



KuniKunde

Chancen-
gleichheitsstelle

Inhalt

Chancengleichheit – Teilzeit und Rente	2
Sexuelle Belästigung	4
Richtlinie gegen Diskriminierungen und sexualisierte Gewalt	4
Girls‘ Day 2015	5
Equal Pay Day	5
Vereinbarkeit	6
Pflege von Angehörigen	6
Kinderbetreuung	6
Gesetzesnovellierungen	7
Impressum und Kontakt	7

Chancengleichheit – Teilzeit und Rente

Nur wenige Menschen glauben, im Alter sorgenfrei leben zu können. Laut dem Institut für Demoskopie Allensbach geht nur jeder vierte der heute 30- bis 59-Jährigen in Deutschland davon aus, genügend zurücklegen zu können. Nicht nur die Anzahl der Arbeitsjahre ist entscheidend für die späteren Bezüge. Hinzu kommen noch Faktoren wie die Beschäftigung im Niedriglohnsektor sowie der Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen. Fast 60 Prozent weniger Rente als Männer würden Frauen aus den genannten Gründen beziehen. Besonders schlecht sieht es für Frauen aus. Vor allem Mütter müssen der Umfrage zufolge beruflich zurückstecken und zahlen deshalb weniger in die Rentenkasse ein. Die Unterbrechungen im Berufsleben der Frauen entstehen meist aus familiären Gründen, wie Elternzeit und die Pflege von Angehörigen. Frauen reduzieren oft ihre Arbeitsstunden und arbeiten Teilzeit, um für die Familie da zu sein.

Teilzeitbeschäftigte dürfen nicht benachteiligt werden, wenn es um Beförderung oder Übernahme höherwertiger Aufgaben geht, z.B. Stellvertretungen. vgl. §10 ChancenG

Viele Frauen haben mittlerweile wieder freie Kapazitäten, weil die Kinder groß sind. Nutzen Sie die Chance, dass teilzeitbeschäftigte hausinterne Bewerberinnen (und Bewerber), die ihre Arbeitszeit erhöhen möchten, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen sind.

Auch an der Universität Konstanz arbeiten überdurchschnittlich viele Frauen in Teilzeit. Am 1.1.2014 waren 976 Personen im wissenschaftsunterstützenden Dienst angestellt bzw. verbeamtet beschäftigt. Davon 613 Frauen (=63%). Tabelle 1 zeigt, wie die Verteilung auf Vollzeit und Teilzeit unter den Angestellten aussieht:

Tabelle 1

	Vollzeit (57%)		Teilzeit (43%)	
	Personen	Frauenanteil	Personen	Frauenanteil
Höherer Dienst (E13 - E15)	49	49%	35	80%
Gehobener Dienst (E9 - E12)	156	35%	86	80%
Mittlerer Dienst (E5 - E8)	232	53%	225	89%
Einfacher Dienst (E1 - E4)	12	67%	12	92%
Azubis	29	24%	-	-
Gesamt Universität	478	45%	358	86%

Der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten beträgt im Schnitt 86%, das entspricht dem Bundesdurchschnitt. Der größte Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist in den niedrigen Entgeltgruppen beschäftigt und wird im Alter von Armut betroffen sein. Ganz abgesehen davon, dass sie nur eine anteilmäßige Rente beziehen werden. In Tabelle 2 sehen Sie eine Aufstellung des Nettoverdienstes in den Lohngruppen E5, E8 und E9 bei 50% Beschäftigung in Stufe 3 und den Steuerklassen I/IV bzw. V.

Tabelle 2

	50%, Stufe 3, Steuerklasse I o. IV, netto	50%, Stufe 3, Steuerklasse V, netto
E9	1043 €	868 €
E8	987 €	832 €
E5	892 €	769 €

2012 lag die Armutsgefährdungsgrenze (60% des Medianeinkommens) deutschlandweit bei 980 € pro Monat. Erst bei Entgeltgruppe E9 liegt der Nettoverdienst mit 1043 über dieser Grenze. Die meisten Teilzeitbeschäftigten Frauen (237) sind demnach von Armut gefährdet. Außer sie haben noch einen zweiten Verdienst - oder werden reich erben, oder haben einen gutverdienenden Partner und einen dementsprechenden Ehevertrag, oder sie gewinnen im Lotto. Alles keine wirklich sichere Bank - und nicht ratsam, sich auf diese Optionen zu verlassen. Im Zeitraum von 2003 bis 2006 ist in Deutschland die Anzahl der Personen, die eine Grundsicherung im Alter erhielten von 439.000 auf 682.000 angestiegen. 349 (36%) der an der Universität beschäftigten Personen sind älter als 51 Jahre. Es ist allerhöchste Zeit, sich des Themas Altersvorsorge anzunehmen. Die Universität bietet daher all ihren Teilzeitbeschäftigten an, sich für

Wenn Sie Interesse haben, eine zusätzliche Stelle an der Universität zu übernehmen, oder vorübergehend z.B. eine Vertretung bei Krankheit, Mutterschutz oder Elternzeit zu übernehmen, wenden Sie sich an chancengleichheit@uni-konstanz.de

eine zusätzliche TZ-Beschäftigung oder befristete Urlaubs-, Elternzeit, oder Krankheitsvertretungen registrieren zu lassen. Melden Sie sich bei chancengleichheit@uni.kn

Sexuelle Belästigung

Auch an der Universität Konstanz sind sexuelle Belästigung und Stalking leider noch immer Realität. Die Universität stellt sich diesem Missstand offensiv entgegen und weist ganz deutlich darauf hin, dass sexuelle Belästigung und Stalking verboten sind und an der Universität Konstanz nicht geduldet werden. Alle Menschen, die an dieser Universität studieren oder arbeiten, haben das Recht, dies ohne jegliche Form von Diskriminierung zu tun. Das Rektorat hat zum 1. April 2015 zwei Ansprechpersonen für Fragen zu sexueller Belästigung benannt. Betroffene haben nun eine Möglichkeit sich vertraulich an diese beiden Ansprechpersonen zu wenden. Ebenso werden alle Vorgesetzten, Lehrenden, Kollegen und Kolleginnen, denen ein Vorfall gemeldet wurde, gebeten, diesen einer der beiden Ansprechpersonen weiterzuleiten, um einen professionellen Umgang zu gewährleisten.

Inés Eckerle (AAIA) und Reinhard Mack sind an der Universität Ihre Ansprechpersonen für Fragen zu sexueller Belästigung. Wenden Sie sich vertraulich an ines.eckerle@uni.kn oder reinhard.mack@seezeit.com

Weitere Informationen zur Sicherheit auf dem Campus finden Sie auf <http://www.ag-sicherheit.uni-konstanz.de/>

Richtlinie gegen Diskriminierungen und sexualisierte Gewalt

Ebenso wurde die neue Richtlinie am 18. Februar 2015 vom Rektorat verabschiedet. Sie ersetzt die Richtlinie zum Schutz von Frauen vor sexueller Belästigung von 1998, die der veränderten Rechtslage nicht mehr genügt. Die Richtlinie gilt für alle Universitätsmitglieder und soll allen ein diskriminierungsfreies Lernen und Arbeiten an der Universität ermöglichen. Die Universität ahndet jegliche Form von Diskriminierung, sei es aufgrund des Geschlechts, der Gender-Identität, oder sexuellen Orientierung, aufgrund des Alters, der Religionszugehörigkeit, der Herkunft oder einer Behinderung. Sie werden die neue Richtlinie in Kürze im Intranet und auf den Seiten der Chancengleichheit finden.

Girls' Day 2015

Am 23. April 2015 findet wieder der Girls' Day statt. An diesem bundesweiten Mädchen-Zukunftstag können Mädchen der Klassen 5-10 aller Schularten einen Tag lang in Berufe schnuppern. An der Universität gibt es Plätze in den Wissenschaftlichen Werkstätten (Holz, Metall, Glas, Elektronik), in der IT, in der Physik und der Chemie.



Infos und Anmeldung unter http://www.girls-day.de/Maedchen/Mitmachen/So_geht_s

Equal Pay Day

Der Equal Pay Day markiert symbolisch den geschlechtsspezifischen Entgeltunterschied, der laut Statistischem Bundesamt aktuell 22 Prozent in Deutschland beträgt. Umgerechnet ergeben sich daraus 79 Tage (21,6 % von 365 Tagen) und das Datum des Equal Pay Day war am 20. März 2015. Angenommen Männer und Frauen bekommen den gleichen Stundenlohn: Dann steht der Equal Pay Day für den Tag, bis zu dem Frauen im Durchschnitt umsonst arbeiten, während Männer schon seit dem 1.1. für ihre Arbeit bezahlt werden.

Die Ursachen umfassen im Wesentlichen drei Punkte, die sich in vielen Studien als besonders prägend herausstellten.

1. Frauen fehlen in bestimmten Berufen, Branchen und auf den höheren Stufen der Karriereleiter: Dies hat unmittelbare Auswirkungen auf die statistisch messbare Entgeltlücke.
2. Frauen unterbrechen oder reduzieren ihre Erwerbstätigkeit häufiger und länger familienbedingt als Männer. Die typisch weiblichen Biografienmuster mit ihren geschlechtsspezifischen Übergangs- und (Wieder-)Einstiegshemmnissen sind geprägt von lange nachwirkenden Einbußen bei der Lohn- und Einkommensentwicklung im Lebenslauf.
3. Frauen und Männer verhandeln unterschiedlich über ihren Lohn. Für die Durchsetzung gleicher Löhne für gleichwertige Arbeit von Frauen und Männern und dem Abbau der Entgeltlücke werden dadurch keine günstigen Voraussetzungen geschaffen. Berufe, die als Frauenberufe gelten oder die überwiegend von Frauen ausgeübt werden, werden traditionell schlechter bewertet.

Vereinbarkeit

Pflege von Angehörigen

Die Vereinbarkeit von beruflicher Tätigkeit mit familiären Pflegeaufgaben gewinnt zunehmend an Bedeutung. Einerseits wird die Bevölkerung immer älter und somit steigt der Anteil an pflegebedürftigen Personen, andererseits stehen für die häusliche Pflege immer weniger Familienangehörige zur Verfügung. Das rührt daher, weil einerseits die Kinderzahl pro Familie stetig geringer wird, andererseits sind diese wenigen Geschwister immer häufiger erwerbstätig. Wenn sie zudem nicht in der Nähe der zu pflegenden Eltern wohnen, kommt die räumliche Entfernung noch erschwerend hinzu. Durch das höhere Alter bei der Geburt der eigenen Kinder kommt es zudem oft zu einer sogenannten Sandwichposition, d.h. die eigenen Kinder sind noch nicht aus dem Haus, da stehen bereits erste Pflege- oder zumindest Sorgetätigkeiten für die Elterngeneration in der Familie an. Neben der familiären Pflege/Sorge für Eltern oder Schwiegereltern gehören auch die Fürsorge und Pflege des erkrankten Partners oder der Partnerin oder die für chronisch kranke Kinder, Jugendliche oder Geschwister zu den familiären Aufgaben, die die Betroffenen zusätzlich zu ihrer Berufstätigkeit leisten müssen – leisten wollen. Das Ergebnis einer Umfrage zu diesem Thema, die Ende 2014 an der Universität durchgeführt wurde, zeigt deutlich auf, wo die Universität noch Angebote und Maßnahmen umsetzen kann, um allen Angehörigen und Mitgliedern eine größtmögliche Unterstützung zu bieten, damit sie die universitären und familiären Aufgaben leisten können und dabei selber gesund bleiben. Wir werden Sie rechtzeitig darüber informieren.

Wenn Sie an der Universität in Forschung und Lehre tätig sind, hier arbeiten oder studieren, können Sie die Beratung zum Thema Vereinbarkeit von Uni und Pflege von Angehörigen nutzen. Vereinbaren Sie einen Termin bei ines.eckerle@uni.kn

Kinderbetreuung

Die Grundlage für eine erfolgreiche Vereinbarkeit von Forschung/Beruf/Studium und Familie ist vor allem eine verlässliche, professionelle und flexible Kinderbetreuung. Universitätseigene, und -nahe Kinderbetreuungseinrichtungen sind das Kinderhaus Knirps & Co. und die Kindertagesstätte Sonnenbühl des Studierendenwerks seezeit. Beide Einrichtungen sind im Vormerkssystem der Stadt gelistet. Für den Fall, dass die Platzvergabe mit Wartezeiten verbunden ist, kann diese Zeit z. B. mit einem flexiblen KiZ-Platz an der Universität überbrückt werden. Für eine Ad-hoc Betreuung bei Krankheit oder sonstigen Notfällen kann die qualifizierte Notfallbetreuung für zu Hause von Angehörigen der Universität gebucht werden. In den Ferienzeiten bietet die Universität ein eigenes Kinderferienprogramm für Kinder im Alter von sechs bis fünfzehn Jahren. Das Ferienprogramm der Stadt Konstanz bietet weitere Alternativen, um die Kinder sicher in dieser Zeit betreut zu wissen. Im Zuge des Audits familiengerech-

Eine Übersicht über alle universitären Angebote zur Kinderbetreuung finden Sie auf:
-familie.uni-konstanz.de/kinderbetreuung/

te Hochschule und der Exzellenzinitiative und mit Hilfe öffentlicher Ausschreibungen konnte die seit vielen Jahren bestehende Kinderbetreuung an der Universität immer weiter ausgebaut und an die Bedürfnisse der Familien an der Universität angepasst werden.

Gesetzesnovellierungen

Das Land Baden-Württemberg hat letztes Jahr sehr zeitnah drei Gesetze zur Novellierung ausgeschrieben: das Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG), das Landeshochschulgesetz (LHG) und das Chancengleichheitsgesetz (ChancenG).

Ersteres betrifft hauptsächlich die Personalräte, das zweite die wissenschaftliche Gleichstellung an den Hochschulen und letzteres die Beauftragten für Chancengleichheit für den wissenschaftsunterstützenden Dienst. Für jedes Gesetz ist ein anderes Ministerium zuständig. Dabei entstehen mitunter unbeabsichtigte Folgen. So geschehen für die Beauftragten für Chancengleichheit der Universitäten. Das LPVG hat in seiner Neufassung ausgeschlossen, dass Beauftragte für Chancengleichheit (BfC) gleichzeitig Personalrätinnen sein können, was bisher möglich war. Auf diese Weise wurden die BfCs mehrerer Universitäten im Land ohne Übergangsfrist über Nacht ab Januar 2014 ihrer Personalratsfunktion enthoben.

Im Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst wurde in der Novelle des LHG u.a. festgeschrieben, dass die Universitäten Ansprechpersonen für Fragen zu sexueller Belästigung benennen müssen. Zudem haben die Universitäten nun die Option, die wissenschaftliche Gleichstellung und die Beauftragten für Chancengleichheit für die nichtwissenschaftlichen Beschäftigten in einer Funktion zusammenzuführen.

Die Novellierung des Chancengleichheitsgesetzes im Sozialministerium, die Verbesserungen für die BfC und ihre Stellvertreterin bringen sollte, steht noch aus. Seit Ostern 2015 liegt nun immerhin das Eckpunktepapier des Ministeriums zur Stellungnahme vor.

Impressum und Kontakt

Inés Eckerle
Beauftragte für Chancengleichheit
ines.eckerle@uni.kn
Raum E 611
Telefon 88-4747
Sprechstunde nach Vereinbarung
- chancengleichheit.uni.kn

Angelika Früh
Stellvertreterin
angelika.frueh@uni.kn
