



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

CHANCENGLEICHHEITSPLAN FÜR DAS PERSONAL AUS ADMINISTRATION UND TECHNIK

2016–2022

INHALT

Einführung	3
Der aktualisierte Chancengleichheitsplan und wesentliche Neuerungen im Chancengleichheitsgesetz	3
Bestandsaufnahme und Strukturanalyse	4
Beschäftigtensituation zum Stichtag 30.06.2015	4
Entwicklungen in den Laufbahngruppen	4
Vollzeitbeschäftigte	4
Teilzeitbeschäftigte	5
Befristet Beschäftigte	5
Beurlaubte	5
Funktionsstellen	6
Auszubildende	7
Unterrepräsentanz von Frauen an der Universität Heidelberg	8
Unterrepräsentanzbereiche	8
Maßnahmen der Universität bei Unterrepräsentanz	8
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	9
Geänderte gesetzliche Grundlage	9
Ausblick	9

IMPRESSUM

Universität Heidelberg
Dezernat Personal
Beauftragte für Chancengleichheit
August 2016

Gestaltung: Kommunikation und Marketing

EINFÜHRUNG

DER AKTUALISIERTE CHANCENGLEICHHEITSPAN UND WESENTLICHE NEUERUNGEN IM CHANCENGLEICHHEITSGESETZ

Die Universitätsverwaltung und die Beauftragte für Chancengleichheit hatten es sich in den vergangenen Monaten zum Ziel gesetzt, den Chancengleichheitsplan zu überarbeiten und zu aktualisieren. Während dieser Zeit ist das novellierte Chancengleichheitsgesetz am 27.02.2016 in Kraft getreten. Neu darin ist unter anderem, dass der Chancengleichheitsplan künftig für die Dauer von sechs Jahren – statt bisher fünf – gilt. Die Amtszeit der Beauftragten für Chancengleichheit beträgt nun fünf (bisher vier) Jahre. Weiterhin wird die besondere Verantwortung der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, der Dienststellenleitungen und Personalvertretungen im Hinblick auf Personalwirtschafts- und Personalentwicklungsmaßnahmen herausgestellt. Die Beauftragte für Chancengleichheit kann jetzt an allen Bewerbungs- und Personalauswahlgesprächen teilnehmen, unabhängig davon, ob es sich um einen Bereich der geringeren Repräsentanz von Frauen handelt. Die Dienststelle wird, soweit das Gesetzesziel der weitgehenden Beseitigung der Unterrepräsentanz in allen Entgelt- oder Besoldungsgruppen einer Laufbahn und in den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben beseitigt ist, von der Erstellung eines Chancengleichheitsplans sowie der Erstellung eines Zwischenberichts entbunden.

Nachfolgend wird die Bestandsaufnahme und die beschreibende Auswertung der Beschäftigtenstruktur entsprechend § 4 des Chancengleichheitsgesetzes (ChancenG) der aktiven Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, der aktiven Beamtinnen und Beamten sowie der Auszubildenden und der beurlaubten Beschäftigten im nichtwissenschaftlichen Bereich zum Stichtag 30.06.2015 gem. § 6 ChancenG dargestellt. Dabei kann vorab schon festgestellt werden, dass sich hier ein insgesamt positives Bild abzeichnet – abgesehen von der schon immer und weiterhin bestehenden schwierigen Rekrutierung von Frauen im technischen Bereich und insbesondere für Ingenieur- und IT- Aufgaben.

BESTANDSAUFNAHME UND STRUKTURANALYSE BESCHÄFTIGTENSITUATION ZUM STICHTAG 30.06.2015

	insgesamt	Männer	Frauen	Anteil Frauen
Beschäftigte nach TV-L	1570	487	1083	69%
Beamtinnen und Beamte	131	47	85	64%
Auszubildende	96	55	41	43%
Beurlaubte	93	16	77	83%
Vollzeitbeschäftigte insgesamt	969	468	501	52%
Vollzeitbeschäftigte Technischer Dienst	411	295	116	28%
Teilzeitbeschäftigte insgesamt	731	66	665	91%
Teilzeitbeschäftigte Technischer Dienst	150	31	119	79%
Befristet Beschäftigte	330	72	258	78%
Funktionsstellen	91	37	54	59%

ENTWICKLUNGEN IN DEN LAUFBAHNGRUPPEN

Alle Laufbahngruppen haben schon bisher einen Frauenanteil von über 50% verzeichnet. Beim gehobenen sowie mittleren Dienst sind die Zahlenverhältnisse gegenüber 2012 mit 61% Frauenanteil im gehobenen und 73% Frauenanteil im mittleren Dienst gleich geblieben. Im höheren Dienst ist der Anteil an Frauen noch einmal angestiegen, und zwar von 54% im Jahr 2012 auf 58% im Jahr 2015. Das ist eine erfreuliche Entwicklung.

VOLLZEITBESCHÄFTIGTE

Aufgeschlüsselt nach Dienstarten ergibt sich folgende Entwicklung in Bezug auf den Frauenanteil, der insgesamt bei 52% liegt: Im höheren Dienst ist ein Anstieg von 44% im Jahr 2012 auf 47% im Jahr 2015 zu verzeichnen. Damit ist auch dieser Bereich mittlerweile fast hälftig mit Frauen besetzt. Auch der gehobene Dienst verzeichnet einen leichten Anstieg von 46% im Jahr 2012 auf 49% im Jahr 2015. Der Frauenanteil im mittleren Dienst ist mit einem Anteil von 56% konstant geblieben.

TEILZEITBESCHÄFTIGTE

Bei Arbeitsverhältnissen in Teilzeit gab es an der Universität Heidelberg immer schon einen sehr hohen Frauenanteil. Der Frauenanteil von 91 % in Teilzeitarbeitsverhältnissen gliedert sich nach Laufbahnen folgendermaßen: Der Frauenanteil im höheren Dienst ist 2015 weiter angestiegen auf 80% gegenüber 76% im Jahr 2012. Der Frauenanteil im gehobenen Dienst ist mit 82% im Jahr 2015 immer noch sehr hoch, auch wenn gegenüber 2012 ein leichter Rückgang von 3% zu verzeichnen ist. Der mittlere Dienst weist mit 95% gleichbleibend den höchsten Frauenanteil auf.

Nach wie vor arbeitet ein sehr hoher Anteil von Frauen in Teilzeit. Das erleichtert einerseits die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, andererseits entstehen bis zum Renteneintritt in der Regel gravierende Auswirkungen auf die Höhe der Altersrente.

BEFRISTET BESCHÄFTIGTE

Zum Stichtag 30.06.2015 arbeiteten an der Universität Heidelberg 330 Personen in befristeten Beschäftigungsverhältnissen. In Bezug auf die Gesamtzahl der Beschäftigten ergibt sich daraus ein Anteil von 21%. Der Frauenanteil bei diesen befristeten Beschäftigungsverhältnissen beträgt 78% und liegt damit deutlich höher als der Frauenanteil bei den Beschäftigten insgesamt. Dieser liegt bei 67%. Daraus wird deutlich, dass überproportional viele Frauen befristete Arbeitsstellen innehaben. Wenn man im Blick hat, dass der männerdominierte technische Bereich in hohem Maße über unbefristete Stellen verfügt, ist das Verhältnis erklärbar, aber im Sinne der Chancengleichheit nicht befriedigend.

BEURLAUBTE

	2012	2014	2015
Personen insgesamt	91	87	93
Anteil Männer	23	13	16
Anteil Frauen	68	74	77
Frauen in %	75%	85%	83%
Beurlaubung wegen Elternzeit insgesamt	32	34	29
Anteil Frauen	29	34	29
Frauen in %	91%	100%	100%

Beurlaubungen insgesamt und aus familiären Gründen

2015 waren insgesamt 93 Personen beurlaubt, der Frauenanteil betrug 83%. Im Vergleich zum letzten Chancengleichheitsplan ist die Tendenz abnehmend. Elternzeit und Beurlaubungen aus familiären Gründen bilden nach wie vor den Hauptanteil der Beurlaubungsgründe. Erstaunlich ist aber, dass der Anteil der Väter, die wegen Elternzeit beurlaubt wurden, so gering ist. Gerade in den letzten Jahren haben gesetzliche Verbesserungen und Anreize es ermöglicht, dass auch Väter vermehrt Elternzeit wahrnehmen können. Mögliche Gründe für die vorliegenden Zahlen mögen die stichtagsbezogenen Daten sein, die Väter, die mehrheitlich nur zwei Monate Elternzeit nehmen, nicht erfassen. Möglich ist auch, dass bei deutlich besser verdienenden Vätern weiterhin die Mütter in Elternzeit gehen.

Im Vergleich zu den letzten Jahren zeichnet sich aber auch ab, dass Mütter aus der Elternzeit schneller wieder in den Beruf und an ihren Arbeitsplatz zurückkehren. Ein guter Übergang von der familienbedingten Auszeit zurück in den Beruf muss deshalb auch einen großen Stellenwert an der Universität behalten und entsprechend weiter ausgebaut werden.

FUNKTIONSSTELLEN

Funktionsstellen umfassen in der Regel ein eigenes Sachgebiet und beinhalten Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Hier hat sich der Frauenanteil gegenüber älteren Erhebungen noch einmal deutlich erhöht.

2015 gibt es insgesamt 91 Funktionsstellen an der Universität Heidelberg, davon 37 mit Männern und 54 mit Frauen besetzt. Der Frauenanteil insgesamt liegt bei 59%. Der Anteil von Frauen auf Funktionsstellen im höheren Dienst beträgt 51%, im gehobenen Dienst liegt er sogar bei 70%. Im Vergleich hierzu lag der Frauenanteil im Jahr 2008 im höheren Dienst bei 48% und im gehobenen Dienst bei 57%.

Insgesamt 76 Personen auf Funktionsstellen sind Vollzeitbeschäftigte, davon 34 Männer und 42 Frauen. 55% der Vollzeit-Funktionsstellen sind inzwischen mit Frauen besetzt. Damit sind wichtige Forderungen aus dem bisherigen Chancengleichheitsplan erfüllt.

Die Teilzeitbeschäftigung auf Funktionsstellen ist in den letzten Jahren angestiegen auf 15 Personen: 3 Männer und 12 Frauen nehmen Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen in Teilzeit wahr. Damit werden 16% der Funktionsstellen insgesamt in Teilzeit ausgeübt (15 von 91) bzw. 13% der Funktionsstellen von Frauen in Teilzeit wahrgenommen (12 von 91). Siehe hierzu auch zum Vergleich den Chancengleichheitsplan Stand 2008: Hier waren 8,2% der Funktionsstellen mit Teilzeitbeschäftigten besetzt, der Anteil der Frauen, der Funktionsstellen in Teilzeit wahrnehmen konnte, betrug nur 6,6%. Das Angebot an Funktionsstellen in Teilzeit hat sich gegenüber 2008 damit nahezu verdoppelt. Das ist eine erfreuliche Tendenz, verstärkt sie doch auch die Möglichkeit, gerade die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu stärken.

AUSZUBILDENDE

Eine Ausbildung ist derzeit in 12 Ausbildungsberufen an der Universität Heidelberg möglich.

	2012	2014	2015
Anzahl Auszubildende insgesamt	95	102	96
Frauenanteil insgesamt	49%	44%	43%

Auszubildende im Vergleich

	Gesamt	Technischer Bereich	Feinwerkmechanik	Metallbau	Elektronik	Fachinformatik
	96	51	25	3	9	14
Männer	55	44	23	2	6	13
Frauen	41	7	2	1	3	1
Frauenanteil	43%	14%	8%	33%	33%	7%

Auszubildende in den technischen Berufen 2015

Die Bewerbungszahlen im technischen Bereich sind insgesamt rückläufig. Zusätzlich abgenommen hat der Frauenanteil. Besonders betroffen sind Ausbildungsberufe, in denen auch bisher schon junge Frauen unterrepräsentiert waren: Feinwerkmechanik, Elektronik, Metallbau und Fachinformatik. Diese bundesweit sichtbare Tendenz bildet sich auch an der Universität ab.

Maßnahmen, um junge Frauen für die technischen Ausbildungsberufe zu gewinnen:

- Die Universität verfügt über einen guten Internetauftritt im Ausbildungssektor.
- Sie ist auf diversen Ausbildungsmessen mit professionellen Auftritten präsent.
- Die Ausbildungsstellen werden seit 2014 zusätzlich auf verschiedenen Stellenbörsen ausgeschrieben.
- Der jährliche Girls' Day in den Werkstätten bietet Schülerinnen die Möglichkeit, in verschiedenen technischen Berufsfeldern zu experimentieren.
- Es gibt das Angebot für Realschülerinnen in den 9. Klassen, ihr Berufsorientierungspraktikum in den Werkstätten der Universität zu absolvieren.

Sicherlich trägt der kontinuierlich angebotene Girls' Day dazu bei, dass die Zahlenverhältnisse sich nicht noch weiter verschieben. Seit 2005 führt die Beauftragte für Chancengleichheit den Girls' Day jährlich zusammen mit den Werkstätten durch. Zusätzlich bietet sie in Unterrichtsstunden in verschiedenen Realschulen seit 2010 Praktikumsplätze für Mädchen in den Werkstätten an. Auch dies führt zu mehr Nachfragen von Schülerinnen nach Praktika in den Werkstätten mit der Möglichkeit einer späteren Berufsausbildung in diesem Bereich.

UNTERREPRÄSENTANZ VON FRAUEN AN DER UNIVERSITÄT HEIDELBERG

Nach wie vor ist der technische Bereich eine Domäne der Männer. Durch viele befristete Stellen ist die Fluktuation hier niedrig. In den handwerklich-technischen Berufen bewerben sich häufig nur Männer auf die ausgeschriebenen Stellen, da oft gar keine Frauen mit entsprechender Ausbildung zur Verfügung stehen. Darin spiegeln sich auch die gesellschaftlichen Rollenbilder wider, die über viele Jahrzehnte tradiert wurden. Auf ausgeschriebene Stellen im IT-Bereich bewerben sich im Verhältnis wenige Frauen, z.T. mit nicht entsprechender Qualifikation.

Die Universität bietet nach Möglichkeit jungen Menschen, die hier ihre Ausbildung mit gutem Erfolg abgeschlossen haben, eine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis an. Diese Stellen werden nicht ausgeschrieben. Da sich für die Ausbildungsplätze kaum junge Frauen bewerben, kommen auf diese Weise mehr junge Männer zum Zuge.

Im Übrigen werden auch Stellen mit einem sehr spezifischen Profil häufig nicht ausgeschrieben, wenn in diesem Bereich die geforderte Tätigkeit bereits lange durch eine Hilfskraft abgedeckt wurde, die dann in ein Arbeitsverhältnis übernommen wird. Die Beauftragte für Chancengleichheit wird hierbei vorab um ihre Zustimmung gebeten.

UNTERREPRÄSENTANZBEREICHE

- höherer Dienst Verwaltung ab TV-L Entgeltgruppe 15 / A 15
- höherer technischer Dienst E 13, E 14, E 15 – IT / EDV/ Ingenieure
- gehobener technischer Dienst E 10 - E 12 – Ingenieure (FH), IT-Bereich
- mittlerer technischer Dienst: Werkstätten u. handwerklicher Bereich E 5 – E 9
- Hausdienste und Hausmeister
- Ausbildungsgänge in
 - Feinmechanik
 - Metallbau
 - Systemelektronik
 - Fachinformatik

Gegenüber dem Chancengleichheitsplan von 2008 hat sich die Unterrepräsentanz von Frauen im höheren Dienst in der Verwaltung verringert. Frauen sind in A 14/ E 14 nicht mehr unterrepräsentiert. Schwierig bleibt die Rekrutierung von qualifizierten Frauen im technischen Dienst insgesamt und in hohem Maße im Ingenieur- und IT-Bereich.

MASSNAHMEN DER UNIVERSITÄT BEI UNTERREPRÄSENTANZ

- Zusatz bei Stellenausschreibungen im Unterrepräsentanzbereich: „Die Universität Heidelberg strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen in den Bereichen an, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind. Entsprechend qualifizierte Frauen werden um ihre Bewerbung gebeten.“
- Zur besseren Rekrutierung von qualifizierten Frauen werden Stellen auch in Fachforen, Stellenbörsen und speziellen Printmedien ausgeschrieben

- Bewerberinnen, die annähernd das ausgeschriebene Profil abdecken, werden grundsätzlich immer zum Bewerbungsgespräch eingeladen
- Frühzeitige Einbindung der Beauftragten für Chancengleichheit bei Stellenausschreibungen im Unterrepräsentanzbereich
- Begleitung von möglichst vielen Verfahren in Bereichen von Frauenunterrepräsentanz durch die Beauftragte für Chancengleichheit
- Personalplanung in zentralen Einrichtungen mit dem Schwerpunkt, qualifizierte Kolleginnen bei der Übernahme von höherwertigen Tätigkeiten und Positionen zu unterstützen

VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

Die bereits guten Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurden im Laufe der letzten Jahre gerade bei der Kinderbetreuung weiter ausgebaut. Alternierende Telearbeit hat sich inzwischen gut etabliert. Voll- und Teilzeit arbeitende Kolleginnen und Kollegen aus verschiedenen Fakultäten sowie den zentralen Einrichtungen nutzen sie als gängige Maßnahme zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Für Beschäftigte aller Statusgruppen, die Angehörige betreuen, begleiten oder selber pflegen, gibt es seit einigen Jahren ein vielseitiges universitäres Angebot von Weiterbildungsveranstaltungen während der Arbeitszeit. Die hohe Nachfrage macht deutlich, dass immer mehr Kolleginnen und Kollegen von dieser Thematik betroffen sind. Internetangebote der Universitätsverwaltung und der Beauftragten für Chancengleichheit helfen dabei. Zusätzlich bietet die Universität seit 2014 in Pflegesituationen eine Erstanlaufstelle zur Beratung an. Mittlerweile wird die Beauftragte für Chancengleichheit in dieser Funktion durch zwei weitere Kolleginnen unterstützt (Modell der Pflegelotsen).

GEÄNDERTE GESETZLICHE GRUNDLAGE

Am 27.02.2016 trat das novellierte Chancengleichheitsgesetz in Kraft. Eine Änderung ergibt sich damit u.a. für die Laufzeit des Chancengleichheitsplans von nunmehr sechs Jahren. Ziel des Gesetzes ist es zudem, auch die Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege für Frauen und Männer zu stärken.

AUSBLICK

Wie sich die überwiegend positive Entwicklung der Beschäftigtensituation nach Ablauf der Exzellenzinitiative Ende 2017 weiter entwickelt, hängt von zukünftigen Rahmenbedingungen ab. Diese werden in Bezug auf die Entwicklungsmöglichkeiten von höherdotierten Frauenarbeitsplätzen im Auge behalten werden.