

Chancengleichheitsplan

2011 - 2016

für die Beschäftigten in Verwaltung und Technik

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg



**UNI
FREIBURG**



Bildnachweis
C. B. Rose; Fieldwork at Gordion
Gordion/Prozessionsfries
Fundort: Phrygien/Gordion



Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Einführung

- I. Erfüllung des Chancengleichheitsplanes 2006 – 2011
 - I.1 Höherer Dienst
 - I.2 Gehobener Dienst
 - I.3 Mittlerer und einfacher Dienst
 - I.4 Führungspositionen/Funktionsstellen
 - I.5 Beurlaubte und Teilzeitbeschäftigte
 - I.6 Auszubildende

- II. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur inkl. gezielte Maßnahmen
 - II.1 Aussagen zum gesamten Personal-Bestand
 - II.2 Aussagen zu einzelnen Bereichen
 - II.2.a. Höherer Dienst im Verlauf von 1997 bis 2011
 - II.2.b. Gehobener Dienst von 1997 bis 2011
 - II.2.c. Mittlerer Dienst
 - II.2.d. Einfacher Dienst
 - II.3 Führungspositionen (Funktionsstellen)
 - II.4 Technische und IT-Stellen
 - Zielvorgabe
 - Maßnahmen
 - II.5 Teilzeitbeschäftigte
 - Maßnahmen
 - II.6 Auszubildende

- III. Maßnahmen
 - III.1 Maßnahmen zur Verwirklichung der beruflichen Chancengleichheit von Frauen
 - III.1.a. Maßnahmen, die nach dem ChancenG zu erbringen sind
 - III.1.b. Weitere empfohlene Maßnahmen, die teils angewendet wurden und weiterhin Bestand haben
 - III.2. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
 - III.2.a. Maßnahmen des ChancenG
 - III.2.b. Weitere empfohlene Maßnahmen, die teils angewendet wurden und weiterhin Bestand haben

- IV. Befristete Arbeitsverhältnisse

- V. Ausstattung des BfC

- VI. Bestätigung
Anmerkungen

Vorwort

Bei der erfolgreichen Erfüllung der ihnen übertragenen Aufgaben in Studium und Lehre, Forschung und wissenschaftlicher Weiterbildung sind die Universitäten auf qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angewiesen. Eine tragende Rolle kommt dem Personal aus Administration und Technik zu. Für diese Statusgruppe wird laut Chancengleichheitsgesetz des Landes Baden-Württemberg alle fünf Jahre eine Bestandsaufnahme erstellt, die den Fortschritt der tatsächlichen Durchsetzung der beruflichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern überprüft.

Die im vorliegenden Chancengleichheitsplan (CGP) dargestellten Personalstatistiken zeigen eine deutliche Steigerung des Frauenanteils auf fast allen Ebenen, besonders jedoch im höheren Dienst und bei Führungspositionen. Hierdurch zeigt sich, dass die großen Anstrengungen der letzten Jahre zur Erreichung der Chancengleichheit Früchte tragen. Personalverantwortliche und Chancengleichheitsbeauftragte haben die im letzten CGP geplanten Maßnahmen umgesetzt und viele der Ziele erreicht. In den technischen Berufen ist der Frauenanteil noch immer sehr niedrig. Hier wurden jedoch von Seiten der Universität Freiburg verstärkte Anstrengungen unternommen, um Frauen technische Berufe näher zu bringen.

Die positiven Entwicklungen der letzten Jahre werden in besonderer Weise begünstigt durch die enge Kooperation der Beauftragten für Chancengleichheit, die für die Beschäftigten in Verwaltung und Technik zuständig ist, und der Gleichstellungsbeauftragten, die bei der Durchsetzung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit von Frauen und Männern und bei der Beseitigung bestehender Nachteile für wissenschaftlich tätige Frauen sowie Studentinnen mitwirkt.

Die Laufzeit des Chancengleichheitsplanes der Universität Freiburg beträgt fünf Jahre. In dieser Zeit wollen wir es uns zur Aufgabe machen, Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit auf Basis der bisher erreichten großen Erfolge beständig weiter auszubauen.

Freiburg, 30. Oktober 2013

gez.
Professor Dr. Dr. h.c. Hans-Jochen Schiewer
Rektor

Einführung

Der vorliegende Chancengleichheitsplan (CGP) ist eine Bestandsaufnahme der aktuellen beruflichen Situation von Frauen und Männern in Administration und Technik an der Universität Freiburg. Er wird gemäß Chancengleichheitsgesetz des Landes Baden-Württemberg alle fünf Jahre erstellt und enthält eine Übersicht über die Beschäftigtenstruktur aller an der Universität beschäftigten Personen aus Administration und Technik zum Stichtag 30.06.2011.

Diese Personalstatistiken umfassen alle Mitarbeiter/innen (tariflich Beschäftigte, Beamte/innen des nichtwissenschaftlichen Dienstes in Administration, Technik sowie die Fakultätsassistenten aller Fakultäten und Einrichtungen der Universität Freiburg, ohne die Mitarbeiter/innen aus Drittmittelfinanzierungen. Die Medizinische Fakultät bleibt unberücksichtigt, da diese der Personaladministration des Universitätsklinikums angegliedert ist. Die Übersicht über die Beschäftigtenstruktur liegt als Anhang bei. Sie zeigt, wie sich die Frauenanteile unter den Beschäftigten auf Entgeltgruppen und Karrierestufen verteilen. Der Personal-Bestand setzt sich dabei aus dem Personal-Ist-Bestand und den beurlaubten Beschäftigten zusammen.

Hauptteil des CGP ist die beschreibende Auswertung dieser Zahlen. Im beschreibenden Teil werden die Zahlen von 2011 mit denen der Vergangenheit verglichen, um die Entwicklung seit 1996 darzustellen. Damit werden die Entwicklung und der Grad der Zielerreichung sehr deutlich. Viele Maßnahmen, wie die Gründung der Arbeitskreise „Familienfreundliche Universität“ und „Personalentwicklung“, sowie die Einrichtung der Servicestellen „Gender und Diversity“ und „Familienservice“ zeigten große Erfolge. Dadurch konnten viele der gesetzten Ziele erreicht werden. Der CGP ist somit eine positive Bilanz der Anstrengungen der vergangenen fünf Jahre und beweist eindrücklich, dass Hochschulleitung, zentrale Verwaltung und die Beauftragte für Chancengleichheit erfolgreich zusammengearbeitet haben.

Entsprechend den Vorgaben des Chancengleichheitsgesetzes nimmt der neu erstellte CGP im ersten Kapitel Bezug auf den bisher geltenden CGP. Es wird dargelegt, ob die Zielvorgaben des letzten CGP umgesetzt worden sind, welche Abweichungen bei der Umsetzung bestehen und welche Gründe dafür maßgeblich waren. Es werden besonders die Bereiche dargestellt, in denen Frauen noch unterrepräsentiert sind (Bereichen, in denen Frauen nicht 50 % der Mitarbeiter/innen ausmachen) und Maßnahmen vorgeschlagen, wie dieser Anteil künftig erreicht werden kann.

I. Erfüllung des Chancengleichheitsplanes 2006 – 2011

I.1. Höherer Dienst

Das ChancenG sieht generell vor, dass die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen mit Frauen besetzt werden sollen, solange Frauen in einem Bereich unterrepräsentiert sind. Diese Maßnahme war daher auch im letzten CGP für den höheren Dienst vorgesehen und konnte vollständig umgesetzt werden. Im Jahr 2006 gab es 90 Stellen im höheren Dienst, davon waren 41 mit Frauen besetzt. 2011

gab es 145 Stellen im höheren Dienst, darunter 79 Frauen. Von dem Stellenzuwachs von 55 Stellen haben unter dem Strich 38 Frauen profitiert.

Die BfC hat an den Stellenbesetzungsverfahren im höheren Dienst regelmäßig teilgenommen. Durch die besondere Berücksichtigung weiblicher Bewerbungen konnte der Beamtinnenanteil im höheren Dienst von 23% auf 30% gesteigert werden. Der gesamte Frauenanteil im höheren Dienst konnte von 46% auf 63 % erhöht werden.

Die geplanten Maßnahmen „Ausbau der Kinderbetreuung“ und „generelle öffentliche Ausschreibung aller freien Stellen“ wurden umgesetzt.

Die Maßnahme, Stellen im höheren Dienst grundsätzlich als teilbar auszuschreiben und Bewerber/innen mit Teilzeitwunsch zu gewinnen, konnte teilweise nicht umgesetzt werden, da dienstliche und/oder rechtliche Gründe entgegenstanden.

I.2. Gehobener Dienst

Die 1. Maßnahme aus dem letzten CGP, die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in technischen Berufen an Frauen zu vergeben, ist nicht gelungen. Somit konnte im Bereich der technischen Stellen der Frauenanteil nicht erhöht werden. Meistens gingen keine geeigneten Bewerbungen von Frauen ein. Die Maßnahmen 2. bis 4. (Praktika für Mädchen, Ausbau der Kinderbetreuung und die grundsätzliche Teilbarkeit von Stellen im technischen Dienst) wurden umgesetzt, der Erfolg ist jedoch ausgeblieben. Siehe hierzu unter Punkt 2.3 Technische und IT-Stellen.

I.3. Mittlerer und einfacher Dienst

Die 1. Maßnahme, junge Frauen verstärkt für aussichtsreiche technische Berufe zu gewinnen, wurde mit der Beteiligung am Girls' Day und sorgfältiger Personalauswahl umgesetzt. Leider bewerben sich nach wie vor nur sehr wenige junge Frauen auf die Ausbildungsplätze im technischen Bereich. Siehe hierzu unter Punkt 2.3 Technische und IT-Stellen.

I.4. Führungspositionen/Funktionsstellen

Funktionsstellen sind Positionen mit hochwertigen Sachaufgaben oder Führungsaufgaben. In den Positionen mit Sachaufgaben wird unmittelbar der Führungsebene gearbeitet. Der Anteil von Frauen an den Funktionsstellen konnte signifikant von 37% auf 49% gesteigert werden. Damit wurde die Maßnahme, mindestens die Hälfte der zu besetzenden Stellen durch Frauen vorzusehen, umgesetzt.

I.5. Beurlaubte und Teilzeitbeschäftigte

Teilzeit wird in den meisten Bereichen möglich gemacht. Inzwischen arbeiten an der Universität Freiburg mehr Menschen in Teilzeit als in Vollzeit.

Die Maßnahme, Teilzeit in allen Berufen und auch in Leitungsfunktionen anzubieten, konnte zum Teil umgesetzt werden: 14 der 91 Positionen mit Leitungsaufgaben sind in Teilzeit besetzt. Soweit möglich, wird Teilzeit auch in Funktionsstellen umgesetzt, soweit dienstliche und rechtliche Gründe nicht entgegenstehen.

I.6. Auszubildende

Der Frauenanteil lag im letzten CGP bei 49%, daher wurden keine allgemeinen Maßnahmen geplant. Nur in den technischen Ausbildungsberufen, auf die sich nur sehr wenige Frauen bewerben, waren spezielle Maßnahmen vorgesehen, wie die Ausweitung der Führungen und Praktika am Girls' Day. Dies wurde umgesetzt. Leider ist der Anteil von Bewerberinnen um die Stellen im technischen Bereich nicht gestiegen. Seit 2009 wird auch ein Boys' Day angeboten. Diese Maßnahme ist erfolgreich, da sich einer der Boys' Day Praktikanten für den Beruf des Erziehers entschieden hat und derzeit seine Praktika in der Uni-Kita absolviert.

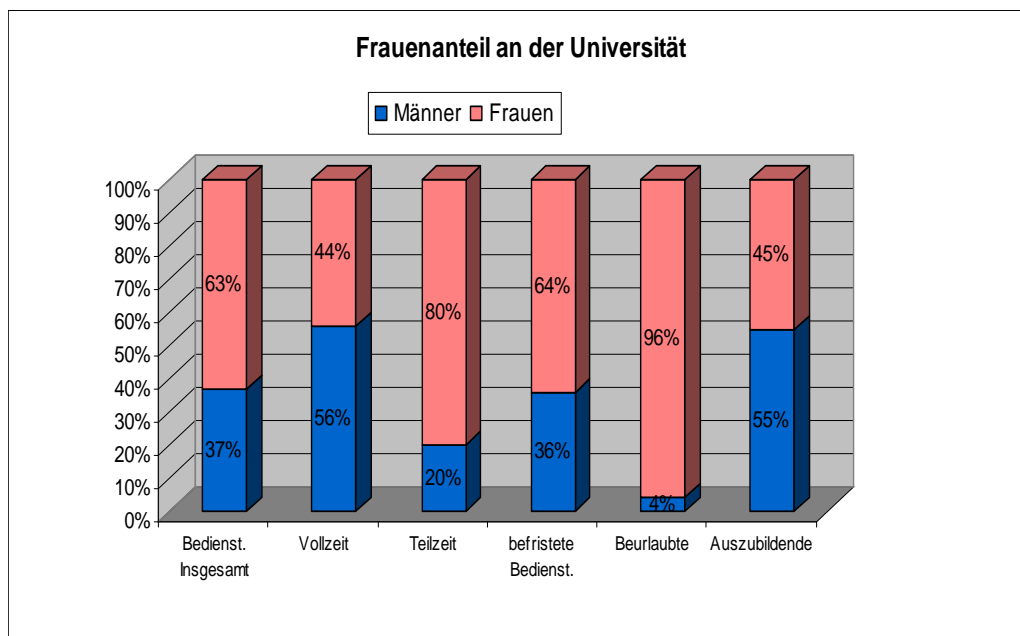
II. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur inkl. gezielte Maßnahmen

II.1. Aussagen zum gesamten Personal-Bestand

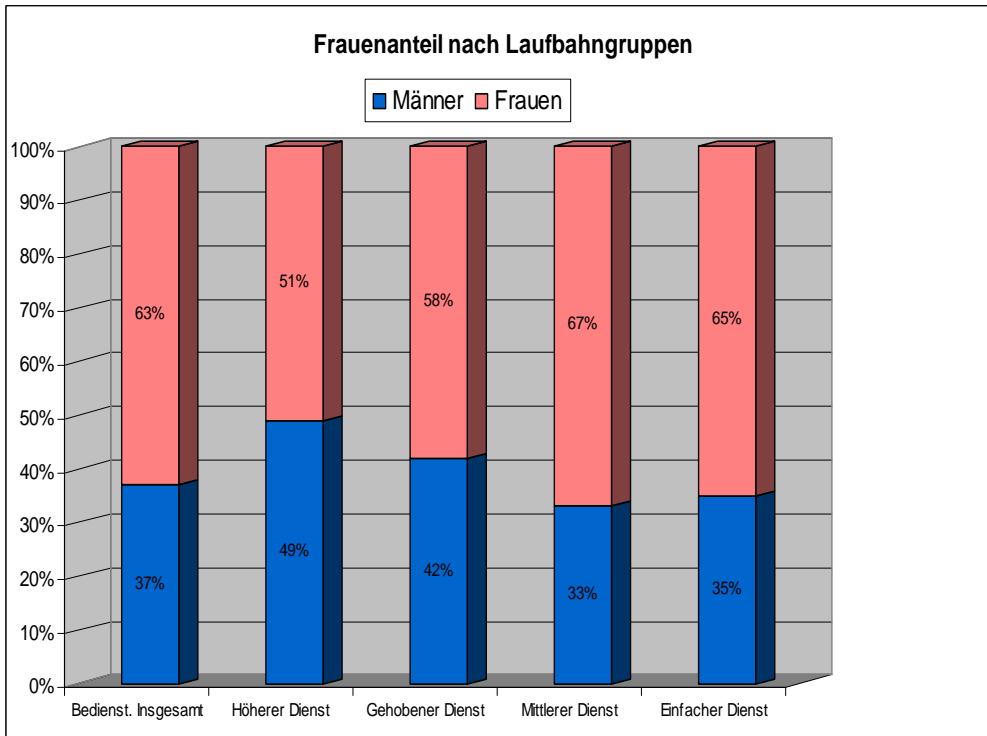
Die Mitarbeiter/innen sind nach Besoldungs- (Beamtenbereich) und Entgeltgruppen (tariflich Beschäftigte) gegliedert sowie in die Bereiche Administration und Technik unterteilt. Die Auszubildenden sind getrennt aufgeführt.

Der Personalbestand wird dargestellt in Beschäftigungsverhältnissen. Damit relativiert sich der teilweise hohe Frauenanteil wieder, denn es werden nicht Vollzeitäquivalente sondern Köpfe gezählt. Da Frauen häufiger in Teilzeit arbeiten als Männer, sind sie zahlenmäßig stärker vertreten.

Zur Einführung ein Überblick über die Frauenanteile verschiedener Beschäftigtengruppen:

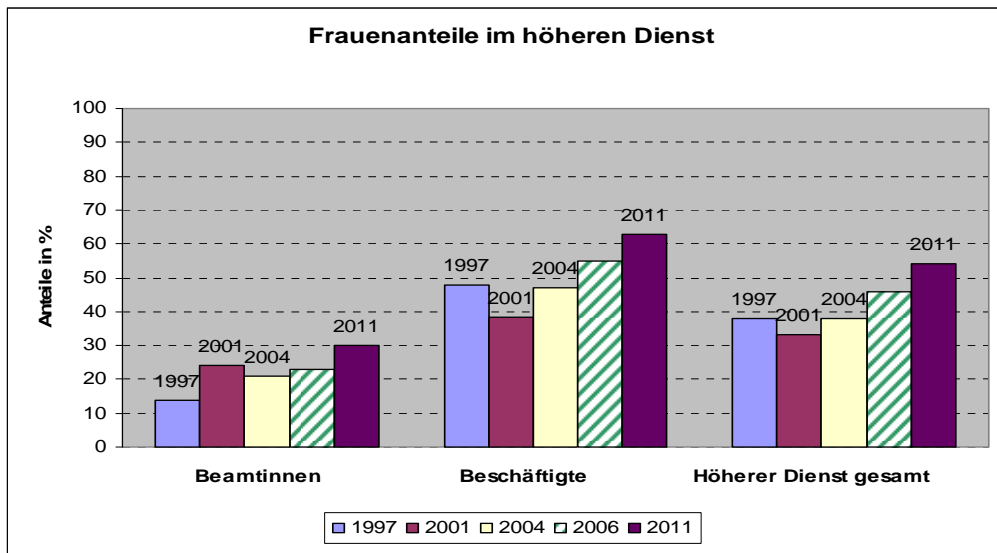


Frauenanteile nach Laufbahngruppen (Beamtinnen und tariflich Beschäftigte):



II.2. Aussagen zu einzelnen Bereichen

II.2.a. Höherer Dienst, im Verlauf von 1997 bis 2011



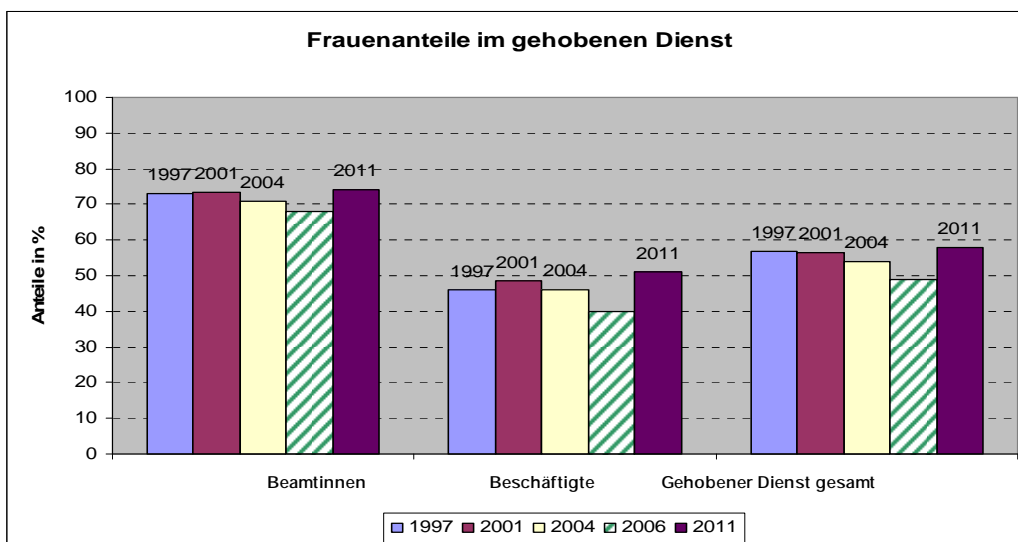
Der Anteil der Mitarbeiterinnen (Beamtinnen und tariflich Beschäftigte) im höheren Dienst hat die 50%-Marke überschritten und liegt bei 54%. Damit ist ein wichtiges Gleichstellungsziel erreicht. Bei den tariflich Beschäftigten im höheren Dienst liegt der Anteil sogar bei 63%.

Bei den Beamtinnen ist ein Anstieg von 23% auf 30% zu verzeichnen. In diesem Bereich ist die Fluktuation niedriger, somit können Veränderungen langsamer bewirkt werden. Es handelt sich insgesamt nur um 37 Stellen.

Maßnahmen

Im höheren Dienst und speziell in Leitungspositionen muss bei allen Stellenausschreibungen folgender Satz eingefügt werden: „Vollzeitstellen sind grundsätzlich teilbar und können auch in Teilzeit besetzt werden, soweit dienstliche und rechtliche Gründe nicht entgegen stehen.“

II.2.b. Gehobener Dienst, von 1997 bis 2011



Der Frauenanteil beträgt insgesamt 58% (Beamtinnen 74%, weibliche Beschäftigte 51%).

Maßnahmen sind keine geplant. Die Beauftragte für Chancengleichheit ist im gehobenen Dienst an Personalauswahlverfahren derzeit nicht mehr beteiligt.

II.2.c. Mittlerer Dienst

Der Frauenanteil beträgt insgesamt 67% (Beamtinnen 52%, weibliche Beschäftigte 69%).

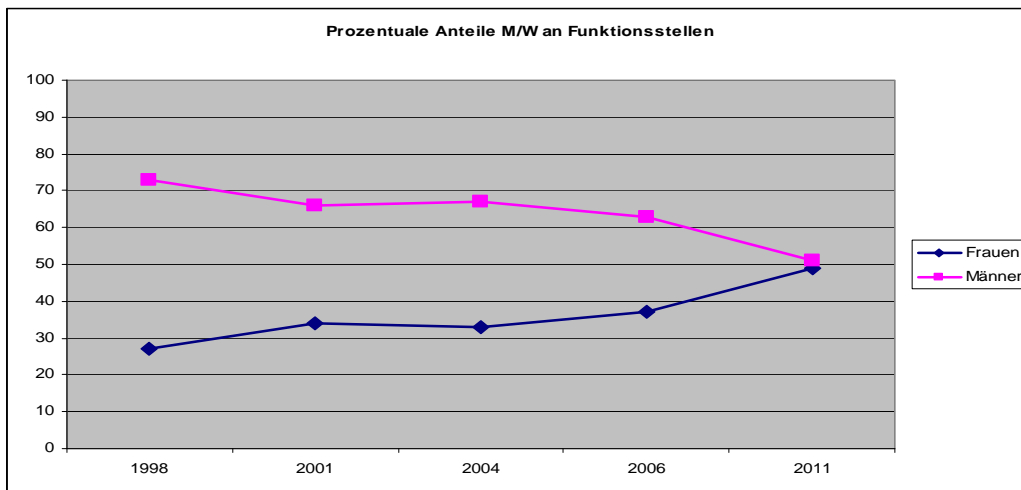
Spezielle Maßnahmen sind derzeit nicht notwendig.

II.2.d. Einfacher Dienst

Der Frauenanteil beträgt insgesamt 65%. Spezielle Maßnahmen sind derzeit nicht notwendig.

II.3. Führungspositionen (Funktionsstellen)

Die Zahlen setzen sich zusammen aus Personen in Führungspositionen und mit besonderer Verantwortung im gehobenen und höheren Dienst und erfassen Personen in der Zentralen Universitätsverwaltung, den zentralen Einrichtungen und den Fakultätsassistenzen.



Im oben dargestellten Diagramm sieht man, dass sich die prozentualen Anteile von Frauen und Männern bei der Ausübung von Führungspositionen einem ausgeglichenen Wert nähern. Seit dem Zwischenbericht von 2010 hat sich der Anteil von Frauen in Führungspositionen an der Universität Freiburg von 40% auf 49% erhöht. Das ist ein sehr gutes Ergebnis und liegt an der Bereitschaft der obersten Führungsebene der Universität, hoch qualifizierte Frauen in Spitzenpositionen zu holen. Andererseits macht sich auch der gesellschaftliche Wandel bemerkbar, insbesondere die hohen Studentinnen- und Absolventinnenquote.

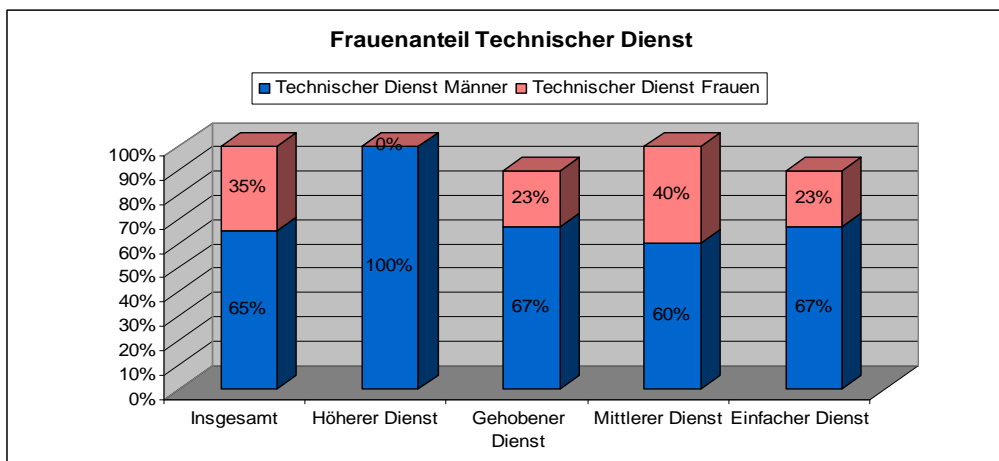
Die Zahlen im Einzelnen

Im höheren Dienst haben wir einen Frauenanteil von 44 %, im gehobenen Dienst liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten in Funktionsstellen bei 64%.

In den Spitzenpositionen ab A13 bzw. E14 sind deutlich mehr Männer als Frauen beschäftigt, 29 zu 16 Personen.

Maßnahmen: Eine Teilnahme der Beauftragten für Chancengleichheit bei der Besetzung von Spitzenpositionen im höheren Dienst wird weiterhin erfolgen.

II.4. Technische und IT-Stellen

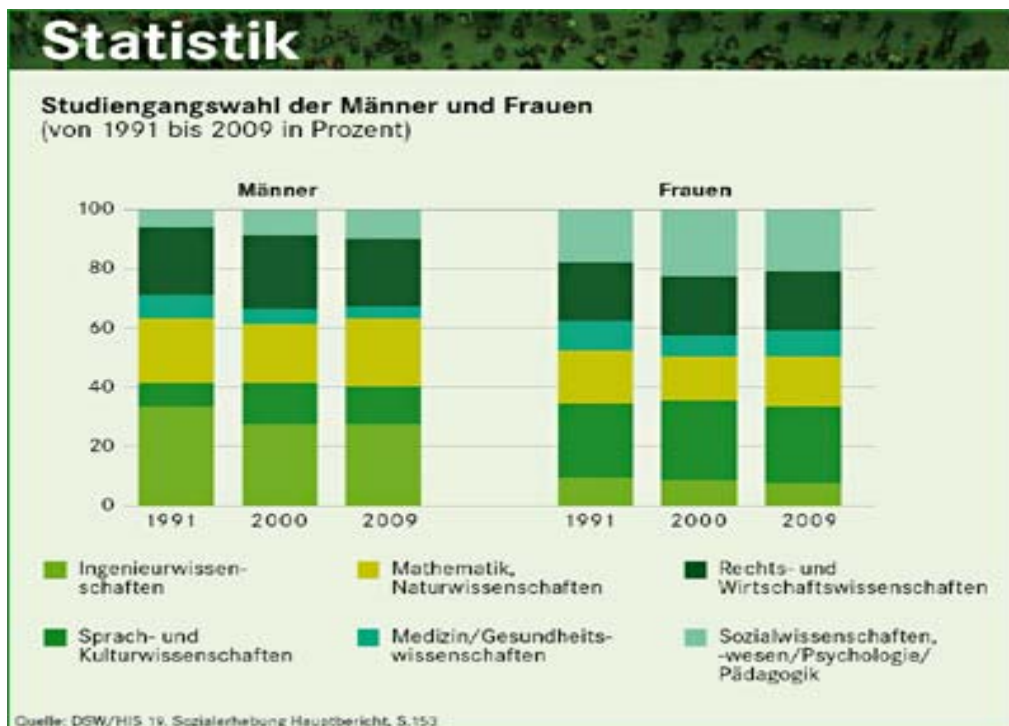


In allen Bereichen liegt der Frauenanteil trotz vielfältiger Maßnahmen wie Girls' Day, Schnupperstudium, aktiver Rekrutierung und ständiger Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit bei unter 50%, im höheren Dienst bei Null. Hier fehlen besonders Frauen mit Abschlüssen im Ingenieurwesen aber auch in technischen Ausbildungsberufen. Um einen Überblick über die Zahl von Frauen zu erhalten, die auf dem relevanten Arbeitsmarkt verfügbar sind, wurden exemplarisch Studentinnen- und Absolventinnenquoten untersucht.

Ein Blick auf die Studierendenzahlen an der Technischen Fakultät der Universität Freiburg: Die Studienanfängerinnenquote liegt bei 13,05% (Mittelwert über die Jahre 2005 bis 2011). Bei den Absolventen machen sie 16,15% aus. (Mittelwert aus den Jahren 2005 bis 2010 über alle Abschlussarten hinweg und für folgende Studiengänge: Mikrosystemtechnik und Informatik). (Quelle: <http://www.verwaltung.uni-freiburg.de/statdaten/>)

Exemplarisch wurden die Zahlen der TU München erhoben: Die weibliche Studierendenzahl liegt bei den Ingenieurfächern bei 18,45%, die Absolventinnenquote bei 16,63%. Dies sind Mittelwerte aus den Jahren 2009 bis 2011 über alle Abschlüsse und folgende Studiengänge hinweg: Elektrotechnik, Bauingenieurwesen, Maschinenwesen und Informatik. (Quelle: http://portal.mytum.de/cop/tum_in_zahlen/)

Hier noch eine Statistik zur Studiengangswahl von Männern und Frauen:



(Quelle: <http://www.studienwahl.de/de/orientieren/frau-im-studium.htm?print=true&>, 17.01.2012)

Insgesamt liegt der Frauenanteil (in 2009) bei den Ingenieurinnen in Deutschland bei 23%. (www.komm-mach-mint.de/). Damit liegt die Universität Freiburg mit 24% Frauenanteil bei den technischen Beschäftigten im gehobenen Dienst im Bereich dessen, was auf dem Markt verfügbar ist.

Die Fallzahl an der Universität Freiburg im höheren technischen Dienst beträgt 3 Personen. Es ergeben sich daher nur selten Möglichkeiten, den Frauenanteil zu erhöhen. Bei der letzten Ausschreibung im Jahr 2011 hat sich keine Frau beworben.

Fazit: Die Strukturen in diesen Ausbildungsgängen und an diesen Arbeitsplätzen sind noch immer sehr männerdominiert. Frauen interessieren sich eher wenig für technische Berufe und dies beginnt bereits bei der Berufswahlentscheidung. Ziel muss es sein, sowohl die Fächerkultur zu verändern als auch den Nachwuchs früh zu fördern, um den geringen Anteil an weiblichen Bewerbungen zu erhöhen.

Zielvorgabe:

Laut § 6 Abs. 2 ChancenG muss in diesem Bereich (technische Stellen) die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen durch Frauen vorgesehen werden. Der Vorrang bei gleicher Eignung muss berücksichtigt werden. Dies erscheint aufgrund der dargestellten Situation auf dem Arbeitsmarkt kaum realisierbar.

Maßnahmen:

Aktive Rekrutierung: Ein relevanter Bereich mit 156 Beschäftigten ist der gehobene technische Dienst. Hier werden überwiegend Absolventen / Absolventinnen der technischen Hochschulen rekrutiert. Stellenausschreibungen sollten an die technischen Hochschulen geschickt werden, z.B. über die LehrstuhlinhaberInnen, Fachschaften und Gleichstellungsbeauftragten.

Frauen und Männer sollen als Mentoren/Mentorinnen für Studentinnen und weibliche Azubis in technischen Ausbildungsgängen gewonnen werden. Kooperationen mit weiblichen Vorbildern aus der Industrie bei Veranstaltungen für Schülerinnen und Studentinnen können sinnvoll sein.

Die bereits begonnenen Führungen und Praktika für Mädchen in den technischen Werkstätten wurden, wie im CGP 2006 gefordert, in den vergangenen Jahren ausgebaut und eine Kooperation mit einer Mädchenrealschule abgeschlossen. Angeboten werden: Bewerberinnen-Training, Praktika, Vorstellung technischer Berufe in den Schulklassen, Informationen zum Berufswahlverhalten. Momentan werden ca. 30 Plätze (statt vormals 11) für Mädchen angeboten.

Die Universität soll die Zusammenarbeit mit dem Projekt Carpo verstärken, um Azubis in untypischen Berufen besser zu unterstützen. Carpo ist ein ESF-gefördertes Projekt, das junge Menschen in Ausbildungsberufen unterstützt. (siehe www.carpo-esf.de) In Freiburg ist das Jugendhilfswerk der Träger der Maßnahmen. Die BfC und die Ausbildungsleiter/innen der Universität stellen den Kontakt her bzw. informieren die jungen Menschen über das Projekt.

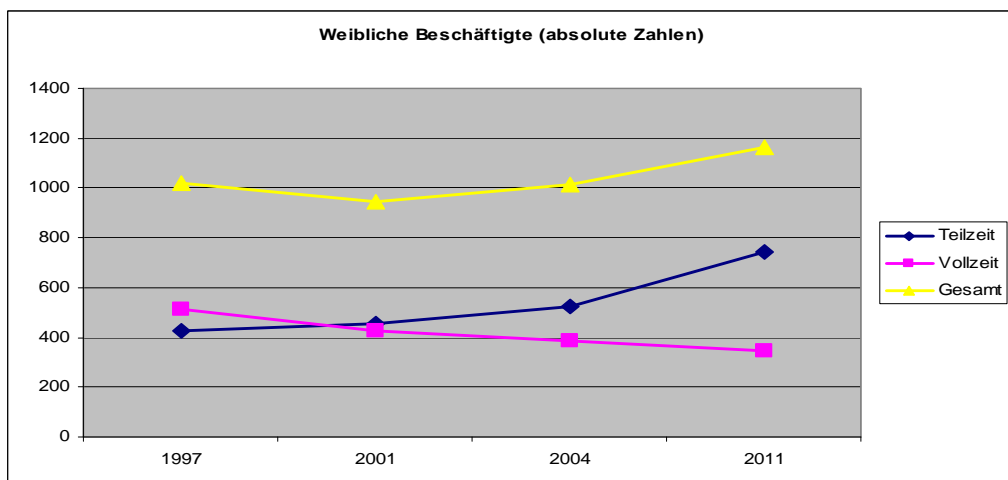
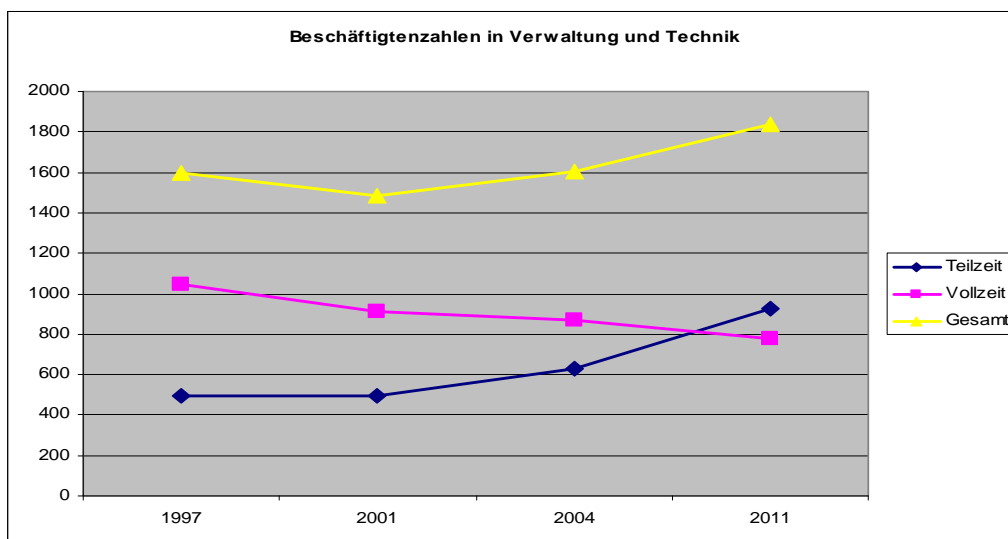
Frauen- und familienfreundliche Strukturen sollen geschaffen werden, z. B. durch eine Abkehr von der hohen Anerkennung von langen Anwesenheitszeiten und durch familienfreundliche Sitzungszeiten.

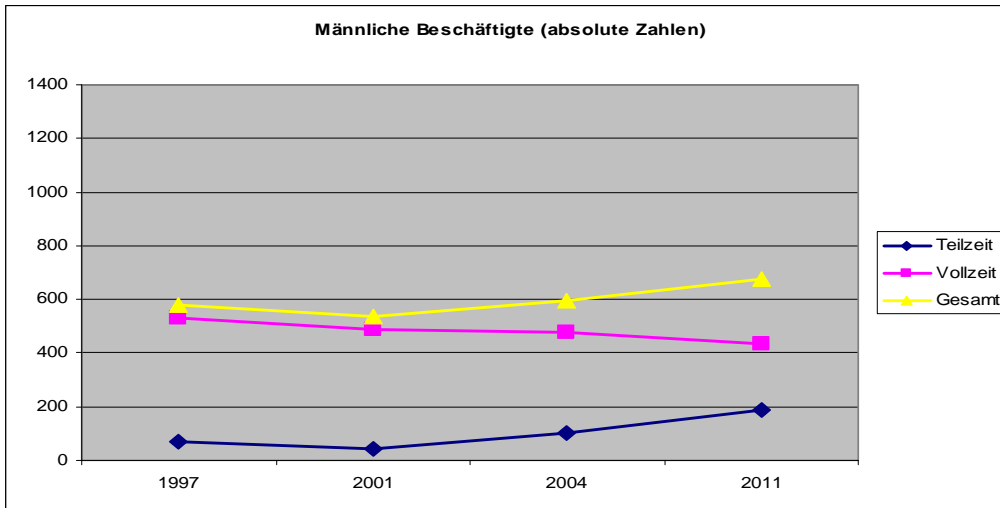
Die Kinderbetreuung der Universität Freiburg wurde in den zurückliegenden Jahren sehr stark ausgebaut, um Frauen dieselben Chancen auf Vollzeitstellen und beruflichen Aufstieg zu sichern.

Auch im technischen Dienst sollen Stellen grundsätzlich teilbar sein, soweit dienstliche und rechtliche Gründe nicht entgegenstehen.

Wird eine Stelle als nicht teilbar angesehen, muss dies von der Beschäftigungsstelle besonders begründet und der Beauftragten für Chancengleichheit vorgelegt werden.

II.5. Teilzeitbeschäftigte





Allgemein ist ein Trend hin zur Teilzeitbeschäftigung zu erkennen.

Ausgedrückt in Personen zeigt sich folgendes Bild:

	Gesamt	Frauen	Männer
Vollzeit	849	377	472
Teilzeit	929	742	187

Damit hat die Universität erstmals mehr Teilzeitbeschäftigte als Vollzeitbeschäftigte im Verwaltungs- und technischen Dienst. (Stand 2006: Vollzeit: 826, Teilzeit: 687). Bei den Frauen sind es ca. doppelt so viele Beschäftigte in Teilzeit wie in Vollzeit, bei den Männern ist ein deutlicher Trend zur Teilzeit zu beobachten. Die Flexibilisierung in der Arbeitswelt und der Wunsch nach mehr work-life-balance können Ursache für die beobachtete Entwicklung sein.

Verteilung der Vollzeit- und Teilzeitstellen bei Führungspositionen:

Es gibt 91 Funktionsstellen an der Universität Freiburg, davon sind 15% in Teilzeit besetzt. Betrachtet man nur den höheren Dienst (Beamte/Beamtinnen und tariflich Beschäftigte), dann sind 10% der Stellen Teilzeitstellen.

Maßnahmen

Job-Sharing oder Teilzeit sollen in allen Berufsgruppen und auch in Leitungsfunktionen möglich sein. Dies trägt zu einer gerechteren Verteilung von Familienarbeit und bezahlter Berufstätigkeit bei. Es ermöglicht besonders Frauen, in kritischen Phasen der Familiengründung nicht nur berufstätig zu bleiben, sondern auch aufzusteigen. Für Männer können sich neue Chancen ergeben, aktiv Vaterschaft zu leben.

Planungen über die praktische Umsetzung sollen in die bereits begonnenen Maßnahmen zur Personalentwicklung einfließen.

Hierbei können auch Maßnahmen zur Teilung von Leitungsfunktionen (wie z. B. Job-Sharing oder Verkleinerung von Verantwortungsbereichen) entwickelt werden.

II.6. Auszubildende

Insgesamt liegt der Frauenanteil an allen Auszubildenden bei 45% und liegt damit 4% unter dem Wert des vorangehenden CGP. Dieser Rückgang wird durch einen leichten Rückgang von weiblichen Azubis in technischen Berufen verursacht. Leider bewerben sich nur sehr wenige Mädchen auf technische Ausbildungsplätze. Dieser Trend konnte bisher auch durch die regelmäßige Teilnahme am Girls' Day nicht beeinflusst werden. Bei den technischen Ausbildungsberufen liegt der Anteil bei 40%. Jedoch wird auch der Beruf der Chemielaborantinnen und –laboranten zu den technischen Berufen gezählt. Betrachtet man ausschließlich die „echten“ technischen Berufe wie Feinwerkmechaniker/innen und Elektroniker/innen, liegt der Frauenanteil seit vielen Jahren unter 15%.

Maßnahmen

Um junge Menschen auf übernommene Rollenstereotypen aufmerksam zu machen, sollte bei allen Veranstaltungen mit Schülerinnen und Schülern auf eine genderneutrale Sprache geachtet werden. Ein kreativer Umgang mit Sprache ist wünschenswert, um umständliche Formulierungen zu vermeiden.

Die Beauftragte für Chancengleichheit ist weiterhin bei allen Stellenbesetzungen der technischen Ausbildungsplätze beteiligt.

Girls' Day und Boys' Day werden weiterhin jedes Jahr durchgeführt und laufend an neue Erkenntnisse und Wirkungstheorien angepasst.

Siehe auch die unter „Technische und IT-Stellen“ vermerkten Maßnahmen.

III. Maßnahmen

Die Maßnahmen gelten nur für die Bereiche, in denen mehr Männer als Frauen beschäftigt sind, so genannte Unterrepräsentanzbereiche (URB).

Dies sind die Besoldungsgruppen ab A 13 aufwärts, die Entgeltgruppe E 15, alle Stellen im Bereich IT und Technik und alle Funktionsstellen.

Die durch das Chancengleichheitsgesetz vorgegebenen Maßnahmen werden durch weitere, zielgerichtete und bereits erfolgreich praktizierte Maßnahmen separat ergänzt. Die zielgruppenspezifischen Maßnahmen sind in Kapitel II festgehalten.

III.1. Maßnahmen zur Verwirklichung der beruflichen Chancengleichheit von Frauen

III.1.a. Maßnahmen, die nach dem ChancenG zu erbringen sind:

Die Maßnahmen des ChancenG werden an der Universität Freiburg nahezu vollständig umgesetzt. Dies sind: Öffentliche Stellenausschreibung, faire Berücksichtigung von Frauen bei Personalauswahlverfahren, frühzeitige Beteiligung der BfC an allen Einstellungen und Beförderungen, Berücksichtigung von in Familienphasen erworbenen Qualifikationen, Qualifizierungsangebote zur Erhöhung der Karrieremöglichkeiten.

Die ausdrückliche Aufforderung an Frauen, sich zu bewerben und der Hinweis, dass die Universität den Frauenanteil deutlich erhöhen möchte, muss auf den Unterrepräsentanzbereich beschränkt werden. Andernfalls werden männliche Bewerber diskriminiert. Dieser Satz soll zukünftig nur noch bei IT- und technischen Stellen erscheinen.

III.1.b. Weitere empfohlene Maßnahmen, die teils angewendet wurden und weiterhin Bestand haben:

Die BfC bietet Einzelberatungen zu beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten an und wird an der Planung und Gestaltung der internen Fortbildung und Weiterbildung beteiligt.

III.2. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

III.2.a. Maßnahmen des ChancenG

Folgende familienfreundlichen Maßnahmen werden umgesetzt:

Ausreichende Teilzeitarbeitsplätze (angepasst an den dienstlichen und an den Bedarf der Eltern, in geringem Umfang auch in Funktionsstellen), Tele- und Heimarbeit, Einzelberatungen zum Wiedereinstieg und zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen. Es ist beabsichtigt, ein Fortbildungsprogramm speziell für Beschäftigte, die länger als fünf Jahre beurlaubt waren, zu erstellen. Eine gender-sensible Sprache in den Formularen und auf der Webseite der Universität wird sukzessive eingeführt.

III.2.b. Weitere empfohlene Maßnahmen, die teils angewendet wurden und weiterhin Bestand haben:

- Die Universität Freiburg berät in einem Familienservice zur Kinderbetreuung und verfügt über mehrere Kinderbetreuungseinrichtungen für Beschäftigte.
- Still- und Wickelplätze sowie ein Eltern-Kind-Zimmer sind vorhanden.
- Die Universität Freiburg trägt das Prädikat „TOTAL E-QUALITY“ Informationen dazu siehe unter <http://www.gleichstellung.uni-freiburg.de/Preise/total-e-quality-praedikat/?searchterm=Total%20E-Quality>

- Es gibt keine Stellenbesetzungssperre bei personellem Ausfall wegen Mutterschutz, Elternzeit oder familiärer Beurlaubung.
- Seit 2011 werden in der zentralen Universitätsverwaltung Mitarbeiter/innen-Gespräche durchgeführt. Sie werden ab 2012 sukzessive in allen Einrichtungen eingeführt.
- Die Beauftragte für Chancengleichheit betreibt ein Kontakthalteprogramm für Mütter und Väter in Elternzeit und verschickt bis zu sechs Mal im Jahr Informationen.

IV. Befristete Arbeitsverhältnisse

Zum Stichtag sind 569 der insgesamt 1860 Mitarbeitenden in befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt. Das entspricht einem Prozentsatz von 31%.

Der Anteil von Frauen auf befristeten Stellen entspricht mit 64 % in etwa der Gesamtrelation von Frauen an allen Beschäftigten (63%). Die Knappheit der befristeten Stellen ist somit kein geschlechtsspezifisches Problem.

Im höheren Dienst wurden befristete Beschäftigungsverhältnisse aufgrund von Studiengebühren, Exzellenzmitteln oder befristet finanzierten Projekten eingerichtet. Im gehobenen und mittleren Dienst wird überwiegend aufgrund von Elternzeit befristet eingestellt. Im Bereich der den Studiengebühren nachfolgenden Qualitätssicherungsmitteln konnten im Jahr 2012 eine hohe Anzahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entfristet werden.

V. Ausstattung der BfC

Die Beauftragte für Chancengleichheit ist zu 100% von ihren Dienstaufgaben (Vollzeitstelle) entlastet. Sie partizipiert zu einem Drittel von der Vollzeitsekretariatstelle, die ihr, dem Gleichstellungsbüro und dem Familienservice zurarbeitet. Die Kosten für genehmigte Dienstreisen und Fortbildungen werden von der Dienststelle übernommen.

Die BfC hat die Möglichkeit, auch kurzfristig beim Rektor, dem Kanzler und anderen Entscheidungsträgern wichtige Themen vorzutragen. Sie ist in verschiedene Arbeitskreise und Gremien eingebunden und kann früh an Projekten und Entscheidungen mitwirken.

VI. Bestätigung

Die BfC und der örtliche Personalrat waren frühzeitig am Chancengleichheitsplan beteiligt.

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 30. Oktober 2013

gez.
Professor Dr. Dr. h.c. Hans-Jochen Schiewer
Rektor

gez.
Dr. Matthias Schenek
Kanzler

Anlagen:

1. ChancenG
2. Übersicht über die Beschäftigtenstruktur