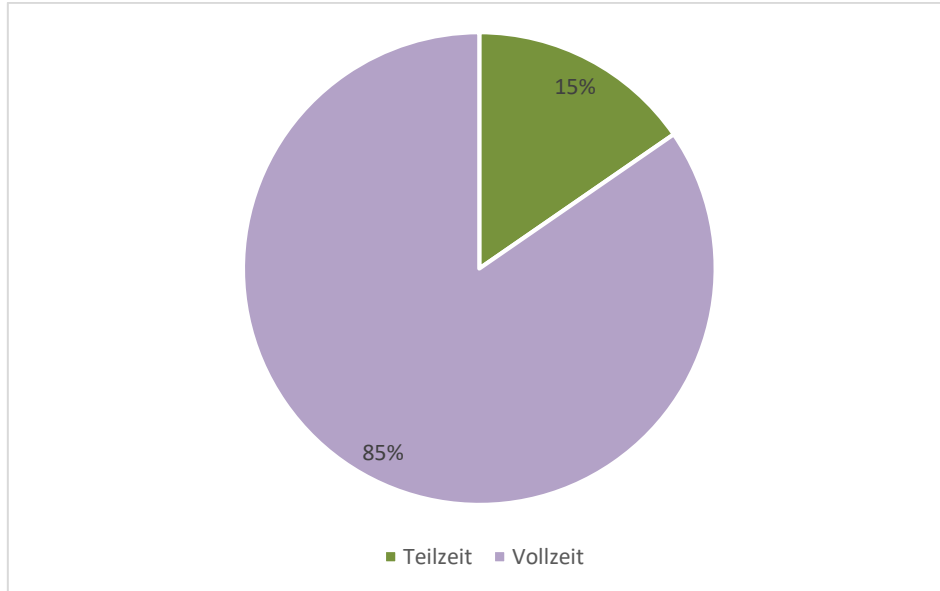
Die Positionen der stellvertretenden Referatsleitungen waren zum Stichtag zu einem Teil mit an das IBBW abgeordneten Personen besetzt. Um diesbezüglich einer Verzerrung der Darstellung entgegenzuwirken, wurden für diesen Bereich ausnahmsweise auch die an das IBBW abgeordneten Personen in die Bestandsaufnahme einbezogen.

Von den 26 Beschäftigten, die Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben innehatten, waren 11 Frauen und 15 Männer. Dies entspricht einem Frauenanteil von 42 %. In diesem Bereich liegt somit eine Unterrepräsentanz von Frauen vor.



**Abbildung 10: Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben inkl. zum Institut für Bildungsanalysen abgeordnete Personen zum Stichtag 30.06.2020 (prozentuale Darstellung)**

Von den 26 Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben waren 4 Beschäftigte in Teilzeit. Dies entspricht einem Anteil in Höhe von 15 %.



**Abbildung 11: Beschäftigte in Teilzeit mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben inkl. zum Institut für Bildungsanalysen abgeordnete Personen zum Stichtag 30.06.2020 (prozentuale Darstellung)**

Setzt man dies ins Verhältnis zum Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtanzahl der Beschäftigten in Höhe von 33 % (s. Abbildung 6) wird deutlich, dass die Teilzeitbeschäftigten in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben deutlich unterrepräsentiert sind.

## **8. Auszubildende**

Zum Stichtag 30. Juni 2020 waren beim Institut für Bildungsanalysen keine Personen in Ausbildung beschäftigt.

## **9. Gremien**

Das IBBW hat keine Gremien nach § 13 Absatz 4 ChancenG.

## **II. Ziele des Chancengleichheitsplans gemäß § 6 Absatz 2 ChancenG**

Unter Berücksichtigung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Artikel 33 Absatz 2 GG wird das Institut für Bildungsanalysen folgende Zielvorgaben beachten:

### **1. Zielvorgaben bezüglich Einstellungen**

Gemäß § 6 Absatz 2 Satz 1 ChancenG hat der Chancengleichheitsplan die Zielvorgabe zu enthalten, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen gemäß § 4 Absatz 6 ChancenG unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen.

Die Auswertung der Beschäftigtenstruktur hat ergeben, dass Frauen diesbezüglich in folgenden Bereichen unterrepräsentiert sind:

- Laufbahngruppe des höheren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen: In diesem Bereich stellen Frauen insgesamt nur einen Anteil von 49 % der Beschäftigten. Dies ist auf eine Unterrepräsentanz in der Besoldungsgruppe ab A 15 zurückzuführen.
- Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben: Auch in diesem Bereich stellen Frauen nur einen Anteil von 42 % aller Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

Vor diesem Hintergrund ist bei Neueinstellungen für den höheren Dienst ab der Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe A 15/E 15 und für Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben auf eine mindestens hälftige Besetzung der Stellen mit Frauen zu achten. Sind in diesen Bereichen voraussichtlich nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zu gewinnen, können entsprechend weniger Stellen zur Besetzung mit Frauen vorgesehen werden, § 6 Absatz 2 Satz 2 ChancenG.

## **2. Zielvorgaben bezüglich Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten**

Gemäß § 6 Absatz 2 Satz 4 ChancenG ist bei Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten der Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, deutlich zu erhöhen.

Die Auswertung der Beschäftigtenstruktur hat ergeben, dass Frauen in folgenden Bereichen in geringerer Anzahl beschäftigt sind als Männer:

- Laufbahngruppe des höheren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen ab dem Beförderungsamt A 15/E 15: In diesem Bereich liegt der Frauenanteil in den Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen A 15/E 15 mit 27 %, in A16 mit 0 %, jeweils unter 50 %. Da es sich bei der Besoldungsgruppe B 4 um das Amt der Amtschefin bzw. des Amtschefs handelt, ist diese Gruppe nicht repräsentativ.
- Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben: Von insgesamt 26 Positionen sind lediglich 11 mit Frauen besetzt. Dies entspricht einem Frauenanteil von 42 %.

Vor diesem Hintergrund ist eine deutliche Erhöhung des Anteils von Frauen bei Beförderungen ab dem Beförderungsamt A 15/E 15 sowie bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, insbesondere im Bereich der Übertragung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, anzustreben.

### **III. Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile in den unterrepräsentierten Bereichen**

Gemäß § 6 Absatz 3 ChancenG ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, fortbildenden und qualifizierenden Maßnahmen die Frauenanteile auf allen Ebenen sowie allen Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in unterrepräsentierten Bereichen erhöht werden.

Im Institut für Bildungsanalysen sind Frauen in folgenden Bereichen unterrepräsentiert:

- Laufbahngruppe des höheren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen ab dem Beförderungssamt A 15/E 15 aufwärts
- Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Mit nachfolgenden Maßnahmen soll dieser Unterrepräsentanz entgegengewirkt werden.

#### **1. Fortbildung**

Fortbildungen, die eine Weiterqualifikation ermöglichen oder auf die Übernahme von Tätigkeiten in Bereichen der Unterrepräsentanz von Frauen vorbereiten, werden gezielt angeboten.

Frauen soll es ermöglicht werden, Qualifizierungsmaßnahmen auch im Rahmen der Doppelbelastung von Beruf und Familie bzw. Pflege wahrzunehmen.

Zur Erleichterung der Rückkehr in den Beruf ist beurlaubten Beschäftigten die Möglichkeit der Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen zu bieten.

#### **2. Personalentwicklungsmaßnahmen**

Führungskräfte aller Ebenen haben die Aufgabe, Frauen mit Führungspotenzial zu identifizieren, gezielt zu fördern und ihnen Möglichkeiten der Qualifizierung zu eröffnen. Insbesondere durch die Übertragung von Verantwortlichkeiten und die Vergabe herausgehobener Tätigkeiten sollen Frauen die Möglichkeit erhalten, sich für höherwertige Funktionen sowie den Aufstieg zu qualifizieren. Frauen sollen – gerade auch wenn sie eine Familienphase absolviert haben oder teilzeitbeschäftigt sind – Aufgaben



übertragen werden, in denen sie Kompetenzen erwerben und Erfahrungen sammeln können.

Die Führungskräfte des IBBW sollen, ggf. in Abstimmung mit dem zuständigen Personalreferat des KM, gezielt auf Frauen mit entsprechendem Potenzial zugehen, um sie auf Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung hinzuweisen und sie zu motivieren, Maßnahmen zu ergreifen, die ihre berufliche Entwicklung fördern.

Als sinnvolle Ergänzung hierzu wird das Institut für Bildungsanalysen darauf hingewiesen, auf der Homepage regelmäßig Informationen für „Frauen in Führungspositionen“ einzustellen, zu aktualisieren und zu ergänzen. Auf diesen Seiten sollen sich Informationen rund um die Tätigkeit in Führungspositionen der Schulverwaltung finden sowie Porträts, in denen Frauen in Führungspositionen von ihrem persönlichen Werdegang berichten.

Zur Erleichterung des Wiedereinstiegs in den Beruf nach der Elternzeit oder nach einer Beurlaubung sollen die Führungskräfte den Bediensteten folgende Möglichkeiten bieten:

- Personalgespräche zu den beruflichen Perspektiven vor und bei Bedarf auch während der Beurlaubung,
- auf Wunsch Informationen über die Programme des Fortbildungsangebots,
- auf Wunsch Übersendung der Hausmitteilungen und Einladungen zu Gemeinschaftsveranstaltungen beim Institut für Bildungsanalysen.

### **3. Geschlechtergerechte Beurteilung**

Bei der Personalauswahl und bei Beförderungsentscheidungen spielt die dienstliche Beurteilung eine maßgebliche Rolle. Es gilt somit geschlechterbezogenen Benachteiligungen entgegenzuwirken.

Eine entsprechende Sensibilisierung der Beurteilerinnen und Beurteiler im Hinblick auf die Vorgaben des ChancenG, dass sich Teilzeitbeschäftigung, mobiles Arbeiten und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- und Pflegeaufgaben nicht nachteilig auf die dienstlichen Beurteilungen auswirken dürfen (§ 30 Absatz 3 Satz 1 ChancenG), und auf entsprechende Beurteilungsfehlerquellen erfolgt im Rahmen von Schulungen zum neuen Beurteilungswesen.

#### **4. Geschlechtergerechte Sprache**

Alle Beschäftigten des IBBW achten darauf, dass im allgemeinen Sprach- und Schriftverkehr nach Möglichkeit geschlechtsneutral formuliert wird. Bei Frauen werden die Berufs- und Amtsbezeichnungen in der weiblichen Form verwendet. Als Formulierungshilfe ist im Intranet und in den allgemeinen Ablageordnern (BfC) ein Merkblatt zu „Gendersensible Sprache am IBBW“ eingestellt. Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit wird diese Information besonders beachtet. Hierfür soll eine gesonderte Informationsveranstaltung angeboten werden.

#### **5. Stellenausschreibungen und Personalauswahl**

Die Frauen fördernden Vorgaben im Hinblick auf die Stellenausschreibung, die Bewerbungs- und Personalauswahlgespräche sowie die Einstellung/der berufliche Aufstieg müssen entsprechend den §§ 9 ff des ChancenG beachtet werden.

Ergänzend sollen Vorgesetzte qualifizierte Frauen motivieren, sich verstärkt auf Stellen zu bewerben, die die berufliche Entwicklung fördern. Dabei ggf. geäußerte Hinderungsgründe für die Übernahme einer entsprechenden Stelle sollen beleuchtet und mögliche Lösungswege identifiziert werden.

Entsprechend den Zielvorgaben dieses Chancengleichheitsplans ist bei Neueinstellungen für den höheren Dienst ab der Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen A 15/E 15 und für Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben auf eine mindestens hälftige Besetzung der Stellen mit Frauen zu achten, soweit genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zu gewinnen sind. Der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Artikel 33 Absatz 2 GG muss hierbei stets gewahrt bleiben.

#### **6. Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf**

Das Thema Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf ist von zentraler Bedeutung für die Sicherstellung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Die im Rahmen der Bestandsaufnahme erhobenen Zahlen zur Teilzeitbeschäftigung verdeutlichen, dass in erster Linie Frauen (83 % der Teilzeitbeschäftigten) aus familiären Gründen ihren Beschäftigungsanteil reduzieren.

Das Institut für Bildungsanalysen setzt sich daher zum Ziel, einen Beitrag zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu leisten. Durch nachfolgende Maßnahmen soll die Unterstützung der Beschäftigten mit Familien- und Pflegeaufgaben einerseits, sowie die Sicherung der Personalressourcen beim Institut für Bildungsanalysen andererseits gefördert werden.

#### **a) Flexible und passgenaue Teilzeitmodelle**

Durch flexible und passgenaue Teilzeitmodelle wird der jeweiligen Lebenssituation im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten Rechnung getragen. Dies betrifft sowohl den Umfang als auch die Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Tage. Das Institut für Bildungsanalysen ist weiterhin bestrebt, alle Möglichkeiten zur Flexibilisierung auszuschöpfen, um entsprechende Anträge der Beschäftigten zu unterstützen.

#### **b) Teilbarkeit von Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben**

Eine besondere Bedeutung kommt der Möglichkeit der Teilbarkeit von Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zu. Dies führt nicht nur zur beruflichen Weiterentwicklung von Frauen auf diesen Funktionen, sondern fördert auch ein chancengerechtes Selbstverständnis auf Vorgesetzten- und Beurteilungsebene. So kann Benachteiligungen – etwa bei Beurteilungen – aufgrund von typischen mit der Teilzeit verbundenen Effekten entgegengewirkt werden (bspw. Nähe-Effekt, Aufwandskultur)<sup>1</sup>. Soweit es aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht ausgeschlossen ist, soll das Institut für Bildungsanalysen daher eine Besetzung von Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in verschiedenen Modellen ermöglichen.

Die derzeitige entsprechende Quote der Teilzeitbeschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben von lediglich 15 % soll hierdurch deutlich erhöht werden.

#### **c) Flexible Modelle der gleitenden Arbeitszeit**

Die Dienstvereinbarung über die Arbeitszeitregelung und die automatisierte Arbeitszeiterfassung schafft durch die gleitende Arbeitszeit und verschiedene Möglichkeiten des Arbeitszeitausgleichs weitgehende Flexibilisierungsmöglichkeiten und erheblichen Freiraum für eine persönliche Arbeitszeitgestaltung.

---

<sup>1</sup> Unter „Nähe-Effekt“ versteht man Verzerrungen bei Beurteilungen aufgrund der persönlichen Nähe; „Aufwandskultur“ bezeichnet vor allem die unreflektierte Orientierung an für Beurteilungen irrelevanten Daten (Beschreibung dieser und weiterer Effekte, sowie weiterführende Infos zur Personalbeurteilung z.B. unter: <http://www.personalbeurteilung.de/mitarbeiterbeurteilung.pdf>)

#### **d) Mobiles Arbeiten**

Das Institut für Bildungsanalysen ermöglicht unter den Voraussetzungen der Dienstvereinbarung mobiles Arbeiten als besondere Arbeitsform. Hierdurch werden Beschäftigte unterstützt, familiäre Anforderungen mit den dienstlichen Belangen des Arbeitgebers für beide Seiten gewinnbringend in Einklang zu bringen. Auch Teilzeitbeschäftigte können mobiles Arbeiten wahrnehmen, was im Einzelfall auch eine Erhöhung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit fördern kann.

#### **e) Kinderbetreuung**

Eine zuverlässige, flexible, wohnort- oder arbeitsplatznahe Betreuung für Kinder ist ein maßgeblicher Aspekt zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Derzeit stehen Beschäftigten beim Institut für Bildungsanalysen in einzelnen Einrichtungen der „Konzept-e für Bildung und Soziales GmbH“ Nachrückplätze für Landesbedienstete zur Verfügung. Das Institut für Bildungsanalysen wird die Möglichkeit der Zurverfügungstellung von Belegplätzen prüfen.

In Fällen einer unvorhergesehenen Betreuungssituation und gleichzeitig erforderlicher Anwesenheit am Arbeitsplatz kann ein Elternteil sein Kind im Ausnahmefall auch am Arbeitsplatz betreuen, sofern dies die Arbeit nicht erheblich beeinträchtigt. Voraussetzung ist eine entsprechende Absprache mit der oder dem Vorgesetzten. Das Institut für Bildungsanalysen bietet eine „KidsBox - das mobile Kinderzimmer“ für den Fall einer kurzfristigen Betreuung des eigenen Kindes am Arbeitsplatz an.

#### **f) Informationsbroschüre „Beruf und Familie/Pflege“**

Das Institut für Bildungsanalysen wird den Link für die Broschüre „Bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf“ ins Intranet stellen.

Die Broschüre kann kostenlos beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend entweder heruntergeladen oder kostenlos bestellt werden (max. 2 Exemplare).

Hier der Link zur Bestellung:

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/broschuere--bessere-vereinbarkeit-von-familie--pflege-und-beruf/76070>

Darin werden u. a. folgende Informationen kompakt dargestellt:

- das Pflegeunterstützungsgeld
- Freistellungen nach dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und dem Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)
- die soziale Absicherung von Pflegepersonen.

Die zum Stichtag 30. Juni 2020 erhobenen Daten belegen, dass die bisher eingesetzten frauenfördernden Maßnahmen greifen. Deshalb soll die bisherige Praxis der Umsetzung der Chancengleichheit beim Institut für Bildungsanalysen beibehalten und auf der Basis vorliegender Erfahrungen intensiviert und weiterentwickelt werden.

Das IBBW hat am 30. November 2020 das Prädikat mit Auszeichnung als „Familienbewusstes Unternehmen“ für seine systematisch familienbewusste Personalpolitik von familyNet bekommen.

#### **IV. Inkrafttreten**

Der Chancengleichheitsplan tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.