

Gleichstellungsplan

Johann Heinrich von Thünen-Institut

2010 - 2013

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	1
Geltungsbereich	2
1. Ist-Analyse	3
1.1. Personalstruktur im vTI	3
1.1.1. Personalstruktur im vTI insgesamt (Etatstellen)	3
1.1.2. Personalstruktur nach Laufbahngruppen.....	4
1.1.3. Personalstruktur nach Laufbahnen in den Teilbereichen	5
1.1.4. Gemeinschaftliche Einrichtungen	7
1.1.5. Personalstruktur nach Besoldungs- und Entgeltgruppen	7
1.2. Drittmittelkräfte	8
1.3. Altersstruktur	9
1.4. Vorstellungsgespräche und Einstellungen	9
1.5. Funktionen.....	10
1.6. Beurteilungen	11
1.7. Beförderungen und Höhergruppierungen	11
1.8. Fortbildung	11
1.9. Auszubildende	12
1.10. Teilzeitbeschäftigung, Altersteilzeit und Beurlaubung	13
1.11. Telearbeit	15
1.12. Zusammenfassung.....	15
2. Ziele	16
3. Maßnahmen	17
3.1. Erhöhung der Anteile der Frauen in unterrepräsentierten Bereichen durch Einstellung und Nachbesetzung	17
3.2. Erhöhung von Frauen in Leitungs- und Führungspositionen	18
3.3. Paritätische Besetzung von vTI-Gremien	18
3.4. Verbesserte Qualifizierung durch gezielte Aus- und Fortbildung	19
3.5. Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung und Möglichkeiten der Beurlaubung und der Telearbeit	21
3.5.1. Elternzeit	21
3.5.2. Telearbeit	22
3.6. Sensibilisierung der Vorgesetzten zur Gleichstellung	22
3.7. Verhinderung unmittelbarer Diskriminierung von Frauen.....	22
3.8. Vereinbarkeit von Familie und Beruf	23
3.9. Schutz vor sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz.....	23
3.10. Sprachliche Gleichbehandlung von Männern und Frauen	24
3.11. Rechtsstellung und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten.....	25
Schlussbemerkung.....	27

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Beschäftigte des vTI am 30.06.2009.....	3
Abbildung 2	Beschäftigte des Teilbereichs Ländliche Räume am 30.06.2009	4
Abbildung 3	Beschäftigte des Teilbereichs Wald am 30.06.2009	4
Abbildung 4	Beschäftigte des Teilbereichs Fischerei am 30.06.2009.....	4
Abbildung 5	Beschäftigte in Gemeinschaftlichen Einrichtungen am 30.06.2009.....	4
Abbildung 6	Verteilung der Beschäftigten im Bereich Ökonomie nach Laufbahnen	6
Abbildung 7	Verteilung der Beschäftigten im Bereich Technologie.....	6
Abbildung 8	Verteilung der Beschäftigten im Bereich Ökologie	6
Abbildung 9	Verteilung der Etat- und Drittmittelstellen im vTI.....	8
Abbildung 10	Altersstruktur der vTI Beschäftigten	9

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Personalstruktur nach Laufbahngruppen	4
Tabelle 2	Personalstruktur im Teilbereich Ländliche Räume	5
Tabelle 3	Personalstruktur im Teilbereich Fischerei	6
Tabelle 4	Personalstruktur im Teilbereich Wald.....	7
Tabelle 5	Personalstruktur in den Gemeinschaftlichen Einrichtungen.....	7
Tabelle 6	Drittmittelbeschäftigte nach Laufbahngruppen.....	8
Tabelle 7	Leitende Funktionen im vTI.....	10
Tabelle 8	Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen nach Laufbahngruppen	12
Tabelle 9	Teilzeitbeschäftigte im Beamten- und Beschäftigtenverhältnis.....	13
Tabelle 10	Altersteilzeit im Beamten- und Beschäftigtenverhältnis	14
Tabelle 11	Beurlaubungen im Beamten- und Beschäftigtenverhältnis	14
Tabelle 12	Telearbeit nach Laufbahngruppen	15

Vorwort

Die Gleichstellung von Männern und Frauen sicherzustellen und zu fördern gehört zu den im Grundgesetz verankerten Pflichten des Staates. Das am 05.12.2001 in Kraft getretene Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG) trägt diesem Auftrag Rechnung. Es schreibt das Frauenförderungsgesetz von 1994 fort und entwickelt seine Instrumente weiter, um eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in der öffentlichen Verwaltung zu erreichen.

Zu den wesentlichen Zielen dieses Gesetzes zählt nach § 1 die Gleichstellung von Frauen und Männern. Darüber hinaus soll das Gesetz aber auch zur Beseitigung bestehender und Verhinderung künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts beitragen und die Voraussetzungen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsfähigkeit bei Frauen und Männern verbessern.

Der Gleichstellungsplan, der gemäß § 11 BGleG zu erstellen ist, dient der Konkretisierung und Realisierung des in Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes vorgegebenen verfassungsrechtlichen Auftrags:

„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.“

Der Gleichstellungsplan stellt ein wesentliches Instrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung dar. Zu seiner Umsetzung sind die Personalverwaltung und alle Vorgesetzten verpflichtet. Er muss die Situation der Frauen im Vergleich zu der der männlichen Beschäftigten beschreiben und die bisherige Förderung von Frauen auswerten. Er definiert konkrete Zielvorgaben, die die Durchsetzung notwendiger personeller und organisatorischer Verbesserungen für Frauen unter Berücksichtigung der organisatorischen Strukturen des Johann Heinrich von Thünen – Institutes, Bundesforschungsinstitut für Ländliche Räume, Wald und Fischerei (vTI) zum Inhalt haben.

Die Dienststellen des Bundes sind verpflichtet, alle vier Jahre unter frühzeitiger Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten einen Gleichstellungsplan zu erstellen und diesen nach zwei Jahren den aktuellen Entwicklungen anzupassen.

Da dies der erste Gleichstellungsplan nach Gründung des vTI am 01.01.2008 ist, fehlt die Grundlage zu bewerten, ob die gesetzten Ziele der Vergangenheit erfolgreich umgesetzt werden konnten.

Geltungsbereich

Das vTI ist aus drei Forschungseinrichtungen des Bundesministeriums für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (BMELV) hervorgegangen: der Bundesforschungsanstalt für Fischerei, der Bundesforschungsanstalt für Forst- und Holzwirtschaft und Teilen der Bundesforschungsanstalt für Landwirtschaft. Alle drei Einrichtungen hatten beim Übergang in das vTI einen geltenden Gleichstellungsplan.

Der Gleichstellungsplan gilt vom 01.01.2010 bis zum 31.12.2013. Er wurde auf Grundlage der zum 30.06.2009 erhobenen statistischen Daten erstellt.

Der vorliegende Gleichstellungsplan gilt für das vTI mit allen seinen Organisationseinheiten und allen am vTI beschäftigten Personen einschließlich der aus Drittmitteln finanzierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

1. Ist-Analyse

1.1. Personalstruktur im vTI

Im Rahmen einer IST-Analyse soll im ersten Kapitel die Situation der weiblichen und männlichen Beschäftigten beschrieben werden. Dabei wird die Repräsentanz der Geschlechter nach Status und Laufbahngruppe aufgeschlüsselt.

Die vorliegenden Daten wurden zum Stichtag 30.06.2009 erhoben und waren in dieser Form auch Grundlage der Gleichstellungstatistik 2009.

In diesem Kapitel werden nur die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigt, die auf Etatstellen beschäftigt waren. Die Drittmittelbeschäftigten werden in einem späteren Kapitel betrachtet. Die Zahlen der Beschäftigten auf Etatstellen umfassen auch Vertretungskräfte für beurlaubte oder auf bestimmte Zeit teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

1.1.1. Personalstruktur im vTI insgesamt (Etatstellen)

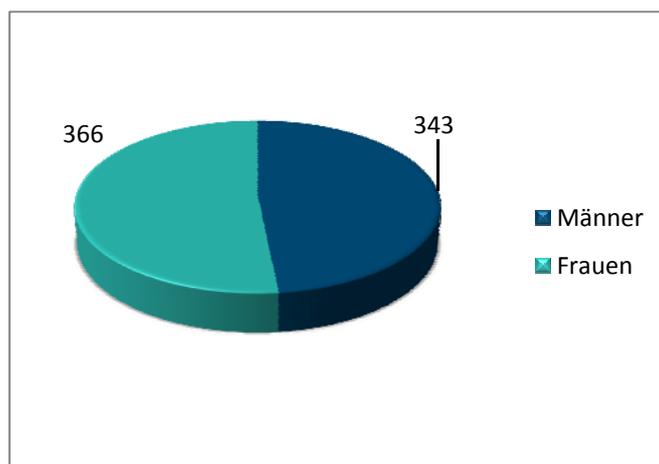


Abbildung 1 Beschäftigte des vTI am 30.06.2009

Zum Stichtag 30.06.2009 waren insgesamt 709 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Etatstellen beschäftigt. Davon waren 366 (51,6%) Frauen.

Die Verteilung des Frauenanteils in den einzelnen Teilbereichen ist dabei nicht gleichmäßig.

Die nachstehenden Abbildungen zeigen die Verteilung des Frauenanteils in den drei Teilbereichen Ländliche Räume, Wald und Fischerei und der Gemeinschaftlichen Einrichtungen.

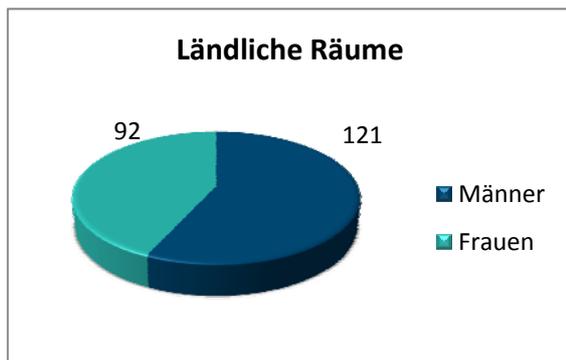


Abbildung 2 Beschäftigte des Teilbereichs Ländliche Räume am 30.06.2009

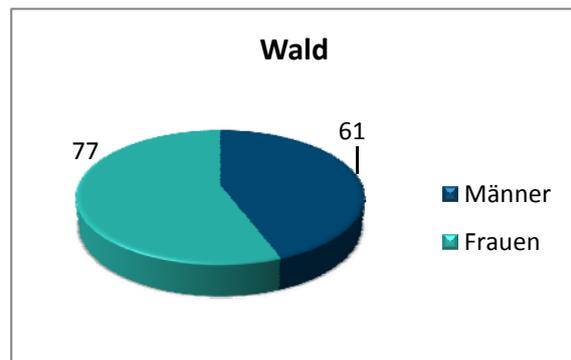


Abbildung 3 Beschäftigte des Teilbereichs Wald am 30.06.2009

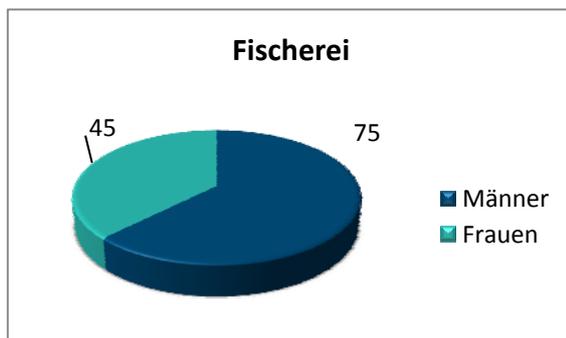


Abbildung 4 Beschäftigte des Teilbereichs Fischerei am 30.06.2009

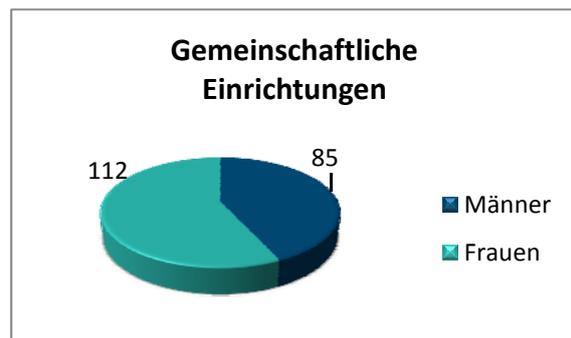


Abbildung 5 Beschäftigte in Gemeinschaftlichen Einrichtungen am 30.06.2009

Während im Teilbereich Wald der Frauenanteil überwiegt, gibt es in den Teilbereichen Ländliche Räume und Fischerei einen deutlich höheren Anteil an männlichen Beschäftigten. Die Gemeinschaftlichen Einrichtungen (Informationstechnik, Fachinformationszentrum, Verwaltung und Leitungsbereich) haben einen höheren Frauenanteil.

1.1.2. Personalstruktur nach Laufbahngruppen

Die nachstehende Tabelle zeigt die Aufteilung der Beschäftigten des vTI nach Laufbahnzugehörigkeit. Die Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, also der prozentuale Anteil unter 50 liegt, sind farblich hervorgehoben:

	Frauen				Männer				Insgesamt	
	Beamtinnen	Tarifbeschäftigte	Gesamt		Beamte	Tarifbeschäftigte	Gesamt		abs.	%
			abs.	%			abs.	%		
HD	18	16	34	18,0	97	58	155	82,0	189	26,7
GD	7	29	36	41,4	3	48	51	58,7	87	12,3
MD	2	255	257	68,5	8	110	118	31,5	375	52,9
ED		39	39	67,1		19	19	32,8	58	8,1
Gesamt	27	339	366		108	235	343		709	100

Tabelle 1 Personalstruktur nach Laufbahngruppen

Am 30.06.2009 waren im höheren Dienst 34 Frauen (18 %), im gehobenen Dienst 36 Frauen (41,4 %), im mittleren Dienst 257 (68,5 %) und im einfachen Dienst 39 Frauen (67,2 %) beschäftigt.

Deutlich unterrepräsentiert sind Frauen im höheren Dienst, aber auch im gehobenen Dienst liegt ihr Anteil unter dem der Männer. Im mittleren wie im einfachen Dienst ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten höher als der Anteil der männlichen Beschäftigten.

1.1.3. Personalstruktur nach Laufbahnen in den Teilbereichen

Wie in der Gesamtübersicht bereits dargestellt wurde, wirkt sich die Unter- und die Überrepräsentanz der weiblichen Beschäftigten in den einzelnen Teilbereichen unterschiedlich aus. Hierzu die nachstehenden Übersichten, gegliedert nach Laufbahngruppen.

Teilbereich Ländliche Räume

	Frauen				Männer				Insgesamt	
	Beamtinnen	Tarif- beschäftigte	Gesamt		Beamte	Tarif- beschäftigte	Gesamt		abs.	%
			abs.	%			abs.	%		
HD	8	11	19	23,7	45	21	61	76,3	80	37,6
GD		6	6	23,1		21	20	77,3	26	12,2
MD		61	60	63,7		35	34	36,2	94	44,1
ED		7	7	53,5		6	6	46,2	13	6,1
Gesamt	8	85	92		45	83	121		213	100

Tabelle 2 Personalstruktur im Teilbereich Ländliche Räume

Im Bereich Ländliche Räume sind Frauen im höheren und gehobenen Dienst deutlich unterrepräsentiert.

Den Teilbereich Ländliche Räume bilden 7 Institute der ehemaligen Bundesforschungsanstalt für Landwirtschaft (FAL). Die Forschungsschwerpunkte der heutigen Institute lassen sich analog zu den Forschungsbereichen der ehemaligen FAL in die drei Bereiche Ökonomie, Technik und Ökologie einteilen. Dabei erkennt man, dass selbst im Teilbereich Ländliche Räume die Unterrepräsentanz von Frauen sehr unterschiedlich verteilt ist. Der höhere Dienst, welcher den wissenschaftlichen Bereich und Aufgaben mit Führungspositionen abdeckt, ist in allen drei Forschungsschwerpunkten unterrepräsentiert.

Während im Bereich Ökologie das Gesamtverhältnis Frauen zu Männern nahezu ausgeglichen ist, fällt im Bereich Technologie deutlich eine Unterrepräsentanz von Frauen auf (15 Frauen gegenüber 32 Männern). Im höheren Dienst ist keine Frau beschäftigt.

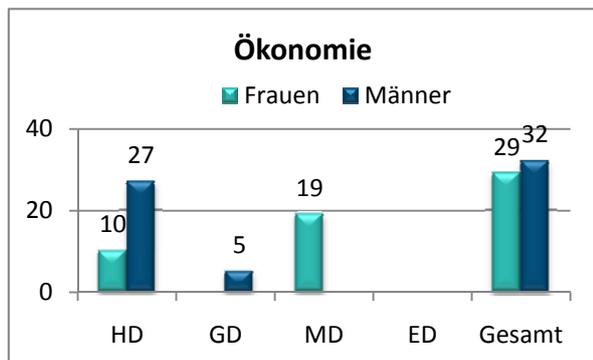


Abbildung 6 Verteilung der Beschäftigten im Bereich Ökonomie nach Laufbahnen

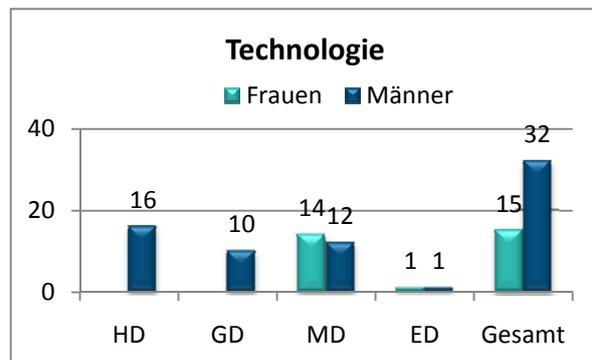


Abbildung 7 Verteilung der Beschäftigten im Bereich Technologie

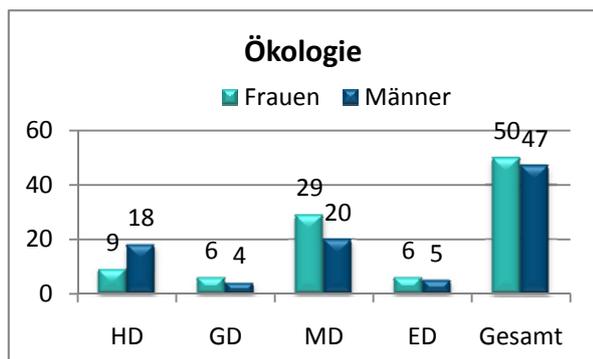


Abbildung 8 Verteilung der Beschäftigten im Bereich Ökologie

Teilbereich Fischerei

	Frauen				Männer				Insgesamt	
	Beamtinnen	Tarif- beschäftigte	Gesamt		Beamte	Tarif- beschäftigte	Gesamt		abs.	%
			abs.	%			abs.	%		
HD	3	1	4	8,9	26	15	41	91,1	45	37,5
GD		2	2	28,6		5	5	71,4	7	5,8
MD		38	38	57,6		28	28	42,4	66	55,0
ED		1	1	50,0		1	1	50,0	2	1,7
Gesamt	3	42	45		26	49	75		120	100

Tabelle 3 Personalstruktur im Teilbereich Fischerei

Im Teilbereich Fischerei sind Frauen im erheblichen Maße im höheren Dienst unterrepräsentiert. Dies gilt sowohl für den Beamten- als auch den Tarifbereich. Mit vier Mitarbeiterinnen in dieser Laufbahngruppe liegt ihr Anteil bei nur 8,9 %. Auch im gehobenen Dienst sind Frauen unterrepräsentiert.

Teilbereich Wald

	Frauen				Männer				Insgesamt	
	Beamtinnen	Tarif- beschäftigte	Gesamt		Beamte	Tarif- beschäftigte	Gesamt		abs.	%
			abs.	%			abs.	%		
HD	5	3	8	15,7	29	14	43	84,3	51	37,0
GD		6	6	46,2	1	6	7	53,8	13	9,4
MD		60	60	85,7	8	10	10	14,3	70	50,7
ED		3	3	75,0		1	1	25,0	4	2,9
Gesamt	5	72	77		30	31	61		138	100

Tabelle 4 Personalstruktur im Teilbereich Wald

Im Teilbereich Wald sind Frauen im höheren Dienst unterrepräsentiert. Wie auch in den anderen Teilbereichen gehören die meisten weiblichen Beschäftigten der Laufbahngruppe des mittleren Dienstes an.

1.1.4. Gemeinschaftliche Einrichtungen

	Frauen				Männer				Insgesamt	
	Beamtinnen	Tarif- beschäftigte	Gesamt		Beamte	Tarif- beschäftigte	Gesamt		abs.	%
			abs.	%			abs.	%		
HD	2		2	22,3	5	2	7	77,8	9	4,7
GD	7	15	22	48,6	2	21	23	51,3	45	22,8
MD	2	64	66	59,4	8	37	45	40,5	111	56,3
ED		22	22	68,7		10	10	31,3	32	16,2
Gesamt	11	101	112		15	70	85		197	100

Tabelle 5 Personalstruktur in den Gemeinschaftlichen Einrichtungen

In den Gemeinschaftlichen Einrichtungen ist der Anteil der Frauen im höheren Dienst geringer als der Anteil der männlichen Beschäftigten. Nahezu gleich sind die Anteile im gehobenen Dienst, wenngleich hier der Anteil der beamteten Beschäftigten bei den Frauen deutlich höher ist als bei den Männern. Die meisten weiblichen Beschäftigten sind in den Gemeinschaftlichen Einrichtungen im mittleren Dienst zu finden.

1.1.5. Personalstruktur nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Auffällig ist, dass in den oberen Besoldungs- und Entgeltgruppen jeder Laufbahngruppe der Frauenanteil wesentlich geringer ist als der Anteil der männlichen Beschäftigten. Näheres siehe Anhang A.1

1.2. Drittmittelkräfte

Am 30.06.2009 standen 232 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, das sind 24,6 % aller Beschäftigten, in aus Drittmitteln (64%) und aus Sondermitteln des BMELV (36%) finanzierten Arbeitsverhältnissen. Darunter fallen aber auch befristet zugewiesene Stellen. Reine Projektmittel machen mit 64 % jedoch den Großteil der Drittmittel aus.

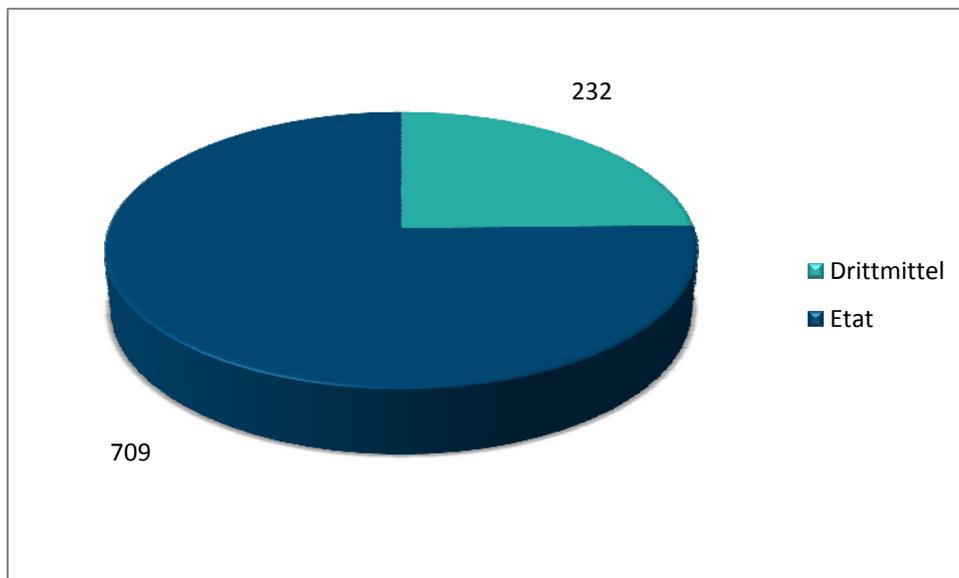


Abbildung 9 Verteilung der Etat- und Drittmittelstellen im vTI

Von den 232 aus befristeten Mitteln finanzierten Beschäftigten waren 117 Frauen, so dass hier eine Gleichverteilung zwischen Frauen (50,8%) und Männern (49,2%) zum Stichtag 30.06.2009 vorliegt.

Die nachstehende Tabelle gibt einen Überblick über die Verteilung der Drittmittelbeschäftigten auf die Laufbahnen:

	Frauen	Männer	Gesamt
Höherer Dienst	74	84	158
Gehobener Dienst	8	9	17
Mittlerer Dienst	32	22	54
Einfacher Dienst	3	1	4

Tabelle 6 Drittmittelbeschäftigte nach Laufbahngruppen

Von den Drittmittelbeschäftigten arbeiteten 110 in Vollzeit und 122 in Teilzeit. Die hohe Quote der Teilzeitbeschäftigung liegt in der Natur der Drittmittelforschung, die neben der Bearbeitung projektbezogener Forschungsaufgaben für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des höheren Dienstes häufig die Möglichkeit eröffnet, die Tätigkeiten und Ergebnisse zur eigenen Aus- und Fortbildung (z.B. Promotion) zu nutzen.

1.3. Altersstruktur

Die nachstehende Abbildung gibt einen Überblick über die Altersstruktur aller im vTI Beschäftigten (Dauerbeschäftigte und Drittmittelbeschäftigte).

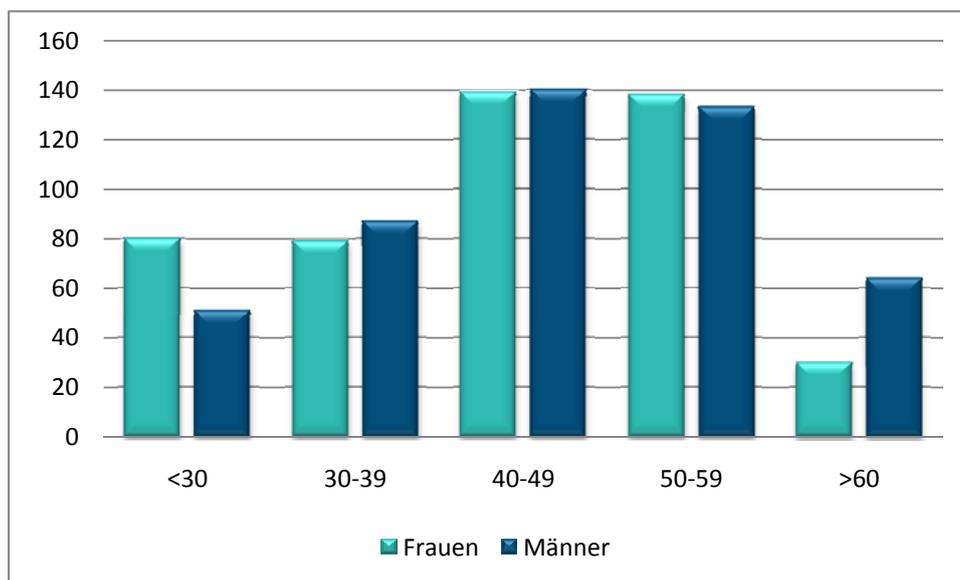


Abbildung 10 Altersstruktur der vTI Beschäftigten

In der Darstellung der Altersstruktur ist abzulesen, dass in den Altersgruppen 40-49 Jahre und 50-59 Jahre die Mehrheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vertreten ist.

Bis zum 30.06.2010 werden wegen Erreichen der Altersgrenze zwei Frauen (Tarifbeschäftigte, mittleren Dienstes) und 6 Männer (3 Beamte, davon zwei des höheren und einer des gehobenen Dienstes und 3 Tarifbeschäftigte, davon zwei des höheren und einer des einfachen Dienstes) ausscheiden.

1.4. Vorstellungsgespräche und Einstellungen

Im Zeitraum vom 01.07.2008 bis 30.06.2009 wurden mit 233 Frauen und 210 Männer Bewerbungsgespräche geführt, die statistisch erfasst worden sind. Die darüber hinaus eingegangenen Bewerbungen, die nicht zu einer Einladung zum Vorstellungsgespräch geführt haben, wurden nicht statistisch erfasst.

Eingestellt wurden im höheren Dienst 26 Frauen und 30 Männer, im gehobenen Dienst 2 Frauen und 3 Männer, im mittleren und einfachen Dienst 12 Frauen und 10 Männer. Die Einstellungen erfolgten in den meisten Fällen **befristet**. Übersicht zu den Bewerbungen im Vergleich zu entsprechenden Einstellungen s. Anhang A.2.

1.5. Funktionen

Die Leitung des vTI obliegt gemäß Satzung des vTI der Präsidentin bzw. dem Präsidenten.

Seit Gründung am 01.01.2008 wurde das Amt des Präsidenten des vTI kommissarisch von einem Mann ausgeübt. Mit Erreichen der Altersgrenze trat dieser zum 01.07.2009 seinen Ruhestand an. Sein Nachfolger übte das Amt des Präsidenten bis zum 03.09.2009 kommissarisch aus und wurde an diesem Tag offiziell in das Amt des Präsidenten eingeführt. Neben 14 Institutsleitern wurde ein Institut bis zum 31.07.2009 von einer Frau geführt. Seit ihrem Ausscheiden wurde das Institut kommissarisch vom Stellvertreter geleitet. Zum 01.11.2009 wurde ein neuer Institutsleiter bestellt.

Dienstverhältnis		Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beamtinnen/Beamte/Tarifbeschäftigte					
Dienststellenleitung					
Institutsleitung					
	B 3	1	2		
	B 2		6		
	B 1		2		
	A 16		1		
	A 15 / E 15Ü		2		
	A 14	2	1		
	A 13				
Fachbereichs- und Laborleitung					
	B 1		6		
	A 16, A 15 / E 15	3	7		
	A 14 / E 14	1	11		
	A 13 / E 13	2	12	1	
Höherer Dienst gesamt		9	50	1	
Gehobener Dienst					
Sachgebietsleitung					
	A 13g				
	A 12 / E 12	1	1		
	A 11 / E 11	1			
	A 10 , A 9/ E 10, E 9	1	6		
Gehobener Dienst gesamt		3	7		
Insgesamt		12	58	1	
Stichtag 01.07.2009					

Tabelle 7 Leitende Funktionen im vTI

Nach § 6 der Satzung des vTI wird für das Bundesforschungsinstitut ein Kollegium gebildet. Das Kollegium setzt sich zusammen aus der Präsidentin bzw. dem Präsidenten, den Institutsleiterinnen und Institutsleitern sowie wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Letztere werden für vier Jahre von den nach der Wahlordnung wahlberechtigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern des vTI gewählt. Das Kollegium berät die Präsidentin bzw. den Präsidenten in Form von Empfehlungen bei der Wahrnehmung ihrer bzw. seiner Aufgaben. Im Kollegium des vTI sind von 30 Mitgliedern zzt. zwei hinzu gewählte Wissenschaftler/-innen vertreten.

1.6. Beurteilungen

Im Bereich der beamteten Beschäftigten wurden vom 01.07.2008 bis zum Stichtag der Datenerhebung am 30.06.2009 79 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beurteilt, darunter waren 23 Frauen.

Spitzennoten, das sind die beiden besten im Berichtszeitraum in der jeweiligen Besoldungsgruppe vergebenen Noten, die zugleich über dem Durchschnitt liegen, erhielten von den weiblichen Beurteilten 34,8 %. Bei den männlichen Beamten, die beurteilt wurden, lag der Anteil der vergebenen Spitzennoten bei 53,6 %.

1.7. Beförderungen und Höhergruppierungen

Im Zeitraum vom 01.07.2008 bis 30.06.2009 wurden 7 männliche Beamte im höheren Dienst befördert; im gleichen Zeitraum wurde keine Beamtin befördert. Höhergruppiert wurden in diesem Zeitraum 8 Frauen und 2 Männer. Von den 8 Frauen sind 6 im mittleren Dienst beschäftigt und 2 im gehobenen Dienst. Übersicht zu Beförderungen und Höhergruppierung siehe Anhang A.3.

1.8. Fortbildung

In der Zeit vom 01.07.2008 bis 30.06.2009 haben an den internen und externen Fortbildungsveranstaltungen insgesamt 174 Beschäftigte teilgenommen. Das Fortbildungsangebot wird überwiegend von den Mitarbeiterinnen des mittleren Dienstes angenommen. Auffällig dabei ist, dass mehr als die Hälfte dieser Schulungen im Bereich des MS-Office-Paketes stattfanden.

Von 204 Fortbildungsveranstaltungen thematisierten insgesamt 118 Kurse das MS-Office-Paket. Lediglich 71 Fortbildungen waren fachspezifischer Natur und dienten dazu, sich berufsspezifisches Wissen anzueignen und zu vertiefen. 15 der Veranstaltungen thematisierten soziale Kompetenzen, sogenannte „Soft-Skills“, wie Kommunikation, Rhetorik, Argumentations- oder Präsentationstechniken.

Laufbahn	weiblich	männlich	gesamt	Themen
Höherer Dienst	17	23	52	27 MS-Office 17 fachspezifische Veranstaltungen 8 Soft-Skills
Gehobener Dienst	15	13	45	14 MS-Office 26 fachspezifische Veranstaltungen 5 Soft-Skills
Mittlerer Dienst	80	25	107	77 MS-Office 28 fachspezifische Veranstaltungen 2 Soft-Skills
Einfacher Dienst	1			MS-Office

Tabelle 8 Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen nach Laufbahngruppen

Einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben an mehreren Veranstaltungen teilgenommen.

1.9. Auszubildende

Das vTI bildet in den nachstehenden Ausbildungsberufen aus:

- Anlagenmechaniker/in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik
- Biologielaborant/in
- Chemielaborant/in
- Elektroniker/in für Energie und Gebäudetechnik
- Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste
- Gärtner/in Fachrichtung Baumschule
- Industriemechaniker/in Fachrichtung Betriebstechnik
- Kauffrau/Kaufmann für Bürokommunikation
- Landwirt/in (Ökologischer Landbau)
- Mechaniker/-in für Land-und Baumaschinentechnik
- Systemelektroniker/in
- Tischler/in
- Verwaltungsfachangestellte/r

Zum Stichtag 30.06.2009 standen 25 junge Menschen in einem Ausbildungsverhältnis mit dem vTI, davon waren 12 Frauen.

Anhand der Wahl der Ausbildungsberufe lässt sich erkennen, dass es geschlechtsspezifisch typische Berufe gibt. In den „klassischen“ Frauenberufen Kauffrau/Kaufmann für Bürokommunikation, Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste und Biologielaborant/in überwiegt der Anteil der weiblichen Auszubildenden. Lediglich in den Ausbildungsberufen Elektroniker/in für Energie und Gebäudetechnik, Landwirt/in und Tischler/in sind weibliche Auszubildende in „klassischen“ Männerberufen wiederzufinden.

1.10. Teilzeitbeschäftigung, Altersteilzeit und Beurlaubung

Flexiblere Arbeitsgestaltung ist eine Möglichkeit, Familie und Beruf zu vereinbaren. Das vTI praktiziert im Rahmen der geltenden Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit vielfältige Lösungen. Dabei wird in der Regel den Wünschen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprochen und die vereinbarte Arbeitszeit bei Bedarf sehr flexibel gestaltet. Neben der traditionellen Gleitzeit gibt es Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung und der Beurlaubung.

Am vTI gibt es derzeit 84 unterschiedliche Teilzeitmodelle mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 7,8 bis 38,5 Stunden, die auf einen bis fünf Arbeitstage in der Woche aufgeteilt sind.

Das vTI bietet seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern damit ein hohes Maß an Flexibilität in der Arbeitszeit an.

Teilzeitbeschäftigt waren zum Stichtag 30.06.2009 268 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, darunter 215 Frauen und 53 Männer.

Die vorliegenden Zahlen verdeutlichen, dass die Teilzeitbeschäftigung hauptsächlich eine von Frauen gewählte Arbeitsform ist. Es lässt daher die Vermutung zu, dass in der Regel die Frauen Familienpflichten und Berufstätigkeit miteinander vereinbaren.

Teilzeitbeschäftigung im vTI (auf Etat- und Drittmittelstellen)						
	Frauen			Männer		
	gesamt	in Teilzeit abs.	%	gesamt	in Teilzeit abs.	%
Beamte	27	6	22,2	108	3	2,8
Tarifbeschäftigte	339	209	61,7	235	50	21,3
Gesamt	426	215	50,5	343	53	15,5

Tabelle 9 Teilzeitbeschäftigte im Beamten- und Beschäftigtenverhältnis

Altersteilzeit ist eine besondere Form der Teilzeit, die für Tarifbeschäftigte des öffentlichen Dienstes im Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) geregelt wird. Parallel hierzu wurde die Altersteilzeit für Beamtinnen und Beamte eingeführt.

In der Vergangenheit konnten Beschäftigte zwischen der Teilzeitbeschäftigung und der Altersteilzeit im Blockmodell wählen. Das Blockmodell gliederte sich in eine Arbeitsphase mit der bisherigen Arbeitszeit und eine sich anschließende Freistellungsphase. Die hierdurch resultierenden personalwirtschaftlichen Probleme führten dazu, dass dieses Modell seit dem Jahr 2006 nicht mehr angeboten wurde.

Altersteilzeit ist grundsätzlich nur ab dem 60. Lebensjahr in Teilzeit möglich. Bei Schwerbehinderung kann sie ausnahmsweise bereits ab dem 55. Lebensjahr bewilligt werden.

Als Ausnahme bestand für die Berufsgruppe der Kraftfahrer auch nach dem Jahr 2006 die Möglichkeit, das Blockmodell zu wählen. Von dieser Möglichkeit machte ein Kraftfahrer Gebrauch.

Im Rahmen der sozialverträglichen Maßnahmen zur Umsetzung des Konzeptes für eine zukunftsfähige Ressortforschung wurde das Blockmodell für Beschäftigte des mittleren Dienstes angeboten. Diese Möglichkeit haben 8 Frauen und 2 Männer genutzt.

Eine Bewilligung der Alterszeit konnte nur noch bis zum 31.12.2009 erfolgen. Das Altersteilzeitgesetz und der Tarifvertrag zur Altersteilzeit liefen zu diesem Stichtag aus. Ein Grund hierfür sind die hohen Kosten, die durch die Altersteilzeit entstanden sind und den Bundeshaushalt belastet haben. Zum Stichtag 30.06.2009 standen 13 Frauen und 16 Männer in Altersteilzeit.

	Altersteilzeit im vTI					
	Frauen			Männer		
	<i>gesamt</i>	<i>in Teilzeit</i>		<i>gesamt</i>	<i>in Teilzeit</i>	
	abs.	%	abs.	%		
Beamte	27			108	7	6,5
Tarifbeschäftigte	339	13	3,8	235	9	3,8
Gesamt	426	13	3,0	343	16	4,7

Tabelle 10 Altersteilzeit im Beamten- und Beschäftigtenverhältnis

Auch von der Möglichkeit der Beurlaubung haben mehr Frauen als Männer Gebrauch gemacht.

	Beurlaubungen im vTI					
	Frauen			Männer		
	<i>gesamt</i>			<i>gesamt</i>		
	abs.	%	abs.	%		
Beamte	27	2	7,4	108	3	2,8
Tarifbeschäftigte	339	12	3,5	235	4	1,7
Gesamt	426	14	3,2	343	7	2,0

Tabelle 11 Beurlaubungen im Beamten- und Beschäftigtenverhältnis

1.11. Telearbeit

Telearbeit im vTI								
	Frauen			Männer			Insgesamt	
	<i>gesamt</i>	<i>abs.</i>	<i>%</i>	<i>gesamt</i>	<i>abs.</i>	<i>%</i>	<i>abs.</i>	<i>%</i>
HD	34	8	23,5	155	21	13,5	29	37,1
GD	36	2	5,6	51	3	5,9	5	11,4
MD	257	2	0,8	118	1	0,8	3	1,6
Gesamt	327	12	29,9	324	25	2,0	37	31,9

Tabelle 12 Telearbeit nach Laufbahngruppen

Im vTI besteht die Möglichkeit der alternierenden Telearbeit. Hierbei besitzen die Beschäftigten einen Arbeitsplatz in einer Organisationseinheit des vTI, haben darüber hinaus aber noch einen Anteil ihrer Arbeitszeit vereinbart, den sie von zu Hause aus leisten können.

Die Telearbeit wird insgesamt von 37 Beschäftigten des vTI genutzt, wobei der Männeranteil bei 68 % (25 Männer) und der Frauenanteil bei 32 % (12 Frauen) liegt.

Nicht jeder Arbeitsplatz ist geeignet für die Telearbeit. Laborarbeiten und Tätigkeiten in Sekretariaten, typische Aufgaben des mittleren Dienstes, lassen sich oft nicht von zu Hause aus bearbeiten. So erklärt sich der geringe Anteil an Beschäftigten des mittleren Dienstes, die die Möglichkeit der Telearbeit wahrnehmen. Hier sind es 3 Beschäftigte, wobei 1 Mann und 2 Frauen vertreten sind. Auch im gehobenen Dienst nutzen nur 5 Beschäftigte die Möglichkeit der Telearbeit (2 Frauen und 3 Männer).

Hauptsächlich wird die Telearbeit im wissenschaftlichen Bereich genutzt. Hier haben 29 Beschäftigte (8 Frauen und 21 Männer) diese Arbeitsform vereinbart.

1.12. Zusammenfassung

- Mehr als die Hälfte aller Beschäftigten sind Frauen
- Frauen sind in Leitungs- und Vorgesetztenpositionen, besonders im höheren Dienst, deutlich unterrepräsentiert
- Der Frauenanteil im Bereich der Tarifbeschäftigten ist deutlich höher als bei den im Beamtenverhältnis stehenden Beschäftigten
- Teilzeitbeschäftigung wird überwiegend von Frauen praktiziert

2. Ziele

Aus der Analyse der Personalstruktur lassen sich im Sinn der Gleichstellung folgende Ziele definieren:

- Erhöhung des Anteils der Frauen in unterrepräsentierten Laufbahngruppen und Laufbahnen
- Erhöhung des Anteils der Frauen in Leitungs- und Vorgesetztenfunktionen
- Verbesserte Qualifizierung durch gezielte Aus- und Fortbildung
- Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung auch bei Männern

Darüber hinaus hat sich das vTI folgende Ziele gesetzt:

- Paritätische Besetzung von vTI-Gremien
- Weitere Sensibilisierung der Vorgesetzten zur Gleichstellung
- Verhinderung unmittelbarer Diskriminierung von Frauen
- Weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Schutz vor sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz
- Sprachliche Gleichbehandlung von Männern und Frauen

3. Maßnahmen

Zum Erreichen der oben aufgeführten Ziele müssen Maßnahmen der Personalentwicklung gezielt formuliert und umgesetzt werden. Im Rahmen einer geschlechtergerechten Personalkultur müssen sich die Maßnahmen auf alle Bereiche der Personalentwicklung erstrecken. Dazu zählen im Wesentlichen:

- Ausschreibung und Personalauswahl
- Fortbildung
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs

3.1. Erhöhung der Anteile der Frauen in unterrepräsentierten Bereichen durch Einstellung und Nachbesetzung

Im vTI sind Frauen in den Bereichen

- Beamtinnen des höheren und mittleren Dienstes
- Tarifbeschäftigte des höheren und gehobenen Dienstes

unterrepräsentiert.

Soweit gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung (Qualifikation) vorliegen, wird die Erhöhung des Frauenanteils durch eine vorrangige Berücksichtigung von Frauen bei Neueinstellungen bzw. Nachbesetzungen freier Stellen sowie bei Verbeamtungen erreicht. Das bedeutet, dass die Einstellung eines männlichen Bewerbers in diesem Fall zu begründen ist.

Bei Vorliegen gleicher Qualifikationen sollen bei der Besetzung von Arbeitsplätzen in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu Vorstellungsgesprächen oder besonderen Auswahlverfahren mindestens ebenso viele Frauen wie Männer eingeladen werden. Oft gehen nicht in gleicher Zahl Bewerbungen von Frauen und Männern mit gleicher Qualifikation ein, so dass diese Maßgabe häufig nicht erfüllt werden kann.

Stellenausschreibungen müssen grundsätzlich auf beide Geschlechter zugeschnitten sein. In den unterrepräsentierten Bereichen müssen Frauen jedoch explizit zur Bewerbung aufgefordert werden. Dabei kann der Ausschreibungstext neben der gezielten Aufforderung zur Bewerbung auch den Hinweis auf flexible Arbeitszeiten und Arbeitsformen enthalten.

Ein Standard für Stellenausschreibungen in einem der von Frauen unterrepräsentierten Bereiche könnte sein: "Das vTI gewährleistet und fördert die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern. Wir möchten den Frauenanteil im wissenschaftlichen Bereich [oder auf Leitungsebene] erhöhen und fordern Frauen daher ausdrücklich auf, sich zu bewerben. Eine Teilzeitbeschäftigung ist

grundsätzlich möglich. Wir erwarten persönliches Engagement und Motivation, Teamfähigkeit und Kommunikationssicherheit und bieten im Gegenzug flexible Arbeitsgestaltung und –formen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten unterstützt.“

Um Frauen besser anzusprechen, sollen Stellenausschreibungen zusätzlich in geeigneten speziellen Netzwerken veröffentlicht werden (z.B. Frauen im Ingenieurberuf – fib).

Da die Einstellungen im höheren Dienst in der Regel im Beschäftigtenverhältnis erfolgen, kommt diesem Bereich eine besondere Bedeutung zu. Die angestellten Beschäftigten bilden nach mehrjähriger wissenschaftlicher Tätigkeit den Kreis der Bewerberinnen und Bewerber für ein anstehendes Verbeamtungsverfahren. Je größer die Anzahl der für diesen Kreis in Frage kommenden Wissenschaftlerinnen ist, desto eher kann anlässlich anstehender Verbeamtungsentscheidungen der in jedem Forschungsbereich vorhandenen Unterrepräsentanz von Beamtinnen des höheren Dienstes entgegen gewirkt werden.

3.2. Erhöhung von Frauen in Leitungs- und Führungspositionen

In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden in den kommenden Jahren, unter Beachtung des Vorranges von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, bei Einstellungen und Beförderungen Frauen bevorzugt zu berücksichtigen sein.

Für die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kommt den Führungskräften eine besondere Verantwortung zu.

Durch gezielte Fortbildungen und Qualifikationen sollen Aufstiegschancen für Frauen geschaffen werden, um so die Verwendungsbreite von Frauen zu erhöhen.

Weist eine Bewerberin oder ein Bewerber Unterbrechungen oder Arbeitszeitreduzierungen der wissenschaftlichen Tätigkeit durch Kinderbetreuung und sonstige Familienarbeit auf, darf dies nicht zum Nachteil der Bewerberin oder des Bewerbers ausgelegt werden. Dies bezieht sich insbesondere auf die daraus resultierende geringere Anzahl von Publikationen, Verzögerung bei Qualifikationsabschlüssen oder ähnlichem.

3.3. Paritätische Besetzung von vTI-Gremien

Alle Gremien (Kollegium, Berufungskommissionen, Wissenschaftlicher Beirat oder auch Arbeitsgruppen) sind grundsätzlich paritätisch mit Männern und Frauen zu besetzen.

Der geringe Anteil von Frauen im höheren Dienst hat dies bisher verhindert. Daher wirkt sich das Ziel, den Anteil der Frauen in leitenden Positionen zu erhöhen, auch positiv auf die paritätische Besetzbarkeit der Gremien aus.

Die paritätische Besetzung von Auswahlkommissionen wird durch vTI-interne Verfahrensregeln beachtet.

3.4. Verbesserte Qualifizierung durch gezielte Aus- und Fortbildung

Fortbildung

Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung sind ein Instrument, Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft und somit die allgemeine Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten und zu verbessern. Sie sollen dazu beitragen, das aufgabenbezogene Wissen ständig zu aktualisieren und z.B. für neue Techniken zu erweitern.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen daher regelmäßig aufgefordert werden, am Fortbildungsangebot teilzunehmen. Wünsche von Beschäftigten nach der Teilnahme an Fortbildungs- und Weiterqualifizierungsmaßnahmen für höherwertige und qualifizierte Stellen sollten unterstützt werden.

Durch regelmäßige Mitarbeitergespräche zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten sollen Hinweise auf Förderungsmöglichkeiten und –wünsche gegeben werden.

Als Instrument der Personalentwicklung können die Institutsleitungen und die Leitungen der gemeinschaftlichen Einrichtungen gemeinsam mit der Verwaltung für einzelne Arbeitsplätze oder Beschäftigte entsprechende Fortbildungspläne erarbeiten, um so höherwertige Aufgaben übertragen und ggf. Beförderungen und Höhergruppierungen erreichen zu können. Hier sollten besonders Bereiche beachtet werden, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Das Fortbildungsangebot steht allen – auch beurlaubten - Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des vTI offen. Im Hinblick auf den Wiedereinstieg ins Berufsleben nach einer familienbedingten Unterbrechung sollte den beurlaubten Beschäftigten in geeigneter Weise das Fortbildungsangebot aufgezeigt und zur Teilnahme eingeladen werden.

Ausbildung

Die Mehrheit der weiblichen Auszubildenden im vTI ist in den typischen „Frauenberufen“ zu finden. Noch ist es die Ausnahme, dass das vTI weibliche Auszubildende im Beruf des/der Elektroniker/in für Energie und Gebäudetechnik beschäf-

tigt. In den technischen Ausbildungsberufen fehlen (noch) die Ausbilderinnen. Junge Frauen brauchen jedoch Vorbilder, um von der traditionellen Berufswahl abzuweichen, um die eher technischen, zukunftsorientierten Berufe zu wählen.

Frauen gezielt zu fördern heißt auch, weiblichen Auszubildenden eine qualifizierte Grundlage für ihren zukünftigen beruflichen Werdegang zu geben. Sie sollen mit ihrer Ausbildung einen Beruf ausüben können, der ihnen ein finanziell unabhängiges Leben ermöglicht. Bei der Schaffung neuer Ausbildungsangebote sollte dieser Aspekt berücksichtigt werden.

Das vTI bildet u.a. im Beruf der Kauffrau/des Kaufmanns für Bürokommunikation aus. Erfahrungsgemäß ist dies ein Ausbildungsberuf, auf den sich in erster Linie junge Frauen bewerben und später auch in diesem arbeiten. In der Vergangenheit konnte diesen jungen Frauen nach Beendigung ihrer Ausbildung ein kurz befristeter Arbeitsvertrag in Entgeltgruppe 3 angeboten werden. In der Vergangenheit wurde in den Vorgängerorganisationen des vTI der Beruf der/des Verwaltungsfachangestellten ausgebildet. Die Ausbildungsinhalte zielen auf das Berufsbild der Sachbearbeitung im mittleren Verwaltungsdienst ab und machen die jungen Frauen und Männer vielfältig einsetzbar für die Arbeit im öffentlichen Dienst – auch außerhalb des vTI. Die Perspektiven, die man diesen jungen Menschen für ihren Beruf bieten kann, unterscheiden sich erheblich zu denen der Kauffrauen für Bürokommunikation.

Daher sollte geprüft werden, ob das vTI auch in Zukunft die Ausbildung zur Verwaltungsfachangestellten/zum Verwaltungsfachangestellten wieder in Braunschweig anbieten kann.

Nachwuchsförderung

Im Rahmen einer nachhaltigen weiblichen Nachwuchsförderung beteiligt sich das vTI an dem bundesweiten Aktionstag „Girls' Day“. Dem Girls' Day liegt die Idee zu Grunde, Mädchen frühzeitig an technisch-naturwissenschaftliche Berufe heranzuführen, sie für handwerkliche Berufe zu begeistern und ihr Interesse an naturwissenschaftlichen und ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen zu wecken. Dies sind die Bereiche, in denen Frauen (nicht nur im vTI) unterrepräsentiert sind – mit gravierenden Auswirkungen auf das Durchschnittseinkommen und die gesellschaftliche Rolle von Frauen. Darüber hinaus sollten verstärkt Frauen für diese Bereiche gewonnen werden, um dem drohenden Fachkräftemangel entgegen zu wirken.

Das vTI organisiert diesen Tag jedoch als „Zukunftstag“, um so auch Jungen die Möglichkeit zu geben, Einblicke in „frauentypische“ Berufsfelder zu bekommen.

3.5. Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung und Möglichkeiten der Beurlaubung und der Telearbeit

Anträgen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Beurlaubung oder Teilzeitarbeit aus familiären Gründen wird entsprochen, sofern nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen.

Männer sollen für die bestehenden Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung sensibilisiert werden, und es soll versucht werden, ihnen die Teilzeitbeschäftigung als familienfreundliches Arbeitsmodell selbstverständlich zu machen.

Vorgesetzte sollen darauf achten, dass die Teilzeitbeschäftigten entsprechend ihrer ermäßigten Arbeitszeit Entlastungen von ihren dienstlichen Aufgaben erhalten und dass sich daraus für die anderen Beschäftigten keine dienstliche Mehrbelastung ergibt.

Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Entwicklungs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Soweit keine sachlichen Gründe für eine unterschiedliche Behandlung vorliegen, darf Teilzeitbeschäftigung nicht diskriminieren.

Das bedeutet auch, dass die Arbeitszeitgestaltung von Teilzeitbeschäftigten bei der Terminierung von Dienstbesprechungen oder Mitarbeiterversammlungen berücksichtigt wird und dass bei der Koordinierung der Arbeit im Zuständigkeitsbereich des Teilzeitbeschäftigten das Arbeitszeitmodell Berücksichtigung findet.

Die zeitliche Ausgestaltung des internen Fortbildungsangebotes soll die Arbeitszeiten der Teilzeitbeschäftigten berücksichtigen.

Die Verwaltung muss den Beschäftigten, die einen Antrag auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung stellen, auf die beamten- und arbeitsrechtlichen und vorsorge- und rentenrechtlichen Folgen dieser Arbeitszeitreduzierung bzw. Beurlaubung hinweisen. Bei Rückkehr aus der Beurlaubung ist den Beschäftigten rechtzeitig, d.h. spätestens drei Monate vor Ablauf der Beurlaubung, ein Beratungsgespräch anzubieten. Hierbei sollen u.a. Fragen in Bezug auf das künftige Arbeitsgebiet geklärt werden.

3.5.1. Elternzeit

Eine besondere Form der Beurlaubung ist die Elternzeit nach dem Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG).

Nach dem BEEG steht beiden Elternteilen die Beurlaubung offen. Seit Inkrafttreten des Gesetzes am 01.01.2007 haben 21 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (teilweise noch als Beschäftigte der Vorgängerbehörden) Elternzeit genommen. Der Anteil der männlichen Beschäftigten liegt hierbei mit 8 Mitarbeitern bei 38 %, damit deutlich unter dem Anteil von Frauen.

Auffällig hierbei ist, dass nur zwei der Männer länger als 2 Monate in Elternzeit blieben. Die Mehrheit der Männer hat die sogenannten zwei „Vätermonate“ genommen. Durch diese wird der Anspruch auf Elterngeld von 12 auf 14 Monate verlängert, wenn der zweite Elternteil (in diesem Fall die Väter) mindestens für diese beiden Monate die Elternzeit in Anspruch nimmt.

Die Verwaltung als Servicestelle berät umfassend zu den Themen Mutterschutz, Elternzeit und Sonderurlaub und hält hierfür Informationen bereit. Diese Informationen sollen die gesetzlichen Grundlagen, die Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis und die sozialversicherungsrechtlichen Folgen umfassen und in der Qualität und Präsentation über die derzeit sachlichen Informationen im Intranet hinausgehen.

3.5.2. Telearbeit

Neben der gleitenden Arbeitszeit ist die Telearbeit eine weitere Möglichkeit für Beschäftigte mit Familienpflichten, ihre Arbeitszeit flexibel zu gestalten. Nicht jeder Arbeitsplatz ist jedoch für die Telearbeit geeignet. Auf die Möglichkeit der Telearbeit wird vermehrt hingewiesen und im Einzelfall geprüft, welche dienstlichen Belange des Arbeitsplatzes gegen die Telearbeit sprechen und ob diesen durch Aufgabenumverteilung innerhalb der Organisationseinheit entgegen gewirkt werden könnte.

3.6. Sensibilisierung der Vorgesetzten zur Gleichstellung

Alle Vorgesetzten sind verpflichtet, sich an dem Leitprinzip der Gleichstellung von Frauen und Männern zu orientieren. Darüber hinaus sollen sie sich regelmäßig über Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf informieren. Gezielte Informationen sollen hierzu regelmäßig verteilt werden.

In Führungskräftebildungen soll Gender Mainstreaming besonders thematisiert werden.

Daneben vermittelt die Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen ihrer gestärkten Mitwirkungsrechte Inhalte der Gleichstellung in persönlichen Gesprächen mit den Leitungen der Institute, der gemeinschaftlichen Einrichtungen und Verwaltung.

3.7. Verhinderung unmittelbarer Diskriminierung von Frauen

Eine unmittelbare Diskriminierung von Frauen im Sinne des BGleG ist gegeben, wenn Frauen wegen ihres Geschlechts bei einer Vereinbarung oder Maßgabe im Vergleich zu Männern unterschiedlich behandelt werden. Dies gilt nicht, soweit die Vereinbarung oder Maßnahme die Art der ausübenden Tätigkeit zum Gegenstand hat oder ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für diese Tätigkeit ist.

Dem Gender Mainstreaming folgend sind bereits bei der Erstellung von Dienstvereinbarungen, der Planung von Projekten oder sonstigen Maßnahmen (z.B.

Veränderung organisatorischer Strukturen und Abläufe) die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern zu berücksichtigen.

3.8. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Das vTI bietet Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen an, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit erleichtern. Das Angebot des vTI beinhaltet bisher:

- Möglichkeit der gleitenden Arbeitszeit,
- Möglichkeit, Gleittage zu erwirtschaften (z.B. für Schulferienzeiten),
- weitgehende Auslegung der Normen zur Teilzeit und Beurlaubung und
- eine Vielzahl von Arbeitszeitmodellen einschließlich Telearbeit.

Die Gründung der Elterninitiative „Krümelkiste e.V.“ war ein wichtiger Schritt, Kinderbetreuung auf dem Gelände des vTI in Braunschweig für Beschäftigte des vTI (und der Physikalisch Technischen Bundesanstalt (PTB)) anzubieten. Aus Finanzierungsgründen (Personalzuschüsse durch die Stadt Braunschweig) bleibt dieses Angebot leider nur auf Kinder der im Stadtgebiet Braunschweig wohnenden Beschäftigten begrenzt.

Während der Schulferien konnte eine (Grundschul-) Kinderbetreuung („Ferienkrümel“) auf dem Gelände der Krümelkiste organisiert werden. Dieses Angebot steht allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des vTI zur Verfügung.

Für Beschäftigte am Standort Eberswalde besteht durch eine Kooperationsvereinbarung mit der Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde (FH) die Möglichkeit den hochschuleigenen Kindergarten mit zu nutzen.

An den anderen Standorten des vTI steht keine Kinderbetreuung zur Verfügung.

3.9. Schutz vor sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz

Sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz bedeuten einen direkten Angriff auf die Würde und das Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten und schaffen ein stressbeladenes, einschüchterndes und entwürdigendes Arbeitsumfeld.

Um vor sexueller Belästigung zu schützen, ist es wichtig, diesen Begriff zu definieren.

Sexuelle Belästigung ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt. Sie liegt vor, wenn verbale oder nicht verbale Verhaltensweisen mit sexueller Bedeutung als unerwünscht empfunden oder als unerwünscht angenommen werden können. Die persönliche Grenze dessen, was als unerwünscht empfunden oder angenommen wird, ist bei jedem Menschen unterschiedlich und muss respektiert werden.

Daraus ergibt sich die Verpflichtung, dass in den Diensträumen des vTI keine Bilder, Sprüche oder Photographien mit sexuellem Hintergrund aufgehängt werden. Dazu zählen insbesondere auch die sogenannten „Pin-up-Girls“. Das Nutzen von pornografischen Internetangeboten ist durch die Dienstvereinbarung zur Nutzung des Internets untersagt.

Die vTI missbilligt jede Art von Benachteiligung, sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung. Es wird als Verpflichtung angesehen, die Beschäftigten - Frauen und Männer gleichermaßen - davor zu schützen und bietet ihnen unterstützende Maßnahmen an, um solchen Verhaltensweisen vorzubeugen bzw. sie zu unterbinden.

Vorgesetzte sollen an entsprechenden Informations- oder Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen.

Sehen sich Beschäftigte von sexueller Belästigung, Diskriminierung und/oder Mobbing betroffen, haben sie das Recht, sich zur Beratung und Unterstützung an die Gleichstellungsbeauftragte, den Personalrat, Vorgesetzte oder Personen ihres Vertrauens zu wenden.

Grundsätzlich sind alle Beschäftigten des vTI aufgefordert, sich frühzeitig an eine Person ihres Vertrauens zu wenden, wenn sie eine Form von Benachteiligung, sexueller Belästigung, Mobbing und/oder Diskriminierung am Arbeitsplatz wahrnehmen.

Beschäftigten, die auf derartige Missstände hinweisen, dürfen daraus keine Nachteile entstehen.

Informationen zu diesen Themen und Kontakte für interne, aber auch externe Beratungsstellen sollen im Intranet für jeden Beschäftigten zugänglich sein und übersichtlich präsentiert werden.

3.10. Sprachliche Gleichbehandlung von Männern und Frauen

Die Anwendung einer geschlechtergerechten Sprache stellt sicher, dass Frauen und Männer in möglichst spezifischer Form angesprochen werden.

Die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern findet verbindlich im vTI Anwendung

- in Dienstanweisungen und Dienstvereinbarungen,
- in internen Bekanntmachungen, Intranet-Angeboten o.ä.,
- in Stellenausschreibungen,
- im allgemeinen Schriftverkehr,
- in Formularen etc.

Darüber hinaus ist das vTI bemüht, auch im Jahresbericht sowie vergleichbaren Veröffentlichungen und im Intranet-Auftritt die sprachliche Gleichbehandlung konsequent anzuwenden.

Dabei kann auch eine geschlechtsneutrale Bezeichnung gewählt werden. In der Regel sind die weiblichen und die männlichen Bezeichnungen in voll ausgeschriebener Form zu verwenden.

3.11. Rechtsstellung und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte gehört dem Personalreferat der Verwaltung an, ist unmittelbar der Leitung zugeordnet und von ihren anderen, bisher ausgeübten Tätigkeiten ganz oder teilweise freigestellt. Sie ist in ihrer Aufgabe **weisungs-frei**.

Bei der Erfüllung ihrer Pflichten darf die Gleichstellungsbeauftragte nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit in ihrem beruflichen Fortkommen nicht benachteiligt werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte

- hat die Aufgabe, den Vollzug des BGleIG im vTI zu fördern und zu überwachen,
- wirkt frühzeitig bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen des vTI mit, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie den Schutz vor sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz betreffen.
- wird frühzeitig beteiligt bei
 - Personalangelegenheiten
 - Mitzeichnung von Ausschreibungstexten und Protokollen zu Bewerbungsgesprächen,
 - durch die Teilnahme an Bewerbungsgesprächen anlässlich Einstellungen und Vergabe von Ausbildungsplätzen,
 - Mitzeichnung von Beschlussvorlagen aller Personalangelegenheiten, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten,
 - Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung.

Weiterhin gehört zu ihren Aufgaben die Beratung und Unterstützung in Einzelfällen bei beruflicher Förderung, Beseitigung von Benachteiligungen und in Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Aufgrund ihres unmittelbaren Vortragsrechts und ihrer unmittelbaren Vortragspflicht gehört sie dem Kollegium des vTI an.

Als Mitglied des Fortbildungsausschuss des vTI hat sie Gelegenheit, Vorschläge zu frauenfördernden Fortbildungsveranstaltungen zu unterbreiten und die Umsetzung von Maßnahmen in Bezug auf Fortbildung zu kontrollieren.

Die Gleichstellungsbeauftragte kann Sprechstunden für Beschäftigte durchführen sowie jährlich mindestens eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten nach Anzeige bei der Leitung, einberufen.

Bei Verstößen des vTI gegen den Gleichstellungsplan, weitere Vorschriften des BGleIG oder andere Vorschriften über die Gleichstellung von Frauen und Männern hat die Gleichstellungsbeauftragte gegenüber der Leitung des vTI ein Einspruchsrecht und ein Klagerecht.

Schlussbemerkung

Der Gleichstellungsplan wird zwei Jahre nach Inkrafttreten der aktuellen Entwicklung angepasst.

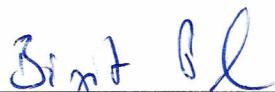
Die Vorgesetzten haben die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans ständig zu beachten und gegensteuernde Maßnahmen zu ergreifen, falls erkennbar wird, dass die Zielvorgaben nicht erreicht werden. Falls dies nicht gelingt, wird die Nichterfüllung der Zielvorgaben bei der Aktualisierung nach zwei Jahren bzw. im folgenden Gleichstellungsplan begründet.

Der Gleichstellungsplan wird im vTI veröffentlicht.

Inkrafttreten

Dieser Gleichstellungsplan tritt am 01.07.2010 in Kraft.

Braunschweig, den



Die Gleichstellungsbeauftragte
Birgit Rönnpapel



Der Präsident
Prof. Dr. Folkhard Isermeyer

Anhang

A Tabellen

A 1 Personalstruktur nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

	Vollzeit		Teilzeit		Beurlaubung	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beamtinnen / Beamte						
Höherer Dienst						
B3	1	4				
B2		6				
B1		8				
A16		1				
A15	3	17				
A14	5	29	1	1		1
A13	6	22	2	1		
Gehobener Dienst						
A13g						
A12	1	1		1		
A11	2		2			
A10						
A9g	1	1			1	
Mittlerer Dienst						
A9m	1	4				
A8		4				
A7			1			
A6						
Tarifbeschäftigte						
Höherer Dienst						
E 15	1	1				
E 14	4	42	2	1		1
E 13	20	33	7	1		
Gehobener Dienst						
E 12		5				
E 11	4	9	2	2		
E 10	6	14	4	1	1	
E 9	8	14	6			
Mittlerer Dienst						
E 9m	19	11	5	2	2	
E 8	27	23	27	1	3	1
E 7	6	27				
E 6	39	29	24	3	5	2
E 5	33	17	24	1	1	
Einfacher Dienst						
E 4		9	1	1		
E 3	8	5	10	2		
E 2	1		1			
E 1	3		12	1		
Auszubildende						
	12	13				
Insgesamt	209	346	121	19	12	5

Quelle: Verwaltung 30.06.2009

A 2 Bewerbungen¹⁾ im Vergleich mit entsprechenden Einstellungen²⁾³⁾ im vTI

		Bewerbungen		Einstellung	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer
Dienstverhältnis Laufbahngruppen Beamtinnen und Beamte ⁴⁾ Tarifbeschäftigte					
	Höherer Dienst	108	115	26	30
	Gehobene Dienst	5	8	2	3
	Mittlerer Dienst	97	72	12	10
	Einfacher Dienst				
	Insgesamt	210	195	40	43
Ausbildung	Beamtinnen und Beamte				
	Tarifbeschäftigte	23	8	6	2
Insgesamt		233	203	46	45
Quelle: Gleichstellungsstatistik 2009, Zeitraum 01.07.2008 bis 30.06.2009					

1) Nur Bewerbung mit den formalen Voraussetzungen für eine Einstellung, die zu einem Vorstellungsgespräch geführt haben.

2) Alle Einstellungen von Nachwuchs- bis Führungskräften

3) Einschließlich Versetzungen

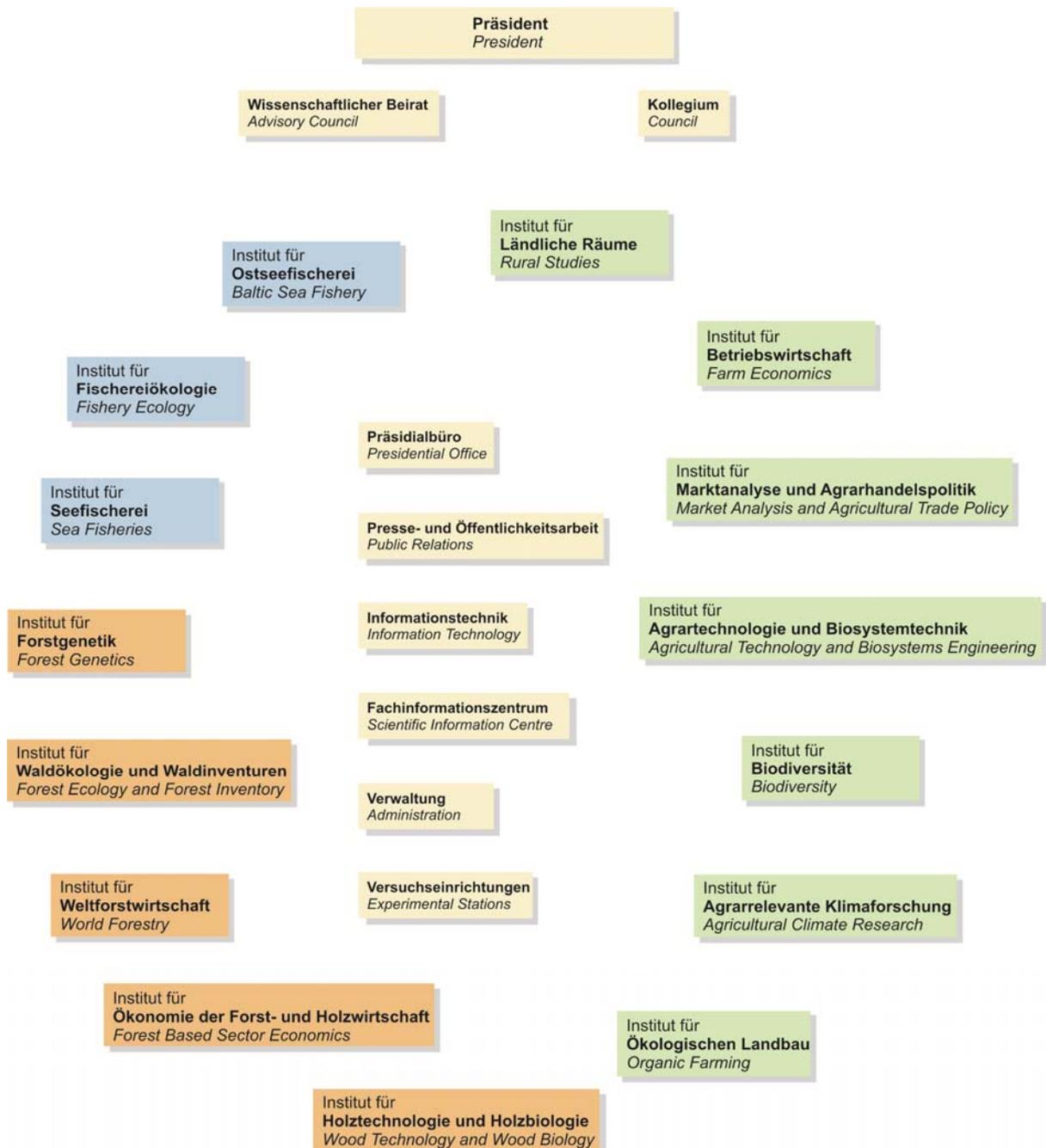
4) ohne Abbildung

A 3 Höhergruppierungen und Beförderungen

	Vollzeit		Teilzeit		Beurlaubung	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beamtinnen / Beamte						
Höherer Dienst						
B3						
B2						
B1		3				
A16						
A15		3				
A14				1		
A13						
Gehobener Dienst						
A13g						
A12						
A11						
A10						
A9g						
Mittlerer Dienst						
A9m						
A8						
A7						
A6						
Tarifbeschäftigte						
Höherer Dienst						
E 15						
E 14						
E 13						
Gehobener Dienst						
E 12						
E 11		1				
E 10	2					
E 9		1				
Mittlerer Dienst						
E 9m						
E 8	3					
E 7						
E 6	1					
E 5	1					
Einfacher Dienst						
E 4						
E 3						
E 2						
E 1						
Auszubildende						
Insgesamt	7	8		1		

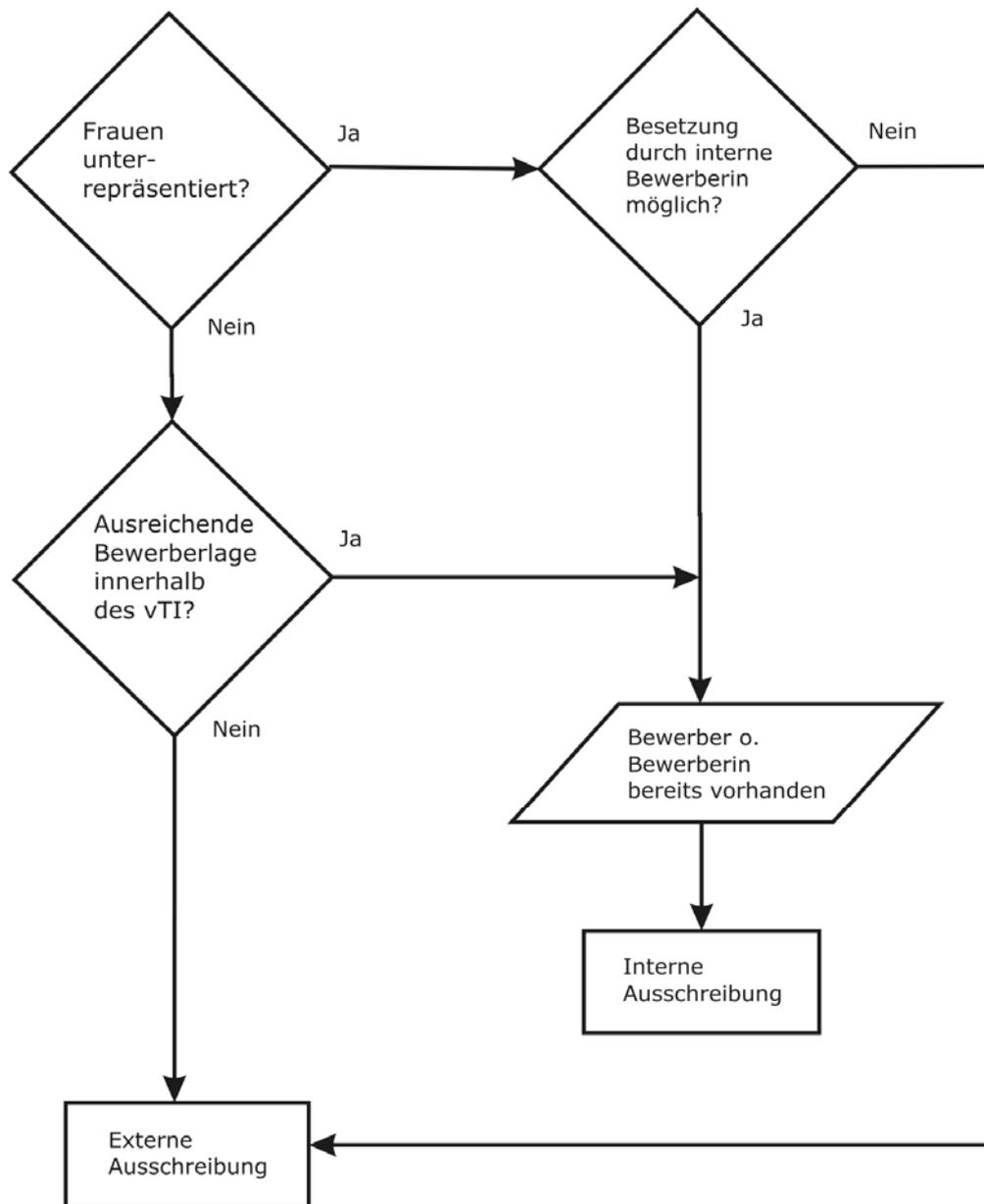
Quelle: Gleichstellungsstatistik 2009
Zeitraum 01.07.2008 bis 30.06.2009

B Organigramm des vTI



C Algorithmus zur Ausschreibungspflicht

Besetzung einer freien Stelle in von Frauen unterrepräsentierten Bereichen nach § 6 BGlG



- Ausschreibungen in weiblicher und männlicher Form
- Arbeitsplätze einschließlich solcher, die Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben enthalten, grundsätzlich mit der Möglichkeit der Teilzeit ausschreiben
- Dienststellenübergreifende Ausschreibungen stehen internen gleich
- Abweichungen nur nach Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten