

# Gleichstellungskonzept für das nichtwissenschaftliche Personal der Universität Passau 1997

## Einleitung

*"Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin".*

Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland

*"Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin".*

Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland

Dieser Artikel des Grundgesetzes enthält die wichtigste gesetzliche Regelung zum Gleichheitsgedanken der Geschlechter. Er führt zu einem bindenden Auftrag an den Staat, für die Zukunft die Gleichberechtigung von Mann und Frau durchzusetzen. Bereits seit seiner Entstehung 1949 findet sich im Grundgesetz der Satz "Männer und Frauen sind gleichberechtigt". Der zweite Teil des zitierten Grundrechtsartikels wurde 1994 eingefügt. Offensichtlich bestand auch aus Sicht des Verfassungsgebers wegen der nur zögerlichen Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in der Praxis Handlungsbedarf. Zuletzt hatte im Bereich des Arbeitsrechts vor allem die Europäische Gemeinschaft mit dem in Art. 119 EG-Vertrag verankerten "Grundsatz des gleichen Entgelts von Mann und Frau bei gleicher Arbeit" und den hierzu erlassenen Richtlinien sowie der Europäische Gerichtshof mit seiner Rechtsprechung für bedeutsame Fortschritte beim Abbau mittelbarer Diskriminierungen gesorgt.

Ebenfalls im Jahre 1994 erließ der Bundestag das "Frauenförderungsgesetz" für Bundesbehörden. Mit im wesentlichen gleichen Inhalten wurde 1996 vom Bayerischen Landtag das "**Bayerische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern**" beschlossen. Dieses gilt im Bereich der staatlichen Hochschulen nur für das nichtwissenschaftliche Personal. Für Wissenschaftlerinnen, weibliche Lehrpersonen und Studentinnen verbleibt es bei der Anwendung des Art. 34 im Bayerischen Hochschulgesetz. Danach werden für die Hochschule vom Senat, für den Fachbereich vom Fachbereichsrat aus dem Kreis des an der Hochschule hauptberuflich tätigen wissenschaftlichen Personals Frauenbeauftragte gewählt, die auf die Herstellung der Chancengleichheit und auf die Vermeidung von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen, weibliche Lehrpersonen und Studentinnen hinwirken.

**Ziel des Gleichstellungsgesetzes ist**, die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Bayern unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu fördern.

Ziel der Förderung ist insbesondere

- die Erhöhung des Anteils der Frauen in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, um eine ausgewogene Beteiligung von Frauen zu erreichen,
- die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu sichern und
- auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer hinzuwirken.

Die **Schwerpunkte des Gleichstellungsgesetzes** sind das Gleichstellungskonzept, die Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten und ein Maßnahmenbündel zur Förderung der Gleichstellung bei Stellenausschreibung, Einstellung und beruflichem Aufstieg, Fortbildung, flexibler Gestaltung der Arbeitszeit, Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung, Wiedereinstellung sowie ein Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung.

Mit dem vorliegenden Gleichstellungskonzept will die Universität Passau die Forderungen des Gleichstellungsgesetzes umsetzen und gleichzeitig der Vorbildfunktion eines öffentlichen Arbeitgebers gerecht werden. Unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten hat sie alle drei Jahre ein Gleichstellungskonzept zu erstellen. Grundlage des Gleichstellungskonzepts ist die **Beschreibung der Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten**. Die vorhandenen Unterschiede werden im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern bei Voll- und Teilzeittätigkeit, Beurlaubung, Einstellung, Bewerbung, Fortbildung, Beförderung und Höhergruppierung dargestellt und erläutert. Zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, sind nach dem Gleichstellungsgesetz **Maßnahmen zur Durchsetzung personeller und organisatorischer Verbesserungen** zu entwickeln. Außerdem sollen **Initiativen zur Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf**, insbesondere strukturelle Maßnahmen entwickelt und dargestellt werden.

## 1. Situationsbericht

Im ersten Teil des Situationsberichts werden die erhobenen Daten jeweils für alle Beamtinnen und Beamten, Angestellten und Arbeiter/innen tabellarisch und graphisch dargestellt sowie erläutert. Außerdem werden die Laufbahnen bzw. den Laufbahnen vergleichbare Einkommensgruppen ausgewertet. Dies erfolgt aufgeschlüsselt nach Voll- und Teilzeittätigkeit und Erziehungsurlaub sowie sonstigen Beurlaubungen. Bei den Arbeiter/innen wurde aufgrund ihrer geringen Zahl (7) auf eine detaillierte Auswertung verzichtet. Auch im übrigen Gleichstellungskonzept wird auf die Arbeiter/innen nicht gesondert eingegangen. Es gelten jedoch für sie bei Differenzierungen zwischen Beamtinnen und Beamten sowie Angestellten in der Regel Vorschriften, die denen der Angestellten entsprechen.

Für die Verwaltung, die Lehrstühle und Zentralen Einrichtungen werden die erhobenen Daten im zweiten Teil des Situationsberichts gezielt hinsichtlich des jeweiligen Bereichs ausgewertet und dargestellt. Hinzu kommt die Erfassung von Daten zur Übertragung von Sonderaufgaben und Gremienbesetzung.

Maßgeblicher Stichtag für die Erhebung der Daten war der 31.12.1996. Soweit die Anzahl von Fortbildungen, Beförderungen u. ä. erfaßt wurde, lag dem der Zeitraum 01.01.1996 bis 31.12.1996 zugrunde.

Mit den erhobenen Daten wurde auch eine Basis für weitere Gleichstellungskonzepte geschaffen. Die Daten werden jährlich fortgeschrieben und daher das Aufzeigen von gewissen Tendenzen ermöglichen.

## **1.1 Erfassung der Beschäftigtenstruktur des nichtwissenschaftlichen Personals in einer Gesamtbetrachtung und nach Personengruppen**

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten am nichtwissenschaftlichen Personal beträgt 67,9 %. Bei den Beamtinnen und Beamten beläuft sich dieser Anteil auf 39,9 %, bei den Angestellten auf 88,1 % und bei den Arbeiter/innen auf 28,6 %.

Der hohe Frauenanteil an der Universität Passau ist wesentlich geprägt durch die Beschäftigung von Frauen im Angestelltenverhältnis und dies vornehmlich in den Vergütungsgruppen VI und VII. Mehr als die Hälfte der Frauen arbeitet in Teilzeit (52,8 %). Unter den Teilzeitbeschäftigten befindet sich kein Mann. Gleiches gilt für die beurlaubten Beschäftigten.

### **1.1.1 Beamtinnen und Beamte**

Mit einem Anteil von 39,9 % sind Frauen bei den verbeamteten Beschäftigten vertreten. Bereits an dieser Stelle soll dabei auf zwei ins Auge fallende Besonderheiten hingewiesen werden. Bis auf eine einzige Ausnahme sind Beamtinnen nur im gehobenen und mittleren Dienst beschäftigt. Außerdem ist der Frauenanteil in den einzelnen Bereichen sehr unterschiedlich. So beträgt er im gehobenen und mittleren Dienst der Verwaltung 38,7 %, der Bibliothek hingegen 83,7 %.

#### **1.1.1.1 Höherer Dienst (A 13 bis A 16)**

Im höheren Dienst gibt es keine einzige Beamtin, jedoch 16 Beamte. Die in den Laufbahnen des höheren Dienstes tätigen Beamten (Regierungsrat bis Ltd. Regierungsdirektor, Akademischer Rat bis Ltd. Akademischer Rat, Bibliotheksrat bis Ltd. Bibliotheksdirektor) sind in der Regel Führungskräfte und mit der Leitung der Verwaltung, der Bibliothek, des Rechenzentrums und deren Abteilungen betraut sowie als Referatsleiter oder Fachreferenten tätig.

#### **1.1.1.2 Gehobener Dienst (A 9 bis A 13)**

Im gehobenen Dienst beträgt der Anteil der Beamtinnen 58,8 %. In den Laufbahnen des nichttechnischen (Inspektor bis Oberamtsrat) und technischen Dienstes (Oberinspektor bis Oberamtsrat) sind knapp die Hälfte fast ausschließlich als Sachbearbeiter/innen in der Verwaltung (zum Teil Leitung eines Referats) und alle anderen Mitarbeiter/innen in der Universitätsbibliothek beschäftigt (Erwerbung, Benutzung, Katalogisierung). Bei der Bewertung und Einordnung des 58,8 %-Anteils muß berücksichtigt werden, daß er vor allem aus einem deutlich überproportionalen Frauenanteil in der Universitätsbibliothek resultiert (83,3 %).

Daß die Frauen in den Spitzenämtern des gehobenen Dienstes trotzdem unterrepräsentiert sind, läßt sich auch zum einen aus den Kinderausfallzeiten auf Grund von Erziehungsurlaub und Urlaub zur Erfüllung von Familienpflichten und zum anderen aus den bisherigen Anrechnungsregelungen bei Teilzeitbeschäftigung erklären. Erst seit der vom 17.10.1995 an geltenden Neufassung der Bayerischen Laufbahnverordnung werden Zeiten einer Beschäftigung mit der Arbeitszeit von mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bei der Berechnung der Dienstzeit im vollen Umfang berücksichtigt. Zuvor wurden Zeiten einer Halbtagsbeschäftigung bei der Berechnung der Dienstzeit nur zur Hälfte oder zu zwei Dritteln angerechnet (vgl. 2.3.2).

### **1.1.1.3 Mittlerer Dienst (A 5 bis A 9)**

Der Anteil der weiblichen Beamtinnen im mittleren Dienst beträgt im Vergleich zu den entsprechenden Beamten 61,3 %. Der mittlere Dienst umfaßt die Laufbahnen im nichttechnischen (Assistent bis Amtsinspektor) sowie technischen Dienst (Werkmeister bis Hauptwerkmeister). Die Tätigkeiten des mittleren Dienstes sind schwerpunktmäßig in der Verwaltung (Sachbearbeitung und technische Tätigkeiten) sowie in der Universitätsbibliothek (Erwerbung, Benutzung, Katalogisierung) angesiedelt.

### **1.1.1.4 Einfacher Dienst (A 2 bis A 6)**

Im einfachen Dienst stehen einer Beamtin 47 Beamte gegenüber (2,1 %). Kennzeichnend für die Gehilfen/Amtsmeister-, Aufseher/Betriebsassistenten- und Wartelaufbahn im einfachen Dienst sind Tätigkeiten als Offizianten, insbesondere Lesesaalbetreuung in den Bibliotheken und Pfortendienst, und Hausmeister. Sie erfordern auch ein mehr oder minder hohes Maß an körperlicher Belastbarkeit. Der Hausmeisterbereich ist zudem geprägt von Beamten mit einer handwerklichen oder technischen Ausbildung. Der Anteil der Frauen in diesen Berufen ist derzeit allgemein sehr gering. Soweit in der Vergangenheit eine Stellenausschreibung erfolgte, wurde der Arbeitsplatz nur für Männer ausgeschrieben.

### **1.1.1.5 Voll- und Teilzeitbeschäftigung**

Die von Angehörigen beurlauben zu lassen, machen bei den Beamtinnen und Beamten nur Frauen Gebrauch. Im ausgewerteten Zeitraum befanden sich zwölf Beamtinnen in Erziehungsurlaub oder Urlaub zur Erfüllung von Familienpflichten.

Die Bereitschaft von Männern, die Beurlaubungsmöglichkeiten in Anspruch zu nehmen, ist allgemein sehr gering. Soweit diese ausnahmsweise vorhanden ist, wird eine entsprechende Entscheidung außerdem von einer unterschiedlichen Verdiensthöhe der Partner beeinflusst. Und häufig verdienen Frauen weniger als ihre Partner. Zudem haben Männer in diesem Punkt noch gesellschaftliche Vorurteile zu überwinden.

- Beamtinnen und Beamte in Erziehungsurlaub und Urlaub zur Erfüllung von Familienpflichten (12 Frauen, 0 Männer)

## **1.1.2 Angestellte und Arbeiter/innen**

Im Angestelltenbereich sind deutlich mehr Frauen als Männer beschäftigt (88,1 %). Die männlichen Beschäftigten dominieren jedoch ab den Vergütungsgruppen V c bis I a (vglb. gehobenem und höherem Dienst), während die weiblichen Angestellten deutlich überrepräsentiert in den Vergütungsgruppen VIII bis V c (vglb. mittlerem Dienst) zu finden sind. Ihr Anteil an diesen Vergütungsgruppen beträgt im Verhältnis zur Gesamtzahl der Angestellten 69,7 %. Hiervon sind zwei Drittel Teilzeitbeschäftigte.

Bei den Angestellten lassen sich wie bei den Beamtinnen und Beamten vier Einkommensebenen unterscheiden.

### **1.1.2.1 Vergleichbar höherem und gehobenem Dienst**

Auf der Ebene der Vergütungsgruppen II a bis I (vglb. höherem Dienst) arbeiten Referatsleiter/innen in der Zentralen Verwaltung sowie Informatiker, Ingenieure und Mathematiker mit Universitätsabschluß.

Auf der dritten Ebene der Vergütungsgruppen V b bis III (vgl. gehobenem Dienst) finden sich in der Regel Informatiker und Ingenieure mit Fachhochschulabschluß.

#### **1.1.2.2 Vergleichbar mittlerem Dienst und einfachem Dienst sowie Arbeiter/innen**

Der zweiten Ebene von Vergütungsgruppe VIII bis V c (vgl. mittlerem Dienst) gehören fast ausschließlich Schreibkräfte und Lehrstuhlsekretärinnen an. Hinzu kommen einige Sachbearbeiter/innen in der Zentralen Verwaltung. Auf der untersten Ebene der Vergütungsgruppen X bis IX a (vgl. einfachem Dienst) arbeitet vor allem Aufsichtspersonal in der Bibliothek.

#### **1.1.2.3 Voll- und Teilzeitbeschäftigung**

Wie bei den Beamtinnen und Beamten sind bei den Angestellten nur Frauen teilzeitbeschäftigt. Die Gründe hierfür dürften die gleichen sein (vgl. 1.1.1.5). Diese Teilzeitbeschäftigten fallen vor allem durch die Besonderheit auf, daß ihr Anteil an allen Angestellten knapp mehr als 50 % beträgt und dies Folge eines "typischen" Frauenberufes ist, nämlich Schreibkraft bzw. Lehrstuhlsekretärin. Bis auf sehr wenige Ausnahmen sind diese teilzeitbeschäftigten Frauen in der Vergütungsgruppe VII eingruppiert.

- Vollbeschäftigte Angestellte und Arbeiterinnen (66 Frauen, 32 Männer)
- Teilzeitbeschäftigte Angestellte und Arbeiter/innen (117 Frauen, 0 Männer)

#### **1.1.2.4 Erziehungsurlaub und Beurlaubung zur Erfüllung von Familienpflichten**

Nur Frauen befinden sich bei den Angestellten in einem Urlaub zur Kindererziehung. Im untersuchten Zeitraum waren es zwölf (im übrigen vgl. 1.1.1.6).

- Angestellte und Arbeiter/innen in Erziehungsurlaub und Urlaub zur Erfüllung von Familienpflichten (12 Frauen, 0 Männer)

### **1.1.3 Beförderungen und Höhergruppierungen**

Sehr hoch war der Anteil der Frauen im maßgeblichen Beurteilungszeitraum vom 01.01.1996 bis 31.12.1996 bei Beförderungen und Höhergruppierungen, nämlich 88,0 %. Hiervon entfielen wiederum 31,8 % auf weibliche Teilzeitbeschäftigte. Allerdings sind diese Zahlen nicht allzu aussagekräftig, da zum einen die betroffene Personengruppe sehr klein ist und zum anderen hier Planstellengesichtspunkte sowie Automatismen wie der Bewährungsaufstieg eine wesentliche Rolle spielen.

#### **1.1.3.1 Beförderungen von Beamtinnen und Beamten**

Außer einem Beamten wurden nur Beamtinnen vom 01.01.1996 bis 31.12.1996 befördert. Davon entfiel der Hauptanteil (6) auf die Universitätsbibliothek. Soweit Frauen befördert werden, erreichen sie die damit verbundenen Ämter häufig erst in einem höheren Lebensalter als vergleichbare Männer. Dies rührt aus der Unterbrechung der Dienstzeit durch Erziehungsurlaub und Urlaub zur Erfüllung von Familienpflichten sowie den bisherigen Anrechnungsregelungen bei Teilzeitbeschäftigung her. Zeiten einer Halbtagsbeschäftigung wurden früher bei der Berechnung der Dienstzeit nur zur Hälfte oder zu zwei Dritteln angerechnet.

Erst aufgrund der seit dem 17.10.1995 geltenden Neufassung der Bayerischen Laufbahnverordnung vom 04.03.1996 werden Zeiten einer Beschäftigung mit der Arbeitszeit von mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bei der Berechnung der Dienstzeit und damit auch bei Beförderungen im vollen Umfang berücksichtigt (vgl. 2.3.2). Ausdrücklich ist dies nochmals im Gleichstellungsgesetz geregelt. Danach darf die Teilzeitbeschäftigung das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten ist nur zulässig, wenn sachliche Gründe sie rechtfertigen. Die Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung und Beförderung auswirken.

Als Dienst- und Beförderungswartezeiten gelten jetzt grundsätzlich auch Zeiten eines Erziehungsurlaubs oder sonstige Kinderbetreuungszeiten bis zur Vollendung des zwölften Lebensmonats eines Kindes.

### **1.1.3.2 Höhergruppierungen von Angestellten und Arbeiter/innen**

Der Anteil der Frauen bei Höhergruppierungen betrug 86,6 % vom 01.01.1996 bis 31.12.1996. Hiervon waren wiederum 46,2 % weibliche Teilzeitbeschäftigte. Alle Höhergruppierungen erfolgten im Wege des Bewährungs- oder Tätigkeitsaufstiegs. Ausschlaggebend für den Zeitpunkt der Höhergruppierung ist in diesen Fällen daher die von den Angestellten zurückgelegte Bewährungszeit. Das Erfordernis der Bewährung ist erfüllt, wenn sich Angestellte während der vorgeschriebenen Bewährungszeit den ihnen übertragenen Tätigkeiten gewachsen zeigten.

Die Bewährungszeit muß grundsätzlich ununterbrochen zurückgelegt werden, damit nach ihrem Ablauf eine Höhergruppierung erfolgt. Unschädlich sind jedoch Unterbrechungen wegen der Schutzfristen und des Mutterschaftsurlaubs nach dem Mutterschutzgesetz sowie wegen eines Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz und sonstiger Beurlaubungen zur Kinderbetreuung bis zu insgesamt fünf Jahren. Darüber hinaus gehende Unterbrechungen der Bewährungszeit führen dazu, daß die für eine Höhergruppierung erforderliche Bewährungszeit vollständig neu zu laufen beginnt.

Nur die Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz werden jedoch auf die Bewährungszeit angerechnet, nicht aber die Zeiten eines Erziehungsurlaubs oder einer sonstigen Beurlaubung zur Kinderbetreuung. Darin liegt eine Schlechterstellung gegenüber den Beamtinnen und Beamten, da bei diesen entsprechende Zeiten bis zur Vollendung des zwölften Lebensmonats eines Kindes als Dienst- und Beförderungswartezeiten gelten.

Den teilzeitbeschäftigten Frauen wurde zudem früher ihre Dienstzeit nicht voll auf die Bewährungszeit angerechnet. Erst seit der Änderung des Bundesangestelltentarifvertrages mit Wirkung vom 01.05.1994 werden Bewährungszeiten, in denen Angestellte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt waren, entsprechend vollbeschäftigten Angestellten voll angerechnet. Ausgenommen hiervon sind die geringfügig Beschäftigten.

### **1.1.4 Bewerbungen und Einstellungen**

Daten über Bewerbungen und Einstellungen liegen bisher nicht vor. Zukünftig werden diese nach den Kriterien Frau/Mann, befristete/unbefristete Beschäftigung und Voll-/Teilzeitbeschäftigung erfaßt.

### **1.1.5 Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen**

Insgesamt 74 Beschäftigte nahmen an Fortbildungsveranstaltungen teil; Beurlaubte waren bisher noch nicht darunter. Den größten Anteil hieran hatten interne Fortbildungsmaßnahmen im Rechenzentrum mit insgesamt 65 Teilnehmern. Auch wenn vereinzelt Beschäftigte mehr als eine

Fortbildungsveranstaltung absolvierten, läßt sich konstatieren, daß die Zahl der Teilnahmen an externen Fortbildungsveranstaltungen sehr gering ist. Dieser sind zwar Grenzen gesetzt durch die beim Bayerischen Staatsministerium für Unterricht, Kultus, Wissenschaft und Kunst bereit gestellten Mitteln für Fortbildungen. Allerdings scheiterte daran bisher keine von Beschäftigten beantragte Genehmigung auf Teilnahme an einer externen Fortbildungsveranstaltung.

## **1.2 Erfassung der Beschäftigtenstruktur des nichtwissenschaftlichen Personals in der Verwaltung, den Zentralen Einrichtungen und an den Lehrstühlen**

### **1.2.1 Verwaltung**

#### **1.2.1.1 Beamtinnen und Beamte**

#### **1.2.1.2 Angestellte**

### **1.2.2 Universitätsbibliothek**

#### **1.2.1.1 Beamtinnen und Beamte**

#### **1.2.2.2 Angestellte**

### **1.2.3 Rechenzentrum, Sprachenzentrum und Sportzentrum**

#### **1.2.3.1 Beamtinnen und Beamte**

#### **1.2.3.2 Angestellte**

### **1.2.4 Lehrstühle**

#### **1.2.4.1 Beamtinnen und Beamte**

#### **1.2.4.2 Angestellte**

## **1.3 Wahrnehmung von Sonderaufgaben**

Nur Männer haben an der Universität Passau Ämter zur Wahrnehmung von Sonderaufgaben inne. Aufgrund bestimmter Rechtsvorschriften aus dem Arbeitsschutz-, Datenschutz-, Schwerbehinderten- und Hochschulrecht müssen fachkundige Beauftragte ernannt werden. Sie sind verpflichtet, auf die Einhaltung der einschlägigen Vorschriften zu achten und nehmen die ihnen obliegenden Aufgaben in eigener Verantwortung wahr.

Die ausschließliche Wahrnehmung der Sonderaufgaben durch Männer läßt sich im wesentlichen damit erklären, daß eine bestimmte berufliche Qualifikation und Ausübung einer Tätigkeit maßgeblich für die Übertragung von Sonderaufgaben ist. So sind z. B. an der Universität Passau im technischen Bereich und als Juristen nur Männer beschäftigt.

## 1.4 Mitglieder in Gremien

Ausgewogen repräsentiert sind Frauen und Männer in den universitären Selbstverwaltungsgremien. Die Hochschulen haben als Körperschaften das Recht der Selbstverwaltung im Rahmen der Gesetze. Dies gilt in erster Linie für die Organisation von Forschung und Lehre. Ziel des Selbstverwaltungsrechts ist es auch, Hochschulmitglieder dafür zu gewinnen, sich der Angelegenheiten der Hochschule anzunehmen. Das nichtwissenschaftliche Personal ist vertreten in der Versammlung, dem Senat, bestimmten Kommissionen und den Fachbereichsräten der einzelnen Fakultäten.

Obwohl der Personalrat sich nicht unmittelbar mit den zuvor genannten Gremien vergleichen läßt, soll ergänzend auch seine Zusammensetzung dargestellt werden. Der leicht überwiegende Anteil der Frauen (6 zu 5) kommt der Forderung des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes sehr nahe, wonach Frauen und Männer bei der Bildung des Personalrats entsprechend ihrem Anteil an den wahlberechtigten Beschäftigten der Dienststelle berücksichtigt werden sollen.

## 2. Maßnahmen und Initiativen

Ziel des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes ist, die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Bayern unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu fördern.

Die Gleichstellungsmaßnahmen sollen den weiblichen Beschäftigten signalisieren, daß ihre Leistung erwünscht ist und ihre Kompetenz honoriert wird. Gleichzeitig will die Universität Passau damit verdeutlichen, daß ein Klima, in dem Frauen benachteiligt werden, nicht erwünscht ist.

Ziel der Förderung ist insbesondere

- die Erhöhung der Anteile der Frauen in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, um eine ausgewogene Beteiligung von Frauen zu erreichen,
- die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu sichern und
- auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer hinzuwirken.

Ein weiteres Ziel ist es, auf die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien hinzuwirken.

Die Beschäftigten werden durch ein Rundschreiben über das Gleichstellungskonzept informiert. Alle Beschäftigten haben einen Anspruch darauf, daß ihnen ein Exemplar des Gleichstellungskonzepts auf Antrag zur Verfügung gestellt wird.

### 2.1 Erhöhung des Frauenanteils

Unübersehbar ist die sehr geringe Repräsentanz der Frauen in den höheren Vergütungsgruppen und Besoldungsstufen. Die Universität Passau ist daher bestrebt, den Anteil der Frauen in diesen Bereichen nachhaltig zu erhöhen. Die aktuelle Bestandsaufnahme zeigt nicht nur die derzeitigen Beschäftigungsstrukturen auf, sondern spiegelt auch die unterschiedlichen Ausbildungsvoraussetzungen von Männern und Frauen vor 20, 30 oder 40 Jahren und die damit verbundenen gesellschaftlichen Vorstellungen wieder.

Der in den letzten Jahrzehnten stetig gestiegene Anteil von Frauen mit höheren Bildungsabschlüssen hat jedoch dazu geführt, daß es heute kaum noch Ausbildungsunterschiede zwischen Männern und Frauen gibt. Charakteristisch hierfür ist, daß sich im Wintersemester 1995/96 an den deutschen Universitäten erstmals mehr Frauen als Männer eingeschrieben haben. 1990 stellten die Frauen noch



41,9 % der Studienanfänger/innen. Inzwischen liegt ihr Anteil bei 52,5 %, was ihrem Anteil an der Wohnbevölkerung entspricht.

Ziel und Ansatz der Gleichstellungsbestrebungen muß daher zum einen die Steigerung des Frauenanteils in qualifizierten Positionen entsprechend ihrer qualifizierten Ausbildung sein. Damit der der Ausbildung entsprechende berufliche Aufstieg geschafft wird, sollen möglichst frauen- und familienfreundliche Voraussetzungen an der Universität Passau gewährleistet werden. Zum anderen sind Frauen auch im einfachen Dienst praktisch nicht vertreten. Eine Steigerung des Frauenanteils in dieser Laufbahn ist daher ebenfalls ein wichtiges Ziel der nächsten Jahre.

## **2.1.1 Personelle Verbesserungen**

### **2.1.1.1 Stellenausschreibung**

Um den Anteil von Frauen in Bereichen zu erhöhen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer (z. B. einfacher und höherer Dienst), werden Bewerbersuche und Stellenausschreibung zukünftig nach folgenden Grundsätzen durchgeführt:

Soweit die Ausschreibung einer Stelle erforderlich ist, wird sie in weiblicher und männlicher Form ausgeschrieben. Dies gilt insbesondere für "typische" Frauen- (z. B. Lehrstuhlsekretärin) und Männerberufe (z. B. Hausmeister). An der Universität Passau gibt es keine Tätigkeit, für die ein bestimmtes Geschlecht eine unverzichtbare Voraussetzung wäre. Soweit in einem gewissen Umfang bestimmte physische Voraussetzungen gegeben sein müssen, wird dies nur anhand des konkreten Einzelfalls beurteilt.

Extern und intern werden Stellen ausgeschrieben, wenn für ihre Besetzung keine geeigneten Bewerber/innen zur Verfügung stehen. Ferner sollen Stellen ausgeschrieben werden in Bereichen, in denen Frauen in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer. Die Gleichstellungsbeauftragte wird vor der Entscheidung, ob und wie in diesen Fällen ausgeschrieben wird, beteiligt. Die interne Ausschreibung erfolgt durch Aushang an den einschlägigen Bekanntgabeflächen.

Ist die ausgeschriebene Stelle in einem Bereich angesiedelt, in dem Frauen in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, werden Frauen besonders aufgefordert, sich zu bewerben. Potentielle Bewerberinnen sollen sich dadurch zusätzlich ermuntert fühlen.

Bei der Ausschreibung von teilzeitfähigen Stellen wird auf die Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeit hingewiesen. Dies gilt auch bei Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen.

Werden Beförderungstellen (höherwertige Dienstposten) frei und anschließend neu besetzt, wird dies den in der betroffenen Laufbahn beschäftigten Beamtinnen und Beamten der Universität Passau mit der Möglichkeit der Bewerbung bekanntgegeben.

### **2.1.1.2 Einstellung und beruflicher Aufstieg**

Im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben ist es Ziel der Universität Passau, den Anteil von Frauen in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Anzahl beschäftigt sind als Männer, zu erhöhen. Dies erstreckt sich auf alle Beamten-, Angestellten- und Arbeiterstellen unter Einbeziehung der Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen. Entsprechendes gilt bei Beförderungen und der Übertragung höher zu bewertender Tätigkeiten. Alle diesbezüglichen Entscheidungen sind unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu treffen.

Das Gleichstellungsgesetz fordert außerdem, bei den genannten Entscheidungen Erfahrungen und Tätigkeiten aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen und aus ehrenamtlicher Tätigkeit mit zu berücksichtigen, soweit diese für die zu übertragenden Aufgaben erheblich sind. Im Auftrag des

Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Gesundheit wird jetzt erstmals der Versuch unternommen, diese Familienkompetenzen meßbar zu machen (vgl. 2.1.3.2).

### **2.1.2 Gezielte Motivation von Frauen**

Vorgesetzte sind dazu aufgefordert, in Bereichen, in denen Frauen in erheblich geringerer Zahl als Männer beschäftigt sind, gezielt auf deren Fortbildung zu achten und sie zu entsprechenden Maßnahmen zu ermutigen. Frauen sollen motiviert werden, mittel- oder langfristig Funktionen mit Führungsaufgaben anzustreben. Dies gilt insbesondere, soweit sie zusätzlich Familienpflichten wahrnehmen.

Es wird darauf geachtet, daß Frauen in ihrer Selbständigkeit und Selbstverantwortlichkeit am Arbeitsplatz gestärkt und dadurch ihre Motivation und Flexibilität gesteigert werden. Bei der Vergabe von Sonderaufgaben ist besonders zu prüfen, ob nicht eine geeignete Frau zur Verfügung steht.

### **2.1.3 Nutzung der Familienkompetenzen und Ausgleich beruflicher Verzögerungen**

Bewertung und Stellenwert der privaten Arbeit werden heute unter einem anderen Blickwinkel diskutiert als noch vor einigen Jahren. Das Gleichstellungsgesetz sieht vor, bei der Besetzung von Beamten-, Angestellten- und Arbeiterstellen sowie bei der Beförderung und der Übertragung höher zu bewertender Tätigkeiten (auch mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen) Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen und aus ehrenamtlicher Tätigkeit mit zu berücksichtigen, soweit diese für die zu übertragenden Aufgaben erheblich sind.

Nach dem verfassungsrechtlich festgeschriebenen Leistungsprinzip haben alle Deutschen nach ihrer Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zum öffentlichen Dienst. Die "Eignung" umfaßt als Oberbegriff nicht nur die "Befähigung" und die "fachliche Leistung", sondern bezieht auch die gesundheitlichen und charakterlichen Voraussetzungen für ein Amt mit ein. Eigenschaften wie Kompromißfähigkeit, Kooperationsfähigkeit, Organisationstalent, Flexibilität und Fähigkeit zur Rücksichtnahme sind Eigenschaften, deren Wert auch im Berufsleben immer mehr geschätzt wird. Gerade diese Befähigungen werden insbesondere bei Betreuungs- und Pfl egetätigkeiten von Kindern, kranken oder alten Menschen, erworben bzw. vertieft. Zudem erfordern diese Tätigkeiten auch ein hohes Maß an Geduld, Umsicht sowie Energie und Durchsetzungskraft. Über den Begriff der "Eignung" fließen daher auch Umstände in eine Personalauswahl nach dem Leistungsgrundsatz ein, die die Persönlichkeit positiv geprägt haben, wie z. B. Kinderbetreuung und Betreuung von Pflegebedürftigen sowie anderweitiges soziales Engagement.

#### **2.1.3.1 Soziale Qualifikation und Laufbahnrecht**

Einen gewissen Niederschlag hatte die Forderung des Gleichstellungsgesetzes bereits zuvor im Laufbahnrecht gefunden, um die beruflichen Verzögerungen wegen Kinderbetreuung auszugleichen. In generalisierender Weise werden dort ansatzweise Familienkompetenzen berücksichtigt.

Die Bayerische Laufbahnverordnung bietet die Möglichkeit, Zeiten der Kindererziehung bei der beruflichen Entwicklung der Erziehenden heranzuziehen. So können z. B. grundsätzlich Zeiten eines Erziehungsurlaubs bis Vollendung des 12. Lebensmonats eines Kindes, bei mehreren Kindern höchstens im Umfang von zwei Jahren als Dienstzeit und Erziehungszeiten bei der Berechnung des Anstellungszeitpunktes berücksichtigt werden. Außerdem sind nach dem Laufbahnrecht Ausnahmen von den Beförderungsverboten während der Probezeit und vor Ablauf eines Jahres nach der An-

stellung zulässig zum Ausgleich beruflicher Verzögerungen, die durch die Geburt oder die tatsächliche Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren eintreten würden.

Mit diesen Regelungen betont das Laufbahnrecht die "soziale Qualifikation" und bringt zum Ausdruck, daß es sich hierbei um ein generalisierbares Wissen handelt, das nicht nur im Arbeitsfeld erworben wird, sondern auch im Umfeld einer Familie.

Da die augenblickliche Anrechnung von Kindererziehungszeiten nur in einem engen Rahmen zulässig ist, verbleibt es grundsätzlich bei der Benachteiligung von Frauen mit Kindern beim beruflichen Aufstieg. Eine Möglichkeit, Frauen gleiche Chancen auf den beruflichen Aufstieg zu geben, wäre die Anrechnung von zumindest den Erziehungsurlaubsjahren auf die Berufstätigkeit. Damit würden sie des Problems entledigt, aufgrund einiger Jahre, die sie ihrer Familie widmeten, ihren männlichen Kollegen "hinterherzuhinken". Zusätzlich würde die Möglichkeit, Erziehungsurlaub in Anspruch zu nehmen, für Männer attraktiver werden.

Unabhängig davon ist es ein wesentlicher Bestandteil des Gleichstellungskonzeptes, männliche Beschäftigte zur Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub und Teilzeitbeschäftigung zu motivieren. Dadurch können sie möglicherweise zugleich die beruflichen Nachteile ihrer Partnerinnen verringern.

### **2.1.3.2 Meßbarkeit von Familienkompetenzen**

Um die Anforderungen des komplexen Arbeitsplatzes "Haushalt und Familie" bewältigen zu können, benötigen Beschäftigte eine Reihe notwendiger Kompetenzen. Im Auftrag des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Gesundheit wird versucht, diese Familienkompetenzen meßbar zu machen.

Zu diesem Zweck wurde in einer 1996 vorgelegten Studie ein Profil der Anforderungen erstellt, die in Haushalt und Familie wirksam sind. Dazu gehörten folgende Anforderungsdimensionen:

- Planung, Koordination, Kontrolle
- Integration
- Delegation und Führung
- Unternehmensbezogenes bzw. familienbezogenes Denken und Handeln
- Komplexes Problemlöseverhalten
- Entscheidungsverhalten
- Persönliche Kompetenz und Selbstbeauftragung
- Pädagogische Kompetenz
- Belastbarkeit.

Wenn Verwaltungen Personen auch wegen ihrer Familienkompetenzen einstellen, befördern oder mit besonderen Aufgaben betrauen wollen, sollten sie die Möglichkeit haben, das Vorhandensein bzw. auch das Ausmaß der gegebenen Familienkompetenzen (im Hinblick auf ein gegebenes Anforderungsprofil) zu prüfen. Ohne geeignete Kriterien und Instrumente ist eine entsprechende Personalentwicklung und Personalauswahl nicht möglich. Die ersten Schritte zu diesem Ziel wurden durch die genannte Studie unternommen.

## 2.2 Sicherung der Chancengleichheit

### 2.2.1 Beförderungsrichtlinien und Dienstpostenbewertung

Durch die Gleichstellungsbeauftragte war bei der Erstellung des Gleichstellungskonzepts angeregt worden, für die Beamtinnen und Beamten Beförderungsrichtlinien zu erlassen und eine formelle Bewertung von Dienstposten vorzunehmen. Nur bei ausreichender Transparenz und Klarheit in diesen Punkten könnten Frauen, die bereits aufgrund Ausfallzeiten wegen Kinderbetreuung beim beruflichen Aufstieg benachteiligt seien, sich ggf. rechtzeitig orientieren, um zu versuchen, die Weichen für die gewünschte berufliche Entwicklung zu stellen.

Bei der Frage zum Erlaß von Beförderungsrichtlinien muß vorweg die Universitätsbibliothek ausgeklammert werden. Denn Beförderungen in diesem Bereich werden durch die Generaldirektion der Bayerischen Staatlichen Bibliotheken vorgeschlagen. Beförderungen bei den übrigen Beamtinnen und Beamten werden nach in Abhängigkeit von den Beurteilungsergebnissen behördenintern festgelegten Mindestwartezeiten durchgeführt. Ministerielle Vorgaben gab es dafür bisher nicht. Durch die langjährige Praxis bei Beförderungen anhand der genannten Kriterien hat sich eine ständige Übung entwickelt, die nach Ansicht der Universität Passau eine Gleichbehandlung aller Beamtinnen und Beamten gewährleistet. Eine Beförderung kann aber nur dann erfolgen, wenn eine entsprechende Planstelle zur Verfügung steht.

Die Universität Passau sieht grundsätzlich einen Nutzen im Erlaß von Beförderungsrichtlinien, der die von der Gleichstellungsbeauftragten beschriebenen Ziele fördert. Derzeit wird jedoch eine Neufassung der "Verordnung über die dienstrechtlichen Zuständigkeiten im Geschäftsbereich des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht, Kultus, Wissenschaft und Kunst" vorbereitet. Nach einem bereits vorliegenden Entwurf sind im Hochschulbereich die Universitäten zukünftig die Ernennungsbehörden für ihre Beamten bis einschließlich Besoldungsgruppe A 16, ausgenommen die Kanzler. Es muß damit gerechnet werden, daß das Bayerische Staatsministerium für Unterricht, Kultus, Wissenschaft und Kunst dann den Hochschulen verbindliche (Rahmen-)Richtlinien für Beförderungen vorgeben wird. Die Universität Passau wird daher auf jeden Fall die Entwicklung auf diesem Gebiet abwarten, bevor sie selbst tätig wird.

Die Universität Passau hält eine formelle Dienstpostenbewertung grundsätzlich auch für ein geeignetes Mittel, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu sichern und zu verbessern. Ihr Wesen liegt darin, daß die einzelnen Anforderungsmerkmale eines Dienstpostens (z. B. Vorbildung, anzuwendende Rechtsvorschriften, Verantwortung, Entscheidungsbefugnisse, Leitungsspanne usw.) bewertet und nach einem Gewichtungsschema zusammengeführt werden. An der Höher- bzw. Niederwertigkeit eines Dienstpostens ließe sich dann erkennen, welcher am ehesten förderlich für den weiteren beruflichen Aufstieg ist.

Die Universität Passau sieht jedoch in diesem Fall die Mittel-Zweck-Relation nicht gewahrt. Eine formelle Dienstpostenbewertung durchzuführen, wäre mit einem erheblichen Zeit- und Arbeitsaufwand verbunden. Dem steht eine vergleichsweise kleine Verwaltung an der Universität Passau gegenüber. Vor allem muß aber berücksichtigt werden, daß der Beförderungsspielraum der Universität Passau für fast ein Jahrzehnt aufgrund fehlender Planstellen praktisch gegen Null tendiert, wenn sich keine Änderung in der Stellensituation herbeiführen läßt.

### 2.2.2 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

Im März 1997 wurde mit Frau Eva Maria Schlattl (Universitätsbibliothek) erstmals eine Gleichstellungsbeauftragte an der Universität Passau bestellt. Ihre Amtszeit dauert drei Jahre mit der Möglichkeit der Verlängerung. Vertreten wird sie in dieser Funktion von Frau Birgit Stümpfl (Zentrales Prüfungssekretariat). Die Gleichstellungsbeauftragte ist unmittelbar dem Kanzler unterstellt. Bei der **Erfüllung ihrer Dienstaufgaben** ist sie **weisungsfrei** und von ihrer sonstigen dienstlichen Tätigkeit

freizustellen, wenn und soweit es zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist **in allen für die Gleichstellung relevanten Angelegenheiten umfassend zuständig**. Sie fördert und überwacht den Vollzug des Gleichstellungsgesetzes sowie -konzepts und unterstützt dessen Umsetzung. Durch das Gleichstellungsgesetz wird ihr zum einen ein Recht zur Mitwirkung an allen Angelegenheiten des nichtwissenschaftlichen Personals gegeben, die grundsätzliche Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Sicherung der Chancengleichheit haben können. So kann die Gleichstellungsbeauftragte zu Maßnahmen und Beschlüssen, die Auswirkung auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben, Stellung nehmen.

Zum anderen gehört zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten auch die **Beratung zu Gleichstellungsfragen und Unterstützung der Beschäftigten in Einzelfällen**. Sie und ihre Vertreterin sind hinsichtlich personenbezogener Daten und anderer vertraulicher Daten auch über die Zeit ihrer Bestellung hinaus zum Stillschweigen verpflichtet.

#### 2.2.2.1 Allgemeines Beteiligungs- und Mitwirkungsrecht

Die Universität Passau hat von sich aus - und nicht erst auf Nachfrage - die Gleichstellungsbeauftragte **zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten**. Die Gleichstellungsbeauftragte wird deshalb frühzeitig an wichtigen gleichstellungsrelevanten Vorhaben beteiligt, insbes. von sämtlichen entsprechenden Personalmaßnahmen automatisch in Kenntnis gesetzt. Hiervon ist auch die Übertragung von Sonderaufgaben und -funktionen erfaßt. Dies hat so rechtzeitig zu erfolgen, daß ihre Anregungen und Bedenken berücksichtigt werden können.

Die hierfür erforderlichen Unterlagen müssen von der Universität Passau frühzeitig vorgelegt und die erbetenen Auskünfte erteilt werden. Ein Recht auf Akteneinsicht steht der Gleichstellungsbeauftragten zu, soweit nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen oder die Zustimmung betroffener Beschäftigter erforderlich ist. Sie hat insbesondere das Recht, Bewerbungsunterlagen einzusehen.

Der Gleichstellungsbeauftragten ist frühzeitig die Möglichkeit der Mitwirkung an der Erstellung des Gleichstellungskonzepts einzuräumen. Die Universität Passau war daher bestrebt, Frau Schlattl von Anfang an umfassend zu beteiligen.

Zu ihrer Information kann die Gleichstellungsbeauftragte an den regelmäßig stattfindenden Dienststellenleitergesprächen mit dem Personalrat teilnehmen.

In allen gleichstellungsrelevanten Fragen hat die Gleichstellungsbeauftragte ein **unmittelbares Vortragsrecht bei Rektor und Kanzler**. Sie kann sich unmittelbar an den Bayerischen Landesbeauftragten für den Datenschutz wenden. Außerdem kann sich die Gleichstellungsbeauftragte ohne Einhaltung des Dienstweges an andere Gleichstellungsbeauftragte und an die Frauenbeauftragte der Staatsregierung wenden, sich mit ihnen beraten und Informationen austauschen, soweit nicht ohne Einwilligung der Betroffenen personenbezogene Daten übermittelt werden.

Bei Verstößen gegen das Gleichstellungsgesetz, das Gleichstellungskonzept und andere Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern hat die Gleichstellungsbeauftragte das Recht, dies **formlos beim Rektor oder der für ihn handelnden Stelle zu beanstanden**. Die Universität Passau soll die beanstandete Maßnahme und ihre Durchführung bis zu ihrer Entscheidung aufschieben.

Für die Beanstandung ist eine Frist von zehn Arbeitstagen nach Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten einzuhalten. Über die Beanstandung entscheidet der Rektor oder die für ihn handelnde Stelle. Wird die Beanstandung für begründet gehalten, sind die Maßnahme und ihre Folgen, soweit möglich, zu berichtigen. Andernfalls ist die Ablehnung der Beanstandung zu begründen.

### 2.2.2.2 Beteiligungsrechte in einzelnen Personalangelegenheiten

Die Beschäftigten können sich **in allen gleichstellungsrelevanten Fragen** (Gleichstellung von Frauen und Männern, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Sicherung der Chancengleichheit) **unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragte wenden** und deren Beratung und Unterstützung im Einzelfall erlangen.

Gegenüber der Universität Passau wird die Gleichstellungsbeauftragte in Personalangelegenheiten nur auf Antrag der Betroffenen tätig. Ein weitergehendes Beteiligungsrecht besteht insoweit, als die Gleichstellungsbeauftragte hinreichende Anhaltspunkte dafür vorträgt, daß die Ziele des Gleichstellungsgesetzes nicht beachtet werden. Sie darf einzelne personenbezogene Personalaktendaten (z. B. Name, Geschlecht, letzte Beförderung), nicht aber die vollständige Personalakte zur Kenntnis erhalten.

Eine Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an **Vorstellungsgesprächen** findet ebenfalls nur auf Antrag der Betroffenen statt.

Die Gleichstellungsbeauftragte kann gleichstellungsrelevante Probleme auch im Einzelfall **unmittelbar bei Rektor und Kanzler vortragen**. Für das Beanstandungsrecht gilt das unter 2.2.2.1 Gesagte.

### 2.2.3 Fortbildung

Besonderes Gewicht wird im Gleichstellungsgesetz der Fortbildung von Frauen zugemessen. Denn gerade wenn Frauen "Ausfallzeiten" durch die Kindererziehung haben, ist es für ihren beruflichen Werdegang und insbesondere Aufstieg unverzichtbar, die daraus erwachsenen Nachteile durch Fortbildung zumindest teilweise zu kompensieren. Außerdem soll damit veränderten Anforderungen Rechnung getragen und das allgemeine Qualifikationsniveau erhöht werden.

Die Universität Passau wird Frauen besonders zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen auffordern und einladen. Auch Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten soll die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ermöglicht werden. Soweit universitätsinterne Fortbildungsveranstaltungen angeboten werden, wird darauf geachtet, daß Teilzeitbeschäftigte während ihrer Dienstzeit daran teilnehmen können. Dies gilt vor allem für Teilzeitbeschäftigte, die Kinder zu betreuen haben.

**Teilzeitbeschäftigte** werden bei der Teilnahme an vom Dienstherrn durchgeführten und dienstlich angeordneten ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen hinsichtlich des Umfangs ihres Freizeitausgleichs wie Vollzeitbeschäftigte behandelt. Ihr Freizeitausgleich ergibt sich aus der Dauer der Fortbildungsveranstaltung (bis zur regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten) abzüglich der für diesen Zeitraum sonst anfallenden persönlichen Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten.

Beschäftigten, die **aus familiären Gründen** beurlaubt sind, sollen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen angeboten werden, damit sie die Verbindung zum Beruf aufrechterhalten können. Sie werden über das Angebot an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen durch die Universität Passau informiert. Soweit es sich allerdings um externe Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen handelt, können die anfallenden Kosten nur unter bestimmten Voraussetzungen ersetzt werden. Die notwendigen Auslagen für die Teilnahme werden dann in entsprechender Anwendung des Reisekostengesetzes erstattet, wenn die jeweilige Bildungsmaßnahme in Abstimmung mit der Dienststelle erfolgt und sie unmittelbar auf die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit vorbereitet.

Die Universität Passau wird außerdem Wert darauf legen, daß Beschäftigte, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind, sowie Beschäftigte in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen an Fortbildungsmaßnahmen mit den Themen Gleichstellung und Benachteiligung von Frauen am Arbeitsplatz teilnehmen.

Die Universität Passau entwickelt zur Zeit ein **Fortbildungsprogramm**, das in einem festen jährlichen Turnus stattfinden soll. Es richtet sich in erster Linie auf Fortbildungs- und Schulungskurse im Bereich der EDV, allgemein bezogen auf Standardanwendungen an einem Büroarbeitsplatz, insbesondere von Sekretärinnen und bestimmten Anwendungsbereichen.

Die Bayerische Staatsregierung hat am 10.06.1997 die Ausdehnung der bereits laufenden Fortbildungsoffensive auf den gehobenen Dienst unter Nutzung der Einrichtungen des Fachbereichs allgemeine innere Verwaltung der Bayerischen Beamtenfachhochschule in Hof beschlossen. Zielgruppe dieser Qualifizierungsoffensive II sind vor allem die Laufbahnen des gehobenen Dienstes (auch technischer Dienst, Bibliotheks- und Archivdienst). Beamte des mittleren Dienstes, soweit sie vergleichbare Tätigkeiten ausüben, können jedoch grundsätzlich ebenso berücksichtigt werden wie vergleichbare Angestellte. Es werden 1998 Seminare u. a. zu den Themen kundenorientierte, bürgerfreundliche Aufbau- und Ablauforganisation, Projekt-, Qualitäts- und Zeitmanagement, Personalführung und Personalentwicklung, Neue Formen der Kommunikation sowie Controlling und Marketing angeboten. Die Universität Passau wird Frauen besonders zur Teilnahme an diesen Fortbildungsveranstaltungen auffordern. Aus dem Gesamtkontingent der zur Verfügung stehenden Seminarplätze wurden der Universität Passau entsprechend ihrem Anteil an den Stellen des gehobenen Dienstes fünf Seminarplätze zugewiesen.

Im ausdrücklichen Widerspruch zur gesetzlichen Forderung nach verstärkter Fort- und Weiterbildung und der Qualifizierungsoffensive II befindet sich allerdings die neugefaßte Urlaubsverordnung. Diese legt für die Bewilligung von Dienstbefreiung zur Teilnahme an beruflichen Fortbildungsveranstaltungen fest, daß zwei Fünftel der in Anspruch genommenen Dienstbefreiung auf den zustehenden Erholungsurlaub des laufenden oder nächsten Urlaubsjahres oder auf den Anspruch auf Freizeitausgleich anzurechnen sind.

## 2.3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist in der täglichen Praxis grundsätzlich noch ein frauenspezifisches Problem, da Frauen früher fast ausschließlich, aber auch heute ganz überwiegend Kinder betreuen, Angehörige pflegen und den Haushalt versorgen.

Um Beschäftigten mit Familienpflichten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern, bieten sich vor allem Maßnahmen in den Bereichen flexible Arbeitszeiten, Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung und Wiedereinstellung an. Nach dem Willen des Gesetzgebers sind besonders auch die männlichen Beschäftigten in die Lösung des Problems der Vereinbarkeit einzubeziehen.

### 2.3.1 Flexible Arbeitszeiten

Nach dem Gleichstellungsgesetz ist im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen und sonstigen Regelungen der Arbeitszeit im Einzelfall Beschäftigten mit Familienpflichten eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit zu ermöglichen. Maßgeblich ist hierfür an der Universität Passau die **"Dienstvereinbarung zur Regelung der gleitenden Arbeitszeit für die Beschäftigten der Universität Passau"** (DV-GZ). Danach gilt für alle Beschäftigten die gleitende Arbeitszeit im Rahmen der Arbeitszeitverordnung.

Der durch die Arbeitszeitverordnung vorgegebene Rahmen wurde durch die Universität Passau in ihrer DV-GZ praktisch vollständig ausgeschöpft. Den Vollzeitbeschäftigten steht daher ein großer Spielraum zur Gestaltung ihrer Arbeitszeit zur Verfügung. In einem noch höherem Maße gilt das für die Teilzeitbeschäftigten, die bei entsprechender Anwendung der DV-GZ ihre Arbeitszeit individuell vereinbaren können. Sie sind nach Absprache mit den Vorgesetzten nicht an die Kernzeitregelungen der Vollzeitbeschäftigten gebunden.

Bei den **Teilzeitbeschäftigten** ist eine Vielzahl von Arbeitszeitmodellen möglich, z. B. Zweieinhalb-, Drei-, Vier-, Fünf-Tage-Woche, Zwei-/Drei-Tage-Woche im Wechsel. Außerdem kann die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit bei Teilzeit, abweichend von dem Grundsatz, daß sie innerhalb einer Woche zu erbringen ist, aufgeteilt werden, wenn die dienstlichen Verhältnisse es zulassen. Es muß dann innerhalb eines Zeitraumes von höchstens acht Wochen die auf diesen Zeitraum entfallende ermäßigte Arbeitszeit erbracht werden. Damit ist auch die "Blockarbeit" möglich (z. B. zwei Wochen Vollzeit, zwei Wochen frei).

Um Konflikte für Erziehende zu vermeiden, die ihre Kinder in den Kindergarten oder zur Schule bringen müssen, ist bei der letzten Neufassung der DV-GZ eine Klausel eingefügt worden, die trotz des Beginns der Kernzeit freitags um 8.00 Uhr auch einen späteren Arbeitsbeginn bis 8.30 Uhr ermöglicht. Allerdings ändert auch eine noch so flexible Gestaltung der Arbeitszeit nichts an ungünstigen externen **Rahmenbedingungen**. Denn eine bedarfsgerechte Betreuung der Kinder während der Arbeitszeit ist in der Regel eine zwingende Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Beurlaubte oder Teilzeitbeschäftigte haben zum einen das Problem, für die Rückkehr in den Beruf oder den Wechsel von Teilzeitbeschäftigung zu Vollzeitarbeit einen geeigneten Kindergartenplatz zu finden. Zum zweiten stellt die fehlende Betreuung von Kindern nach Schulende bereits Teilzeitbeschäftigte häufig vor unlösbare Probleme.

Bei Krankheit eines Kindes kann Dienstbefreiung im Rahmen der gesetzlichen und tarifrechtlichen Vorschriften gewährt werden.

Für eine hohe Zufriedenheit der Beschäftigten im Punkt Arbeitszeitgestaltung spricht das Ergebnis der **Mitarbeiterbefragung in der Philosophischen Fakultät** beim nichtwissenschaftlichen Personal im Juli 1997. Die Frage nach der Zufriedenheit mit der derzeitigen Arbeitszeitregelung erreichte den zweithöchsten Wert bei insgesamt 80 Fragen. Die Universität Passau wird jedoch weiterhin von sich aus und auf Anregung der Beschäftigten hin, jede Möglichkeit prüfen, Beschäftigten mit Familienpflichten allgemein und im Einzelfall eine noch flexiblere Gestaltung ihrer Arbeitszeit zu ermöglichen.

### 2.3.2 Teilzeitbeschäftigung

Einen ähnlich hohen Stellenwert wie der Flexibilisierung der Arbeitszeit wird man dem Ausbau von Teilzeitarbeitsplätzen einräumen können. An der Universität Passau sind in einem beträchtlichen Umfang Teilzeitarbeitsplätze vorhanden. Diese befinden sich aber fast ausschließlich in dem dem mittleren Dienst vergleichbaren Angestelltenbereich (z. B. Lehrstuhlsekretärinnen) und sind durchwegs mit Frauen besetzt. Frauen, die in diesem Bereich beschäftigt sind, decken die gesamte Bandbreite beruflicher Qualifikationen bis zum Hochschulabschluß ab. Von den im gehobenen Dienst einer Teilzeitbeschäftigung nachgehenden Frauen hat nur eine die Leitung eines Referats inne.

Teilzeitbeschäftigung folgt an der Universität Passau in der Regel auf einen Erziehungsurlaub und eine evtl. zusätzliche Beurlaubung zur Kinderbetreuung, um weiterhin Kindergarten- oder Schulkinder ausreichend betreuen zu können. Strebten Frauen früher eine Teilzeitbeschäftigung an, um Berufstätigkeit und Familienpflichten besser miteinander vereinbaren zu können, brachte das immer erhebliche Nachteile im Hinblick auf ihren **beruflichen Aufstieg** mit sich. Jetzt werden jedoch Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung in der Regel voll auf Wartezeiten für Beförderung und Bewährungsaufstieg angerechnet. Bei den verbeamteten Teilzeitbeschäftigten ist hierfür aber erforderlich, daß ihre Arbeitszeit mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit umfaßt. Zudem werden bei ihnen Teilzeitbeschäftigungen nur dann im vollen Umfang als Dienstzeit berücksichtigt, wenn sie ab dem 17.10.1995 geleistet wurden. Zeiten vor dem 17.10.1995 berechnen sich nach dem jeweils zu dieser Zeit geltenden Rechtsstand einschließlich der Anrechnungsgrenzen.

Außerdem obliegt es der Universität Passau nach dem Gleichstellungsgesetz, unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung und der personalwirtschaftlichen und organisatorischen Mög-



lichkeiten ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen zu schaffen und dies auch für **Stellen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben**. Grundsätzlich ist jede bestehende Stelle mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im gehobenen und höheren Dienst der Universität Passau teilzeitfähig und wird, soweit eine Ausschreibung erforderlich ist wegen Neu- oder Wiederbesetzung der Stelle, nach Prüfung der Teilzeitfähigkeit entsprechend ausgeschrieben. Voraussetzung für ein erfolgreiches Funktionieren dieser Teilzeitbeschäftigung ist dann die persönliche Abstimmung und Flexibilität der zusammenarbeitenden teilzeitbeschäftigten Leitungs- und Führungskräfte.

Während bisher die Bewilligung einer Teilzeitbeschäftigung bei Beamtinnen und Beamten nur unter bestimmten Voraussetzungen möglich war, soll für die Zukunft nach Plänen der Bayerischen Staatsregierung die voraussetzungslose Antragsteilzeitbeschäftigung eingeführt werden. Bei der Neueinstellung von Angestellten konnten bisher schon voraussetzungslos Teilzeit-Arbeitsverträge abgeschlossen werden. Bei den Beamtinnen und Beamten entfiel jedoch zukünftig die bisherige Regelung der arbeitsmarktbezogenen Teilzeitbeschäftigung. Aufgrund des Dienstrechtsreformgesetzes des Bundes waren im Vorgriff auf eine Änderung des Bayerischen Beamtengesetzes allerdings bereits seit März 1997 nicht mehr alle Voraussetzungen der einschlägigen Teilzeitschriften für die Gewährung einer Teilzeitbeschäftigung zu prüfen.

Die **familienbezogene Teilzeitbeschäftigung** soll nach den Plänen der Bayerischen Staatsregierung erhalten bleiben und dahingehend erweitert werden, daß in diesem Fall auch eine unterhältige Teilzeitbeschäftigung ermöglicht wird. Sie muß jedoch mindestens ein Viertel der regulären Arbeitszeit ausmachen.

Vollbeschäftigte Angestellte, die nicht zur Kinderbetreuung oder zur Pflege ihrer Angehörigen eine Teilzeitbeschäftigung beantragen, können von der Universität Passau verlangen, daß diese mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.

### 2.3.3 Beurlaubung

Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmer/innen können nach den im wesentlichen gleichlautenden Vorschriften der Urlaubsverordnung und des Bundeserziehungsgeldgesetzes **Erziehungsurlaub** bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes in Anspruch nehmen. Ferner kann **Sonderurlaub** ohne Dienstbezüge aus familienbezogenen Gründen gewährt werden. Dies ist möglich, wenn Beschäftigte mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende bzw. zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Der Sonderurlaub aus familienbezogenen Gründen wird befristet bewilligt mit der Möglichkeit der Verlängerung.

Besteht seitens Beschäftigter ein entsprechender Informationsbedarf, werden sie durch die Personalabteilung eingehend und individuell über alle dienstrechtlichen Möglichkeiten und Auswirkungen einer beabsichtigten Familienpause, Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung unterrichtet.

Bei der Beantragung des Erziehungsurlaubs muß nach den gesetzlichen Regelungen abschließend erklärt werden, für welchen Zeitraum oder für welche Zeiträume Erziehungsurlaub in Anspruch genommen wird. Dies bedeutet eine weitgehende Festlegung der Betroffenen, da eine vorzeitige Beendigung oder Verlängerung des Erziehungsurlaubs nach den gesetzlichen Regelungen nur mit Zustimmung des Dienstvorgesetzten möglich ist. Eine großzügigere Möglichkeit bietet jedoch die Universität Passau ihren Beschäftigten an, wenn sie vorerst zumindest für ein Jahr Erziehungsurlaub beantragen. Geht ein Verlängerungsantrag mindestens vier Monate vor Ablauf des Erziehungsurlaubs der Universität Passau zu, wird dieser antragsgemäß verlängert. Allerdings ist die Universität Passau mindestens sechs Monate vor Ablauf des Erziehungsurlaubs darüber zu informieren, ob die/der Beurlaubte eine Verlängerung des Erziehungsurlaubs plant. Die Betroffenen werden rechtzeitig auf ihre Informationspflicht hingewiesen.

Erstreckt sich die Verlängerung des Erziehungsurlaubs wiederum auf mindestens ein Jahr, besteht nochmals die Möglichkeit einer Verlängerung, wenn spätestens sechs Monate vor Ablauf des Erziehungsurlaubs ein entsprechender Antrag gestellt wird.

Werden die genannten **Fristen nicht eingehalten**, besteht **kein Anspruch auf Verlängerung** des Erziehungsurlaubs. Nur in einem Fall gibt es nach den gesetzlichen Regelungen einen Rechtsanspruch auf Verlängerung des Erziehungsurlaubs: Ein vorgesehener Wechsel in der Anspruchsberechtigung kann aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen.

Die Unterbrechung der Berufstätigkeit durch Erziehungsurlaub wirft vielfach Probleme bei der Besetzung dieser Arbeitsplätze bis zur Rückkehr der Beurlaubten und der allgemeinen Personalplanung auf. Die entstandenen Lücken müssen durch Ersatzkräfte mit befristeten Verträgen geschlossen werden, wenn keine universitätsinterne Vertretungslösung gefunden wird. Dies hat zur Folge, daß die Vorteile derjenigen, die eine Beurlaubung in Anspruch nehmen, zu Lasten derer gehen, die nun mit befristeten Arbeitsverträgen beschäftigt werden. Für die Betroffenen bedeutet dies nicht nur, daß sie lediglich zeitlich begrenzt über einen Arbeitsplatz verfügen, sondern in der Regel auch, daß für Frauen bei einer Unterbrechung wegen der Geburt eines Kindes die Möglichkeit der Rückkehr an den Arbeitsplatz nicht sichergestellt ist.

Daher werden alle Erziehungsurlaubberechtigten gebeten, nicht unabhängig von ihrer eigenen Planung die großzügigen Fristen und Festlegungszeiträume in Anspruch nehmen. Sie sollten einen entsprechenden Antrag auf Erziehungsurlaub stellen, wenn dessen Inanspruchnahme für länger als ein Jahr beabsichtigt ist. Außerdem sollte so bald wie möglich eine geplante Verlängerung des Erziehungsurlaubs beantragt werden.

Die Universität Passau wird bestrebt sein, daß entsprechend der Verpflichtung des Gleichstellungsgesetzes in geeigneten Fällen **Urlaubs- und Krankheitsvertretungen** sowie sonstige zulässig befristete Beschäftigungsmöglichkeiten auf Antrag vorrangig Beschäftigten angeboten werden, die aus familiären Gründen beurlaubt sind. Hierdurch soll ihnen die Möglichkeit eingeräumt werden, die Verbindung zum Beruf aufrechtzuerhalten.

Das Gleichstellungsgesetz fordert außerdem, Beschäftigte, die aus familiären Gründen beurlaubt sind und **vorzeitig wieder eine Voll- oder Teilzeitbeschäftigung anstreben**, bei der Neubesetzung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes unter Wahrung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung vorrangig zu berücksichtigen. Entsprechend wird bei der Universität Passau seit langem verfahren, insbesondere wenn eine wirtschaftliche Notlage der betroffenen Familie besteht.

Mit den Beurlaubten werden durch die Vorgesetzten Beratungsgespräche geführt, in denen sie über Einsatzmöglichkeiten während und nach der Beurlaubung informiert werden.

### 2.3.4 Wiedereinstellung

Es ist Ziel der Universität Passau, Beschäftigte, die aus familiären Gründen aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, unter Wahrung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, nach Möglichkeit wieder einzustellen. Dies gilt insbesondere für diejenigen Angestellten, die wegen Überschreitung der für die Beurlaubung zur Kinderbetreuung gültigen Fünf-Jahres-Grenze ihr Arbeitsverhältnis aufgelöst hatten.

Um über die unter 2.3.1 bis 2.3.4 angeführten Möglichkeiten hinaus eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten, bleibt außerdem zu hoffen, daß der Dienstherr Schritte einleitet, die bei bestimmten Tätigkeiten eine Erledigung der Arbeit teils zu Hause per Computer und Datenleitung ermöglichen. Ziel sollte die Telerarbeit in gemischter Form sein, in der die Beschäftigten ein bis drei Tage pro Woche im Büro arbeiten. Auf diese Weise bliebe der persönliche Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen erhalten.

## 2.4 Sprachliche Gleichbehandlung

Der Grundsatz der Gleichbehandlung verlangt auch, Frauen im Sprachgebrauch und Schriftverkehr wegen ihres Geschlechts nicht zu benachteiligen. Je nach den Umständen ist ein geschlechtsspezifisches oder geschlechtsneutrales Wort zu verwenden. Anzuknüpfen ist dabei stets an die Gesetzmäßigkeiten und Gebrauchskonventionen der deutschen Sprache.

Von der Universität Passau verwandte Formulare und Textbausteine werden innerhalb eines Jahres nach Bekanntgabe des Gleichstellungskonzeptes unter Berücksichtigung nachfolgender Grundsätze überprüft und ggf. überarbeitet.

### 2.4.1 Geschlechtsspezifische Bezeichnung für Einzelpersonen im Einzelfall

Ist eine bestimmte Einzelperson in einem Einzelfall zu bezeichnen, so berührt dies in aller Regel den Kernbereich ihrer Persönlichkeit als geschlechtsgeprägtes Wesen. Das Gebot der Gleichbehandlung verlangt hier eine geschlechtsbezogene (geschlechtsspezifische) Personenbezeichnung.

#### Beispiele

- Antragsteller - Antragstellerin
- Student – Studentin

### 2.4.2 Geschlechtsneutrale Bezeichnung bei Verallgemeinerungen

Geht es um die Bezeichnung einer unbestimmten Personenvielzahl aus Männern und Frauen für alle künftigen denkbaren Fälle, richtet sich das Gleichheitsgebot auf eine grundsätzlich geschlechtsneutrale Personenbezeichnung.

#### 2.4.2.1 Nutzung offenkundig neutraler Sprachformen

Zunächst sollte die begrenzte Zahl solcher Wörter genutzt werden, die - unabhängig von ihrem "grammatikalischen Geschlecht" - fähig sind, offenkundig geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen auszudrücken, und das gleichermaßen in der Einzahl wie auch in der Mehrzahl.

#### Beispiele

- Mensch, Person; -kraft, -hilfe, -schaft, -ung; jemand, wer; alle, die.

Zur Formulierung geschlechtsneutraler Personenbezeichnungen können ferner substantivierte Adjektive (Eigenschaftswörter) und Partizipien (Mittelwörter) verwendet werden. Geschlechtsneutrale Bedeutung haben sie jedoch nur im Plural.

#### Beispiele

- Die Angestellten, die Beschäftigten, die Bediensteten, die Studierenden.

Durch eine veränderte Gedankenführung oder durch Umstellen des Denkansatzes kann auf der "Satz-" oder "Textebene" mit einer eigenständigen, fallgerechten Lösung Geschlechtsneutralität hergestellt werden.

### **Beispiel**

- Der Personalrat wählt den Vorsitzenden. - Der Personalrat überträgt einem seiner Mitglieder den Vorsitz.

Weitere Informationen und Beispiele zur sprachlichen Gleichbehandlung enthält die Broschüre "Bürgernahe Sprache in der Verwaltung" (insb. Seite 46 - 65) des Bayer. Staatsministeriums des Inneren.

## **2.5 Literatur zur Gleichstellungsfragen**

Es ist dafür Sorge zu tragen, daß ein ausreichender Literaturbestand zu Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Frauenförderung in den Bibliotheken vorhanden ist.

## **2.6 Abschließende Bemerkung**

Im Anschluß an die dargelegten Möglichkeiten, Maßnahmen und Initiativen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern muß auch auf die gegebenen Rahmenbedingungen hingewiesen werden. Denn davon hängt letztendlich die Realisierbarkeit der Ziele und Forderungen des Gleichstellungsgesetzes sowie der selbstgesteckten Ziele der Universität Passau ab.

Aus dem Gleichstellungsgesetz ergibt sich kein Anspruch auf zusätzliche Haushaltsmittel oder Planstellen. Es ist ferner nicht zu erwarten, daß anderweitig zur unmittelbaren Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes zusätzliche Haushaltsmittel oder Planstellen bereitgestellt werden. Zudem sind die Möglichkeiten der Universität Passau zur Förderung des beruflichen Aufstiegs von Frauen wegen der ungünstigen Altersstruktur an der Universität Passau und den geltenden Beförderungswartezeiten sehr begrenzt.

Die Universität Passau kann sich daher nur bemühen, unter effektiver und flexibler Ausnutzung der vorhandenen Rahmenbedingungen die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern.

## **3. Kostenmäßige Auswirkungen**

Da keine Sondermittel zur Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes bereitgestellt wurden, läßt sich derzeit nicht beziffern oder abschätzen, wie sich diese kostenmäßig auswirken wird. Entsprechende Feststellungen sind möglich nach einer ersten Zwischenbilanz