

The background of the page features a large, faint, circular seal of the University of Freiburg. The seal contains a central figure, likely a scholar or saint, surrounded by Latin text and heraldic symbols.

Chancengleichheitsplan

**für die Beschäftigten in
Verwaltung und Technik**

**der Albert-Ludwigs-
Universität
Freiburg**

2006-2011

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
Vorwort	3
I. Einführung	4
II. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur	
1. Statistik, Fazit und Maßnahmen	
1.1. Höherer Dienst	4
1.2. Gehobener Dienst	5
1.3. Funktionsstellen	6
1.4. Mittlerer und einfacher Dienst	7
1.5. Beurlaubte und Teilzeitkräfte	8
1.6. Auszubildende	8
III. Zielvorgaben	9
Zielvorgaben bei geringerer Repräsentanz von Frauen	9
IV. Einzelmaßnahmen zur beruflichen Chancengleichheit für Frauen	
1. Personalauswahl	9
1.1. Stellenausschreibung	10
1.2. Vorstellungsgespräche/ Personalauswahlgespräche	10
1.3. Auswahlentscheidungen	10
1.4. Auszubildende	10
2. Fortbildung	10
3. Maßnahmen zur Vereinbarung von Beruf und Familie	11
3.1. Arbeitszeiten	11
3.2. Teilzeitbeschäftigung	11
3.3. Beurlaubte	11
4. Sprachgebrauch	12
5. Anmerkungen	12

Vorwort

Der vorliegende Chancengleichheitsplan wurde erstellt, um die Angehörigen der Universität Freiburg und andere Interessierte über die Maßnahmen zu informieren, mit denen die Universität die Gleichberechtigung zwischen Frau und Mann im Berufsleben erreichen möchte.

Grundlage ist das 2005 verabschiedete Chancengleichheitsgesetz (ChancenG), welches das 10 Jahre alte Landesgleichberechtigungsgesetz abgelöst hat. Die veränderte gesellschaftliche und berufliche Situation von Mann und Frau, aber auch Schwachstellen im alten Gesetz lassen diese Novelle sinnvoll erscheinen. Gleichzeitig richtet der Chancengleichheitsplan den Blick auf die spezielle Situation der Universität Freiburg und konkretisiert Maßnahmen, die hier Erfolg versprechen.

Darum geht es im Einzelnen:

- Das Ziel der beruflichen Gleichberechtigung erreichen.
- Die familiäre Situation der Beschäftigten berücksichtigen.
- Frauen gezielt beruflich fördern.
- Bestehende Benachteiligungen abbauen.

Die Albert-Ludwigs-Universität trägt als Körperschaft des öffentlichen Rechts eine besondere Verantwortung, wenn es um Chancengleichheit geht. Das neue ChancenG nimmt, indem es den Verantwortungsbegriff neu definiert, alle Beschäftigten in den Kreis derer auf, die an der Umsetzung mitarbeiten sollen. In diesem Sinne bitte ich Sie alle, die berufliche Gleichberechtigung von Männern und Frauen bei Ihren Entscheidungen zu berücksichtigen.

Juli 2007

Professor Dr. Wolfgang Jäger
Rektor

I. Einführung

Im Oktober 2005 trat das neue Chancengleichheitsgesetz (ChancenG) in Kraft und das bis dahin geltende Landesgleichberechtigungsgesetz von 1995 wurde abgelöst. Aus dem Frauenförderplan wird der Chancengleichheitsplan (CGP). Die Geltungsdauer wird von 4 auf 5 Jahre angehoben.

Aus der Frauenvertreterin wird die Beauftragte für Chancengleichheit (BfC).

Die Erstellung der Statistiken wird wesentlich vereinfacht. Zwar müssen, wie vorher auch, die Zahlen aus allen Bereichen erhoben werden, um einen Überblick zu erhalten. Im folgenden Chancengleichheitsplan werden jedoch besonders die Bereiche dargestellt, in denen Frauen nach wie vor unterrepräsentiert sind.

Die Übersicht über die Beschäftigtenstruktur aller an der Universität beschäftigten Personen aus Administration und Technik liegt bei.

II. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur

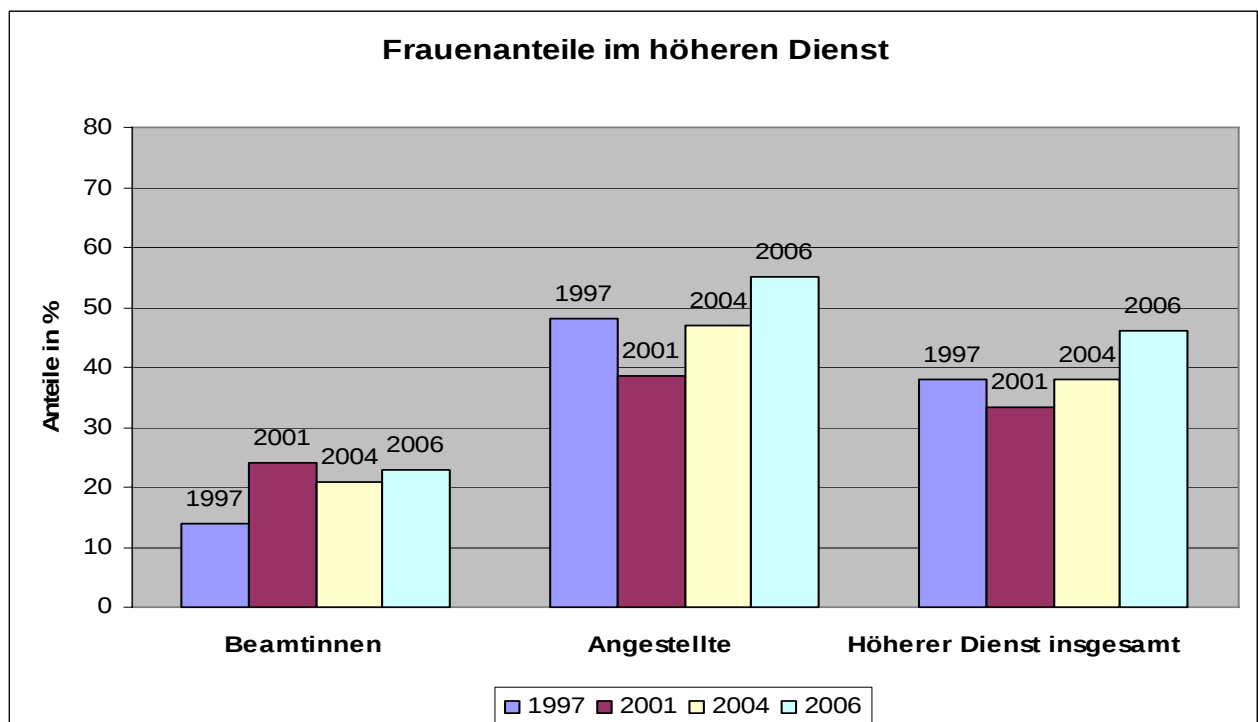
1. Aussagen zum Personal-Bestand

Die Beschäftigten sind nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen gegliedert und in die Bereiche Verwaltung und Technik. Der Bibliotheksdienst wird nicht mehr getrennt erfasst, da auch hier die Unterteilung in verwaltende und technische Tätigkeiten erfolgt. Die Auszubildenden sind getrennt dargestellt.

Der Personalbestand umfasst gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 3 ChancenG nur das Personal aus Verwaltung und Technik der Universität.

Personal-Bestand: Personal-Ist-Bestand + beurlaubte Beschäftigte

1.1. Höherer Dienst, im Verlauf von 1997 bis 2006



In der obigen Tabelle werden die Zahlen seit 1997 bis heute miteinander verglichen.

Durch die geringen Fallzahlen schwanken die Anteile recht schnell. Erfreulich ist jedoch der dauerhafte Trend nach oben.

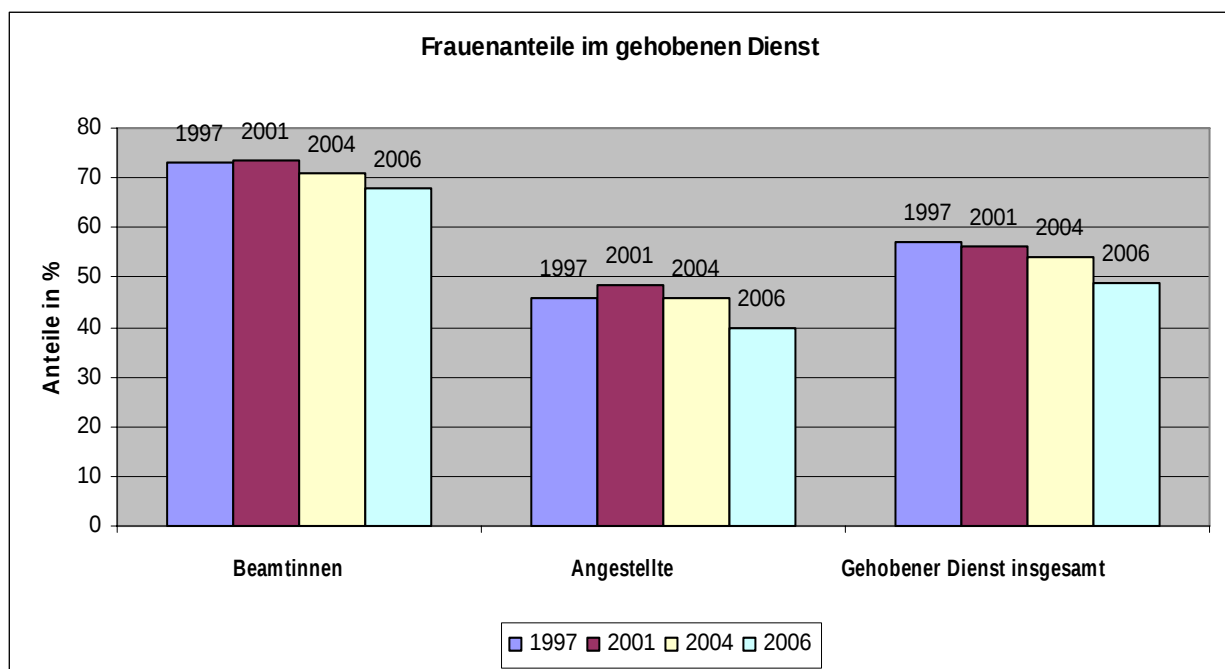
Im Bereich der Beamtinnen und Beamte im höheren Dienst machen sich die mangelnden Chancen für Frauen besonders bemerkbar: Bei internen Stellenbesetzungen bzw. Beförderungen werden Männer oft bevorzugt, weil Frauen durch familienbedingte Einschränkungen nicht zur Verfügung stehen, um beim beruflichen Aufstieg mitzuhalten. Die Grundsätze der gesetzlich festgeschriebenen Gleichberechtigung der Geschlechter finden bei der Stellenbesetzung noch zu wenig Beachtung.

Fazit: Seit 5 Jahren stagniert der Frauenanteil der Beamtenschaft im höheren Dienst bei ca. 23%.

Maßnahmen:

1. Laut § 6 Abs. 2 ChancenG muss in diesem Bereich mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen durch Frauen vorgesehen werden. Der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ist zu beachten.
2. Die Kinderbetreuung soll ausgebaut werden, um Frauen dieselben Chancen auf Vollzeitstellen und beruflichen Aufstieg zu sichern.
3. Besonders bei Stellen der Leitung von Dezernaten oder Stabsstellen müssen generell öffentliche Ausschreibungen stattfinden.
4. Auch im höheren Dienst sind Stellen grundsätzlich teilbar. Wird eine Stelle als nicht teilbar angesehen, muss dies von der Beschäftigungsstelle besonders begründet und der Beauftragten für Chancengleichheit vorgelegt werden.

1.2. Gehobener Dienst, von 1997 bis 2006



Der Frauenanteil im **gehobenen Dienst** bewegt sich auf hohem Niveau, hat allerdings sinkende Tendenz. Dieses hohe Niveau liegt am Verwaltungsdienst, in dem

Frauen schon lange gut vertreten sind. Die sinkende Tendenz ist dem technischen Dienst geschuldet: In den Vergütungsgruppen BAT IV und III wurden in den letzten Jahren neue Stellen geschaffen, auf denen vorwiegend Ingenieure mit Uni- oder FH- Diplom, aber auch staatlich geprüfte Techniker eingestellt wurden.

Besonders deutlich wird dieser Trend bei den Vollzeitstellen: Hier machen Frauen nur 28 % aller Angestellten im gehobenen Dienst aus.

(siehe Anlage 2)

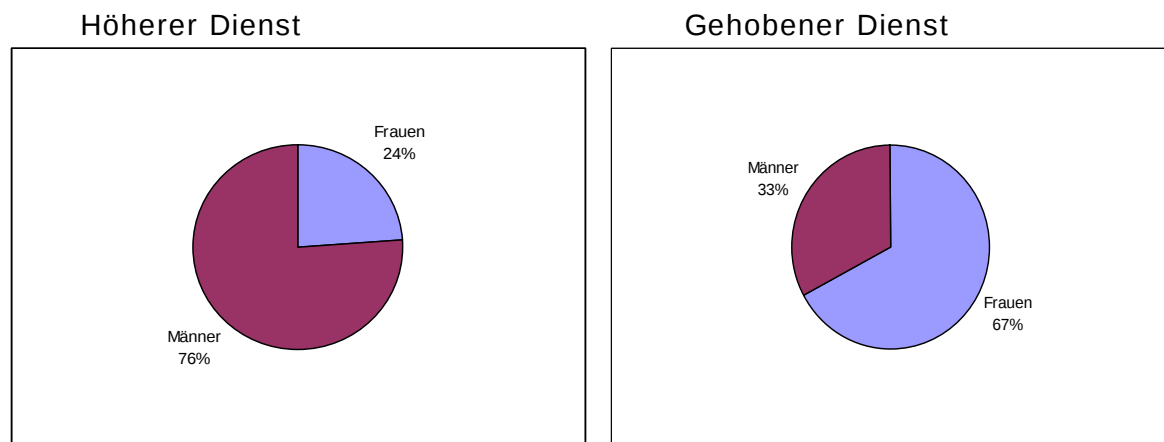
Fazit: Da sich Frauen in Deutschland zu selten für technische Berufe entscheiden, ist der Trend der gut bezahlten Stellen in Technik und EDV an ihnen vorbei gegangen. Die Strukturen in diesen Ausbildungsgängen und an diesen Arbeitsplätzen sind sehr männerdominiert.

Maßnahmen:

1. Laut § 6 Abs. 2 ChancenG muss in diesem Bereich (Technik, BAT III, IV, V) die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen durch Frauen vorgeesehen werden. Der Vorrang von gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ist zu beachten.
2. Die bereits begonnenen Führungen und Praktika für Mädchen in den technischen Werkstätten sollen ausgeweitet werden.
3. Die Kinderbetreuung soll ausgebaut werden, um Frauen dieselben Chancen auf Vollzeitstellen und beruflichen Aufstieg zu sichern.
4. Auch im technischen Dienst sind Stellen grundsätzlich teilbar. Wird eine Stelle als nicht teilbar angesehen, muss dies von der Beschäftigungsstelle besonders begründet und der Beauftragten für Chancengleichheit vorgelegt werden.

Die Universität bemüht sich, in technischen und naturwissenschaftlichen Studiengängen Frauen zu fördern. So leistet sie einen Beitrag, die Unterrepräsentanz von Frauen in technischen Bereichen, nicht nur im öffentlichen Dienst, zu verringern.

1.3. Führungspositionen (Funktionsstellen)



Die beiden Kreisdiagramme zeigen den aktuellen Männer- und Frauenanteil an den Positionen mit Leitungsverantwortung. Sie bestätigen die Ergebnisse der beiden ersten Diagramme.

Fazit: Die Universität Freiburg verfügt über ein großes Potential an motivierten und kompetenten Frauen in der mittleren Führungsebene.

Maßnahmen:

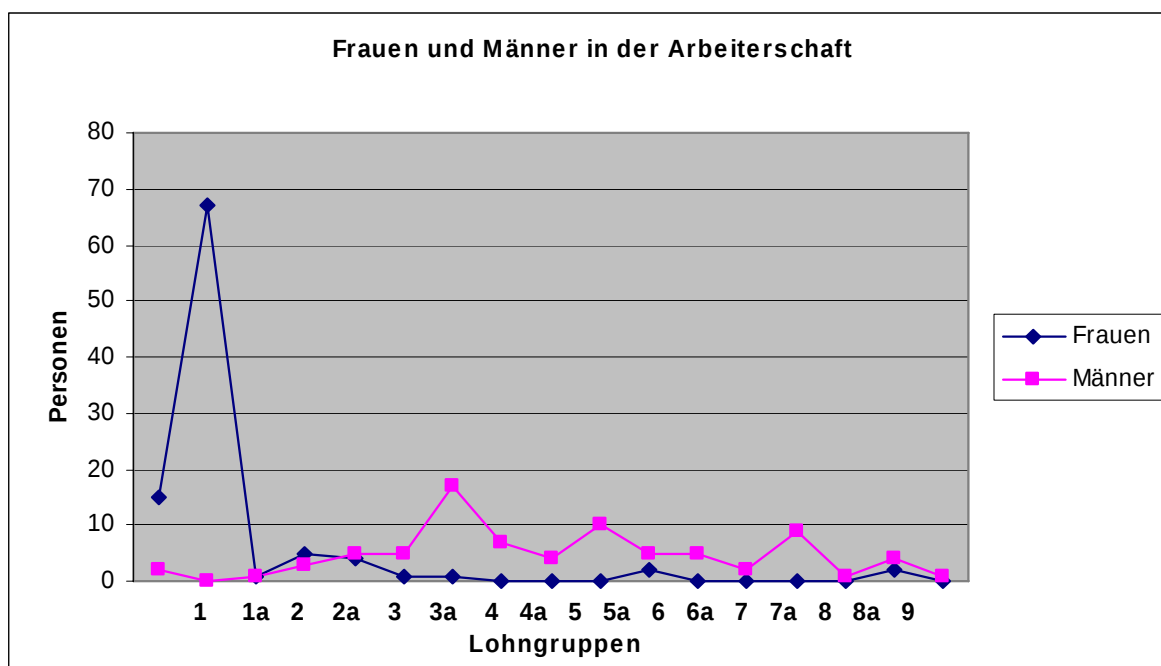
1. Laut § 6 Abs. 2 ChancenG muss in diesem Bereich (Führungspositionen des höheren Dienstes) mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen durch Frauen vorgesehen werden. Der Vorrang von gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ist zu beachten.
2. Auch Funktionsstellen sind grundsätzlich teilbar. Wird eine Stelle als nicht teilbar angesehen, muss dies von der Beschäftigungsstelle besonders begründet und der Beauftragten für Chancengleichheit vorgelegt werden.

1.4. Mittlerer und einfacher Dienst

Der Frauenanteil im **mittleren und einfachen Dienst** liegt überwiegend bei ca. 70 %.

Im einfachen Dienst der Beamtinnen und Beamten hat sich der Frauenanteil von 2% im Jahre 1997 auf heute 10% erhöht.

Das nächste Diagramm zeigt die aktuelle Verteilung von Männern und Frauen auf die einzelnen Lohngruppen im **Bereich der Arbeiter und Arbeiterinnen**.



Fazit: Je besser die Bezahlung desto niedriger der Frauenanteil. Für den Arbeiterbereich gilt ganz offensichtlich: Männer haben in der Regel eine Ausbildung in technischen Handwerksberufen. Die typischen Frauentätigkeiten werden im Reinigungs- und Garderobendienst erbracht, praktisch ohne Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten.

Maßnahmen:

1. Wie oben bereits erwähnt, sollten junge Frauen verstärkt für technische und handwerkliche Berufe geworben werden.
2. Frauen, die in niedrigen Entgeltgruppen mit geringen Aufstiegschancen beschäftigt sind, sollen bei beruflichen Fortbildungsmaßnahmen gezielt unterstützt werden.

1.5. Beurlaubte bzw. Teilzeitbeschäftigte

Bei den Beurlaubten ohne Bezüge machen Frauen noch immer ca. 90% aus. Hier wird die traditionelle Arbeitsteilung zwischen Mann und Frau in Zahlen deutlich. Im Höheren und Gehobenen Dienst wird seltener beurlaubt.

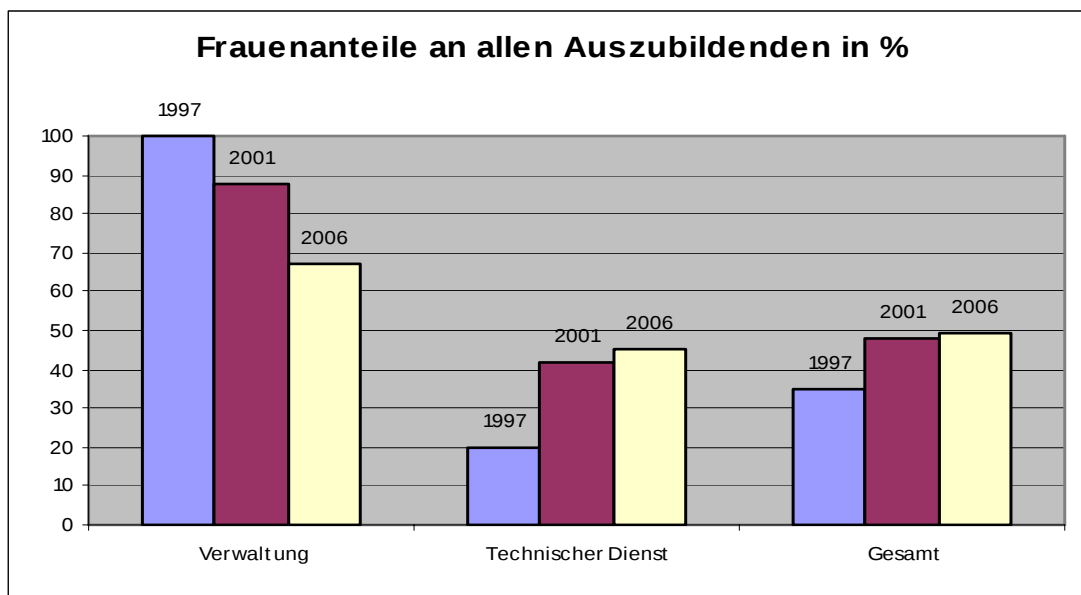
Auch in Teilzeit arbeiten deutlich häufiger Frauen (84%), obwohl hier eine leichte Tendenz sichtbar wird, dass auch Männer Teilzeitbeschäftigungen wahrnehmen. 1998 lag der Frauenanteil noch bei 91%.

Wenn Teilzeit nur in untergeordneten Positionen in Anspruch genommen wird, werden Männer nicht ermuntert Familienaufgaben wahrzunehmen.

Maßnahmen:

1. Teilzeitbeschäftigung soll in allen Berufsgruppen und auch in Leitungsfunktionen möglich sein. Dies trägt zu einer gerechteren Verteilung von Familienarbeit und bezahlter Berufstätigkeit bei.

1.6. Auszubildende



Fazit:

Die Zahlen der Auszubildendenstatistik sind durchwegs erfreulich. Der sinkende Anteil von Frauen in der Rubrik Verwaltung zeigt: Die frühere Frauendomäne „Ausbildung im Mittleren Dienst in der Verwaltung“ wird zunehmend auch von Männern genutzt. Im technischen Dienst stieg der Frauenanteil sowohl bei den Chemielaboranten und Chemielaborantinnen als auch in der Feinwerkmechanik.

Insgesamt ist der Frauenanteil an allen Auszubildenden bei den angestrebten 50% fast angekommen.

Maßnahmen:

1. In der Feinwerkmechanik liegt der Anteil der Frauen bei 9%. Hier sollen die 2006 eingeführten Führungen und Praktika speziell für junge Frauen beibehalten und auf alle mechanischen Werkstätten ausgeweitet werden.

III. Zielvorgaben

Zielvorgaben gelten nur für die Bereiche, in denen mehr Männer als Frauen beschäftigt sind.

Die Zielvorgabe ergibt sich konkret aus § 6 Abs. 2 des ChancenG.

Mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen ist zur Besetzung durch Frauen vorzusehen.

Bei Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten ist der Anteil von Frauen deutlich zu erhöhen. Der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ist zu beachten.

Sollte dies nicht gelingen, so werden im Zwischenbericht bzw. im nächsten Chancengleichheitsplan die Gründe hierfür erklärt.

IV. Einzelmaßnahmen zur beruflichen Chancengleichheit für Frauen

1. Personalauswahl in Bereichen der Unterrepräsentanz von Frauen

Unterrepräsentanzbereich:

Dies sind alle Stellen mit Führungsverantwortung und alle Stellen im Höheren Dienst. Im Gehobenen Dienst sind es die A13-Stellen und alle Stellen im technischen Dienst. Es gehören auch die technischen Ausbildungsgänge dazu.

Die Beauftragte für Chancengleichheit (BfC) muss an der Entscheidung über jede Einstellung und Beförderung frühzeitig beteiligt werden. Das heißt, dass die einzelnen Personalverantwortlichen bzw. das Personaldezernat die BfC so früh kontaktiert, dass diese an der Entscheidungsfindung gestaltend mitwirken und Einfluss nehmen kann.

Die entscheidungsrelevanten Daten und Unterlagen werden der BfC frühzeitig mitgeteilt und die Bewerbungsunterlagen aller Personen vorgelegt, welche die Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes erfüllen, auch die der männlichen Mitbewerber.

1.1. Stellenausschreibung

Stellen werden immer intern und extern ausgeschrieben.

Frauen werden ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert. In typischen Frauenberufen muss dieser Satz weggelassen werden, da er sonst nicht ernst genommen wird.

Auf die Teilbarkeit von Vollzeitstellen muss im Ausschreibungstext deutlicher hingewiesen werden.

1.2. Vorstellungsgespräche / Personalauswahlgespräche

Es sollen soweit möglich mindestens ebenso viele Frauen wie Männer eingeladen werden, wenn sie die vorgesehenen Voraussetzungen erfüllen.

Fragen nach der Familienplanung und nach der Kinderbetreuung sind unzulässig.

Die BfC kann an allen Vorstellungsgesprächen / Personalauswahlgesprächen teilnehmen, soweit nicht nur Männer oder nur Frauen die Voraussetzungen für die Stelle oder das Amt erfüllen.

1.3. Auswahlentscheidungen

Nach Abschluss der Vorstellungsgespräche informiert die einstellende Einrichtung die BfC von ihrer Auswahlentscheidung.

Wenn eine Personalauswahl mit den Vorgaben des ChancenG nicht vereinbar ist, kann die BfC diese beanstanden. Dann entscheidet die Universitätsleitung. Einzelheiten zur Beanstandung finden sich in § 22 ChancenG.

1.4. Auszubildende

Die Ausbildung von Frauen in technischen Berufen wird besonders gefördert. Ziel ist es, den eigenen Nachwuchs in diesen Bereichen selbst auszubilden.

2. Fortbildung

Fortbildung für alle Bereiche

Die berufliche Fortbildung und Weiterbildung weiblicher Beschäftigter wird gemäß § 11 ChancenG gefördert. Insbesondere sollen dazu Fortbildungsmaßnahmen angeboten werden, die eine Weiterqualifikation ermöglichen oder auf die Übernahme von Tätigkeiten in Bereichen geringerer Repräsentanz von Frauen vorbereiten.

Die BfC wird an der Planung und Gestaltung beteiligt

Das Fortbildungsprogramm wird den beurlaubten Beschäftigten zugeschickt und die Teilnahme ermöglicht. Die Wiedereingliederung nach Mutterschutz, Erziehungsurlaub oder Beurlaubung aus sonstigen Gründen soll mit speziellen Fortbildungsveranstaltungen erleichtert werden.

Auf die Bedürfnisse von (Teilzeit)beschäftigten mit zu betreuenden Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen soll Rücksicht genommen werden.

Frauen sollen verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsveranstaltungen eingesetzt werden.

Bei allen beruflichen Fortbildungsmaßnahmen sollen Frauen entsprechend ihrem Anteil an der Zielgruppe der Fortbildungsmaßnahme berücksichtigt werden.

3. Maßnahmen zur Vereinbarung von Beruf und Familie

3.1. Arbeitszeiten

Die Dienstzeiten können auf Antrag über die gleitende Arbeitszeit hinaus so angepasst werden, dass Frauen und Männer familiäre Verpflichtungen erfüllen können. Wird beabsichtigt dem Antrag einer oder eines Beschäftigten nicht zu entsprechen, ist die BfC zu beteiligen. Näheres regelt § 13 ChancenG.

3.2. Teilzeitbeschäftigung / Telearbeit

Die Universitätsleitung bemüht sich, unter Einbeziehung der BfC für die Beschäftigten in allen Bereichen, auch bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen zu schaffen.

Telearbeitsplätze sollen bevorzugt durch Beschäftigte mit Familienpflichten besetzt werden.

Die Reduzierung der Arbeitszeit und Telearbeit dürfen sich grundsätzlich nicht nachteilig auf den beruflichen Werdegang, insbesondere auf die dienstliche Beurteilung auswirken. Die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben steht der Reduzierung der Arbeitszeit grundsätzlich nicht entgegen. Zwingende dienstliche Belange sind zu berücksichtigen.

Wird beabsichtigt dem Antrag auf Teilzeitbeschäftigung oder auf Telearbeit einer oder eines Beschäftigten nicht zu entsprechen, ist die BfC zu beteiligen. Näheres regeln § 14 ChancenG bzw. das Teilzeit- und Befristungsgesetz.

3.3. Beurlaubte

Der Vorgabe zu § 15 ChancenG hat die Dienststelle mit der Herausgabe eines „Scheckheftes“ Rechnung getragen. Jede und jeder Beurlaubte erhält das Heft unaufgefordert bei Beginn der Beurlaubung. Damit soll die Verbindung zur Dienststelle und zum Beruf aufrechterhalten bleiben und ein späterer Wiedereinstieg erleichtert werden. Beurlaubte können Vertretungsarbeiten übernehmen, das laufende Fort- und Weiterbildungsangebot, sonstige Veranstaltungen und Einrichtungen nutzen.

4. Sprachgebrauch

Im inneruniversitären Sprachgebrauch werden Frauen und Männer angesprochen. Formulare enthalten die Anrede "Frau" und "Herr" und werden geschlechtsneutral gestaltet.

Anmerkungen

Der Chancengleichheitsplan und die Personalstatistik werden wie folgt bekannt gemacht: Per Rundschreiben an alle Einrichtungen wird mitgeteilt, dass es einen neuen Chancengleichheitsplan gibt, der im jeweiligen Dekanatsbüro zur Ansicht ausliegt sowie im Internet unter www.chancengleichheit.uni-freiburg.de abgerufen werden kann.

Freiburg, den

Professor Dr. Wolfgang Jäger
Rektor

Horst Maikranz
Vertreter des Kanzlers

Anlagen:

1. ChancenG
2. Übersicht über die Beschäftigtenstruktur