

**Otto-Friedrich-Universität
Bamberg**

Gleichstellungskonzept

Zeitraum: 01.07.2000 - 30.06.2003

Inhaltsübersicht

	Seite
Vorwort	3
1. Zuständigkeit und Geltungsbereich	4
2. Situationsbericht	5
2.1. Beamte	6
2.2. Angestellte/Arbeiter	9
2.3. Beurlaubung	13
2.4. Teilzeitbeschäftigung/Altersteilzeit	14
2.5. Beförderungen/Aufstiegsbeamte/ Höhergruppierungen/Leitungsfunktionen	16
2.6. Fortbildung	18
2.7. Einstellungen	19
2.8. Gremienmitgliedschaft	20
2.9. Leistungsstufen, Leistungsprämien und -zulagen	20
2.10. Zusammenfassung	21
3. Maßnahmen und Initiativen	22
3.1. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils	22
3.2. Maßnahmen zur Sicherung der Chancengleichheit und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	23
3.3. Kostenmäßige Auswirkungen	31
4. Inkrafttreten	31

Vorwort

Das Gleichstellungsgesetz hat in Übereinstimmung mit Art. 3 Abs. 2 Satz 2 des Grundgesetzes die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst zum Ziel. Dies soll insbesondere erreicht werden durch die **Erhöhung der Anteile der Frauen** in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, und durch gezielte **Maßnahmen zur Sicherung der Chancengleichheit** von Frauen und Männern sowie durch **Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf**.

Eine gleichberechtigte Teilnahme von Frauen und Männern am Erwerbsleben bedeutet die optimale Nutzung von Begabungs- und Leistungspotentialen und ist daher ebenso im Interesse des öffentlichen Dienstes wie der gesamten Gesellschaft.

Mit der Erstellung dieses zweiten Gleichstellungskonzepts kommt die Otto-Friedrich-Universität Bamberg dem im Bayer. Gleichstellungsgesetz (Art. 4 bis 6 BayGIG) verankerten Auftrag nach.

Das zweite Gleichstellungskonzept gilt für den **Zeitraum vom 01.07.2000 bis 30.06.2003**. Der Situationsbericht beruht auf Datenmaterial, das zum **Stichtag „30.06.1999“** bzw. für den **Erhebungszeitraum vom 01.01.1999 bis 31.12.1999** erhoben wurde.

Durch die unter Ziffer 3 vorgesehenen Maßnahmen und Initiativen wird angestrebt, die wesentlichen Ziele des Bayer. Gleichstellungskonzepts in den kommenden Jahren so weit wie möglich zu realisieren.

Bamberg, 07.11.2000

gez.

gez.

Dr. Silvia Pfister
Gleichstellungsbeauftragte

Martina Petermann
Kanzlerin

1. Zuständigkeit und Geltungsbereich des Gleichstellungskonzepts

Die Erstellung des Gleichstellungskonzepts erfolgte an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg durch die **Personalabteilung** in Zusammenarbeit mit der **Gleichstellungsbeauftragten Frau Dr. Silvia Pfister**.

Das Gleichstellungskonzept gilt für das gesamte „**nichtwissenschaftliche Personal**“ der Hochschule in den Bereichen Zentralverwaltung, Universitätsbibliothek, Rechenzentrum und in den Fakultäten im Zeitraum vom 01.07.2000 bis 30.06.2003.

Für die Belange der **wissenschaftlichen** Bediensteten der Hochschule sind die **Frauenbeauftragten**, Frau Universitätsprofessorin Dr. Annegret Bollée und Frau Universitätsprofessorin Dr. Marianne Heimbach-Steins, sowie die **Fakultätsfrauenbeauftragten** zuständig.

Maßnahmen, die der Realisierung des Gleichstellungsgrundsatzes in diesem Bereich dienen, verzeichnen die Richtlinien zur Gleichstellung von Frauen und Männern im wissenschaftlichen Bereich an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg.

2. Situationsbericht und Erläuterung der vorhandenen Unterschiede

An der Otto-Friedrich-Universität Bamberg waren zum **Stichtag „30.06.1999“** im **nichtwissenschaftlichen** Bereich insgesamt **346** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Der Anteil der insgesamt **242 Frauen** an der Gesamtzahl der Bediensteten beträgt damit **70 %**. Für die **104 männlichen** Mitarbeiter im nichtwissenschaftlichen Bereich der Hochschule errechnet sich daher nur ein Anteil von **30 %**.

Gegenüber der **letztmaligen Erhebung** hat sich damit insoweit **keine Änderung** ergeben.

Innerhalb der drei Statusgruppen **„Beamte“**, **„Angestellte“** und **„Arbeiter“** stellt sich allerdings der Anteil der Frauen nunmehr wie folgt dar:

Statusgruppe	Gesamtzahl	Frauenanteil	in %	Männeranteil	in %
Beamte	81	47	58	34	42
Angestellte	240	187	77,9	53	22,1
Arbeiter	25	8	32	17	68

Der **Anteil der Beamtinnen** hat sich **um 0,5 % reduziert**. Ursache dafür ist das Ausscheiden einer Beamtin auf eigenen Antrag. Die Gesamtzahl der männlichen Beamten ist insgesamt gleichgeblieben. Ein Beamter wurde in den Ruhestand versetzt. Gleichzeitig wurde ein Beamter neu eingestellt.

Im Angestelltenbereich ist gegenüber der letzten Erhebung 1 zusätzliche Mitarbeiterin beschäftigt. Der **Anteil der Frauen erhöht** sich dadurch in diesem Bereich um **0,1 %**.

Im Bereich der Arbeiter sind zum neuen Stichtag 3 Frauen und 1 Mann weniger vorhanden. Dadurch **reduziert** sich der **Frauenanteil** um **6 %**.

2.1. Beamte

Die Gruppe der Beamten stellt - gemessen an der Gesamtbeschäftigtenzahl - **23,4 %** des nichtwissenschaftlichen Personals der Otto-Friedrich-Universität Bamberg.

Höherer Dienst

Im Bereich des höheren Dienstes sind an der Hochschule **8** vollzeitbeschäftigte Beamte tätig. Bei dieser Zahl wurden jedoch **auch** der **Rektor** und der **Kanzler** der Hochschule miteinbezogen. Demgegenüber sind **5** Frauen als höhere Beamtinnen beschäftigt; **eine** davon in Teilzeit. Sofern man die rein männliche Hochschulleitung (Rektor und Kanzler) außer acht läßt, lag somit zum Erhebungszeitpunkt der Anteil der Frauen im Bereich des höheren Dienstes bei **45,5 %**.

Bedingt durch die Neueinstellung eines Beamten des höheren Dienstes hat sich damit der Frauenanteil im Vergleich zur letzten Erhebung um **4,5 %** verringert.

Zwar befinden sich die Beamten eher in den Beförderungsstufen A 15 und A 16, während die Beamtinnen noch überwiegend im Eingangsstufe A 13 der Laufbahn sind. Dies läßt sich aber nach wie vor durch die **Altersstruktur** bzw. durch die in der Vergangenheit geltenden **längeren Beförderungswartezeiten** von Frauen (z.B. wegen **Beurlaubungen**) erklären.

Gehobener Dienst

Im gehobenen Dienst sind insgesamt **26** Beamtinnen beschäftigt, davon sind **17** teilzeitbeschäftigt und **3** beurlaubt. Unter den insgesamt **18** Beamten des gehobenen Dienstes gibt es nur **einen** Teilzeitbeschäftigten. Der Frauenanteil im gehobenen Dienst ist weiterhin **um knapp ein Drittel höher** als der Männeranteil. Der **große Anteil** der Beamtinnen, die eine **Teilzeitbeschäftigung** ausüben, ist dadurch bedingt, dass Frauen - nach wie vor - überwiegend die **Betreuung der Kinder übernehmen**.

Noch vor drei Jahren war allerdings negativ festzustellen, dass beispielsweise mehr als **doppelt** so viele Beamte wie Beamtinnen nach dem Beförderungsstufe **A 11** besoldet werden. Mittlerweile hat sich der Frauenanteil in diesem Beförderungsstufe stark erhöht und beträgt **43 %**.

Die beiden Stellen des Spitzenamtes A 13 der Laufbahn sind weiterhin mit Männern besetzt. Diese Besoldungsstruktur ist dadurch bedingt, dass sich Frauen in der Vergangenheit noch **weniger** für die Beamtenlaufbahn - insbesondere die Laufbahn des gehobenen Dienstes - **interessierten**. Die durchschnittlichen Wartezeiten bis zum Erreichen eines Amtes nach A 12 liegen aber bei rund 20 Jahren. Der Anteil der Frauen, die eine entsprechend lange Dienstzeit aufweisen, ist sehr gering. Zudem sind Frauen häufig in ihrem beruflichen Werdegang durch familienbedingte Beurlaubungszeiten Laufbahnverzögerungen ausgesetzt, die durch die laufbahnrechtlichen Anrechnungsvorschriften nicht mehr ausgeglichen werden können.

Mittlerer Dienst

Im mittleren Dienst gestaltet sich die Situation in ähnlicher Weise. Der Frauenanteil ist weiterhin **genau doppelt so hoch** wie der Männeranteil. Von insgesamt **16** Beamtinnen arbeiten **5** in Teilzeit und **4** sind beurlaubt. **Einer** der männlichen Beamten ist **teilzeitbeschäftigt**, die übrigen **7** sind **vollbeschäftigt**.

Auch im Bereich des mittleren Dienstes sind weiterhin alle 3 Stellen des Spitzenamtes der Laufbahn „A 9“ durch Beamte besetzt. Außerdem befinden sich in den Beförderungsämbtern „A 7 bis A 9“ weiterhin **87,5 %** der insgesamt **8** Männer, aber mittlerweile auch **81,25 %** (bisher: 56 %) der insgesamt **16** Frauen. Damit hat sich der Frauenanteil hier - trotz der **Altersstruktur** und **längerer Beförderungswartezeiten** aufgrund von Beurlaubungen wegen Kindererziehung - mittlerweile dem Männerteil weitgehend angeglichen.

Gesamtübersicht/Beamte

Besoldungsgruppe	Frauen	in %	Männer	in %
A 5	0	0	0	0
A 6	3	75	1	25
A 7	8	88,9	1	11,1
A 8	5	62,5	3	37,5
A 9 m.D.	0	0	3	100

A 9	5	100	0	0
A 10	13	72,2	5	27,8
A 11	6	42,9	8	57,1
A 12	2	40	3	60
A 13 g.D.	0	0	2	100
A 13	3	60	2	40
A 14	1	50	1	50
A 15	1	33,3	2	66,7
A 16	0	0	2	100
B 4	0	0	1	100

Im Gesamtüberblick **überwiegt** bei den Beamten eindeutig weiterhin der Anteil der Frauen mit nunmehr **58 %**. Abgesehen vom Bereich des höheren Dienstes ist bei den einzelnen Laufbahngruppen der Frauenanteil bereits jetzt deutlich über **50 %**.

Laufbahngruppe	Frauen	in %	Männer	in %	
mittlerer Dienst	16	66,7	8	33,3	
gehobener Dienst	26	59	18	41	
höherer Dienst (ohne Kanzler und Rektor)		5	45,5	6	54,5

Von den insgesamt **47** Beamtinnen sind aber **7** beurlaubt und **23** als Teilzeitbeschäftigte tätig. Von den insgesamt **34** Beamten üben nur **zwei** eine Teilzeitbeschäftigung aus.

Gesamtzahl	davon teilzeitbeschäftigt		davon beurlaubt		
Frauen:	47	23	49 %	7	14,9 %
Männer:	34	2	5,9 %	0	0 %

2.2. Angestellte/Arbeiter

Die Angestelltenquote an der Gesamtzahl der Beschäftigten beträgt rund **69,4** %. Hier ist der Frauenanteil - wie bereits bei der letzten Erhebung festzustellen war - noch höher als im Beamtenbereich. Jedoch sind die meisten weiblichen Angestellten weiterhin in der Vergütungsgruppe **BAT VII** eingruppiert. Sie sind in der Regel als „Sekretärin oder Schreibkraft“ eingesetzt. Im Hinblick auf dieses noch immer „typisch weibliche Berufsbild“ überwiegt weiterhin eindeutig der Frauenanteil.

Höherer Dienst

Bei den Angestellten sind in den Vergütungsgruppen, die der Laufbahn des höheren Dienstes vergleichbar sind, - unverändert - **keine** Frauen aber **4** Männer (als Vollzeitbeschäftigte) vertreten. Eine Änderung wird hier in nächster Zukunft vermutlich noch immer nicht möglich sein, da diese Mitarbeiter bereits **vor Jahren eingestellt** wurden und sich seither **in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen** befinden.

Gehobener Dienst

Bei den Angestelltenstellen, die dem gehobenen Dienst entsprechen, betrug der Frauenanteil bei der letzten Erhebung **54,8** %. Nunmehr sind in diesem Bereich 17 (vollbeschäftigte) Männer (= 53,1 %) und 15 Frauen tätig. Der Frauenanteil beträgt jetzt **46,9** %. Von den insgesamt **15** Frauen sind **6** vollbeschäftigt, **8** teilzeitbeschäftigt und **1** beurlaubt.

Die Reduzierung des Frauenanteils im vergleichbaren gehobenen Dienst läßt sich u.a. dadurch erklären, dass hier seit der letzten Erhebung insgesamt 6 Frauen ausgeschieden sind. 4 Frauen wurden zwar neu eingestellt, aber gleichzeitig auch 2 männliche Angestellte (allerdings nur in befristeten Arbeitsverhältnissen). Desweiteren rückten 2 Männer im Rahmen des Bewährungsaufstiegs nach **BAT V b** vor. Von den männlichen Mitarbeitern, die bei der letzten Erhebung erfaßt wurden, ist dagegen nur einer (im Hinblick auf den Ablauf seines befristeten Arbeitsvertrages) ausgeschieden.

Die Stellen der „höheren“ Vergütungsgruppen im vergleichbaren gehobenen Dienst, nämlich **BAT III** und **IV a**, werden allerdings weiterhin - abgesehen von einer Ausnahme - nur von **männlichen** Arbeitnehmern besetzt. Diese insgesamt 10 Stellen sind überwiegend dem Referat I/2 der Zentralverwaltung und dem Rechenzentrum zugeordnet.

Diese Struktur ist damit zu erklären, dass im EDV-Bereich anfangs kaum „weibliche“ Bewerberinnen für die zu besetzenden Angestelltenstellen zur

Verfügung standen. Mittlerweile gibt es dort zwar auch genügend Bewerberinnen. Die vor Jahren bzw. Jahrzehnten eingestellten Mitarbeiter befinden sich aber in der Regel in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis. Insofern konnte und kann das durch den anfänglichen Bewerberinnenmangel entstandene Defizit an Frauen in diesen Vergütungsgruppen kurz- oder mittelfristig kaum verändert werden. Sofern jedoch neue Stellen zu besetzen sein sollten, wird versucht werden, Frauen - soweit sie eine gleichwertige Qualifikation wie die männlichen Mitbewerber vorweisen können - vermehrt einzustellen, damit so ggf. langfristig das ungleiche Verhältnis ausgeglichen werden kann.

Mittlerer Dienst

Im Bereich des mittleren Dienstes sind nunmehr **172** Frauen (3 mehr als bei der letzten Erhebung) beschäftigt. Davon sind derzeit **15** Frauen beurlaubt. Besonders hoch ist nach wie vor der Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit **107** Mitarbeiterinnen. Der Grund dafür ist, dass hier die Lehrstuhlsekretärinnen miterfaßt werden. Diesen kann aber in der Regel aus dienstlichen Gründen nur eine Halbtagsbeschäftigung angeboten werden, da die Lehrstuhlausstattung grundsätzlich nur eine halbe Stelle für eine Sekretärin vorsieht. Allerdings handelt es sich bei den meisten Lehrstuhlsekretärinnen um Frauen, die noch Kinder im Schulalter zu betreuen haben bzw. zum Zeitpunkt der Einstellung zu betreuen hatten und die deshalb auch auf eigenen Wunsch nur eine Teilzeitbeschäftigung anstreben.

Männliche Arbeitnehmer im Bereich des mittleren Dienstes gibt es nur insgesamt **25** (2 weniger als bei der letzten Erhebung), davon sind **19** vollbeschäftigt. Im Sekretariats- und Schreibdienst fehlen Männer weiterhin völlig, da auch zum Zeitpunkt der neuen Erhebung Männer kaum Interesse an der Aufnahme einer Berufsausbildung und einer entsprechenden beruflichen Tätigkeit haben, die nach überkommenem Verständnis besonders für Frauen zugeschnitten ist. Bewerbungen von Männern für den Beruf des „Sekretärs“ oder der „Schreibkraft“ sind nach wie vor als seltene Ausnahme anzusehen.

76,2 % (zuletzt: 75 %) der weiblichen Angestellten sind in Vergütungsgruppe BAT VII eingruppiert, da dies nach dem geltenden BAT die maximal erreichbare Vergütungsgruppe für Sekretärinnen und Schreibkräfte ist.

Auch in den Vergütungsgruppen **VI b bis VIII** ist der Frauenanteil jeweils deutlich höher als der Männeranteil - dies selbst dann, wenn man „nur die Summen der Ganztagsbeschäftigten (Bei den Männern sind hier noch immer 76 % (bisher: 81% %) ganztagsbeschäftigt!)“ miteinander vergleicht. Eine weitere Erhöhung des Frauenanteils ist hier insofern nicht angezeigt.

Es ist aber festzustellen, dass in der **Spitzenvergütungsgruppe** des vergleichbaren mittleren Dienstes „**BAT Vc**“ noch immer nur 1 Frau zu finden ist. 5 weitere Mitarbeiter (1 davon teilzeitbeschäftigt) sind dagegen männlich. Allerdings ist die Eingruppierung der einzelnen männlichen Arbeitnehmer in dieser Vergütungsgruppe aufgrund ihrer besonderen Qualifikation bzw. wegen ihrer langjährigen Erfahrungen sachlich gerechtfertigt. Der auffallend niedrige Frauenanteil in der Vergütungsgruppe läßt sich damit erklären, dass die Mehrzahl der Frauen in den vergangenen Jahrzehnten ihre Berufstätigkeit wegen der Kindererziehung zunächst für viele Jahre unterbroch und erst nach Ende der Familienphase - und dann oft nur in Form einer Teilzeitbeschäftigung - wieder ins Berufsleben zurückkehrte.

Arbeiterbereich und Einfacher Dienst

Im **einfachen Dienst** gibt es 7 (zuletzt: 8) männliche Angestellte, die alle vollbeschäftigt sind. 17 (zuletzt: 18) Mitarbeiter sind als Arbeiter ganztags tätig. Es handelt sich hier in erster Linie um Betriebsgehilfen und Hausmeister.

Frauen mit einer qualifizierten Ausbildung in einem handwerklichen Beruf für diese überwiegend technisch ausgeprägten Berufsgruppen sind in der Regel nicht vorhanden. Außerdem interessieren sich Frauen - nach wie vor - auch nur in seltenen Ausnahmefällen für eine Beschäftigung in diesen Berufen, die zum Teil auch höhere körperliche Anforderungen stellen.

Im einfachen Dienst gibt es daher keine Frauen. 8 (zuletzt: 11) Arbeiterinnen sind als Reinigungskräfte in Teilzeit beschäftigt. Wegen der Vorgabe des Bayer. Obersten Rechnungshofes und des Bayer. Staatsministeriums der Finanzen, Putz- und Reinigungsdienste in Fremdvergabe zu organisieren, ist eine Neueinstellung von Reinigungskräften aber nicht mehr möglich.

Eine Steigerung des Frauenanteils im „übrigen“ Arbeiterbereich sollte daher zwar grundsätzlich angestrebt werden. Aus den o.g. Gründen wird ein konkreter Handlungsbedarf im Sinne des Bayer. Gleichstellungsgesetzes hier aber nicht gesehen, da es eher unwahrscheinlich ist, dass sich der Frauenanteil - selbst langfristig gesehen - hier wesentlich erhöhen lassen wird. Im übrigen sind in diesem Bereich in den vergangenen Jahren auch kaum Einstellungen erfolgt.

Gesamtübersicht

BAT-Vergütungsgruppe	Frauen	in %	Männer	in %
----------------------	--------	------	--------	------

BAT IX b	0	0	1	100
BAT IX a	0	0	6	100
BAT VIII	10	66,7	5	33,3
BAT VII	131	94,2	8	5,8
BAT VI b	30	81,1	7	18,9
BAT V c	1	16,7	5	83,3
BAT V b	7	70	3	30
BAT IV b	7	58,3	5	41,7
BAT IV a	0	0	5	100
BAT III	1	20	4	80
BAT II a	0	0	2	100
BAT I b	0	0	1	100
BAT I a	0	0	1	100
Summe	187	77,9	53	22,1

Im Gesamtüberblick **überwiegt** auch bei den **Angestellten** weiterhin eindeutig der **Anteil der Frauen mit 77,9 %** (bisher: 77,8 %). In der Laufbahngruppe des mittleren Dienstes überwiegt ebenfalls der Frauenanteil. Der Anteil hat sich sogar um 1,1 % gesteigert. Im gehobenen Dienst hat sich der Frauenanteil um **7,9 % reduziert**. Die Ursachen dafür wurden bereits erläutert. Zum Fehlen von Frauen im einfachen Dienst wurde bereits weiter oben Stellung genommen. Im Bereich des höheren Dienstes kann das Frauendefizit - wie bereits ausgeführt - höchstens langfristig behoben werden.

Laufbahngruppe	Frauen	in %	Männer	in %
höherer Dienst	0	0	4	
100				
gehobener Dienst	15	46,9	17	53,1
mittlerer Dienst	172	87,3	25	12,7
einfacher Dienst	0	0	7	100

Von den insgesamt **187** weiblichen Angestellten waren aber zum Stichtag 30.06.1999 **16** beurlaubt und **115** als Teilzeitbeschäftigte tätig. Von den insgesamt **53** männlichen Angestellten übten nur **6** eine Teilzeitbeschäftigung aus.

Gesamtzahl	davon teilzeitbeschäftigt	davon beurlaubt
Frauen: 187	115 = 62 %	16 = 8,6 %
Männer: 53	6 = 11,3 %	0 = 0 %

Im Arbeiterbereich sind sämtliche **17** „männlichen“ Mitarbeiter vollbeschäftigt und nicht beurlaubt. Die 8 Arbeiterinnen sind alle teilzeitbeschäftigt und in der MTL-Lohngruppe 1, 1a eingruppiert.

einfacher Dienst

MTL-Lohngruppe

1, 1 a	8 (weiblich)
3, 3 a	2
4, 4 a	9

mittlerer Dienst

MTL-Lohngruppe

5, 5 a	5
7, 7 a	1

2.3. Beurlaubung

Zum Stichtag waren **23** Frauen aber **kein** einziger Mann beurlaubt. Das sind - wie bereits vor drei Jahren - ca. **7 %** (= Reduzierung lediglich um 0,2 %) des gesamten nichtwissenschaftlichen Personals bzw. **10,5 %** (hier: Zunahme um 0,7 %) der weiblichen Bediensteten. Es wird deutlich, dass weiterhin fast ausschließlich Frauen von der Möglichkeit Gebrauch machen, sich für die Erziehung von Kindern beurlauben zu lassen. Das hat wohl u. a. auch seine Ursache darin, dass Frauen in der Regel noch immer weniger verdienen als ihre Partner. Außerdem sind Frauen traditionell eher gewillt, ihre Berufstätigkeit zum Zwecke der Kindererziehung zeitweilig zu unterbrechen.

14

Beschäftigte insgesamt:	346	
Beurlaubte insgesamt:	23 = 7 %	
Frauen insgesamt:	242	
Frauen/beurlaubt:	23 = 10,5 %	

Im Hinblick auf die einzelnen Statusgruppen und Laufbahngruppen bzw. vergleichbaren Laufbahngruppen ergeben sich folgende Zahlen:

Beamtinnen insgesamt:	47		
Beamtinnen/beurlaubt:	7	=	14,9 %
Beamtinnen/mittlerer Dienst:	16		
Beamtinnen/"/beurlaubt:	4	=	25 %
Beamtinnen/gehobener Dienst:	26		
Beamtinnen/"/beurlaubt:	3	=	11,5 %
Angestellte (w) insgesamt:	187		
Angestellte/beurlaubt:	16	=	8,6 %
Angest.(w)/mittlerer Dienst:	172		
Angest./"/beurlaubt:	15	=	8,7 %
Angest.(w)/gehobener Dienst:	15		
Angest./"/beurlaubt:	1	=	7,7 %

Um den Kontakt zur Dienststelle nicht zu unterbrechen, wurde zwei Beamtinnen des mittleren Dienstes und einer Angestellten im vergleichbaren mittleren Dienst Teilzeitbeschäftigung während des Erziehungsurlaubs gewährt.

2.4. Teilzeitbeschäftigung/Altersteilzeit

Auch Teilzeitbeschäftigungen werden nach wie vor ganz eindeutig am stärksten von Frauen nachgefragt. In der Regel gelingt es den Frauen nur durch eine Teilzeitbeschäftigung, Beruf und Familienpflichten miteinander zu vereinbaren.

Beschäftigte insgesamt:	346		
davon Teilzeitbeschäftigung:	154	=	44,5 %
Frauen insgesamt:	242		
Frauen/Teilzeitbeschäftigung:	146	=	60,3 %
Männer insgesamt:	104		
Männer/Teilzeitbeschäftigung:	8	=	7,7 %

15

Gesamt Teilzeit in %

Angest.weibl.	(187)	115 =	61,5 %
Angest.männl.	(53)	6 =	11,3 %
Beamtennen:	(47)	23 =	48,9 %
Beamte:	(34)	2 =	5,9 %
Arbeiter:	(17)	0 =	0,0 %
Arbeiterinnen :	(8)	8 =	100,0 %

Bezogen auf alle Beschäftigten ist weiterhin beinahe jedes zweite Beschäftigungsverhältnis (= 44,5 %) an der Hochschule eine Teilzeitbeschäftigung. Es ist hier ein **Anstieg** der Teilzeitbeschäftigungen um 1,1 % zu verzeichnen.

Mehr als die Hälfte (60,3 % - bei der vorherigen Erhebung: 58,4 %) der weiblichen Bediensteten arbeitet weniger als 38,5 bzw. 40 Wochenstunden. Abgesehen von den Arbeiterinnen, die weiterhin ausnahmslos teilzeitbeschäftigt sind, stellen die **weiblichen Angestellten** die **größte Gruppe** von teilzeitbeschäftigten Frauen. Hier liegt die Quote mittlerweile bei 61,5 % (bei der vorherigen Erhebung: 62,4 %). Dies ist - wie bereits oben ausgeführt wurde - im wesentlichen auf die hohe Anzahl von teilzeitbeschäftigten Lehrstuhlsekretärinnen zurückzuführen. Im Vergleich dazu arbeiten bei den **Beamtennen** immer noch weniger Frauen auf Teilzeitbasis, nämlich rund 48,9 %. Allerdings ist hier seit der letzten Erhebung eine **Steigerung** von 11,4 % zu verzeichnen.

Angesichts dieser Zahlen sind Maßnahmen zur Steigerung der Teilzeitbeschäftigung an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg nicht angezeigt.

Die Auswertungen machen sehr deutlich, dass Teilzeitbeschäftigung für die männlichen Bediensteten noch immer nicht sonderlich attraktiv ist. Der prozentuale Anteil beträgt allerdings mit 7,7 % immerhin 1 % **mehr** als vor drei Jahren. Bei den **Arbeitern** beträgt der Anteil unverändert 0 %. Die Quote der Beamten mit 5,9 % ist dabei um einiges niedriger als die Quote der Angestellten mit 11,3 %. Allerdings ist bei den **Beamten** im Vergleich zur letzten Erhebung eine **Steigerung um 3 %** zu verzeichnen, während die **Angestelltenquote konstant** blieb. Es bedarf aber wohl auch in Zukunft noch einer gewissen Bewusstseinsänderung sowie verstärkter Information, um mehr Männer zu motivieren, von den Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung Gebrauch zu machen.

Im Angestellten-/Arbeiterbereich gab es im Erhebungszeitraum keinen **Antrag auf Altersteilzeit**. Im Beamtenbereich wurde einem Beamten des gehob. Dienstes Altersteilzeit für 3 Jahre und 4 Monate in Form des Blockmodells gewährt.

2.5. Beförderungen/Aufstiegsbeamte/Höhergrupp./Leitungsfunktionen

Beförderungen/Aufstiegsbeamte

Beförderungen erfolgen auf der Grundlage der dienstlichen Beurteilung nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 12 BayBG). Häufig können Frauen aufgrund von zurückliegenden Beurlaubungen und Teilzeitbeschäftigungen die entsprechenden Beförderungswartezeiten erst mit einer erheblichen Verzögerung erreichen. Im Hinblick auf die bereits dargelegte Altersstruktur sind sie außerdem in der Regel in den Jahrgängen noch kaum vertreten, die derzeit für Beförderungen in die Spitzenämter der Laufbahnen anstehen.

An der Otto-Friedrich-Universität Bamberg gab es im **Kalenderjahr 1999** im **Beamtenbereich** ohnehin nur **zwei Beförderungen**. Es handelte sich dabei jeweils um Beförderungen von **Beamtinnen**. Eine **vollbeschäftigte** Beamtin wurde nach **A 10** und eine **teilzeitbeschäftigte** Beamtin nach **A 7** befördert. Bei der letzten Erhebung für das Jahr 1996 war dagegen nur 1 Beförderung - allerdings die einer Beamtin des höheren Dienstes - zu verzeichnen.

An der Hochschule sind 2 Aufstiegsbeamte und 1 Aufstiegsbeamtin tätig. Es handelt sich dabei um **Aufstiegsbeamte** im gehobenen Dienst. Im Erhebungszeitraum des Jahres 1999 erhöhte sich die Anzahl der Aufstiegsbeamten nicht.

Höhergruppierungen

Die Höhergruppierung von Angestellten und Arbeitern richtet sich nach Tätigkeitsmerkmalen und Bewährungszeiten.

Im Angestelltenbereich gab es 1999 **fünf** Höhergruppierungen; dabei waren **4** Frauen und nur **1** Mann betroffen. Es handelte sich hier jeweils um Höhergruppierungen bzw. Bewährungsaufstieg im Bereich des vergleichbaren **mittleren Dienstes**. **3** Bedienstete rückten aufgrund eines **Bewährungsaufstiegs** vor, **2** Mitarbeiterinnen wurden „**regulär**“ nach BAT VII bzw. BAT VI b **höhergruppiert**. Ein vollbeschäftigter männlicher Angestellter erreichte so die Vergütungsgruppe BAT **V c**. Jeweils **2** weibliche Angestellte (davon jeweils eine Ganztags- und eine Teilzeitbeschäftigte) rückten in die Vergütungsgruppen BAT **VII** und **VI b** vor.

Im Bereich der Arbeiter wurden **4** vollbeschäftigte Bedienstete höhergruppiert (davon **2** Zeitaufstiege). **Ein** Arbeiter erreichte so die Lohngr. MTL 7, 7a, **ein** weiterer die Lohngr. MTL 3, 3a. **2** Mitarbeiter rückten in die Lohngr. MTL 4, 4a vor.

Bei der letzten Erhebung für das Jahr 1996 waren demgegenüber im Angestellten- und Arbeiterbereich insgesamt **8** Höhergruppierungen (**4** Frauen und **4** Männer) festzustellen.

Frauen und Männer in Leitungsfunktionen

Die Hochschulleitung (Rektor und Kanzler) war auch zum Erhebungsstichtag für dieses Gleichstellungskonzept in männlicher Hand. Allerdings wurde zumindest die Funktion der stellvertretenden Kanzlerin nach wie vor von einer Frau wahrgenommen.

Im Bereich der Universitätsbibliothek sind im höheren Dienst 3 Mitarbeiter als Abteilungsleiter, 2 davon gleichzeitig als Teilbibliotheksleiter, und 3 Mitarbeiterinnen in leitender Funktion im Bereich der Teilbibliotheken tätig.

Im gehobenen Dienst sind 7 Frauen und 3 Männer im Bereich der Linienabteilungen bzw. als Geschäftsführerin bzw. Geschäftsführer in den Teilbibliotheken in leitender Funktion eingesetzt.

Im Vergleich dazu ist der Anteil der Frauen in Führungspositionen im Bereich der Zentralverwaltung nach wie vor **wesentlich geringer**.

Es waren dort zum Erhebungszeitpunkt 3 Männer, aber nur eine Frau als Abteilungsleiter bzw. Abteilungsleiterin beschäftigt. Auf Referatsleiterenebene sind 11 Männer und 5 Frauen (zwei davon in Teilzeit) in leitenden Positionen tätig.

Die Zahlen verdeutlichen, dass Frauen in der Zentralverwaltung in leitenden Funktionen - über alle Verantwortungsebenen hinweg - noch nicht entsprechend ihrem Anteil vertreten sind. Dies ist jedoch in erster Linie eine Generationenfrage (vgl. dazu die vorstehenden Ausführungen zum Frauenanteil in den Spitzenämtern).

Im Vergleich zur letzten Erhebung gibt es allerdings eine positive Änderung. Eine der Referatsleiterfunktionen, die damals von einem Beamten wahrgenommen wurde, wurde mittlerweile einer teilzeitbeschäftigten Angestellten übertragen.

Angaben zu den Leitungsfunktionen des nichtwissenschaftlichen Personals im Bereich des Rechenzentrums unterbleiben an dieser Stelle, da sie im Hinblick darauf, dass dort sowohl wissenschaftliches als auch nichtwissenschaftliches Personal eingesetzt ist, ohnehin wenig aussagekräftig wären.

Eine Übertragung einer ausgeschriebenen leitenden Funktion im höheren Dienst ist im Erhebungszeitraum nicht zu verzeichnen. Zwar wurde die Stelle der Kanzlerin/des Kanzlers der Universität Bamberg im Jahr 1999 ausgeschrieben; die Einstellung der neuen Kanzlerin erfolgte allerdings erst im Jahr 2000. Für diese Ganztagsstelle gingen bei der ersten Ausschreibung 3 Bewerbungen von Frauen und 12 Bewerbungen von Männern ein. Bei der zweiten Ausschreibung waren 2 Bewerbungen von Frauen und 15 Bewerbungen von Männern zu verzeichnen.

2.6. Fortbildung

Durch die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen haben die Bediensteten die Möglichkeit, ihre Kompetenzen in ihrem Tätigkeitsfeld zu erhöhen.

Im Kalenderjahr 1999 nahmen insgesamt **160** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Fortbildungsveranstaltungen teil, die im Rahmen des **Fort- und Weiterbildungsprogrammes für das nichtwissenschaftliche Personal der Universität Bamberg** oder durch das **Referat Fortbildung der Bayer. Verwaltungsschule und der Bayer. Beamtenfachhochschule** angeboten wurden.

Bei diesen - **im Fortbildungsreferat erfaßten** - Teilnehmern an Fortbildungsveranstaltungen waren **33** - vollbeschäftigte - Männer (**4 Beamte des höheren, 12 des gehobenen und 4 des mittleren** Dienstes sowie **2 Angestellte** des vergleichbaren **höheren und 11** des vergleichbaren **gehobenen** Dienstes) zu verzeichnen. Obwohl der Männeranteil am nichtwissenschaftlichen Personal 30 % beträgt, errechnet sich hinsichtlich der Teilnehmer an Fortbildungen damit nur ein Anteil von 21 % (bei der letzten Erhebung: nur 8,5 %!).

Demgegenüber nahmen **43 vollbeschäftigte** und **84 teilzeitbeschäftigte** Mitarbeiterinnen an Fortbildungsveranstaltungen teil. Es waren dies **4** Beamtinnen des **höheren, 12** Beamtinnen des **gehobenen** und **2** Beamtinnen des **mittleren** Dienstes sowie **12** Angestellte des vergleichbaren **gehobenen** und **97** Angestellte des vergleichbaren **mittleren** Dienstes.

Die starke Erhöhung der Teilnehmerzahl (von 40 auf 160) an Fortbildungsveranstaltungen ist u. a. insbesondere dadurch zu erklären, dass 1999 ein Inhouse-Seminar „Mitarbeitermotivation“, die stark frequentierte Veranstaltung „Alterszeit“ sowie **zwei** Kurse „Wirbelsäulengymnastik“ stattgefunden haben.

Daneben haben im Bereich des Rechenzentrums und des Referates I/2 der Zentralverwaltung sicherlich noch weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen. Diese Fortbildungsmaßnahmen werden im Fortbildungsreferat aber nicht erfaßt. Dies gilt auch für die EDV-Fortbildungsveranstaltungen, die das Rechenzentrum für Mitarbeiter des wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereichs durchführt.

Beschäftigten der Bibliothek stand - zusätzlich zu den Veranstaltungen innerhalb des Fort- und Weiterbildungsprogrammes für das nichtwissenschaftliche Personal - die Teilnahme an den von der Bayer. Bibliotheksschule abgehaltenen Fortbildungsveranstaltungen, am Bayer. Bibliothekstag in Landshut sowie am bundesweiten Bibliothekartag in Freiburg/Breisgau offen.

Seit Januar 1998 hält die Universitätsbibliothek außerdem monatliche Mitarbeiterschulungen ab, an denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Nutzungsabteilung regelmäßig teilnehmen.

2.7. Einstellungen

Im **Beamtenbereich** erfolgte im gesamten Kalenderjahr 1999 (wie bei der letzten Erhebung: damals maßgebliches Kalenderjahr: 1996) **keine** Einstellung, da freie Beamtenstellen nicht zu besetzen waren. Auch in den kommenden Jahren werden kaum Einstellungen von Beamten vorzunehmen sein.

Insgesamt wurden aber **25** (letzte Erhebung: 16) neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingestellt. Es wurden dabei mehr als **doppelt so viele Frauen** (17) wie Männer (8) eingestellt.

13 der **17** neu eingestellten **Arbeitnehmerinnen** sind dem Bereich des **mittleren** Dienstes zuzurechnen; **3** Mitarbeiterinnen wurden im vergleichbaren **gehobenen** Dienst und eine im vergleichbaren **höheren** Dienst eingestellt. Mit **7 Mitarbeiterinnen** konnte erfreulicherweise ein **unbefristeter** Arbeitsvertrag abgeschlossen werden. Bei den übrigen Einstellungen handelte es sich um Vertretungen.

2 der **8** neu eingestellten Arbeitnehmer gehören zum Bereich des **mittleren** Dienstes, **4** gehören zum **gehobenen** Dienst, **1** zum **einfachen** Dienst und **1** weiterer zum Bereich der **Arbeiter**. **2** Mitarbeiter wurden in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis eingestellt. Einer davon gehört allerdings zum Bereich der Betriebsgehilfen (Die Problematik der Erhöhung des Frauenanteils in diesem Bereich wurde bereits weiter oben erläutert.); die andere Einstellung erfolgte aufgrund des Schwerbehindertengesetzes.

Ein genaues Bild hinsichtlich der Einstellungspraxis wäre zu erwarten durch eine Auswertung der eingegangenen **Bewerbungen** im Verhältnis zu den entsprechenden Einstellungen.

Hierzu ist jedoch festzustellen, dass an der Hochschule im Jahr 1999 (abgesehen von der Stelle der Kanzlerin/des Kanzlers - vgl. Seite 17) nur eine Stelle für eine/n Verwaltungsangestellte/n **ausgeschrieben** wurde. Hierzu gingen 94 Bewerbungen von Frauen und 58 Bewerbungen von Männern ein.

Ein Vergleich zwischen diesen erfaßten Bewerbungen, die sich aber nur auf eine der insgesamt 25 Einstellungen beziehen, und allen letztlich erfolgten Einstellungen hat keinen nennenswerten Aussagewert.

Die übrigen eingegangenen Bewerbungen - es handelte sich dabei zumeist um „Blindbewerbungen“, die keinen Bezug zu einer bestimmten unbesetzten Stelle hatten, - und gelegentliche telefonische Anfragen wegen allgemeiner Einstellungsmöglichkeiten wurden statistisch nicht erfaßt und könnten auch nicht sinnvoll ausgewertet werden.

2.8. Gremienmitgliedschaft

Soweit in den Hochschulgremien überhaupt vertreten, ergibt sich die **Mitgliedschaft** des Verwaltungs- oder Bibliothekspersonals weitgehend aufgrund des den Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern **übertragenen Dienstpostens**. Zu nennen sind folgende **fünf** Kommissionen: „Ständige Kommission für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs“, „Ständige Kommission für Hochschulplanung“, „Ständige Kommission für Haushalts-, Raum- und Bauangelegenheiten“, „Ausschuß für Bibliotheksangelegenheiten“ und „Gemeinsame Kommission für Fragen der Didaktik“. Insoweit kann die Tatsache, daß 7 ganztags beschäftigte Mitarbeiter aber nur 2 ebenfalls vollbeschäftigte Mitarbeiterinnen Mitglieder in Gremien sind, keinen Ansatzpunkt für eine Änderung der bisherigen Praxis darstellen. Eine Berufung anderer Mitarbeiter würde hier den dienstlichen Interessen widersprechen. Eine Erhöhung des Frauenanteils wäre hier also nur indirekt über die Erhöhung des Frauenanteils bei den entsprechenden Dienstposten (in aller Regel Führungs- und Leitungspositionen) zu erreichen (vgl. hierzu Seiten 17 und 23).

Unabhängig vom Geschlecht ist aufgrund der Vorgaben des Hochschulgesetzes der Anteil des nichtwissenschaftlichen Personals in den Gremien an Hochschulen ohnehin wesentlich geringer als der Anteil des - ganz überwiegend männlichen - wissenschaftlichen Personals.

Alle übrigen Mitgliedschaften von Hochschulangehörigen in Gremien beruhen auf Wahlen, die gesetzlich vorgeschrieben sind (z.B. Personalrat, Senat, Versammlung). Gem. Art. 3 Abs. 3 Satz 3 BayGIG handelt es sich dabei aber nicht um „Gremien“ im Sinne des Bayer. Gleichstellungsgesetzes.

Hier kann nur appelliert werden, geeignete Frauen zur Kandidatur aufzufordern und sie zu unterstützen, damit ihr Anteil auf den Wahllisten dem der Männer entspricht.

2.9. Leistungsstufen/Leistungsprämien und -zulagen

Im Bereich des nichtwissenschaftlichen Personals erhielten im Kalenderjahr 1999 insgesamt **11 Beamte** (6 Frauen: 54,5 %, 5 Männer: 45,5 %) **Leistungsstufen**. Allein 6 dieser Leistungsstufen gingen in den Bereich des gehobenen Dienstes, davon jeweils 3 an Frauen bzw. Männer. Im mittleren Dienst erhielten 2 Frauen und 1 Mann eine Leistungsstufe. Im Bereich des höheren Dienstes gingen jeweils 1 Leistungsstufe an eine Frau bzw. einen Mann. Eine Empfängerin einer Leistungsstufe im mittleren Dienst war teilzeitbeschäftigt; die übrigen Beamten bzw. Beamtinnen waren vollbeschäftigt.

21

Leistungsprämien bzw. -zulagen wurden insgesamt an **10 Beamte** vergeben. 7 Leistungsprämien (= 70 %) erhielten Beamte und 3 Leistungsprämien (= 30 %) er-

hielten Beamtinnen. Auch bei den Leistungsprämien ging die Hälfte in den Bereich des gehobenen Dienstes, und zwar 2 an Beamtinnen und 3 an Beamte. Im mittleren Dienst erhielten 1 Frau und 2 Männer Leistungsprämien. Im höheren Dienst gingen beide Leistungsprämien an männliche Beamte. Die beiden Empfängerinnen der Leistungsprämien im gehobenen Dienst waren teilzeitbeschäftigt; alle übrigen betroffenen Beamten bzw. Beamtinnen waren vollbeschäftigt.

2.10. Zusammenfassung

Insgesamt ist nach wie vor der verhältnismäßig hohe Anteil der Frauen in der Gruppe der Angestellten festzuhalten, während Männer weiterhin in der Gruppe der Arbeiter dominieren.

Sofern im Arbeiterbereich überhaupt in nächster Zeit Stellen zu besetzen sind, bleibt zu hoffen, dass sich auf entsprechende Ausschreibungen (z. B. für einen Hausmeisterposten) auch Frauen bewerben werden.

Im Bereich der Angestellten ist in erster Linie - soweit überhaupt Stellen für Höhergruppierungen zur Verfügung stehen, darauf zu achten, dass - wenn möglich - Frauen vermehrt auch höherwertige Posten erreichen. Es wäre im Sinne des Bayer. Gleichstellungsgesetzes auch zu begrüßen, wenn vermehrt Männer im Sekretariatsbereich und Schreibdienst eingesetzt würden.

Festzuhalten ist auch nach dieser Erhebung, dass bei der Otto-Friedrich-Universität Bamberg zwar bereits mehr Frauen als Männer beschäftigt sind, dass aber Frauen nach wie vor

- in der Regel eher in den schlechter bezahlten Positionen arbeiten,
- immer noch weniger in den Spitzenämtern der verschiedenen Laufbahnen vertreten sind (Allerdings deuten sich hier bereits Änderungen für die Zukunft an - vgl. z. B. die beschriebene Erhöhung des Frauenanteils bei A 11.)
- immer noch nicht in gleicher Zahl in leitenden Funktionen in der Zentralverwaltung vertreten sind (, obwohl seit der letzten Erhebung auch hier schon Fortschritte festzustellen sind - vgl. oben) und
- immer noch überwiegend die Familienpflichten übernehmen, auf Teilzeitstellen gehen bzw. Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen und damit Abstriche im Hinblick auf ihr berufliches Fortkommen sowie eine Minimierung ihrer Renten- und Pensionsansprüche hinzunehmen haben.

3. Maßnahmen und Initiativen

Die nachfolgenden Maßnahmen haben das Ziel, die aufgezeigten Benachteiligungen von Frauen im Berufsleben abzubauen und das eventuelle Entstehen künftiger Benachteiligungen zu verhindern. Sie sollen zum Aufbau einer gerechteren Arbeitswelt beitragen, in der die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung aufgehoben ist und in der die noch vorhandenen Mißverhältnisse zuungunsten der Frauen abgebaut werden. Einer gezielten Frauenförderung stehen jedoch vielfach tarif- und laufbahnrechtliche Hindernisse entgegen. Im Rahmen des Möglichen ist daher zumindest darauf hinzuwirken, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verbessern.

Bei den im folgenden aufgeführten Maßnahmen handelt es sich zum Teil um völlig neue Zielsetzungen; zum Teil wurden Grundsätze, die schon bisher praktiziert wurden und sich bereits bewährt haben, festgeschrieben.

3.1. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils

3.1.1. Neueinstellungen

Im Situationsbericht wurde dargelegt, dass die Frauenquote im Arbeiterbereich, im Bereich des Rechenzentrums und in Referat I/2 sowie in den obersten Vergütungsgruppen sehr niedrig ist.

Eine Steigerung des Frauenanteils ist aber nur im Rahmen von Neueinstellungen zu erreichen.

Durch die allgemeine Sparpolitik der öffentlichen Hand und durch den fortwährenden Stellenabbau in der staatlichen Verwaltung ergeben sich wesentliche Einschränkungen im Hinblick auf Stellenneubesetzungen.

Während der Laufzeit des neuen Gleichstellungskonzepts sind im nicht-wissenschaftlichen Bereich (und dabei nicht aus dem nichtwissenschaftlichen Personal der Fakultäten) der Universität Bamberg Stellen im nachfolgenden Umfang abzubauen:

2001	0,5 Stellen
2002	0,5 Stellen
2003	0,5 Stellen

Anstelle von notwendigen neuen Stellen können deshalb auch in Zukunft in der Regel allenfalls zusätzliche Sondermittel für Hilfskräfte bereitgestellt werden. Durch diese Maßnahmen wird aber dem Ziel einer paritätischen Beschäftigung nicht näher gekommen. Vielmehr wird dadurch die Zunahme der Anzahl von Arbeitsverhältnissen gefördert, die nur wenig soziale Absicherung (Befristung/geringfügige Beschäftigung) bieten und die deshalb wieder vorwiegend mit Frauen eingegangen werden.

Wie bereits beim letzten Gleichstellungskonzept festzustellen war, wird daher, nachdem die Fluktuation im öffentlichen Dienst sehr gering ist, die gewünschte Erhöhung des Frauenanteils in den einzelnen Bereichen allenfalls langfristig durch einen Generationenwechsel zu erreichen sein.

Allerdings ist die Erhöhung der Frauenquote auch dann nur in den Grenzen des Art. 94 Abs. 2 der Bayer. Verfassung - unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung - realisierbar.

3.1.2. Frauen in Führungspositionen

Unter „Beachtung des dienstrechtlichen Leistungsgrundsatzes“ sollte der Anteil von Frauen in Führungspositionen erhöht werden. Ggf. sollten Frauen durch die Übertragung von entsprechenden Stellvertreterfunktionen auf künftige Führungsaufgaben vorbereitet werden.

3.2. Maßnahmen zur Sicherung der Chancengleichheit und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

3.2.1. Stellenausschreibungen

Gem. Art. 12 Abs. 1 BayBG sind Bewerberinnen bzw. Bewerber durch Stellenausschreibung zu ermitteln, wenn dies im dienstlichen Interesse liegt. Die Stellenausschreibung erfolgt an der Hochschule entweder im Staatsanzeiger oder in der Tagespresse bzw. ggf. universitätsintern durch Aushang am schwarzen Brett.

Stellenausschreibungen werden grundsätzlich **geschlechtsneutral** abgefaßt. Es werden die weiblichen und männlichen Berufsbezeichnungen verwendet.

Bei der Abfassung von Stellenausschreibungen für Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen Frauen gezielt angesprochen werden durch folgenden Zusatz: „Die Otto-Friedrich-Universität Bamberg ist an der Bewerbung von geeigneten Frauen besonders interessiert.“

Soweit Stellen ausgeschrieben werden, erhält die Gleichstellungsbeauftragte eine Ablichtung des Ausschreibungstextes. Anschließend wird ihr die Zahl der eingegangenen Bewerbungen, differenziert nach Bewerbungen von Frauen und Männern mitgeteilt.

Bei der Ausschreibung einer teilzeitfähigen Stelle ist auf die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung hinzuweisen.

3.2.2. Stellenbesetzungen

Alle geeigneten Bewerberinnen und Bewerber, die die erforderlichen persönlichen und fachlichen Voraussetzungen erfüllen, sind in das Auswahlverfahren mit einzubeziehen.

Beim Auswahlverfahren sollen grundsätzlich keine geschlechtsbezogenen Fragen gestellt werden.

Unterbrechungen der Berufstätigkeit wegen Familienpflichten oder aus einem anderen wichtigen Grund und Zeiten von Teilzeitbeschäftigungen dürfen bei der Qualifikationsbeurteilung nicht nachteilig gewertet werden.

Bewerbungen um Teilzeitarbeit sind grundsätzlich auch bei der Besetzung von Vollzeitstellen zu berücksichtigen, soweit dies mit den dienstlichen Belangen vereinbar ist.

In Einladungen zu Vorstellungsgesprächen erfolgt ein Hinweis, dass die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten beantragt werden kann.

Auch wenn die Gleichstellungsbeauftragte nicht an den Vorstellungsgesprächen beteiligt ist, wird ihr in geeigneter Form die Zahl der jeweils zum Vorstellungsgespräch eingeladenen Frauen und Männer mitgeteilt.

Sofern die Gleichstellungsbeauftragte bei Stellenbesetzungen beteiligt wurde, ist der Personalvertretung bei beteiligungspflichtigen Maßnahmen auch die Äußerung der Gleichstellungsbeauftragten mitzuteilen.

Die ausreichende Einarbeitung soll sichergestellt werden.

3.2.3. Fortbildung

Die Fortbildung des nichtwissenschaftlichen Personals wird insbesondere durch die Angebote der Bayer. Beamtenfachhochschule, der Bayer. Verwaltungsschule sowie der Bayer. Bibliotheksschule (für den Bibliotheksbereich) - sowohl im Hinblick auf Fachlehrgänge als auch hinsichtlich der fachübergreifenden Fortbildung abgedeckt. In den vergangenen Jahren haben sich die Bayer. Verwaltungsschule sowie die Bayer. Bibliotheksschule bei vielen eintägigen Fortbildungen bereits bemüht, auch Kurstermine in nordbayerischen Städten für die Teilnehmer des nordbayerischen Raumes anzubieten. Dadurch wird Fortbildungswilligen mit Familienpflichten die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen deutlich erleichtert.

Der Fortbildungsbedarf im EDV-Bereich wird durch das Fort- und Weiterbildungsprogramm für das nichtwissenschaftliche Personal, durch spezielle Kurse des Rechenzentrums, durch Lehrgänge des Bayer. Statistischen Landesamtes und anderer Anbieter sowie im Bereich der Bibliothek durch hausinterne Schulungen und Angebote der Bayer. Bibliotheksschule abgedeckt.

Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen erfolgt im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten und im Hinblick auf die dienstliche Notwendigkeit in bezug auf den aktuell wahrzunehmenden bzw. künftig zu übernehmenden Aufgabenbereich.

Teilzeitbeschäftigten werden grundsätzlich die gleichen Fortbildungsmöglichkeiten eingeräumt wie Vollbeschäftigten.

Jeder Mitarbeiter erhält ein Exemplar des Fort- und Weiterbildungsprogrammes für das nichtwissenschaftliche Personal.

Im Rahmen des Fort- und Weiterbildungsprogrammes für das nichtwissenschaftliche Personal der Otto-Friedrich-Universität Bamberg werden künftig Kurse zum Thema „Gleichstellung der Frau“ eingeplant.

Es wird versucht, verstärkt Referentinnen für Fortbildungsveranstaltungen des Fort- und Weiterbildungsprogrammes zu gewinnen.

Allen Bediensteten der Zentralverwaltung werden die Fortbildungsprogramme der Bayer. Verwaltungsschule zur Kenntnis gegeben. Den Bediensteten der Universitätsbibliothek werden die Fortbildungsprogramme der Bayer. Bibliotheksschule zur Kenntnis gegeben.

Auch mehreren Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern eines Bereichs soll im Einzelfall Gelegenheit gegeben werden, an der gleichen Fortbildungsveranstaltung teilzunehmen, soweit dies dienstlich erforderlich und möglich ist.

Frauen und Männer werden bei der Auswahl der Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe berücksichtigt.

Bei der Organisation von Fortbildungsveranstaltungen am Dienort sind die üblichen Arbeitszeiten einzuhalten.

Die Kosten für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen werden wie bisher im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen erstattet.

Teilzeitbeschäftigten wird bei der Teilnahme an ganztägigen Fortbildungen Freizeitausgleich im Rahmen der tariflichen und gesetzlichen Bestimmungen gewährt, falls die Seminarzeiten die regelmäßige individuell vereinbarte Arbeitszeit überschreiten.

3.2.4. Beurteilung

Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen dürfen sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken. Im Einzelfall können bei der dienstlichen Beurteilung auch die gewonnenen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen sowie aus ehrenamtlicher Tätigkeit mit berücksichtigt werden.

3.2.5. Beförderungen/Berufliche Weiterentwicklung/Aufstieg

Mit Stellenmehrungen ist - wie oben ausgeführt - nicht zu rechnen; die Hochschule muß vielmehr jährlich Stellen einsparen. Stellen für Beförderungen stehen kaum zur Verfügung.

Die Höhergruppierungsmöglichkeiten, die sich aus dem Stellenplan der Otto-Friedrich-Universität Bamberg ergeben, sind fast restlos ausgeschöpft. Darüber hinausgehende Möglichkeiten stehen nicht zur Verfügung. Eine Ausnahme bzw. ein Ausweg wäre nur dann möglich, wenn sich tarifrechtliche Änderungen ergeben würden.

Weiblichen und männlichen Bediensteten sind grundsätzlich die gleichen beruflichen Weiterentwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten einzuräumen.

Weibliche und männliche Angestellte haben im Rahmen des ihnen zugewiesenen Aufgabengebiets grundsätzlich gleiche Höhergruppierungsmöglichkeiten.

Beförderungen erfolgen unabhängig vom Geschlecht nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Nachdem die Beurteilungen für Beförderungen entscheidend sind, darf keine schlechtere Bewertung wegen des Geschlechts erfolgen.

Teilzeitbeschäftigung darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen und darf sich nicht nachteilig auf die Beförderung auswirken.

3.2.6. Motivation von Männern

Erziehungsurlaub, Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen wird traditionell vor allem von Müttern in Anspruch genommen. Nachdem sich dies negativ auf das berufliche Fortkommen auswirken kann, ist darauf zu achten, diese Lasten gleichmäßiger auf beide Geschlechter zu verteilen. Daher sind Väter, die Erziehungsurlaub, Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen anstreben, nachdrücklich zu unterstützen.

3.2.7. Angebot von flexiblen Arbeitszeiten

Die bisherigen Gleitzeitregelungen, die fast alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des nichtwissenschaftlichen Personals nutzen können, erlauben bereits eine weitgehend verträgliche Planung von dienstlichen und familiären Interessen.

Seit der letzten Erhebung konnten darüber hinaus im Bereich der Bibliothek - bei Vorliegen von dringenden dienstlichen Belangen und unter Ausschöpfung der gesetzlichen Möglichkeiten - in verschiedenen Einzelfällen bereits noch flexiblere Arbeitszeitregelungen zugelassen werden, durch die in der Regel auch eine wesentlich bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf erreicht werden konnte.

Noch weitergehende Spielräume werden den Staatsbehörden durch die geltenden rechtlichen Bestimmungen derzeit leider nicht eingeräumt.

3.2.8. Kinderbetreuung/Kindergartenplätze

Das Studentenwerk Würzburg stellt nach wie vor Unterbringungs- und Betreuungsmöglichkeiten für die Kinder von Studentinnen und Studenten zur Verfügung. Ansonsten ist die Zahl der in Bamberg vorhandenen Kinderbetreuungsplätze zwei- bis dreimal so hoch wie in vergleichbaren Universitätsstädten. Da hochschuleigene Betreuungsplätze auch nicht kostengünstiger sind, wird hier kein Handlungsbedarf gesehen.

3.2.9. Teilzeitarbeit

Seit 01.07.1997 besteht nunmehr bereits die Möglichkeit, **Antragsteilzeit** (voraussetzungslos und zeitlich unbegrenzt) gem. Art 80 a BayBG zu beantragen.

Anträge auf Teilzeitbeschäftigung von Beamten können insoweit nur noch abgelehnt werden, wenn der Reduzierung der Arbeitszeit **dienstliche Belange entgegenstehen**. Im übrigen besteht weiterhin der Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung aus familienbezogenen Gründen (Art. 80 b BayBG).

Im Tarifbereich (Angestellte und Arbeiter) bestehen ähnliche Regelungen für die familienbezogene Teilzeitbeschäftigung. Daneben können sonstige Formen der Reduzierung der Arbeitszeit jederzeit arbeitsvertraglich vereinbart werden.

Anträgen auf Reduzierung der Arbeitszeit ist bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen (Bayer. Beamtengesetz) zu entsprechen.

Wünschen auf Reduzierung der Arbeitszeit aus persönlichen Gründen soll stattgegeben werden, wenn dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.

Die Reduzierung der Arbeitszeit erfolgt grundsätzlich so, dass durch die vereinbarte Stundenzahl die Grenze für die Sozialversicherungspflicht nicht unterschritten wird.

Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben grundsätzlich die gleichen **Fortbildungsmöglichkeiten wie vollbeschäftigte Bedienstete**.

Dem Antrag einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters auf Vollbeschäftigung nach einer vorübergehenden Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen wird im Rahmen der stellenplanmäßigen und organisatorischen Möglichkeiten sowie unter Berücksichtigung der entsprechenden Eignung vorrangig vor Neueinstellungen entsprochen.

Bei der Besetzung - auch höherwertiger - Stellen ist zu prüfen, ob diese auch durch mehrere Teilzeitbeschäftigte besetzt werden können. Bei der Ausschrei-

bung einer solchen Stelle ist ggf. auf die Möglichkeit des Stellensplittings hinzuweisen.

Soweit es mit den dienstlichen Erfordernissen vereinbar ist, sollen im Einzelfall auch Führungspositionen als Teilzeitstellen angeboten werden.

3.2.10. Beurlaubung

Bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen (vgl. Bayer. Beamten-gesetz bzw. BAT) ist Anträgen auf Beurlaubung zu entsprechen.

Die Otto-Friedrich-Universität Bamberg klärt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Wunsch umfassend über die Möglichkeiten von Beurlaubungen auf.

Auf Antrag erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während der Zeit ihrer Beurlaubung kostenlos die von der Staatsregierung oder den Ministerien herausgegebenen Informationsschriften i.S. des Art. 80 c BayBG übersandt.

In Beurlaubungsfällen wird die Vertretung durch die Einstellung einer Ersatzkraft in einem befristeten Angestelltenverhältnis gesichert.

Im Falle des Ausscheidens (z.B. Kündigung) beurlaubter Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter ist das befristete Arbeitsverhältnis der Ersatzkraft - bei entsprechender Eignung - in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umzuwandeln, wenn dienstliche Belange nicht dagegen stehen.

Beurlaubte Bedienstete können sich bei der Personalabteilung jederzeit über die **Fortbildungsprogramme informieren**. Außerdem erhalten sie auch während der Beurlaubung ein Exemplar des Fort- und Weiterbildungsprogrammes für das nichtwissenschaftliche Personal. Soweit die Haushaltsmittel ausreichen, soll den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern während der Beurlaubung - insbesondere sofern der Wiederantritt des Dienstes in nächster Zeit absehbar ist - die Möglichkeit gegeben werden, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten oder zu verbessern und ihre Fähigkeiten den Erfordernissen der veränderten Arbeitswelt anzupassen.

Eine vorzeitige Rückkehr aus einer Beurlaubung aus familiären Gründen ist im Einvernehmen mit dem Dienstherrn und unter Wahrung des Grundsatzes der Eignung und der dienstlichen Belange möglich.

Eine Rückkehr an den vorherigen Arbeitsplatz ist nach Beendigung der Beurlaubung zu ermöglichen, wenn nicht dienstliche Belange dagegen stehen. Der angebotene Arbeitsplatz soll aber zumindest den beruflichen Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechen.

Bei dienstlichem Bedarf und im Falle einer entsprechenden Eignung kann Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern während einer Beurlaubung aus familiären Gründen eine Aushilfsbeschäftigung (Sonderaktionen/Kassenschluß) bzw. eine Urlaubs- oder Krankheitsvertretung ermöglicht werden, damit der Kontakt zum Beruf aufrechterhalten werden kann.

3.2.11. Wiedereinstieg in den Beruf

Ehemalige Bedienstete sollen nach dem Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis aus familiären Gründen unter Wahrung der Grundsätze von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, nach Möglichkeit wieder eingestellt werden.

Im Hinblick auf den notwendigen Personalabbau sind die Möglichkeiten für Neueinstellungen sehr gering; solche Wiedereinstellungen können daher vermutlich nur in Ausnahmefällen erfolgen.

3.2.12. Gestaltung des Arbeitslebens

In allen Schreiben der Universitätsverwaltung sollen entweder geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder die weibliche und die männliche Sprachform verwendet werden.

Zur Überprüfung des eigenen Sprachgebrauchs seien alle Angehörigen der Universitätsverwaltung auf die von der Leitstelle für Gleichstellungsfragen beim Bayer. Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung erstellte Positivliste geschlechtsneutraler Formulierungen verwiesen.

Die Universität bemüht sich weiterhin um die Ausschaltung von Gefahrenquellen in von der Hochschule genutzten Gebäuden und auf universitätseigenen Grundstücken.

Neben den konkreten Verordnungen und Maßnahmen hängt die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im beruflichen Alltag von einer förderlichen Einstellung aller Beschäftigten ab. Alle sind daher aufgerufen, ihren Anteil zu einem Klima beizutragen, in dem diskriminierende Äußerungen und sexuelle Belästigungen ernstgenommen und gegebenenfalls auch sanktioniert werden.

3.3. Kostenmäßige Auswirkungen

Neben den Personalkosten für die Erstellung und den Vollzug des Gleichstellungskonzepts bzw. des Gleichstellungsgesetzes - insbesondere im Bereich der Personalabteilung - sowie den Personalkosten für die teilweise Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten fallen weitere Kosten an für die Organisation gleichstellungsrelevanter Fortbildungsveranstaltungen. Außerdem sind Reisekosten für die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an Fortbildungsveranstaltungen oder Tagungen und Verwaltungskosten für Druck und Versand von Informationsschriften zu bestreiten. Die insoweit zusätzlich anfallenden Ausgaben sind durch Minderausgaben in anderen Bereichen abzudecken.

4. Geltungsdauer und Inkrafttreten

Das Gleichstellungskonzept tritt am 01.07.2000 in Kraft und gilt für den Zeitraum von drei Jahren.