Der Senat hat beschlossen, zukünftig einen Textbaustein „Vielfalt“ in die Stellenausschreibungen aufzunehmen:

**Basistext (bei Ausgewogenheit) „A“**Die Universität Flensburg möchte in ihren Beschäftigungsverhältnissen die Vielfalt der Biographien und Kompetenzen fördern. Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund sind ausdrücklich erwünscht. Personen mit einer Schwerbehinderung werden bei entsprechender Eignung vorrangig berücksichtigt. Die Universität Flensburg strebt in allen Beschäftigtengruppen eine ausgewogene Geschlechterrelation an.

**Variante „Frauen“ (Unterrepräsentanz Frauen) „B“**Die Universität Flensburg möchte in ihren Beschäftigungsverhältnissen die Vielfalt der Biographien und Kompetenzen fördern. Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund sind ausdrücklich erwünscht. Personen mit einer Schwerbehinderung werden bei entsprechender Eignung vorrangig berücksichtigt. Die Universität Flensburg strebt in allen Beschäftigtengruppen eine ausgewogene Geschlechterrelation an und lädt einschlägig qualifizierte Frauen besonders ein, sich auf die hier ausgeschriebene Stelle zu bewerben; Frauen werden bei gleicher Eignung vorrangig berücksichtigt.

**Variante „Männer“ (Unterrepräsentanz Männer) „C“**Die Universität Flensburg möchte in ihren Beschäftigungsverhältnissen die Vielfalt der Biographien und Kompetenzen fördern. Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund sind ausdrücklich erwünscht. Personen mit einer Schwerbehinderung werden bei entsprechender Eignung vorrangig berücksichtigt. Die Universität Flensburg strebt in allen Beschäftigtengruppen eine ausgewogene Geschlechterrelation an und lädt einschlägig qualifizierte Männer besonders ein, sich auf die hier ausgeschriebene Stelle zu bewerben.

Die Anwendung geschieht wie folgt:

1) Das Gleichstellungsbüro stellt allen Personalentscheider\*innen **quartalsweise** eine **Personalübersicht** zur Verfügung. Diese informiert über die universitätsweite Verteilung der Stellen nach Geschlecht, Besoldungs-/Vergütungsgruppe, Befristung, Teilzeit sowie Haushalt/Drittmittel. Die Übersicht weist aus, ob hinsichtlich der oben genannten Kriterien **universitätsweit** Ausgewogenheit (zwischen 40 und 60%) oder Unterrepräsentanz eines Geschlechts vorliegt (sh. Spalte „Bewertung“).

*Beispiel*: Darstellung Gehobener Dienst: Besoldungsgruppen A12-A9 / Vergütungsgruppen E12-E9   
(Stand 28.2.2013)

... nach Geschlecht (Personen)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **A / EG** | **ges.** | **Frauen** | **Männer** | **Frauenanteil** | **Bewertung** |
| 12 | 14 | 8 | 6 | 57,1% | Ausgewogenheit |
| 11 | 7 | 2 | 5 | 28,6% | Unterrepräsentanz Frauen |
| 10 | 4 | 1 | 3 | 25% | Unterrepräsentanz Frauen |
| 9 | 19 | 13 | 6 | 68,4% | Unterrepräsentanz Männer |
| **gesamt** | **44** | **24** | **20** | **54,5%** | Ausgewogenheit |

... nach Befristung und Geschlecht (Personen)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **A / EG** | **unbefristet** | **Frauen** | **Männer** | **Frauenanteil** | **Bewertung** |
| 12 | 8 | 3 | 5 | 37,5%% | Unterrepräsentanz Frauen |
| 11 | 6 | 1 | 5 | 16,7% | Unterrepräsentanz Frauen |
| 10 | 4 | 1 | 3 | 25% | Unterrepräsentanz Frauen |
| 9 | 16 | 10 | 6 | 62,5% | Unterrepräsentanz Männer |
|  | **34** | **15** | **19** | **44,1%** | Ausgewogenheit |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **A / EG** | **befristet** | **Frauen** | **Männer** | **Frauenanteil** | **Bewertung** |
| 12 | 6 | 5 | 1 | 83,3% | Unterrepräsentanz Männer |
| 11 | 1 | 1 | 0 | 100% | Nichtrepräsentanz Männer |
| 10 | - | - | - | - | - |
| 9 | 3 | 3 | 0 | 100% | Nichtrepräsentanz Männer |
|  | **10** | **9** | **1** | **90%** | Unterrepräsentanz Männer |

2) Die in der **einstellenden** Universitäts-Einheit (d.h. Verwaltungseinheit, Abteilung, Seminar, Zentrum …) für die Ausschreibung verantwortliche Person gleicht die universitätsweite Übersicht mit der Geschlechterrelation in der **Einheit** **gesamt** (reguläre Beschäftigungsverhältnisse!) sowie bezogen auf die zu besetzende Stelle (nach Besoldung bzw. EG) ab und bewertet das Ergebnis. Die Entscheidung, welcher Passus Anwendung finden soll, wird an die Personalabteilung kommuniziert, in die Stellenausschreibung eingefügt und ist Bestandteil der Mitbestimmung.

*Beispiel 1:*

Zu besetzen ist eine **befristete Stelle TV-L EG 12**.   
Bezogen auf **alle** Stellen EG 12 besteht Ausgewogenheit (Variante „A“ des Textbausteins), bezogen auf alle **befristeten** Stellen EG 12 zeigt sich universitätsweit eine deutliche Unterrepräsentanz von Männern (möglich wäre die Verwendung von Variante „C“).   
In der Abteilung sind 5 Personen beschäftigt, darunter 1 Mann; die Eingruppierungen variieren.   
Die Abteilung könnte die Varianten „A“ oder „C“ des Textbausteins verwenden.

*Beispiel 2:*Zu besetzen ist eine **befristete Stelle TV-L EG 11**.  
Bezogen auf alle Stellen EG 11 zeigt sich eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen (Variante „B“) , bezogen auf befristete Stellen EG 11 besteht Nichtrepräsentanz von Männern.   
Unabhängig von der tatsächlichen Verteilung in der einstellenden Abteilung wäre aufgrund des gesetzlichen Auftrags zur Gleichstellung von Frauen (vgl. § 4 Abs. 2 GstG) Variante „B“ angezeigt.

Das Gleichstellungsbüro berät Sie gern.

Flensburg, den 26. Juni 2013

Gez. Martina Spirgatis

Gleichstellungsbeauftragte