

Chancengleichheitsplan

der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg

RUPRECHT-KARLS-
UNIVERSITÄT
HEIDELBERG



Vorwort

Die Universität Heidelberg möchte mit dem hier vorliegenden Chancengleichheitsplan für das nichtwissenschaftlich tätige Personal eine Vorbildfunktion übernehmen. Unter Berücksichtigung der gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägten Geschlechterrollen will die Universität sowohl Frauen als auch Männern die gleichen Chancen im hochschulinternen Zusammenleben ermöglichen.

Nicht zuletzt wird durch den gegenseitigen Respekt und die gegenseitige Anerkennung, die wir uns als Mitglieder der Ruperto Carola auch im täglichen Arbeitsleben entgegenbringen, ein positives Arbeitsklima geschaffen.

Der Chancengleichheitsplan, der auf der grundgesetzlichen Verankerung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und deren landesrechtlichen Umsetzung durch das Chancengleichheitsgesetz beruht, beinhaltet eine Bestandsaufnahme und eine Analyse der Beschäftigtenstruktur an der Universität Heidelberg. Sein Kernstück jedoch ist die Zielvorgabe, den Frauenanteil in den Bereichen zu erhöhen, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind. Im Zuge eines zeitgemäßen Personalmanagements ist die Universität Heidelberg deshalb bestrebt, Maßnahmen zu entwickeln, mit denen die Gleichberechtigung von Frauen und Männern im universitären Umfeld gefördert und kontinuierlich weiter umgesetzt werden kann.

Heidelberg, 20. Juni 2009

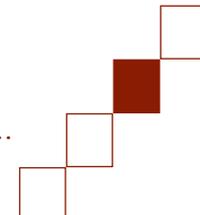
Prof. Dr. Bernhard Eitel
Rektor der Universität Heidelberg

Impressum

Herausgeber: Personaldezernat der Universität Heidelberg
Seminarstr. 2, 69117 Heidelberg
und
Beauftragte für Chancengleichheit
der Universität Heidelberg
Hauptstr. 126, 69117 Heidelberg

Gestaltung
und Druck: Abteilung Print + Medien

Stand: Mai 2009

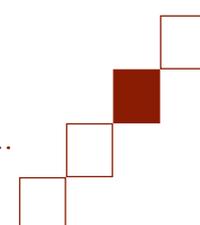


Inhaltsverzeichnis

1.	Einführung	6
1.1	Rechtliche Grundlagen	6
1.2	Der Chancengleichheitsplan	7
2.	Bestandsaufnahme und Strukturanalyse	8
2.1	Beschäftigtensituation	9
2.2	Dienstarten	10
2.3	Laufbahngruppen	13
2.4	Funktionsstellen	17
2.5	Teilzeitbeschäftigung	18
2.6	Beurlaubung	18
2.7	Auszubildende	20
3.	Ziel des Chancengleichheitsplans	22
3.1	Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen von Unterrepräsentanz	22
4.	Maßnahmen	23
4.1	Personalauswahl	23
4.1.1	Stellenausschreibungen	23
4.1.2	Vorstellungsgespräche / Personalauswahlgespräche	23
4.2	Beförderung, Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, Laufbahnwechsel	24
4.3	Kooperationen	25
4.4	Fort- und Weiterbildung	25
4.5	Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie	26
4.5.1	Arbeitszeit	26
4.5.2	Teilzeit, Telearbeit und Kinderbetreuung	26
4.5.3	Beurlaubte	28
4.5.4	Pflege von Angehörigen	28
4.6	Sprachgebrauch	28
4.7	Senatsrichtlinie Partnerschaftliches Verhalten	29
4.8	Jährliche Evaluation und Zwischenbericht	29
5.	Anmerkungen	30
	Überleitungstabelle	31

Abbildungsverzeichnis:

Abbildung 1	Beschäftigte der Universität Heidelberg	9
Abbildung 2	Beschäftigte gesamt nach Dienstart	10
Abbildung 3	Vollzeitbeschäftigte nach Dienstart	11
Abbildung 4	Teilzeitbeschäftigte nach Dienstart	11
Abbildung 5	Vergleich mit Vollzeitäquivalente, nach Statusgruppen	12
Abbildung 6	Beschäftigte gesamt (nach Laufbahngruppen)	13
Abbildung 7	Vollzeitbeschäftigte nach Laufbahngruppen	14
Abbildung 8	Teilzeitbeschäftigte nach Laufbahngruppen	15
Abbildung 9	Beschäftigtenanzahl Vollzeitäquivalente	16
Abbildung 10	Funktionsstellen	17
Abbildung 11	Beurlaubungen gesamt	19
Abbildung 12	Beurlaubungen aus familiären Gründen	19
Abbildung 13	Auszubildende (Tabelle)	20
Abbildung 14	Auszubildende (Grafik)	20



1. Einführung

1.1 Rechtliche Grundlagen

Zur Umsetzung der Gleichberechtigung nach Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz auf Landesebene trat am 1.1.1996 das Landesgleichberechtigungsgesetz in Kraft. Das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz) löste die bisherige Gesetzgebung am 22. Oktober 2005 ab.

Durch diese Novellierung zum Chancengleichheitgesetz wurde auch eine Anpassung und Neuschreibung des bisherigen Frauenförderplans gemäß §§ 5-7 Chancengleichheitsgesetz notwendig. Mit dem jetzt vorliegenden Chancengleichheitsplan trägt die Universität Heidelberg dieser Anpassung Rechnung.

Als Körperschaft des öffentlichen Rechts kommt der Universität Heidelberg bei der Herstellung und Umsetzung verfassungsrechtlich gebotener Chancengleichheit eine wichtige Vorbildfunktion zu. Das neue Chancengleichheitsgesetz betont die besondere Verantwortung von Vorgesetzten und Personen in Leitungspositionen zur Förderung der tatsächlichen Verwirklichung von Gleichberechtigung. Dabei ist Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen zu berücksichtigen.

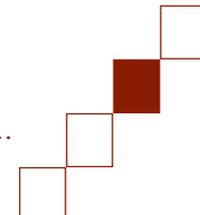
1.2 Der Chancengleichheitsplan

Der Chancengleichheitsplan wird für die Dauer von fünf Jahren von der Universitätsverwaltung in enger Zusammenarbeit mit der Beauftragten für Chancengleichheit erarbeitet und bei erheblichen strukturellen Änderungen angepasst.

Entsprechend den §§ 5-7 des Chancengleichheitsgesetzes hat die Universität Heidelberg den folgenden Chancengleichheitsplan für die Bereiche Verwaltung, Labor und Technik erstellt. Er stellt ein wesentliches Instrument der Personalplanung und Personalentwicklung insbesondere zur längerfristigen und gezielten Förderung von Frauen dar.

Bestandsaufnahme, Personalstrukturanalyse sowie Auswertung des Datenteils sind Bestandteile dieses Chancengleichheitsplans. Wie bisher schon ist darin festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, fortbildenden und qualifizierenden Maßnahmen eine Steigerung des Anteils von Frauen dort erreicht werden soll, wo diese unterrepräsentiert sind.

Um die Umsetzung sowie den Stand der Erfüllung des Chancengleichheitsplans nach § 7 Abs. 1 Chancengleichheitsgesetz zu überprüfen, erstellt die Dienststelle nach drei Jahren unter Beteiligung ihrer Beauftragten für Chancengleichheit einen Zwischenbericht.



2. Bestandsaufnahme und Strukturanalyse

Der Personalbestand umfasst gemäß § 3 Abs.1 Ziff.3 Chancengleichheitsgesetz das gesamte nichtwissenschaftliche Personal der Universität Heidelberg. Er setzt sich zusammen aus den aktiven Beschäftigten im Beamten- und Arbeitnehmerverhältnis, den Auszubildenden sowie den beurlaubten Beschäftigten.

Grundlage dieses Chancengleichheitsplans sind Erhebungsvordrucke des Sozialministeriums Baden-Württemberg. Diese können bei Interesse bei der Personalabteilung sowie bei der Beauftragten für Chancengleichheit eingesehen werden.

Dem vorliegenden Chancengleichheitsplan wurden die Stichtagsdaten des 30. Juni 2006^{*1} und 30. Juni 2008 zugrunde gelegt. Diese Daten werden intern fortgeschrieben und stehen in aktualisierter Fassung für Zwischenberichte zur Verfügung.

Da zum 30. Juni 2006 der Tarifvertrag der Länder (TV-L) noch nicht in Kraft war, liegen diesem Plan die alten Statusgruppen zugrunde.

Eine Überleitungstabelle aus der die jeweiligen alten und neuen Vergütungsgruppen zu erkennen sind, ist als Anlage diesem Chancengleichheitsplan beigefügt.

*1) zu diesem Stichtag wurden die letzten aufbereiteten Zahlen an das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg gegeben.

2.1 Beschäftigungssituation

Im nichtwissenschaftlichen Bereich waren am Stichtag 30.6.2008 1917 Personen Beschäftigte der Universität, davon 1249 Frauen und 668 Männer.

Beschäftigte der Universität Heidelberg 2008

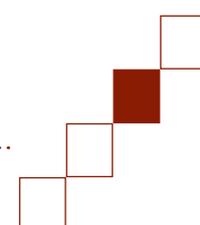
	insgesamt	Frauen	Anteil Frauen
Beschäftigte	1917	1249	65,2%
Vollzeitbeschäftigte	908	437	48,1%
Teilzeitbeschäftigte	752	655	87,1%
Beurlaubte	155	110	71%
Beamten/Beamtinnen	142	80	56,3%
Angestellte ^{*2}	1186	839	70,7%
Arbeiterinnen/Arbeiter ^{*2}	332	173	52,1%
Auszubildende	102	47	50,4%

Abbildung 1 Beschäftigte der Universität Heidelberg

Seit 2006 ist die Zahl der Beschäftigten insgesamt um 7,3% gestiegen. Von der Zunahme haben junge Frauen in Ausbildung deutlich profitiert sowie männliche Beschäftigte in Vollzeitverhältnissen.

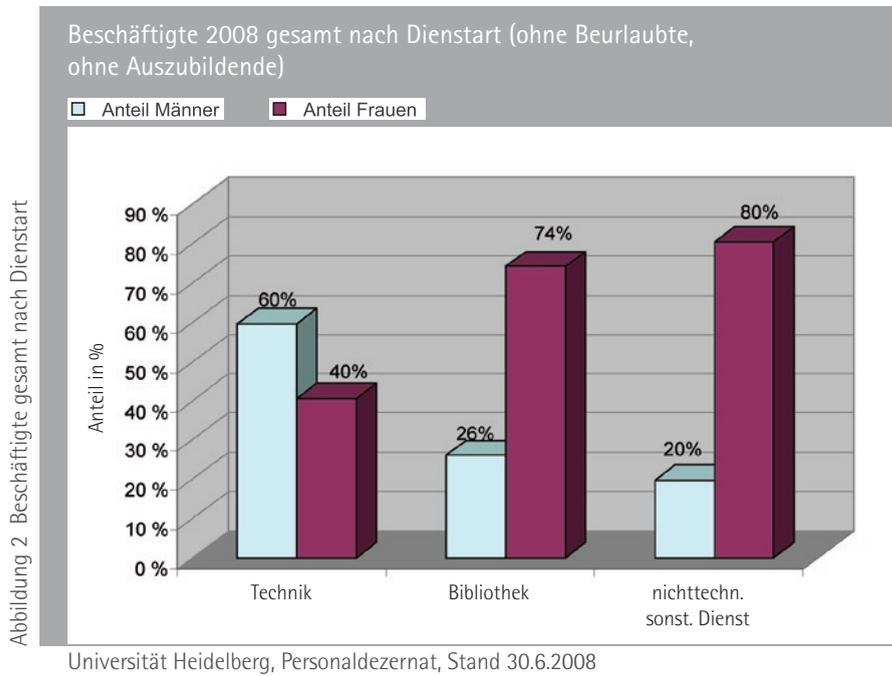
Zugenommen haben auch Beurlaubungen, wobei sich der Männeranteil erstmals deutlich erhöht hat. Nähere Erläuterungen dazu im Text.

*2 Eine Unterscheidung der Statusgruppen „Angestellte“ und „Arbeiter“ gibt es seit Inkrafttreten des TV-L nicht mehr.

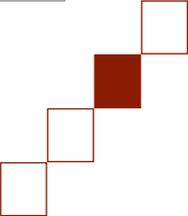
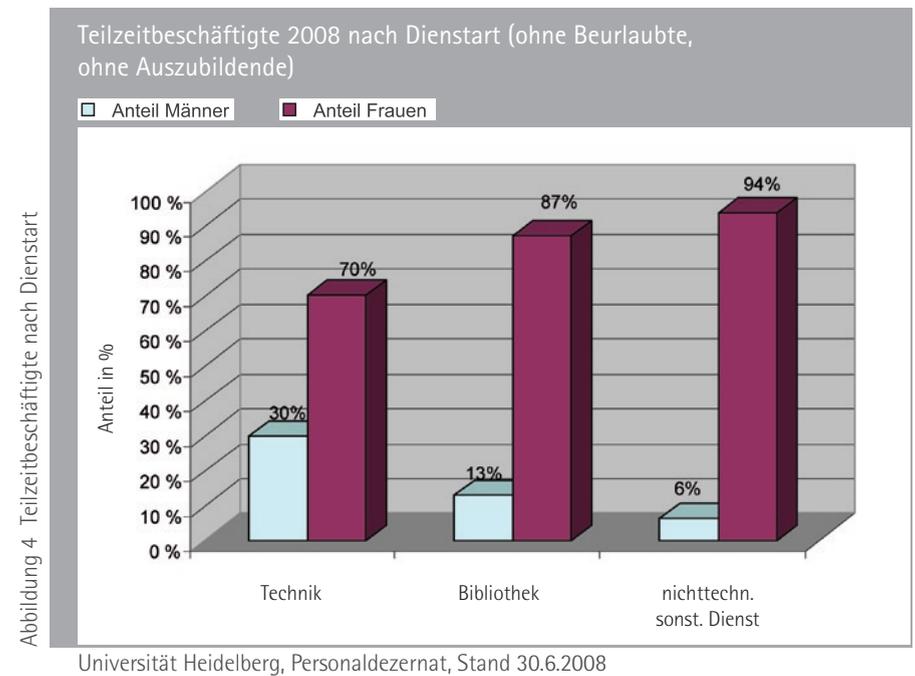
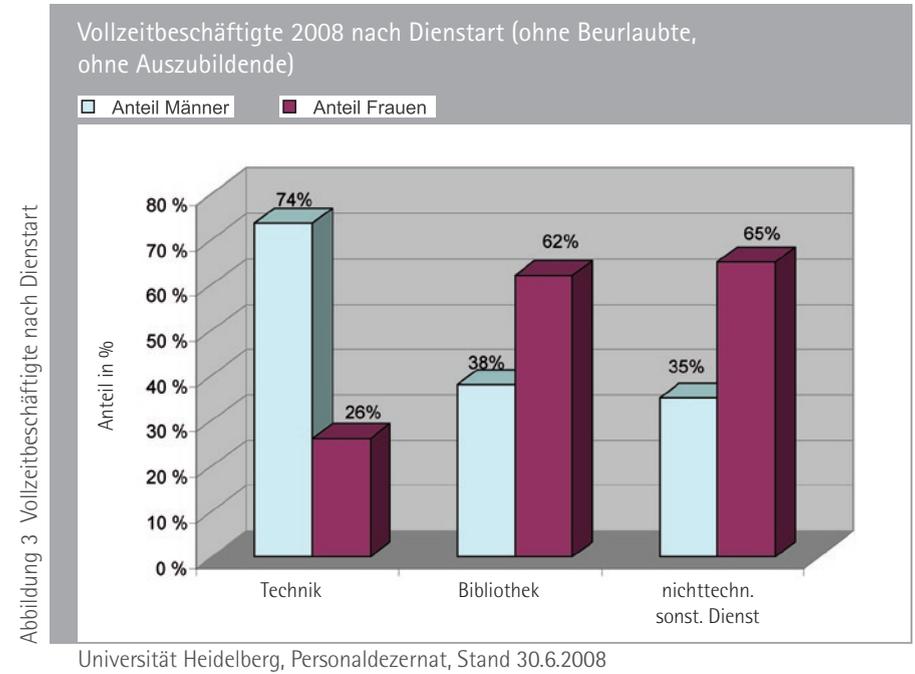


2.2 Dienstarten

Wie sich die Beschäftigten des nichtwissenschaftlichen Dienstes der Universität Heidelberg auf die verschiedenen Dienstarten verteilen, macht folgende Grafik deutlich:



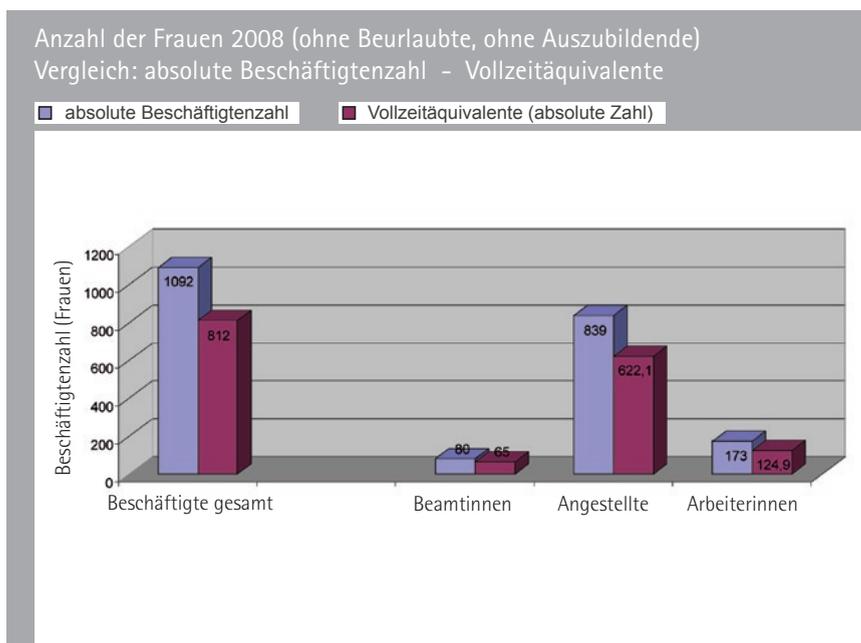
Aufgegliedert nach Vollzeit und Teilzeit ergeben sich folgende Anteile:



Erwartungsgemäß arbeiten Frauen überproportional in Bibliothek und Verwaltung, Männer im Bereich Technik. Das spiegelt sich auch in den VZ-Arbeitsverhältnissen wider. 87% aller TZ-Arbeitsverhältnisse werden allerdings von Frauen wahrgenommen. Der hohe prozentuale Anteil zieht sich durch alle Dienstarten.

Für den Chancengleichheitsplan werden in der Regel Personenzahlen und nicht Vollzeitäquivalente ausgewertet. Auf dieser Basis erfolgt nach dem Chancengleichheitsgesetz auch die Festschreibung von Unterrepräsentanzbereichen von Frauen. Da überdurchschnittlich viele Frauen in Teilzeit arbeiten, kann gerade in Bereichen mit viel Teilzeit nur durch Umrechnung auf Vollzeitäquivalente eine wesentlich differenziertere Aussage über Unterrepräsentanz gemacht werden. Diese Art der Bewertung soll deshalb hilfsweise Bestandteil aller entsprechenden Auswertungen werden.

Abbildung 5 Vergleich mit Vollzeitäquivalenten, nach Statusgruppen

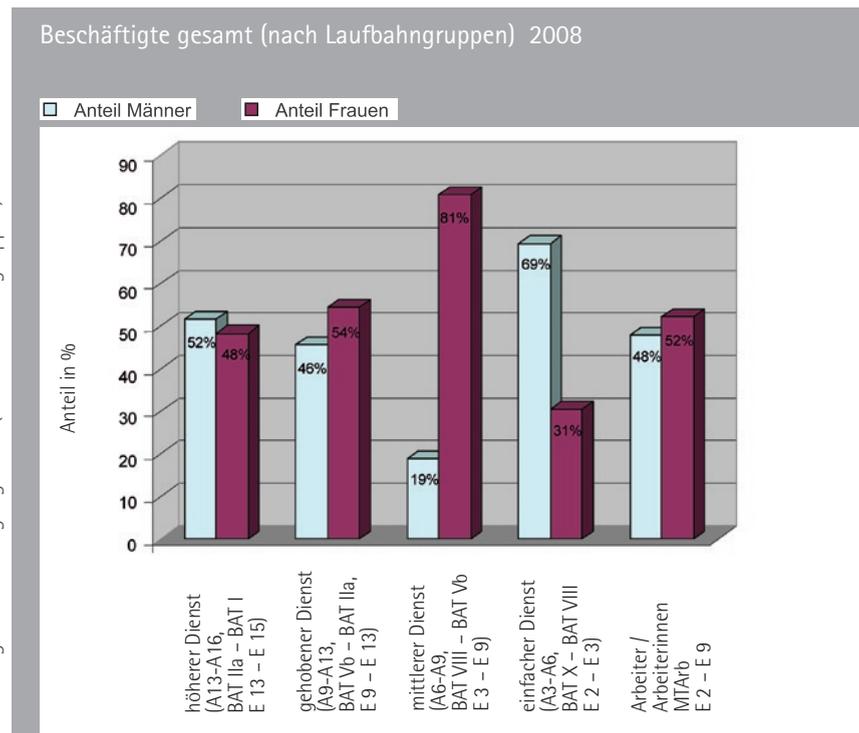


Universität Heidelberg, Personaldezernat, Stand 30.6.2008

2.3 Laufbahngruppen

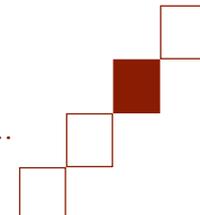
Die Aufgliederung nach Laufbahngruppen unterscheidet den höheren, gehobenen, mittleren sowie einfachen Dienst, in dem sich die Beschäftigten wieder finden. Der Bereich Arbeiter / Arbeiterinnen ist extra aufgeführt.

Abbildung 6 Beschäftigte gesamt (nach Laufbahngruppen)



Universität Heidelberg, Personaldezernat, Stand 30.6.2008

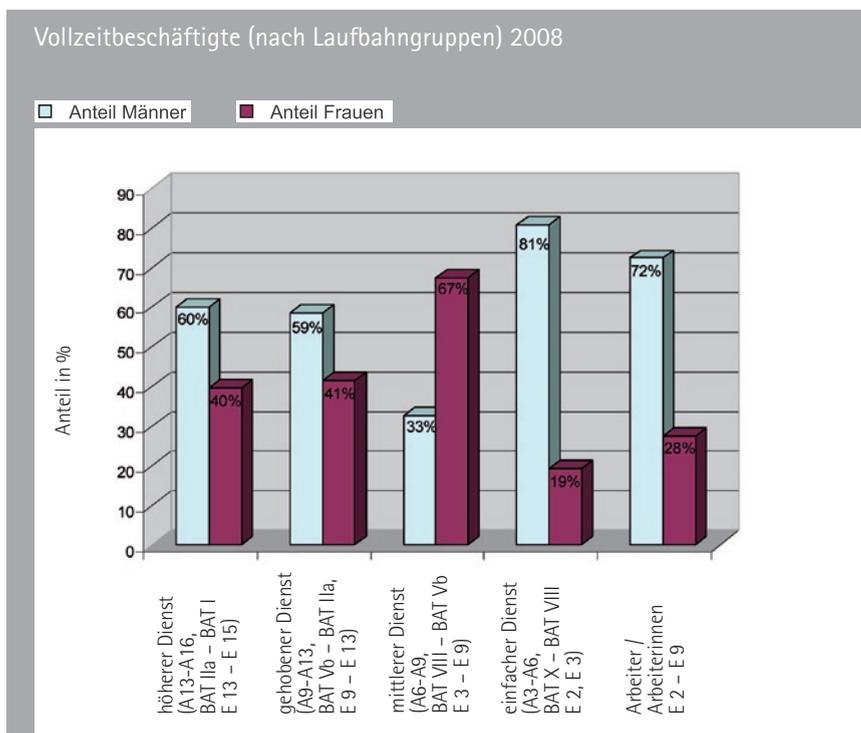
Seit 2001 ist der Frauenanteil im höheren Dienst insgesamt von 32% auf 48% angestiegen und weist eine erfreuliche Entwicklung auf. Allerdings sind die Frauen hier nur in der Eingangsgruppe mit 57% vertreten. Ab A 14 / Entgeltgruppe 14 / BAT Ib finden sie sich unterrepräsentiert. Im einfachen Dienst, der insgesamt nur über sehr wenige Stellen verfügt, ist der Frauenanteil in den letzten Jahren von 23% auf 30,5% gestiegen, was in realen Zahlen wenige Stellen ausmacht. Auch hier liegt damit ein Unterrepräsentanzbereich vor. Im mittleren und gehobenen Dienst, wo auch in der Vergangenheit schon überproportional Frauen beschäftigt waren, ist der Frauenanteil weitgehend gleich geblieben. Unterrepräsentanz findet sich



bei den Beschäftigten im gehobenen Dienst ab Entgeltgruppe E10 - E13, insbesondere im EDV- und Ingenieurbereich. Im Beamtenbereich nur in der jeweiligen Endbesoldungsgruppe (A9 bzw. A13).

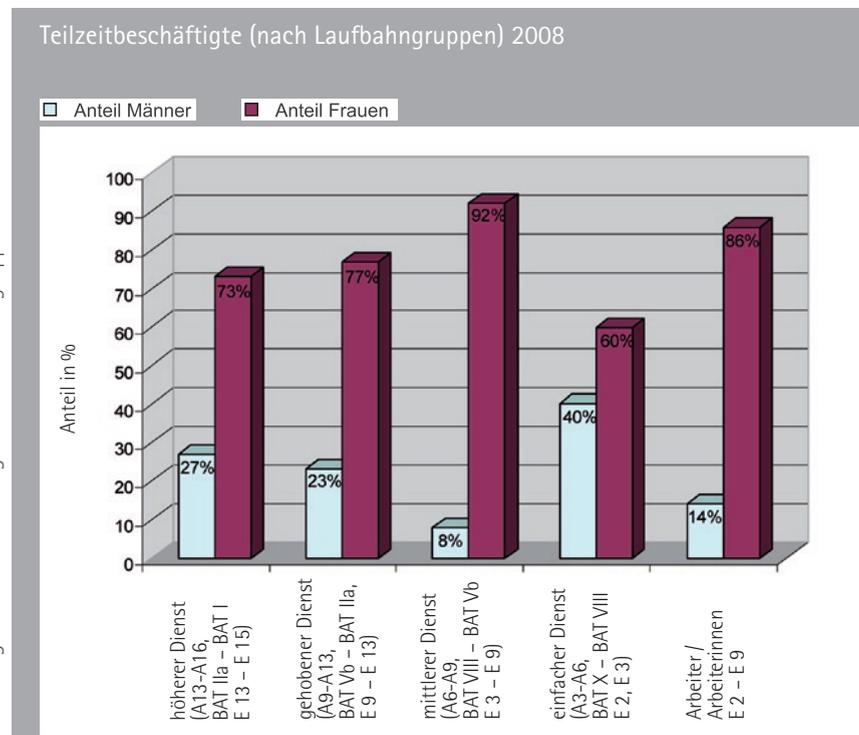
Der hohe Frauenanteil im Bereich Arbeiter / Arbeiterinnen kommt durch die Reinigungskräfte in der untersten Lohngruppe zustande. Ab Entgeltgruppe 3 / MTArb 3 sind Frauen weiterhin stark unterrepräsentiert. In der höchsten Entgeltgruppe findet sich ein Frauenanteil von 8,3%. Gegenüber 2004 ist das bereits eine Steigerung von 50%.

Abbildung 7 Vollzeitbeschäftigte nach Laufbahngruppen



Universität Heidelberg, Personaldezernat, Stand 30.6.2008

Abbildung 8 Teilzeitbeschäftigte nach Laufbahngruppen



Universität Heidelberg, Personaldezernat, Stand 30.6.2008

Die Unterscheidung nach Vollzeit und Teilzeit innerhalb der Laufbahngruppen macht deutlich, dass der hohe Frauenanteil im gehobenen und mittleren Dienst überwiegend durch Teilzeitarbeitsverhältnisse zustande kommt. Zur Verdeutlichung der tatsächlichen Verteilung wird deshalb eine Analyse und Umrechnung auf Vollzeitäquivalente vorgenommen; für die Frage der Unterrepräsentanz ist indes die Personenzahl entscheidend.

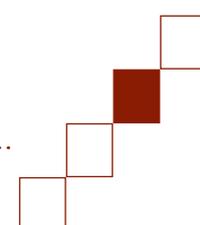
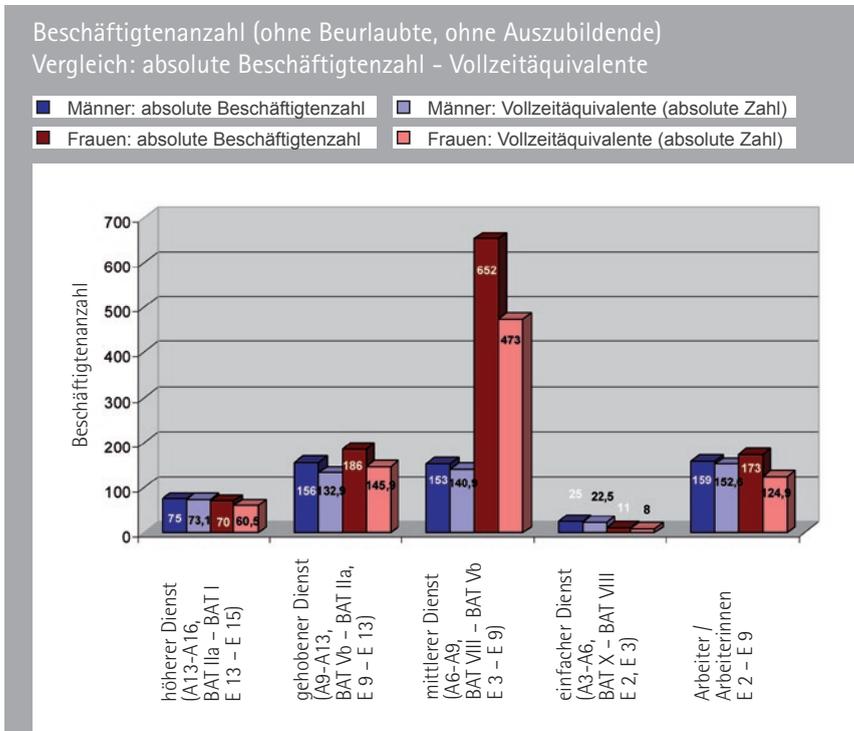


Abbildung 9 Beschäftigtenanzahl Vollzeitäquivalente



Universität Heidelberg, Personaldezernat, Stand 30.6.2008

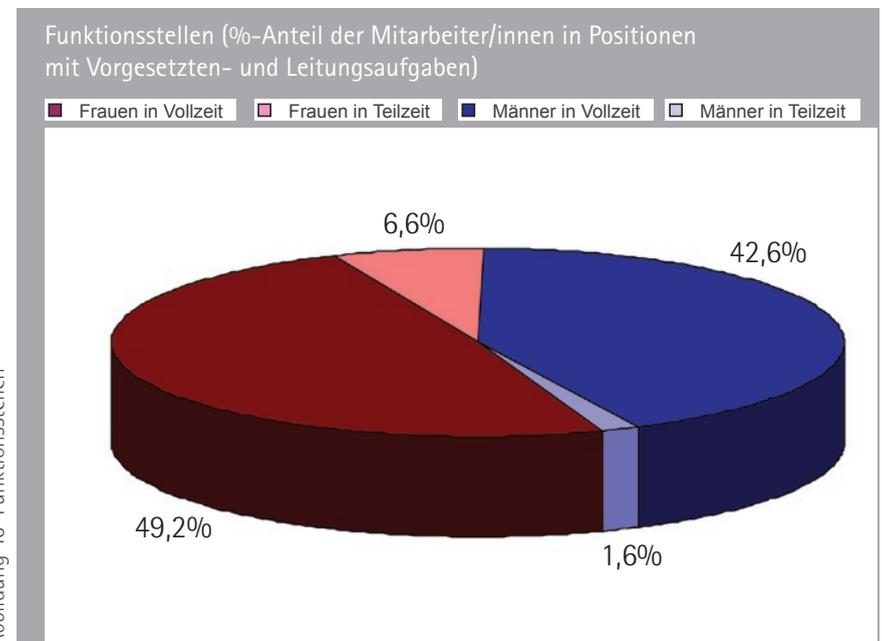
2.4 Funktionsstellen

Funktionsstellen umfassen in der Regel ein eigenes Sachgebiet und beinhalten Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Mit 48% Frauenanteil im höheren und 57% Frauenanteil im gehobenen Dienst ist eine deutliche Steigerung seit 2001 zu verzeichnen.

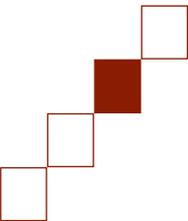
Zum Vergleich 2001: 42% im höheren Dienst und 48% im gehobenen Dienst. Die Zunahme erfolgte über vermehrte Einstellung von jungen qualifizierten Frauen im Angestelltenbereich.

Das Chancengleichheitsgesetz sieht vor, dass auch Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in ausreichendem Angebot in Teilzeit zur Verfügung zu stellen sind. Das folgende Kreisdiagramm macht deutlich, dass Führungspositionen und Teilzeit bisher nur sehr schwer zu vereinbaren sind. Nur 8,2% der Funktionsstellen werden in Teilzeit wahrgenommen.

Abbildung 10 Funktionsstellen



Universität Heidelberg, Personaldezernat, Stand 30.6.2008



Da Frauen bisher häufig zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie Teilzeittätigkeiten wählen, wird die Möglichkeit ausgebaut, Funktionsstellen auch in Teilzeit wahrnehmen zu können.

2.5 Teilzeitbeschäftigung

Über ein Drittel der Beschäftigungsverhältnisse in Verwaltung, Labor und Technik wird in Teilzeit erbracht. Teilzeitbeschäftigung ist nach wie vor eine Domäne der Frauen. Mit 87% liegt der Anteil unverändert hoch. In einem Großteil der Arbeitsverhältnisse, in denen Frauen beschäftigt sind, reicht der Teilzeitverdienst – insbesondere, wenn Kinder zu versorgen sind – für einen eigenständigen, gesicherten Lebensunterhalt sowie ausreichende Alterssicherung nicht aus. Teilzeit dient überwiegend der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Im gehobenen und mittleren Dienst sowie im Arbeiterbereich liegt der Männeranteil zwischen 7% und 25%. Deutlich zugenommen hat die Zahl der Männer, die durch Teilzeit Beruf und Familie verbinden. Interessant ist, dass der höhere Dienst im Verhältnis einen hohen Anteil an teilzeitarbeitenden Männern ausweist (27%). Das mag damit zusammenhängen, dass ein Teilzeitgehalt im höheren Dienst auch für Männer attraktiv ist.

2.6 Beurlaubung

Im Jahr 2008 waren knapp 9% der Beschäftigten aus verschiedenen Gründen beurlaubt.

Von den 155 beurlaubten Personen waren 110 Frauen, das entspricht 71%.

Traditionsgemäß sind Beurlaubungen aus familiären Gründen (Elternzeit und Sonderurlaub zur Betreuung von Kindern) eine Frauendomäne. Umso erfreulicher ist die Tatsache, dass sich immer mehr Männer an der Beurlaubung aus familiären Gründen beteiligen. Ein Anteil von 29% ist ein deutliches Zeichen dafür, dass auch Väter inzwischen Familienarbeit wahrnehmen.

Beurlaubungen (insgesamt):
Vergleich: Frauen - Männer

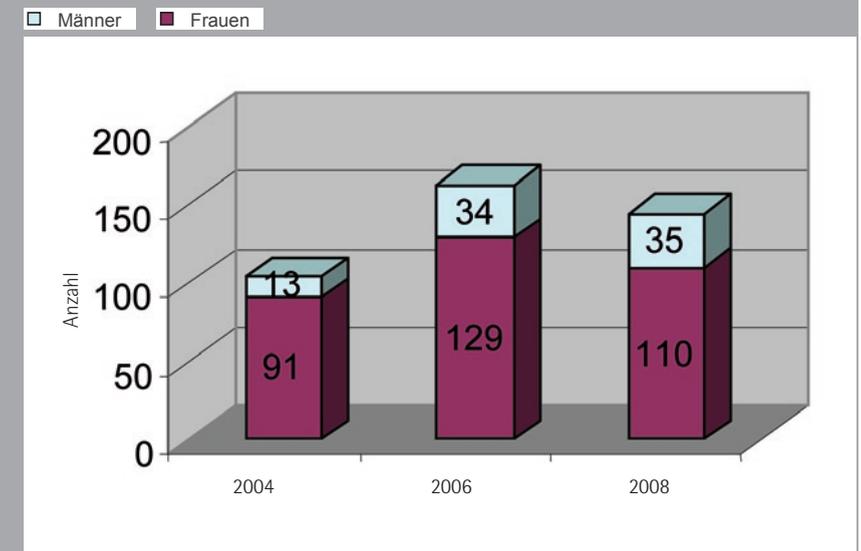


Abbildung 11 Beurlaubungen gesamt

Universität Heidelberg, Personaldezernat, Stand 30.6.2008

Beurlaubungen aus familiären Gründen:
Vergleich: Frauen - Männer

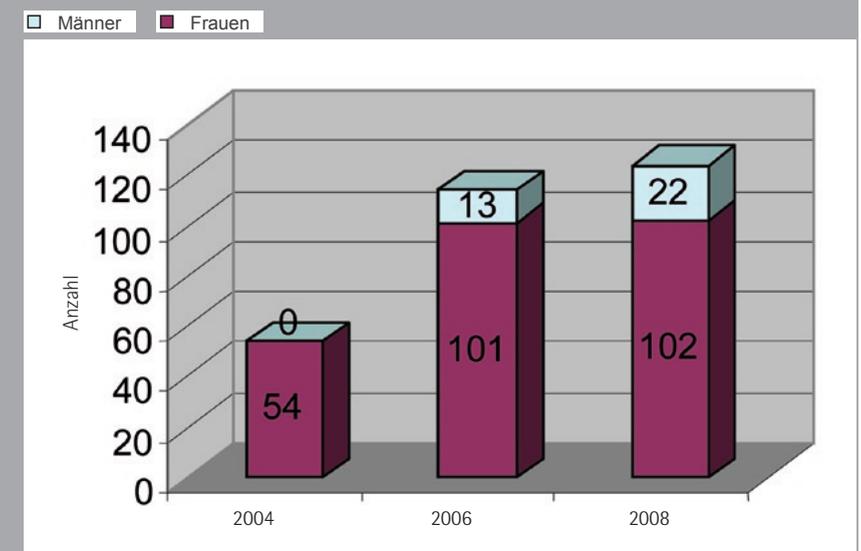
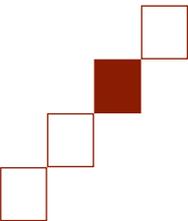


Abbildung 12 Beurlaubungen aus familiären Gründen

Universität Heidelberg, Personaldezernat, Stand 30.6.2008



2.7 Auszubildende

Die Universität bildet seit Jahren in verschiedenen Berufen aus, zur Zeit in 14 Ausbildungsgängen (Stand: 2008).

Auszubildende im Vergleich

	2004	2006	2008
Azubis gesamt	99	115	117
Männer	53	57	60
Frauen	46	58	57
Frauen-Anteil	46,5%	50,4%	48,7

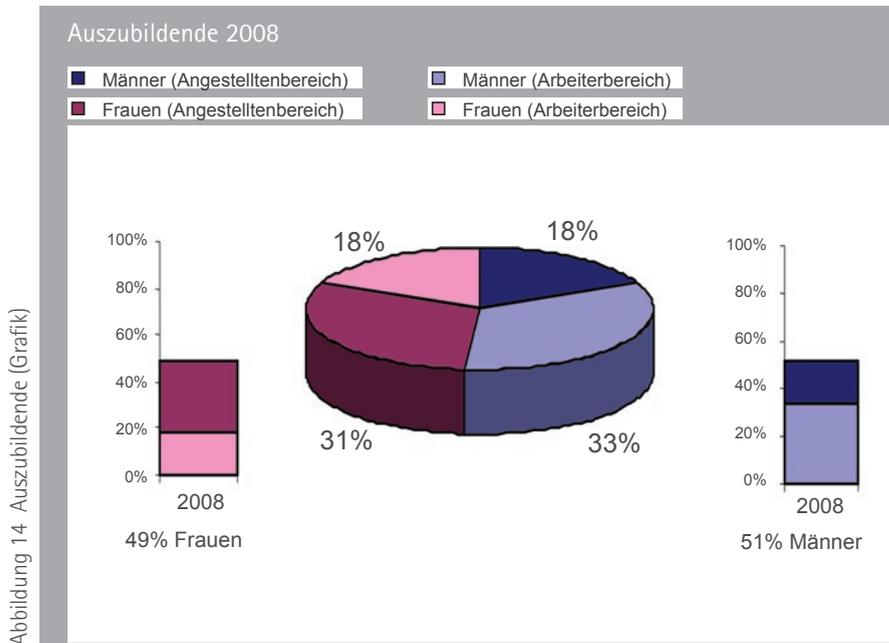
Abbildung 13 Auszubildende (Tabelle)

Bei der Berufswahl setzen sich immer noch die tradierten Rollenbilder durch.

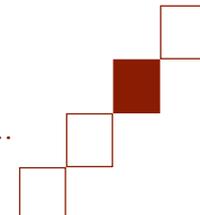
Es fällt auf, dass junge weibliche Azubis in Ausbildungsgängen im Angestelltenbereich überproportional vertreten sind. Der Bereich Bürokommunikation wird bisher fast nur von jungen Frauen ausgewählt, auch unter Biologie- und Chemielaboranten sind sie überdurchschnittlich zu finden.

Feinmechanik, Elektronik und Metallbau sind nach wie vor eine Männerdomäne.

Im neuen Ausbildungsgang Fachinformatik sind trotz deutlich männlichem Bewerberüberhang beide Geschlechter bisher gleich vertreten.



Universität Heidelberg, Personaldezernat, Stand 30.6.2006



3. Ziel des Chancengleichheitsplans

3.1 Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen von Unterrepräsentanz

Die Zielvorgaben gelten für die Bereiche, in denen mehr Männer als Frauen beschäftigt sind. § 6 Abs.2 des Chancengleichheitsgesetzes verpflichtet dazu, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen mit Frauen zu besetzen. Hiervon kann nur unter besonderen Umständen abgewichen werden.

In Bereichen, für die Frauen schwer zu gewinnen sind, sind die Zugangsbedingungen zu überprüfen und ggf. zusätzliche Maßnahmen zu etablieren.

Innerhalb der Dienststelle ist das Instrument der Personalplanung und Personalentwicklung auch gezielt zur Förderung von Frauen einzusetzen. Frauen in Unterrepräsentanzbereichen ist in angemessenem Verhältnis ein gezielter Zugang zu höherer Qualifizierung zu ermöglichen sowie damit verbundene Aufstiegschancen zu gewähren.

Unterrepräsentanzbereiche an der Universität Heidelberg sind derzeit Werkstätten und handwerkliche Bereiche ab Entgeltgruppe 3 / MTArb 3, Hausdienste und einfacher Beamten dienst, der gesamte gehobene EDV- und Ingenieurbereich, der gehobene Dienst ab Entgeltgruppe 11 / A12 sowie der höherer Dienst ab der Entgeltgruppe 14 / A14 sowie die Ausbildungsgänge in Feinmechanik, Metallbau und Systemelektronik.

4. Maßnahmen

4.1 Personalauswahl

In Bereichen der Unterrepräsentanz von Frauen wird die Beauftragte für Chancengleichheit an der Entscheidung über jede Einstellung und Beförderung frühzeitig beteiligt. D.h. sie wird von den einzelnen Personalverantwortlichen bzw. dem Personaldezernat so früh kontaktiert, dass sie an der Entscheidungsfindung gestaltend mitwirken und Einfluss nehmen kann.

Es werden ihr die Bewerbungsunterlagen aller Personen vorgelegt, welche die Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes erfüllen, auch die der männlichen Mitbewerber.

4.1.1 Stellenausschreibungen

Freie Stellen im Unterrepräsentanzbereich werden immer intern und extern ausgeschrieben sowie online auf der Homepage der Universität. In Unterrepräsentanzbereichen werden Frauen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert.

Auf die grundsätzliche Teilbarkeit von Vollzeitstellen wird im Ausschreibungstext deutlich hingewiesen.

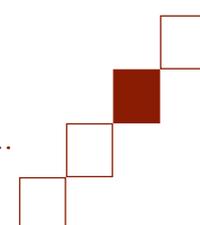
Darüber hinaus sollen im Ausschreibungstext immer die weibliche und die männliche Form genannt werden.

4.1.2 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 Beauftragte für Chancengleichheit kann nach eigenem Ermessen an allen Vorstellungsgesprächen / Personalauswahlgesprächen in Bereichen geringerer Repräsentanz von Frauen teilnehmen, soweit nicht nur Männer oder nur Frauen die Voraussetzungen für die Stelle oder das Amt erfüllen.



4.2 Beförderung, Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, Laufbahnwechsel

Bei Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten sind Frauen bei Unterrepräsentanz solange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in der jeweiligen Eingruppierungsgruppe zu gleichen Teilen vertreten sind wie Männer.

Bei der Beurteilung der Qualifikation sind alle Aspekte der Befähigung, Eignung und fachlicher Leistung eingehend zu würdigen. Dabei sind auch Sozialkompetenzen, Erfahrungen und Fähigkeiten aus familiärer oder ehrenamtlicher Tätigkeit, Kommunikations- und Teamfähigkeit sowie Organisationsfähigkeit einzubeziehen und positiv zu berücksichtigen, soweit diese Qualifikationen für die zu übertragenden Aufgaben von Bedeutung sind.

Folgende Kriterien dürfen bei einer Beförderung oder Übertragung höherwertiger Tätigkeiten nicht gegen die Bewerberin oder gegen den Bewerber verwandt werden:

- Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerung beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen
- Lebensalter, sofern es dem Stellenprofil nicht entgegensteht
- Einkünfte, Familienstand und Stellung des Partners oder der Partnerin
- Zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen.

Maßnahmen zur Förderung von Frauen können sein:

- Gezielte Ansprache und Ermutigung zum Aufstieg
- Ermöglichung von Aufstiegsfortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen für die nächste höhere Laufbahn
- Auch vertretungsweise Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

Durch regelmäßigen Austausch zwischen Personalabteilung und Beauftragter für Chancengleichheit wird sichergestellt, dass die aktuelle Situation bezüglich Unterrepräsentanz auch bei Beförderungen Eingang in die

Entscheidung findet. Die Dienststelle achtet darauf, den Frauenanteil in Positionen zu erhöhen, die Grundlage für eine spätere Beförderung bilden können. Das gilt auch für einen Laufbahnwechsel.

Sollten die Zielvorgaben nicht eingehalten werden, sind die Gründe dafür nach drei Jahren im Zwischenbericht bzw. im nächsten Chancengleichheitsplan zu erläutern.

4.3 Kooperationen

Die Möglichkeit, im Rahmen des jährlichen Girls' Day an der Universität neue Berufsfelder auszuprobieren, wird von Schülerinnen mit viel Neugierde wahrgenommen. Hier liegt eine gute Einstiegsmöglichkeit, junge Mädchen mit technischen Berufsfeldern vertraut zu machen. Der Girls' Day an der Universität hat sich bereits seit 2005 bewährt. Neben den Werkstätten nehmen inzwischen Bereiche der Mathematik und der Informatik sowie das Rechenzentrum daran teil.

Die Universität nutzt die Chance, Schülerinnen verstärkt im Rahmen von Schulpraktika auch für die technischen Berufe zu motivieren. Dazu finden bereits Kooperationen mit einzelnen Schulen statt.

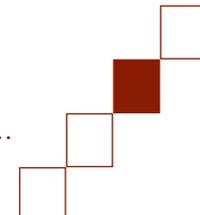
4.4 Fort- und Weiterbildung

Die Universität Heidelberg gibt ein umfassendes Fort- und Weiterbildungsprogramm für ihre Beschäftigten heraus, das die Angebote auch auf zukünftige Herausforderungen an die Beschäftigten abstimmt.

Mit Kursen in Management und Führungs-Know-how bietet die Universität insbesondere auch Frauen Grundlagen zur Übernahme von Führungskompetenzen an.

Die Beauftragte für Chancengleichheit ist bei der Planung und Gestaltung des Fort- und Weiterbildungsprogramms beteiligt.

Viele Weiterbildungsveranstaltungen werden in den Vormittagsstunden angeboten und erlauben so auch TZ-Beschäftigten, die häufig zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zeitreduziert arbeiten, eine Teilnahme



während der Arbeitszeit.

Das Geschlechterverhältnis von Referentinnen und Referenten im umfangreichen Fort- und Weiterbildungsprogramm ist ausgewogen.

Das Interesse der weiblichen Beschäftigten am Weiterbildungsangebot der Universität ist sehr groß. Der Trend hält an, dass Frauen aus Verwaltung, Labor und Technik deutlich überproportional zu ihrem Anteil an den Beschäftigten an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen. Das gilt insbesondere für die vollzeitbeschäftigten Kolleginnen. Die teilzeitarbeitenden Kolleginnen nehmen annähernd proportional an diesem Angebot teil. Es ist ein deutlicher Ausdruck dafür, dass die Angebote der Nachfrage entsprechen.

Das Interesse der Männer an der angebotenen Fort- und Weiterbildung bleibt deutlich hinter ihrem Anteil zurück.

4.5 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

4.5.1 Arbeitszeit

Ziel der Universität ist es, die Arbeitsplätze noch familienfreundlicher zu gestalten, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern.

Gemäß §13 Chancengleichheitsgesetz können Dienstzeiten 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 Beauftragte für Chancengleichheit zu beteiligen.

4.5.2 Teilzeit, Telearbeit und Kinderbetreuung

Teilzeitarbeit sowie zeitlich befristete Reduzierung der Arbeitszeit durch Teilbeurlaubung sind gängige Maßnahmen an der Universität, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern.

In allen Bereichen, insbesondere auch bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen hat die Universitätsleitung unter Einbeziehung der Beauftragten für Chancengleichheit, ein ausreichendes Angebot an Teilzeit-

stellen zu schaffen. Zwingende dienstliche Gründe sind hierbei zu berücksichtigen.

Ein Angebot von Teilzeitarbeitsplätzen in den Werkstätten oder im gehobenen EDV-Bereich kann helfen, traditionelle Rollenbilder aufzulösen und die Familienarbeit auf beide Elternteile zu verteilen.

Die Einrichtung von Telearbeitsplätzen als neues Instrument an unserer Universität dient ebenfalls der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Nach Ablauf der Pilotphase wird das Angebot ausgeweitet.

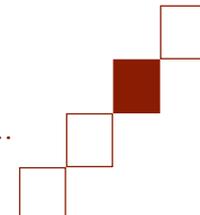
Die Reduzierung der Arbeitszeit sowie Telearbeit dürfen sich grundsätzlich nicht nachteilig auf den beruflichen Werdegang, insbesondere auf die dienstliche Beurteilung sowie auf berufliche Aufstiegsmöglichkeiten auswirken. Die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben steht der Reduzierung der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

Wird beabsichtigt, dem Antrag einer oder eines Beschäftigten mit Familienpflichten nicht zu entsprechen, ist die Beauftragte für Chancengleichheit zu beteiligen. Näheres regelt § 14 Chancengleichheitsgesetz.

Um gut qualifizierte junge Mütter möglichst schnell wieder in den Arbeitsprozess zu integrieren, müssen Kinderbetreuungsmöglichkeiten gerade für Kinder unter drei Jahren zur Verfügung stehen. Hier macht die Universität mit dem Spektrum aus dem Kinderhaus auch für den nichtwissenschaftlichen Bereich gute Angebote.

Außerdem ermöglichen gute Rahmenbedingungen bei der Kinderbetreuung Frauen bessere Chancen auf Vollzeittätigkeit sowie die Sicherung des beruflichen Aufstiegs.

Über den neu eingerichteten Mail-Newsletter aus dem Kinderhausbüro erhalten alle Eltern an der Universität aktuelle Informationen zum Kinderbetreuungsangebot, Ferienbetreuung sowie Notfallhilfe durch den Backup-Service. Um der wachsenden Nachfrage gerecht zu werden, werden die Betreuungsplätze schrittweise ausgebaut.



4.5.3 Beurlaubte

Die Universität unterstützt beurlaubte Kolleginnen und Kollegen dabei, während der Beurlaubungsphase Kontakt zur Dienststelle zu halten.

Die Infozeitung „Echo“ des Personalrats, das interne Weiterbildungsprogramm sowie die Einladungen zur Personal- und zur Frauenversammlung werden den Beurlaubten zugesendet.

Das interne Weiterbildungsangebot steht selbstverständlich auch beurlaubten Beschäftigten offen.

Beschäftigte in Elternzeit und aus familiären Gründen Beurlaubte sind hinsichtlich der Berücksichtigung und der Kostenübernahme für externe Fortbildungen gleich zu behandeln wie andere Beschäftigte.

Beurlaubten wird in geeigneten Fällen Gelegenheit gegeben, Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen wahrzunehmen.

Die Universität erleichtert den Wiedereinstieg, gerade nach mehrjähriger Familienpause, in den alten oder einen neuen Arbeitsplatz durch Beratungsgespräche und ggf. Qualifizierungsangebote durch das umfassende interne Weiterbildungsangebot.

4.5.4 Pflege von Angehörigen

Um Beschäftigte als pflegende Angehörige zu unterstützen und damit die Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege zu stärken, informiert die Universität über die rechtlichen Möglichkeiten, bietet Weiterbildungsveranstaltungen zu dieser Thematik an und ermöglicht Betroffenen, im Rahmen des Pflegezeitgesetzes für individuelle Situationen Lösungen zu finden.

4.6 Sprachgebrauch

Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern drückt sich auch in der Sprache aus. Die Universität verpflichtet sich, eine geschlechtergerechte Sprache zu verwenden. Im Schriftverkehr, in der Außendarstellung der Universität, im Internet, in Satzungen, Formularen, Vordrucken und Zeugnissen wird auf eine geschlechtsneutrale Sprache geachtet, bzw. die weibliche und männliche Sprachform verwendet.

4.7 Senatsrichtlinie Partnerschaftliches Verhalten

Mit der im Juli 2002 vom Senat beschlossenen Richtlinie „Partnerschaftliches Verhalten an der Universität Heidelberg“ hat die Universität Verhaltensgrundsätze festgelegt, die für alle Mitglieder der Universität verbindlich sind. Diese Richtlinie legt unter anderem fest, dass Mobbing und sexuelle Belästigung an der Universität Heidelberg nicht geduldet sondern als Rechtsverletzung betrachtet und behandelt werden. Die Senatsrichtlinie wird entsprechend dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom August 2006 modifiziert.

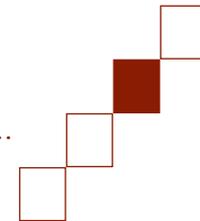
4.8 Jährliche Evaluation und Zwischenbericht

Die Dienststelle und die Beauftragte für Chancengleichheit überprüfen jährlich stichtagsbezogen die Situation bezüglich Unterrepräsentanzen. Einerseits liegen auf diese Weise die aktuellen Bereiche vor, andererseits wird deutlich, wo noch zusätzlicher Handlungsbedarf besteht.

Im Rahmen einer jährlichen Evaluierung bewertet die Universität die bereits unternommenen Maßnahmen. So kann auch die Umsetzung von langfristig angelegten Projekten dargestellt und beurteilt werden. Der Personalentwicklung kommt hierbei eine wichtige Rolle zu.

Der Personalrat wird darüber entsprechend informiert.

Hiervon unbenommen bleibt die Berichtspflicht nach § 7 Chancengleichheitsgesetz.



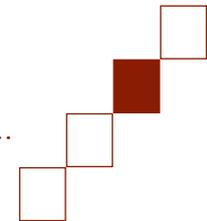
5. Anmerkungen

Der Chancengleichheitsplan tritt am 01.01.2009 in Kraft. Gemäß Chancengleichheitsgesetz hat er eine Gültigkeit von fünf Jahren. Zusammen mit der Übersicht über die Beschäftigtenstruktur ist er in der Dienststelle in geeigneter Weise bekannt zu machen.

Anlage:

Überleitungstabelle („grobe“ Übersicht):

Entgeltgruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
TV-L	BAT	MTArb
15	Ib / Ia	
14	IIa mit 3-6-jähr. Aufstieg nach Ib / Ib	
13ü	IIa mit 11/15 jähr. Aufstieg nach Ib	
13	IIa	
12	III / IIa	
11	IVa/III und III	
10	IVb / IVa	
9	Vb und IVb	9
8	Vc	8 / 8a
7		7 / 7a
6	VIb	6 / 6a
5	VII	5 / 5a
4		4 / 4a
3	VIII	3 / 3a
2ü		2 / 2a
2	X, IX, IXa	1 / 1a
1		



Personaldezernat der Universität Heidelberg
Seminarstr. 2, 69117 Heidelberg

Beauftragte für Chancengleichheit
der Universität Heidelberg
Hauptstr. 126, 69117 Heidelberg

Stand: Mai 2009

