

# **Viertes Gleichstellungskonzept der Universität Regensburg für das nichtwissenschaftliche Personal 2013**

## **Inhaltsverzeichnis**

1. Gleichstellungsgesetz .....	2
2. Situationsbericht .....	3
3. Zielsetzung und zeitliche Vorgaben .....	24
4. Maßnahmen .....	24
5. Arbeitsbedingungen .....	27
6. Geltungsdauer .....	27
7. Datenquellen für die Statistiken .....	27

# 1. Gleichstellungsgesetz

Zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern bei den Behörden des Freistaates Bayern erstellen die Dienststellen gemäß Art. 4 Abs. 1 Satz 1 und Art. 5 Abs. 1 des Bayerischen Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGlG) unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten alle fünf Jahre ein Gleichstellungskonzept, in dem die Situation der weiblichen Beschäftigten beschrieben und Unterschiede gegenüber den männlichen Beschäftigten dargestellt werden.

Zudem sind Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen im Rahmen der dienst- und arbeitsrechtlichen Zuständigkeiten zu treffen sowie Initiativen zur Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu entwickeln.

Das vorliegende Gleichstellungskonzept gilt für das nichtwissenschaftliche Personal der Universität Regensburg. Es schreibt das dritte Gleichstellungskonzept der Universität Regensburg vom 30.06.2007 fort.

## 2. Situationsbericht

### 2.1. Personal-Gesamtbestand am 30. Juni 2012

#### Gesamtbestand

Die Personalbestandsliste vom 30.06.2012 erfasst einschließlich der Beurlaubten alle nichtwissenschaftlichen Bediensteten der Universität (Kapitel 1521). Insgesamt waren am Stichtag 1330 nichtwissenschaftliche Beschäftigte an der Universität Regensburg tätig, davon 849 Frauen und 481 Männer.

Der derzeitige Anteil der Frauen beträgt demnach 63,83%, der Anteil der Männer 36,17%.

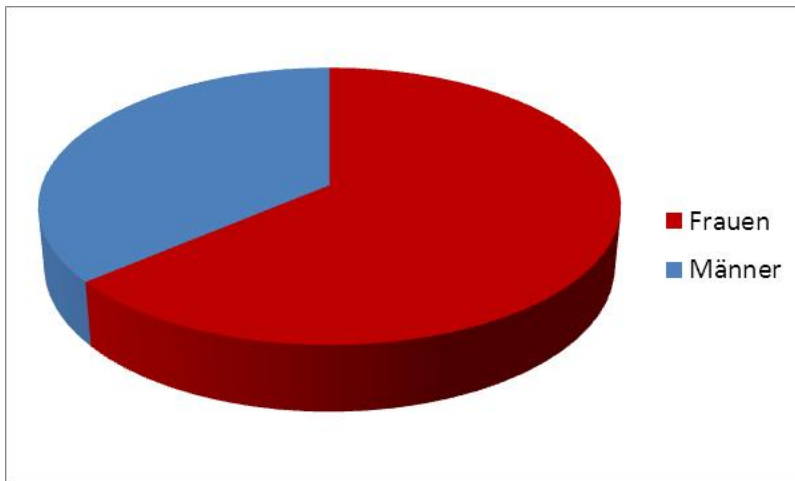


Abb. 1: Personal-Ist-Bestand, Stichtag 30. Juni 2012

#### Bestand Teilzeitbeschäftigte

Teilzeitbeschäftigt waren 465 Personen, davon 439 Frauen und 26 Männer. Das entspricht einem Frauenanteil von 94,41%, bei den Männern einem Prozentsatz von 5,59%.

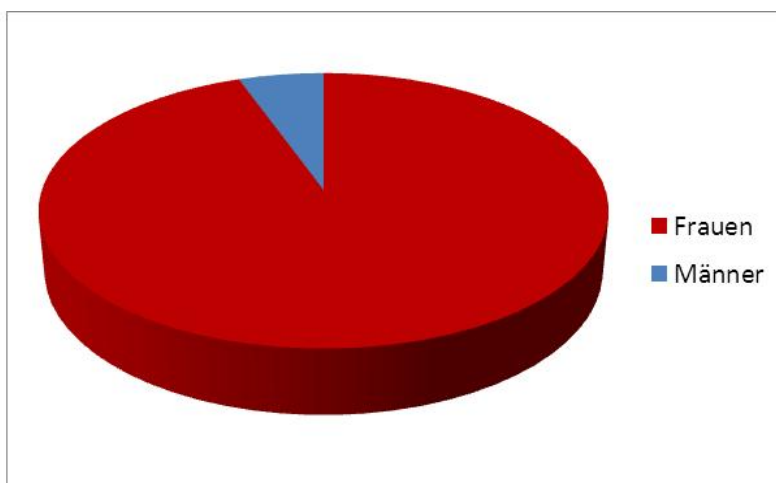


Abb. 2: Teilzeitbeschäftigte, Stichtag 30. Juni 2012

## 2.2. Entwicklung des Personalgesamtbestandes im Vergleich zum Dritten Gleichstellungskonzept (Stichtag 30.06.2007)

### Personal-Gesamtbestand 2012 im Vergleich zu 2007

Beschäftigte Gesamt		Frauen		Männer	
2007	2012	2007	2012	2007	2012
1268	1330	812	849	456	481
		64%	64%	36%	36%

Tab. 1: Personalentwicklung (gesamt)

Die Zahl der Beschäftigten hat seit 2007 insgesamt um 62 Beschäftigte zugenommen. Dabei ist zu beachten, dass inzwischen die Beschäftigten der Kooperationskrankenhäuser ausgegliedert wurden und deshalb in der aktuellen Auflistung nicht mehr mitgezählt werden.

Das Verhältnis von Frauen zu Männern von 64% zu 36% hat sich seit 2007 nicht geändert.

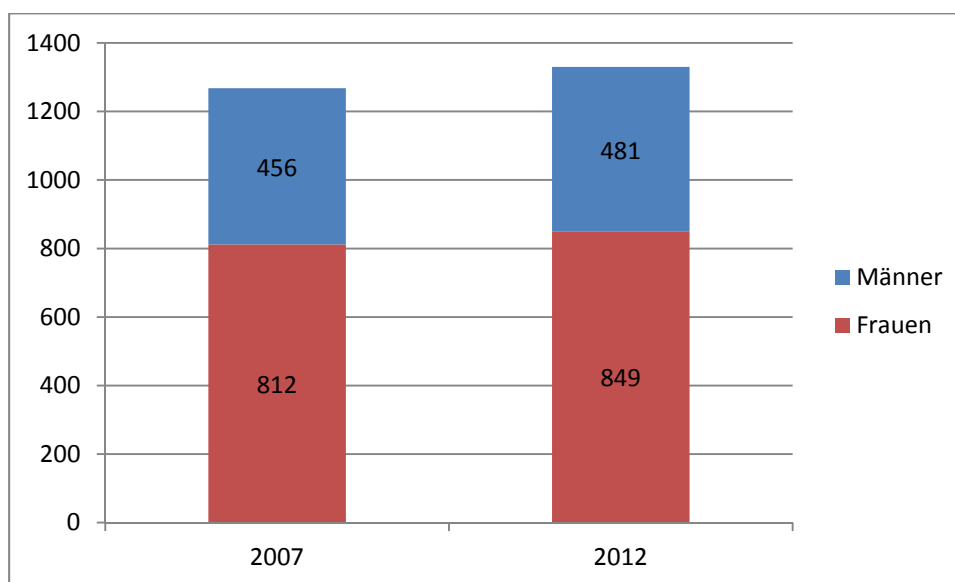


Abb. 3: Anteil weiblicher / männlicher Beschäftigter 2007 und 2012 im Vergleich

## Frauenanteil in den Laufbahngruppen

In der folgenden Tabelle und der Grafik wird der prozentuale Frauenanteil in den jeweiligen Laufbahngruppen im Vergleich mit 2007 gezeigt.

Laufbahngruppe	Frauen	
	2007	2012
Höherer Dienst	43,9%	55,2%
Gehobener Dienst	55,9%	57,7%
Mittlerer Dienst	72,5%	72,7%
Einfacher Dienst	43,8%	41,0%

Tab. 2: Die Prozentzahlen berechnen sich aus der Zahl der Beschäftigten in der jeweiligen Laufbahngruppe ohne Auszubildende

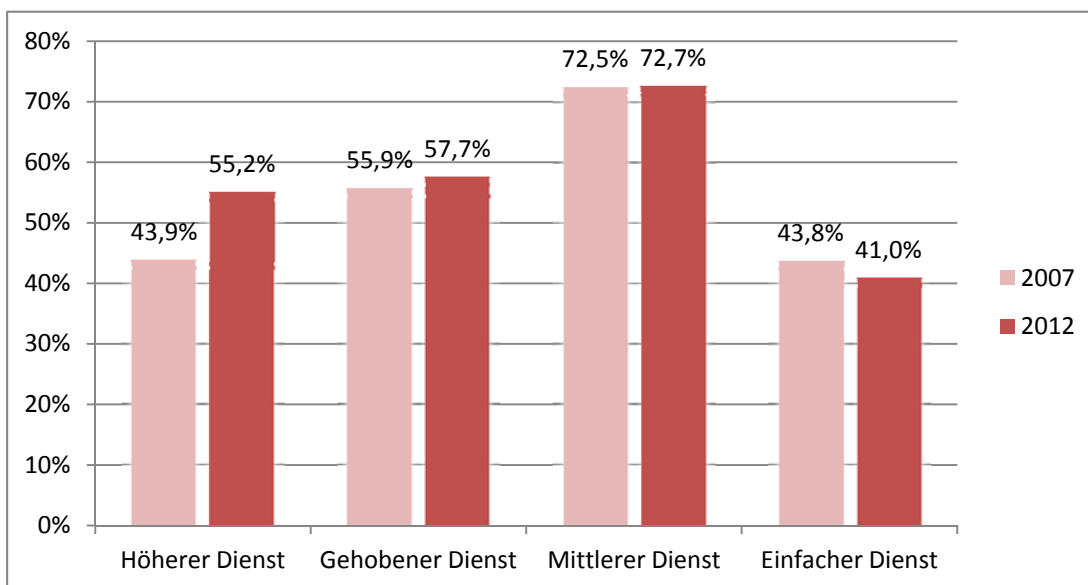


Abb. 4: Vergleich des Frauenanteils 2007/2012 innerhalb der Laufbahngruppen in Prozent.

Die bereits im Zweiten Gleichstellungskonzept von 2000 ablesbare positive Entwicklung der Förderung der beruflichen Chancengleichheit im höheren Dienst hat mit einem Anteil von über 55% der weiblichen Beschäftigten im Jahr 2012 das gesteckte Ziel erreicht.

Im gehobenen Dienst war das Verhältnis bereits im Jahr 1999 ausgeglichen. Der Anteil der Frauen ist seitdem weiter gestiegen – bis 2007 auf 55,86% - und liegt mittlerweile bei knapp 58%.

Der mittlere Dienst war 1999 zu über 85% von Frauen besetzt und liegt in den neueren Berichten von 2007 und aktuell 2012 bei gut 72% - ist also weiterhin überwiegend von Frauen besetzt.

Der Männeranteil liegt nur im einfachen Dienst über dem Anteil der weiblichen Beschäftigten.

## Verteilung der Beschäftigten über die Laufbahngruppen

Die folgende Tabelle zeigt die prozentuale Verteilung der Beschäftigten über die Laufbahngruppen. D.h. alle Beschäftigten zusammen in allen Laufbahngruppen ergeben 100%.

Beamte + Angestellte	Prozent		Frauen		Männer	
	2007	2012	2007	2012	2007	2012
Höherer Dienst	5,4%	8,0%	2,4%	4,4%	3,0%	3,6%
Gehobener Dienst	27,1%	28,3%	15,1%	16,4%	12,0%	11,9%
Mittlerer Dienst	60,3%	54,4%	43,7%	39,5%	16,6%	14,8%
Einfacher Dienst	7,2%	9,3%	3,2%	3,8%	4,1%	5,5%

Tab. 3: Personalentwicklung in Besoldungsgruppen

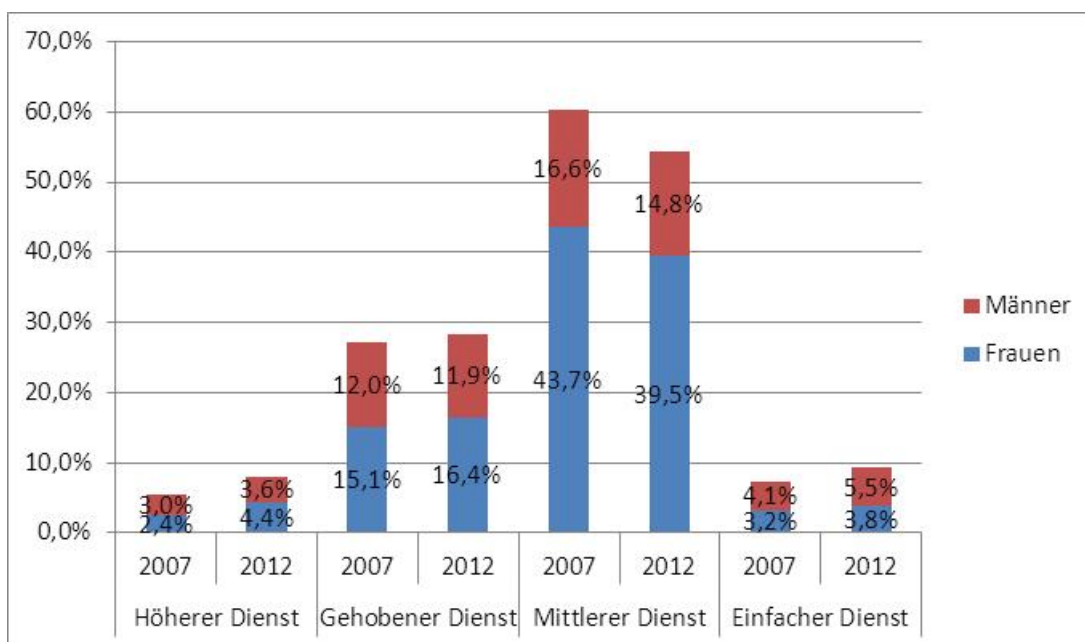


Abb. 5: Entwicklung des Frauen-, Männeranteils in den Laufbahngruppen. Alle Beschäftigten zusammen sind 100%.

Die Darstellung zeigt, dass der größte Teil der Beschäftigten im mittleren Dienst arbeitet – hier ist auch der Frauenanteil mit über 70% am höchsten. Mit Ausnahme des einfachen Dienstes liegt auch in den anderen Laufbahngruppen der Frauenanteil bei über 50%.

## Teilzeit

Laufbahngruppe	Frauen in Teilzeit	
	2007	2012
Höherer Dienst	34,5%	46,6%
Gehobener Dienst	52,7%	47,9%
Mittlerer Dienst	53,7%	56,1%
Einfacher Dienst	43,6%	40,0%

Tab. 4: Die Prozentzahlen geben den Anteil der Frauen in Teilzeit bezogen auf die Gesamtzahl der Frauen in der jeweiligen Laufbahngruppe ohne Auszubildende wider.

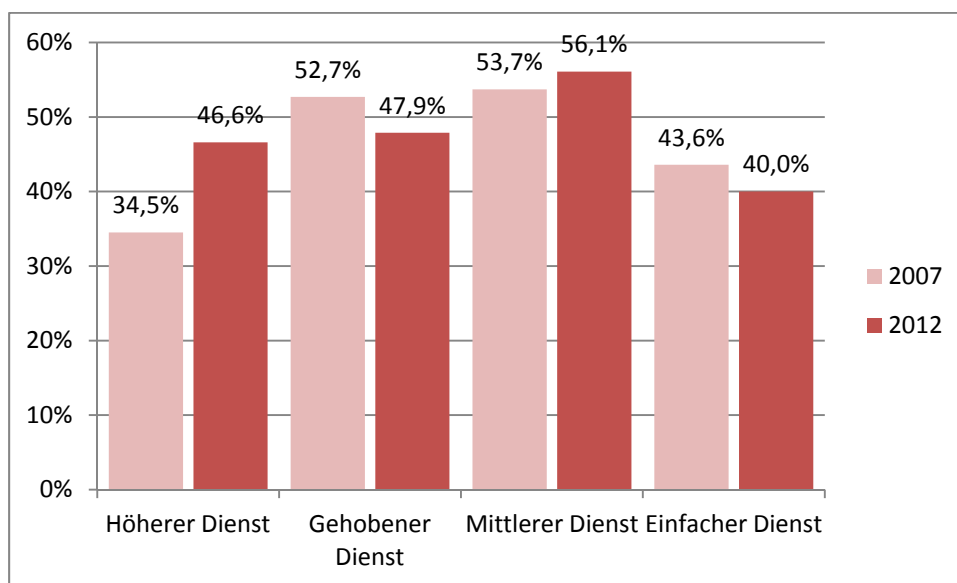


Abbildung 6: Prozentualer Anteil der Teilzeitstellen bei Frauen innerhalb der Laufbahngruppen im Vergleich zu 2007

Seit der letzten Erhebung im Jahr 2007, nehmen Frauen im höheren Dienst die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung nochmals stärker in Anspruch. Bereits im Zeitraum von 1999 bis 2007 konnte festgestellt werden, dass sich der Anteil von Frauen, die im höheren Dienst Teilzeit arbeiten seinerzeit fast vervierfacht hatte.

Im gehobenen Dienst hatte sich der Anteil der Teilzeitstellen zwischen 1999 und 2007 in etwa verdoppelt und lag damit bereits 2007 auf sehr hohem Niveau. Hier ist keine Zunahme mehr zu verzeichnen.

Im mittleren Dienst hat der Anteil der Teilzeitbeschäftigungen von Frauen über die Jahre hinweg ein etwa gleichbleibendes und sehr hohes Niveau.

Bemerkenswert ist sicherlich der seit 1999 stark ausgeprägte Bewusstseinswandel im höheren Dienst zu mehr Teilzeitstellen.

Nach wie vor ist der Anteil der teilzeitarbeitenden Männer im Vergleich zu den Frauen viel geringer. Der Anteil von Männern in Teilzeit ist im Berichtszeitraum seit 2007 nicht angestiegen:

Laufbahngruppe	Männer in Teilzeit	
	2007	2012
Höherer Dienst	10,8%	10,6%
Gehobener Dienst	6,8%	4,5%
Mittlerer Dienst	2,9%	5,2%
Einfacher Dienst	6,0%	5,6%

Tab. 5: Die Prozentzahlen geben den Anteil der Männer in Teilzeit bezogen auf die Gesamtzahl der Männer in der jeweiligen Laufbahngruppe ohne Auszubildende wieder.

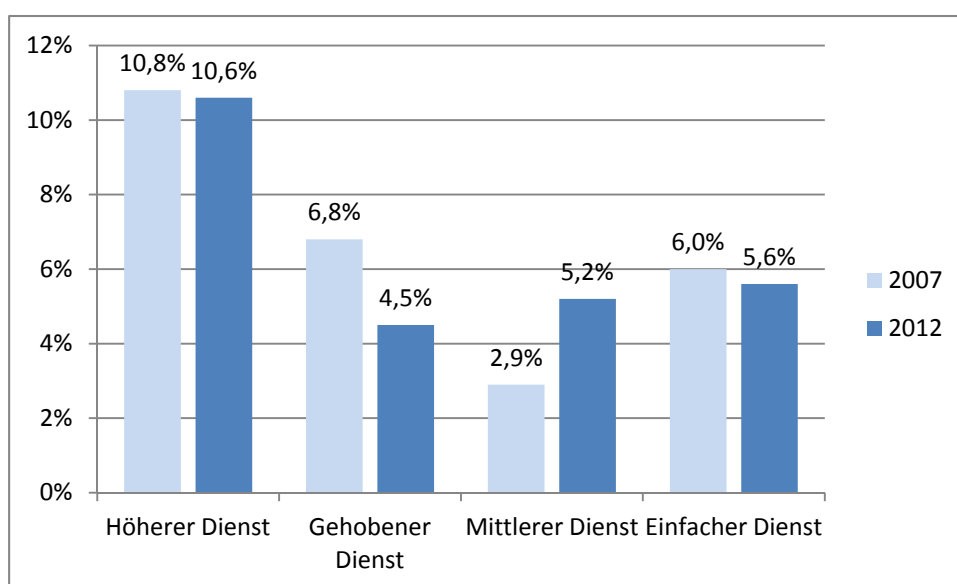


Abb. 7: Prozentualer Anteil der Teilzeitstellen bei Männern innerhalb der Laufbahngruppen im Vergleich zu 2007

Bemerkenswert bei den Männern ist die höhere Bereitschaft zu Teilzeit im höheren Dienst.



Der Gesamtvergleich der Anteile von teilzeitbeschäftigten Frauen und Männern über die vier Laufbahngruppen zeigt die bereits dargestellten Zusammenhänge nochmals sehr deutlich:

Beamte + Angestellte	Prozent <sup>1</sup>		Frauen		Männer	
	2007	2012	2007	2012	2007	2012
Höherer Dienst	3,2%	7,3%	2,3%	6,6%	1,0%	1,1%
Gehobener Dienst	24,7%	24,8%	22,4%	23,2%	2,3%	1,6%
Mittlerer Dienst	67,5%	68,3%	66,1%	66,1%	1,4%	2,3%
Einfacher Dienst	4,6%	5,5%	3,9%	4,6%	0,7%	1,0%

Tab. 6: Verteilung der Teilzeitbeschäftigten auf die Besoldungsgruppen

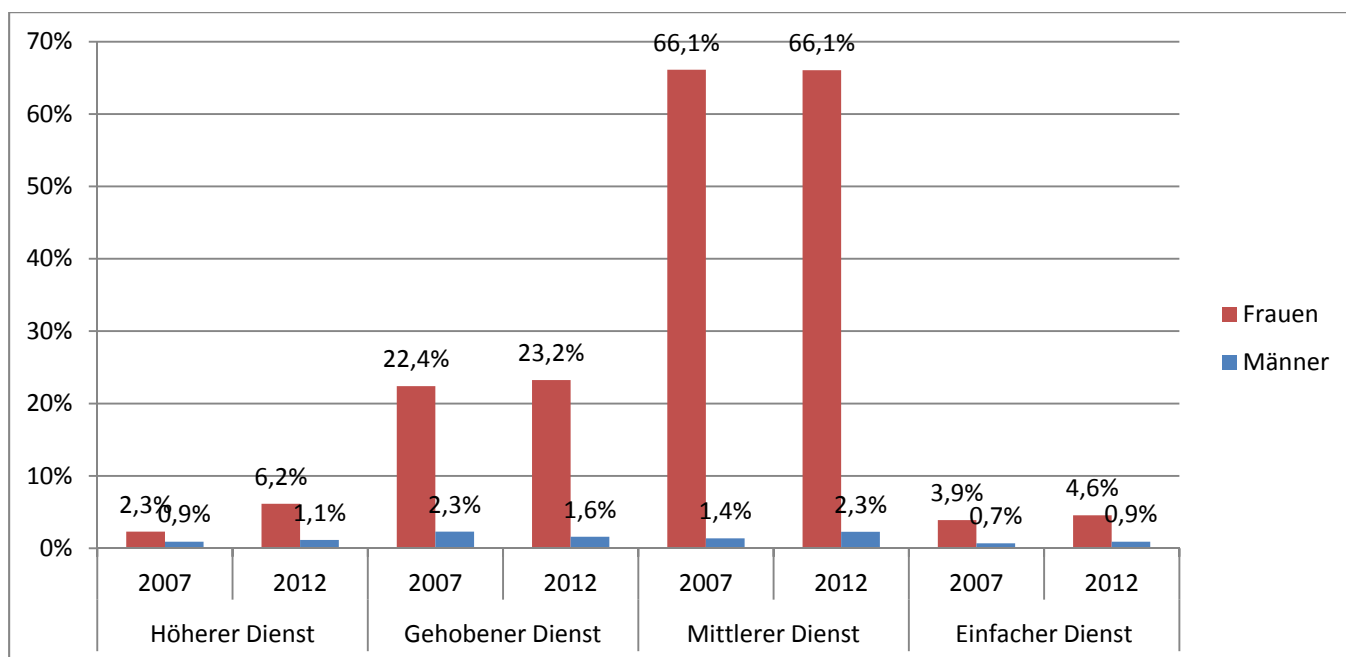


Abb.8: Teilzeitanteil Frauen und Männer 2007 / 2012. Alle Teilzeitbeschäftigten in den vier Laufbahngruppen zusammen ergeben 100%.

Am geringen Anteil der teilzeitarbeitenden Männer im Vergleich zu den Frauen hat sich über die Jahre hinweg nichts geändert.

<sup>1</sup> Der Prozentsatz berechnet sich aus der Gesamtzahl der Teilzeitbeschäftigten

### 2.3. Vergleich Frauenanteil und Teilzeitarbeit bei Angestellten / Beamten

Vom Gesamtbestand der Beschäftigten im nichtwissenschaftlichen Bereich (849 Frauen und 481 Männer) sind insgesamt 152 Personen Beamte, davon 79 Frauen und 72 Männer.

#### Vergleich: Frauenanteil Angestellte / Beamte

Der Vergleich mit den Zahlen von 2007 zeigt, dass inzwischen in der Gruppe der Beamten der Anteil der Frauen von 46% auf 52% gestiegen ist. Bei den Angestellten ist der Frauenanteil von 73% auf 65% zurückgegangen.

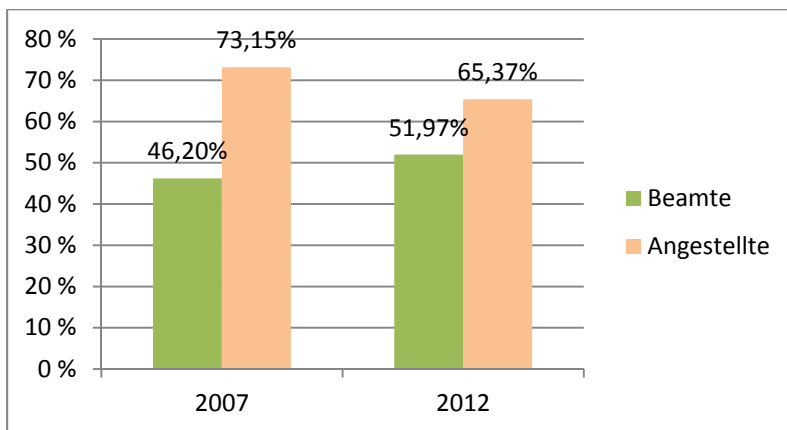


Abb. 9: Frauenanteil bei Beamten u. Angestellten. Vergleich 2007 / 2012

#### Vergleich: Teilzeitanteil Männer Angestellte / Beamte

Der Anteil der teilzeitarbeitenden Männer bei den Beschäftigten ist sehr gering. Männliche Beamte sind nur mit einem Fall vertreten. Somit kommt die Teilzeitquote bei den Männern im Wesentlichen durch die männlichen Angestellten zustande.

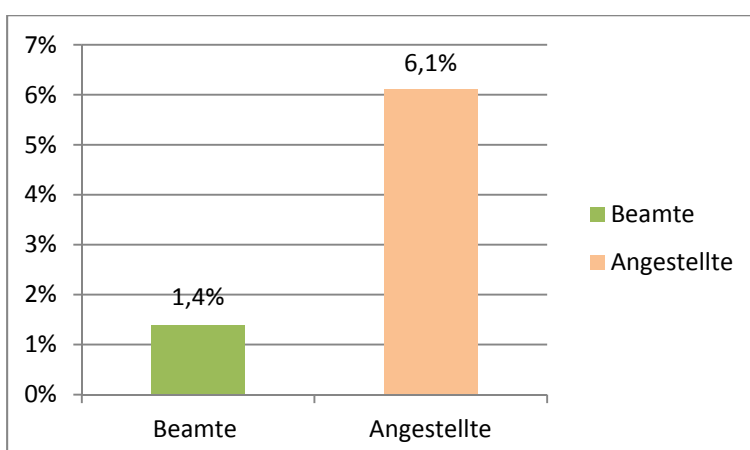


Abb. 10: Anteil der Männer in Teilzeit bei Beamten u. Angestellten.

## 2.4. Entwicklung des Personalbestandes bei der Gruppe der Beamten

Von den Beschäftigten sind insgesamt 152 Personen Beamte, davon 79 Frauen und 72 Männer.

Beamte	Frauen			Männer		
	VZ	TZ	Summe	VZ	TZ	Summe
<b>höherer Dienst</b> B9-B2, A16-A13	9	5	14	10	0	10
<b>gehobener Dienst</b> A13-A9	26	17	43	24	1	25
in Ausbildung	1	0	1	0	0	0
<b>mittlerer Dienst</b> A9-A5	9	11	20	11	0	11
<b>einfacher Dienst</b> A6-A2	1	0	1	27	0	27
<b>Summe</b>	<b>46</b>	<b>33</b>	<b>79</b>	<b>72</b>	<b>1</b>	<b>73</b>

Tab. 7: Übersicht zur Gruppe der Beamten

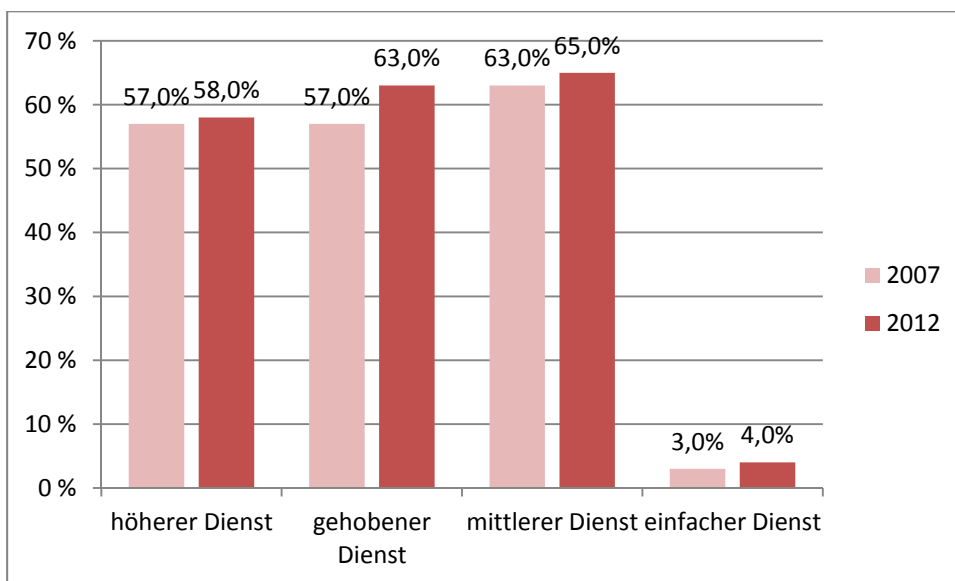


Abb. 11: Prozentualer Frauenanteil in den Laufbahngruppen bei den Beamten im Vergleich zu 2007

Die Übersicht über die Laufbahngruppen der Beamten zeigt, dass im höheren, gehobenen und mittleren Dienst mehr Frauen als Männer tätig sind.

Wie die Grafik zeigt, wird der aktuell hohe Zuwachs von Frauen im höheren Dienst dabei nicht durch den Beamtenbereich verursacht, denn hier lag der Frauenanteil bereits vor 5 Jahren auf nahezu ähnlichem Niveau.

Im einfachen Dienst besteht bei den Beamten ein auffälliges Übergewicht an Männern.

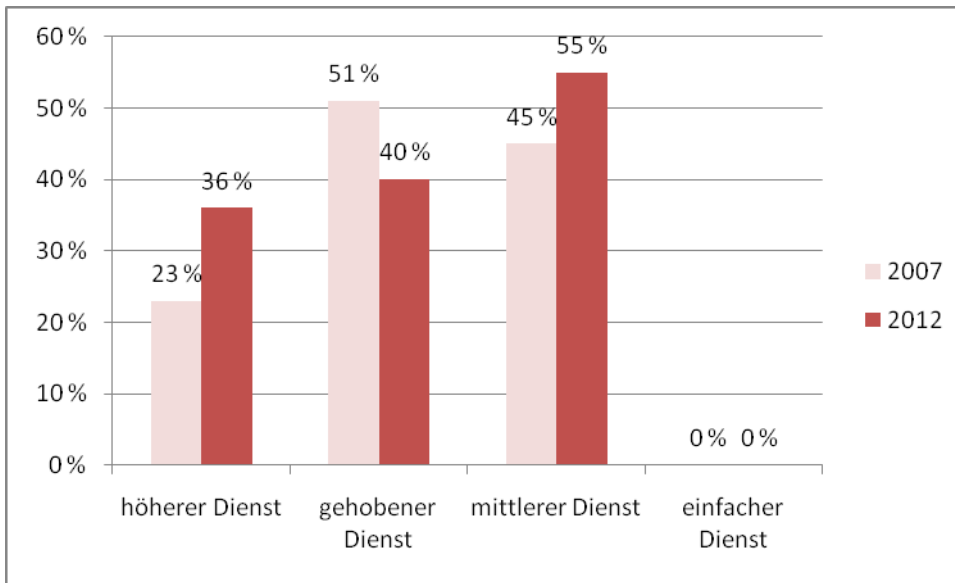


Abb. 12: Anteil von den Beamtinnen in Teilzeit (in Prozent): Vergleich 2007 / 2012

Seit 2007 hat die Inanspruchnahme von Teilzeitstellen im höheren Dienst bei den weiblichen Beamten stark zugenommen.

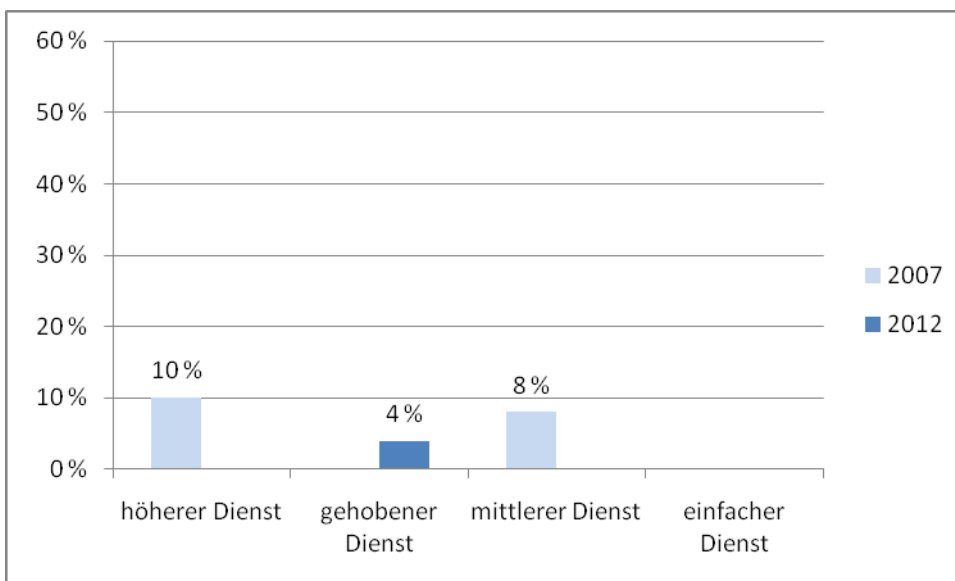


Abb. 13: Männliche Beamte in Teilzeit im Vergleich zu 2007

Männer in Teilzeitstellen spielen keine relevante Rolle, hinter jedem Balken verbirgt sich genau ein Mann in einer Teilzeitstelle.

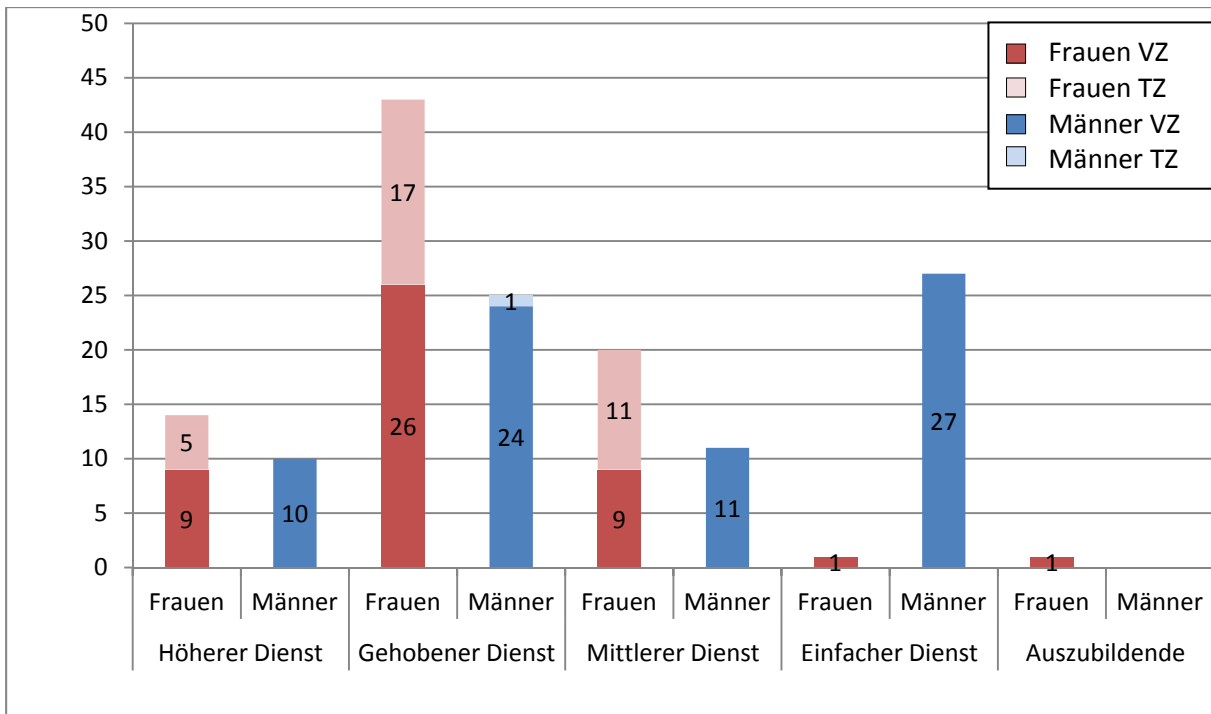


Abb. 14: Beamte / Beamtinnen am 30.06.2012

Die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung wird fast ausschließlich von Frauen genutzt. Gut 40% der Frauen reduzieren ihre Arbeitszeit, auch im höheren Dienst.

## 2.5. Entwicklung des Personalbestandes bei der Gruppe der Angestellten

Angestellte	Frauen			Männer		
	VZ	TZ	Summe	VZ	TZ	Summe
<b>höherer Dienst</b> E15-E13	22	22	44	32	5	37
<b>gehobener Dienst</b> E12-E9	85	85	170	125	6	131
<b>mittlerer Dienst</b> E8-E5	218	279	497	173	10	183
<b>einfacher Dienst</b> E4-E1	29	20	49	41	4	45
Auszubildende	10	0	10	12	0	12
<b>Summe</b>	<b>364</b>	<b>406</b>	<b>770</b>	<b>383</b>	<b>25</b>	<b>408</b>

Tab. 8: Übersicht zur Gruppe der Angestellten

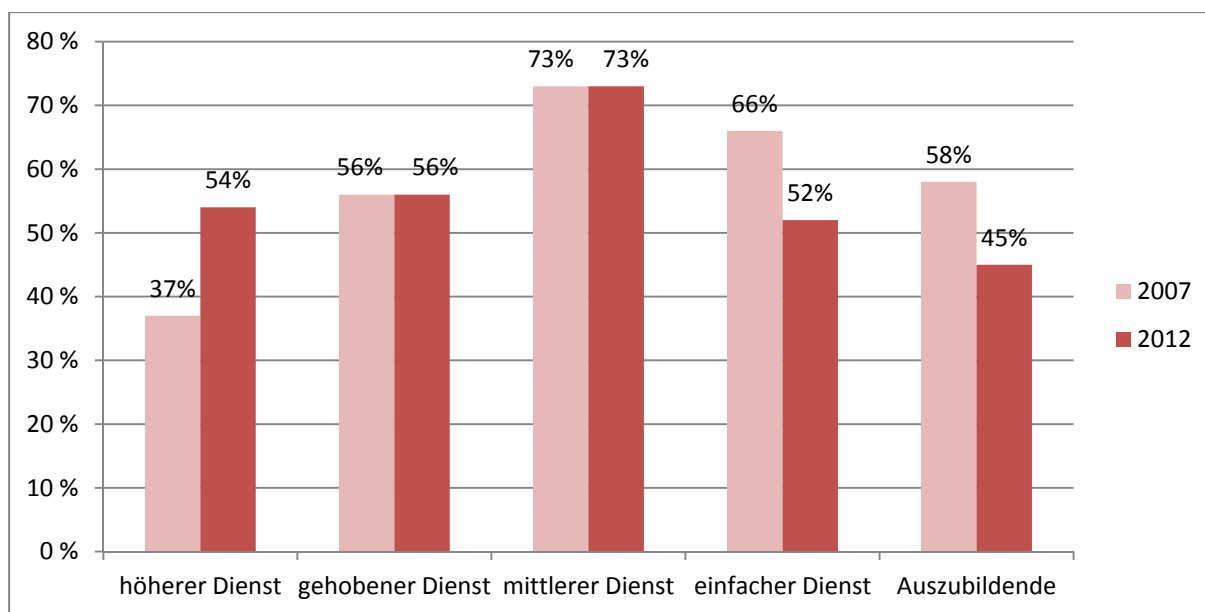


Abb. 15: Weibliche Angestellte in den Laufbahngruppen im Vergleich zu 2007

Die Tabelle zeigt, dass die Zunahme des Frauenanteils im höheren Dienst bei den Angestellten stattgefunden hat.

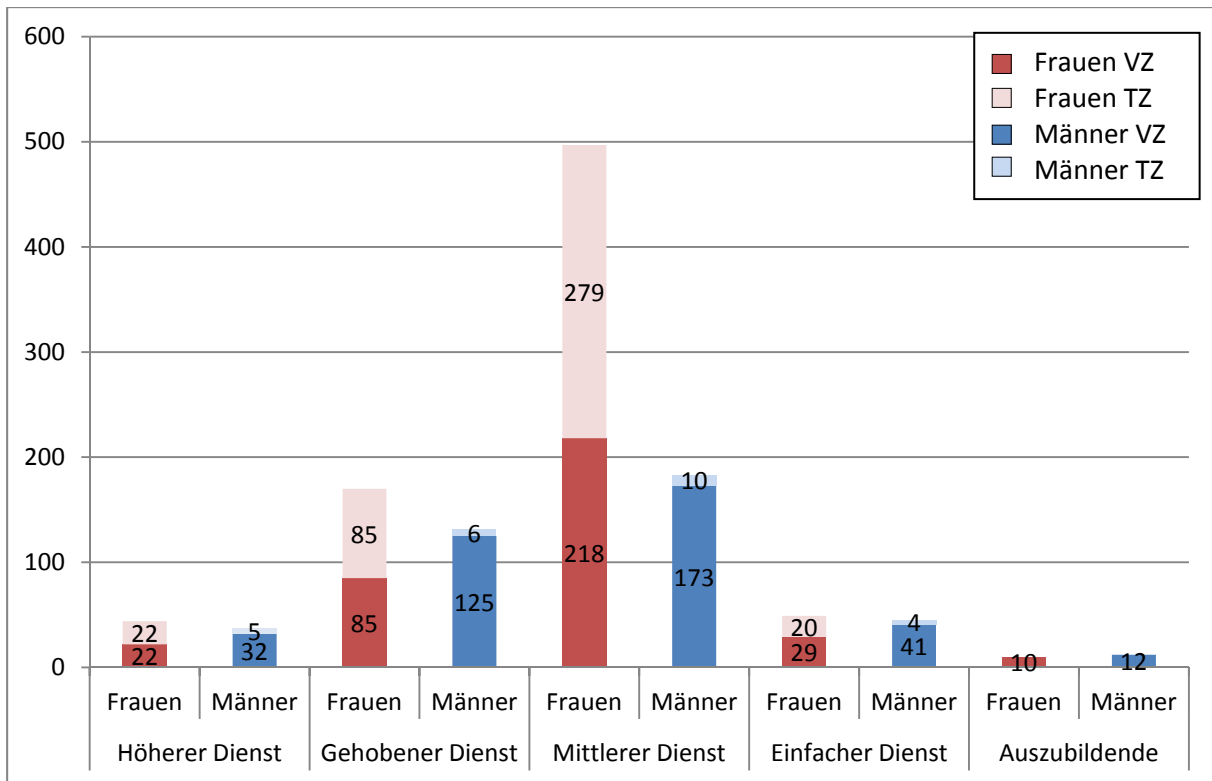


Abb. 16: Angestellte am 30. Juni 2012

Im Angestelltenverhältnis sind, insgesamt betrachtet, fast doppelt so viele Frauen wie Männer beschäftigt. Ein sehr ausgeprägtes Übergewicht an Frauen ist vor allem im mittleren Dienst feststellbar. Im gehobenen und höheren Dienst liegt der Frauenanteil auch höher, als der Männeranteil, ist aber weniger ausgeprägt. Im einfachen Dienst ist ein fast ausgewogenes Verhältnis festzustellen. Bei der Quote der Teilzeitstellen wird deutlich: fast ausschließlich Frauen reduzieren ihre Arbeitszeit.

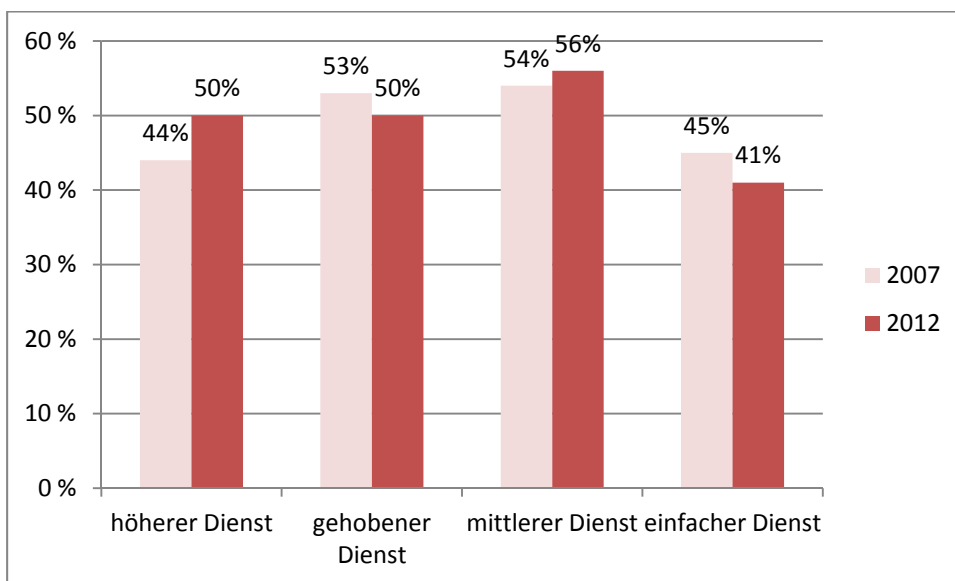


Abb. 17: Frauen in Teilzeit im Vergleich zu 2007 (in Prozent).

Bei den weiblichen Angestellten war der Anteil der Teilzeitstellen bereits 2007 verhältnismäßig hoch. Hieran hat sich kaum etwas geändert.

In Bezug auf den geringen Anteil von Männern in Teilzeit fällt auf, dass mehr Männer im Angestellten- als im Beamtenverhältnis bereit sind, Teilzeit zu arbeiten.

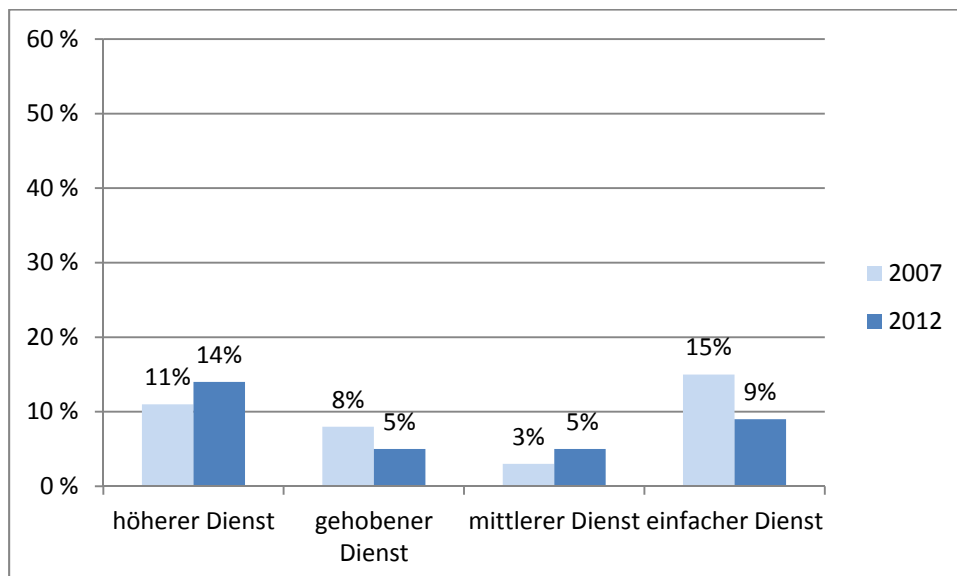


Abb. 18: Männer in Teilzeit im Vergleich zu 2007 (in Prozent).



## 2.6. Beförderungen und Höhergruppierungen vom 01.01.2011 bis 31.12.2011

### Beamtinnen/ Beamten

#### Beförderungen im Jahr 2011

Beamte	Frauen	Männer	Summe
<b>höherer Dienst</b> B9-B2, A16-A13	1	1	2
<b>gehobener Dienst</b> A13-A9	4	1	5
<b>mittlerer Dienst</b> A9-A5	2	1	3
<b>einfacher Dienst</b> A6-A2	0	0	0
<b>Summe</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>10</b>

Tab. 9: Beförderungen bei den Beamten 2011

#### Vergleich 2006/2011

Dienstverhältnis Besol- dungsgruppen	Frauen		Männer	
	2006	2011	2006	2011
Höherer Dienst	2	1	0	1
Gehobener Dienst	2	4	0	1
Mittlerer Dienst	3	2	1	1
Einfacher Dienst	0	0	4	0
<b>Summe</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>3</b>

Tab. 10: Vergleich Beförderungen Beamte 2006 u. 2011

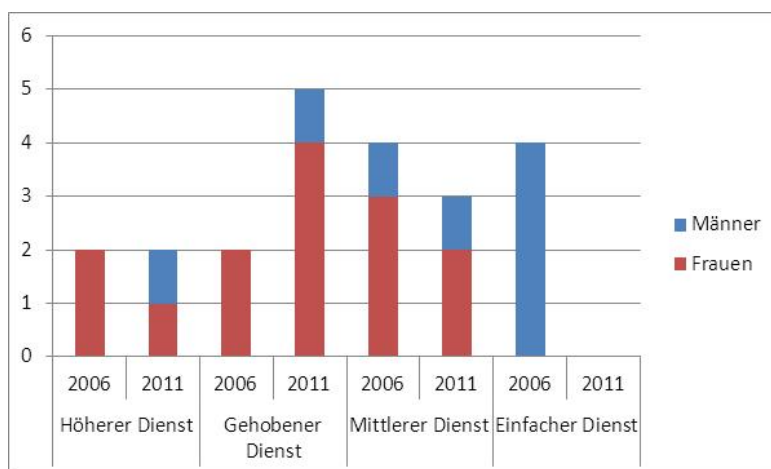


Abb. 19: Beförderungen Beamtinnen / Beamte 01.01.2011 bis 31.12.2011.

## Angestellte

### Beförderungen im Jahr 2011

Angestellte:	Frauen	Männer	Summe
<b>höherer Dienst</b> E15-E13	3		3
<b>gehobener Dienst</b> E12-E 9	6	7	13
<b>mittlerer Dienst</b> E8-E5	20	9	29
<b>einfacher Dienst</b> E4-E1		1	1
<b>Summe</b>	<b>29</b>	<b>16</b>	<b>45</b>

Tab. 11: Beförderungen bei den Angestellten 2011

### Vergleich 2006/2011

Dienstverhältnis Besol- dungsgruppen	Frauen		Männer	
	Frauen 2006	Frauen 2011	Männer 2006	Männer2011
Höherer Dienst	0	3	1	0
Gehobener Dienst	14	6	8	7
Mittlerer Dienst	38	20	9	9
Einfacher Dienst	2	0	2	1
<b>Summe</b>	<b>54</b>	<b>29</b>	<b>20</b>	<b>17</b>

Tab. 12: Vergleich Beförderungen Angestellte 2006 u. 2011

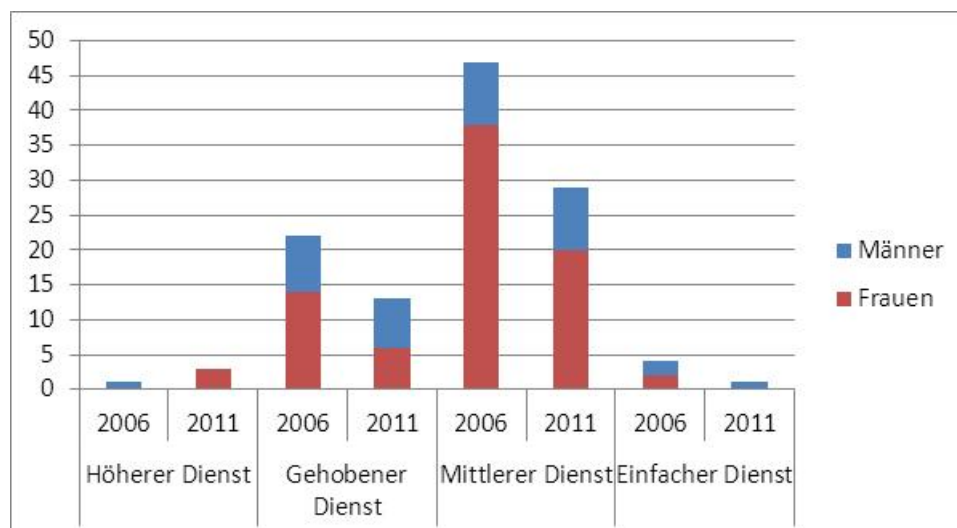


Abb. 20: Beförderungen Angestellte 2006 / 2011

Die Angaben zu den Beförderungen und Höhergruppierungen beziehen sich auf den Zeitraum vom 01.01.2011 bis 31.12.2011. Im ausgewählten Zeitraum gab es insgesamt 55 Beförderungen bzw. Höhergruppierungen, darunter 10 Beförderungen im Bereich der Beamten, 45 im Bereich der Angestellten.

Insgesamt wurden 36 Frauen und 19 Männer befördert, bzw. höher gruppiert. Der Anteil der Frauen liegt demnach bei 65,45%, der Anteil der Männer bei 34,55%.

Im Vergleich zu 2007 ist die Anzahl der Höhergruppierungen stark zurück gegangen. Ein Grund hierfür könnte sein, dass durch die Umstellung vom Bundesangestelltentarif (BAT) auf den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) der Bewährungsaufstieg weggefallen ist.

## 2.4. Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen für den Zeitraum vom 01.01.2011 bis 31.12.2011

Beamte	Frauen			Männer		
	VZ	TZ	Summe	VZ	TZ	Summe
höherer Dienst	4		4	3		3
gehobener Dienst	15	5	20	8		8
mittlerer Dienst		1	1	3		3
einfacher Dienst						
<b>Summe</b>	<b>19</b>	<b>6</b>	<b>25</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>14</b>

Angestellte	Frauen			Männer		
	VZ	TZ	Summe	VZ	TZ	Summe
höherer Dienst	4	1	5	5	1	6
gehobener Dienst	10		10	1		1
mittlerer Dienst	6	1	7	1		1
einfacher Dienst	6	1	7			
<b>Summe</b>	<b>26</b>	<b>3</b>	<b>29</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>8</b>

Summe	Frauen			Männer		
	VZ	TZ	Summe	VZ	TZ	Summe
höherer Dienst	8	1	9	8	1	9
gehobener Dienst	25	5	30	9	0	9
mittlerer Dienst	6	2	8	4	0	4
einfacher Dienst	6	1	7	0	0	0
<b>Summe</b>	<b>45</b>	<b>9</b>	<b>54</b>	<b>21</b>	<b>1</b>	<b>22</b>

Tab. 13: Gesamtübersicht Teilnahme an Fortbildungen 2011

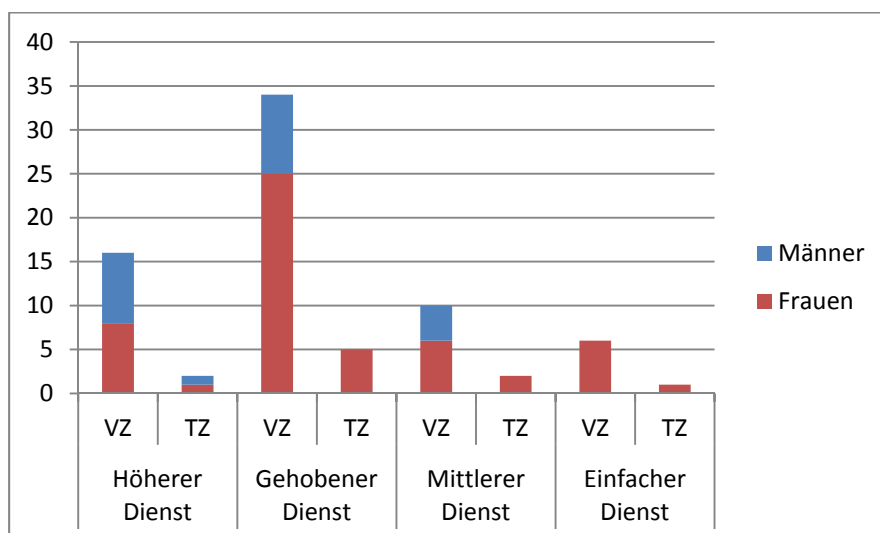


Abb. 21: Teilnahme an Fortbildungen in den einzelnen Laufbahngruppen

Insgesamt sind 76 Fortbildungsmaßnahmen erfasst. Von den Teilnehmern waren 54 weibliche Beschäftigte, das entspricht 71,05%.

## 2.7. Bewerbungen und Einstellungen

Die Zahl der Bewerbungen von Frauen und Männern lässt sich nicht ermitteln.

## 2.8. Besetzung von Gremien für den nichtwissenschaftlichen Bereich

Mitglieder Studienjahr 2011/12	Frauen			Männer		
	VZ	TZ	Summe	VZ	TZ	Summe
Senat	2		2			
Fakultätsräte	8	2	10	2		2
Hochschulrat	1		1			
<b>Summe</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>

Tab. 14 : Vergleich Mitgliedschaft in Gremien im Studienjahr 2011 / 2012

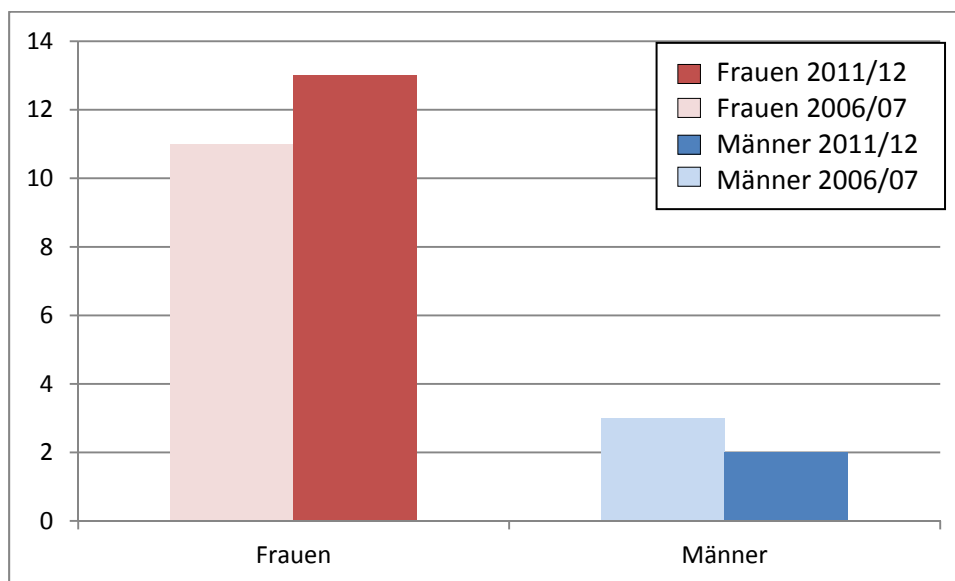


Abb. 22: Anteil von Frauen u. Männern in den Gremien im Vergleich mit dem Studienjahr 2006 / 2007

Bei der Besetzung von Gremien sind Frauen überproportional stark vertreten.

## 2.9. Ergebnis der Umfrage 2011 zur Gleichstellung an der Universität Regensburg

Zum Thema „Gleichstellung“ wurde im Juli 2011 eine Umfrage durchgeführt. Die Beteiligung war mit insgesamt 621 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern relativ hoch. Der Frauenanteil lag bei 57,3 %. Von den Teilnehmenden arbeiten 41,7 % in Teilzeit. Insgesamt 59 % der Antwortenden gaben an, in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu stehen.

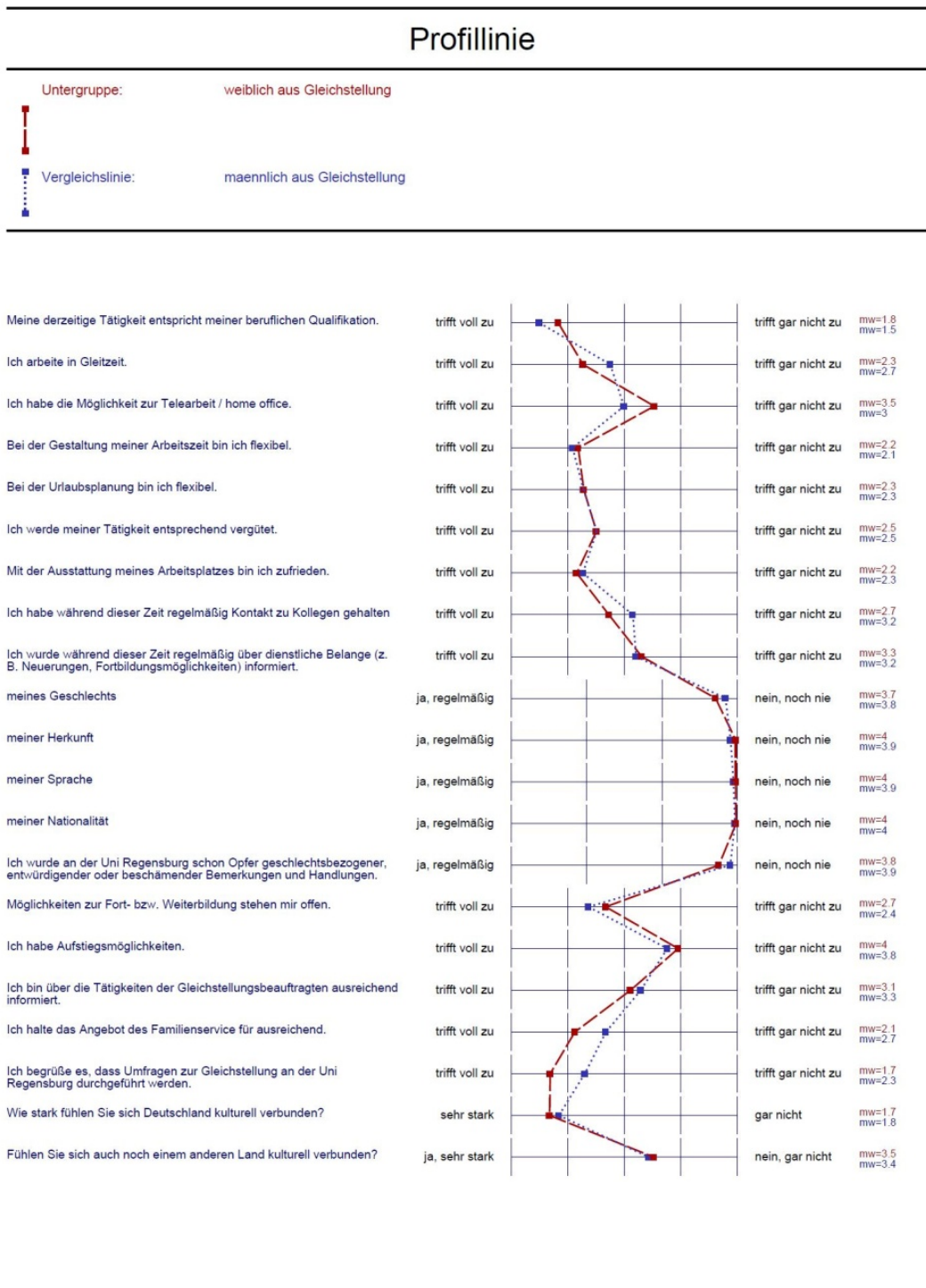


Abb. 23.: Geschlechterspezifische Unterschiede bei den Antworten zur Umfrage

Ziel der Befragung war es, mögliche Defizite hinsichtlich Chancengleichheit von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu identifizieren. Des Weiteren war von Interesse, inwieweit Grundsätze der Gleichbehandlung in Bezug auf Geschlecht, Alter, Herkunft oder Weltanschauung an der Universität Regensburg in ausreichendem Maße zum Tragen kommen.

Bezogen auf diese Fragestellung ist das Ergebnis der Umfrage durchaus positiv zu bewerten. So kann im Wesentlichen festgestellt werden, dass in den Antworten zu den gestellten Fragen keine deutlichen Unterschiede zwischen Frauen und Männern bei der Beurteilung der verschiedenen Themen sichtbar werden.

Die Darstellung zeigt, in welchen Bereichen sich die Antworten der Teilnehmenden wenigstens tendenziell geschlechterspezifisch unterscheiden. Dies sind insbesondere die Beurteilung der Übereinstimmung von Tätigkeit und Qualifikation, die Möglichkeit zu Telearbeit / home-office, das Kontakthalten während Beurlaubungen, die Fortbildungsmöglichkeiten sowie die Beurteilung der Angebote des Familienservice an der Universität Regensburg. Inwiefern diese Ergebnisse in Bezug auf Chancengleichheit korrelieren, wäre in einer speziellen Untersuchung dieser Bereiche zu prüfen.

Die Antworten zum Thema Gleichbehandlung bewegen sich ausnahmslos im sehr positiven Bereich. Im Ergebnis wird die Universität von ihren Beschäftigten als tolerante und weltoffene Umgebung wahrgenommen.

Die Möglichkeit Freitextantworten zu geben, wurde bei dieser Befragung sehr intensiv und gezielt dazu genutzt, sonstige Probleme allgemeinerer Art anzusprechen. Thematisiert wurden insbesondere Teilzeitverträge, Stellenbefristungen sowie die tarifliche Eingruppierung. Dabei wird speziell im Kreis der Sekretärinnen ein großes Unverständnis für das seit Jahren unverändert bestehende Missverhältnis von Aufgabenstellung und Eingruppierung deutlich.

### **3. Zielsetzung und zeitliche Vorgaben**

Der Gleichstellungsauftrag hinsichtlich einer ausgewogenen Quote von weiblichen und männlichen Beschäftigten an der Universität Regensburg ist für den nicht-wissenschaftlichen Bereich so gut wie erreicht. Die Anhebung des Frauenanteils bei den Beamten im einfachen Dienst steht noch aus.

Eine weiterführende Aufgabe im Sinne des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes wird an der Universität Regensburg die Umsetzung und Schaffung von familienfreundlichen Bedingungen sein, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten. Seit 2009 arbeitet eine Kooperation der beteiligten Stellen (Frauenbeauftragte, Frauenbüro, Familienservice u. Gleichstellungsstelle) an diesem Ziel. Die Bündelung der beteiligten Kräfte soll helfen, hier schneller ans gewünschte Ziel zu kommen.

Die Ziele der Gleichstellung bleiben auch für die Zukunft unverändert bestehen: Vor allem flexible und individuelle Möglichkeiten, Familie und Beruf in Einklang zu bringen, werden weiterhin eine Hauptaufgabe der Gleichstellung und der Bemühung um Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern sein. Es wird viel Überzeugungsarbeit in Beratungsgesprächen zu leisten sein, dass sich Männer mehr für die Belange der Familie einbringen, vor allem, was die Teilzeitarbeit betrifft.

### **4. Maßnahmen**

#### **4.1. Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren**

Stellenausschreibungen erfolgen geschlechtsneutral. Nach Art. 7 Abs. 2 BayGIG muss in jedem Fall auf die Teilzeitfähigkeit einer Stelle hingewiesen werden. Es soll grundsätzlich im Einladungsschreiben zu einem Vorstellungsgespräch auf die Möglichkeit hingewiesen werden, die Gleichstellungsbeauftragte hinzuzuziehen. Bei der Ermittlung der Qualifikationen der Bewerberinnen und Bewerber sollen Erfahrungen berücksichtigt werden, die im Zusammenhang mit Familienaufgaben erworben wurden und im Dienstbetrieb von größter Wichtigkeit sind: soziale Kompetenz, Kooperationsfähigkeit, Organisationstalent, Flexibilität, Geduld, Umsicht und Durchsetzungsvermögen. In der Stellenausschreibung und im Bewerbungsgespräch soll zum Ausdruck kommen, dass die Universität Regensburg bestrebt ist, familienfreundliche Bedingungen zu schaffen. Personalauswahl ist selbstverständlich nach den Kriterien des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, nämlich nach Eignung, Leistung und Befähigung unabhängig vom Geschlecht zu treffen.

#### **4.2. Stellenbesetzungen**

Bei gleicher Qualifikation werden Frauen bei der Einstellung in den von ihnen unterrepräsentierten Bereichen bevorzugt berücksichtigt. Gleiches gilt für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, insbesondere von Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen. Zeiten, in denen die Beschäftigten familienbedingt nicht berufstätig oder teilzeitbeschäftigt waren, werden bei der Übertragung von Funktionsstellen nicht nachteilig gewichtet.



### **4.3. Arbeitszeiten**

Wie bisher setzt sich die Universität dafür ein, dass die Arbeitszeit mit der Erfüllung von Familienpflichten koordiniert wird, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Vor allem die Einführung der wesentlich flexibleren Gleitzeitvereinbarung im Jahr 2007 für die Bediensteten kommt durch die Aufgabe von starren Kernzeiten den Bedürfnissen von Familien in hervorragender Weise entgegen.

### **4.4. Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung**

Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen wird grundsätzlich entsprochen, sofern keine zwingenden dienstlichen und organisatorischen Gründe dagegen sprechen; diesem Personenkreis wird flexible Arbeitszeit ermöglicht. Die Wiederaufstockung der Arbeitszeit nach Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit ist im Rahmen der zur Verfügung stehenden Planstellen zu ermöglichen. Es soll im Sinne der Gleichstellung darauf hingewirkt werden, dass auch Männer Elternzeit nehmen.

Es gilt grundsätzlich sicherzustellen, dass Anträge auf Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung aus sonstigen Gründen prinzipiell vorzuziehen sind. Auch einer vorzeitigen Rückkehr aus der Beurlaubung oder aus dem Erziehungsurlaub soll entsprochen werden, sofern nicht dienstliche Belange entgegen stehen. Den Beurlaubten sollen kurzzeitige Vertretungen und der Einsatz bei Sonderaktionen bei Interesse gegen entsprechende Vergütung angeboten werden, um den Kontakt zur Dienststelle halten zu können. Über die Möglichkeiten der Beurlaubung und über die in dieser Zeit zustehenden Leistungsansprüche gegenüber dem Dienstherrn/ Arbeitgeber und den Sozialleistungsträgern werden die Beschäftigten durch die Personalreferate informiert. Nach der Beurlaubung wird sich die Universität darum bemühen, dass die Bediensteten auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückkehren.

### **4.5 Telearbeit**

Seit dem 1.1.2010 ist die Dienstvereinbarung über "Alternierende Wohnraum- und Telearbeit" in Kraft. Die Vereinbarung zu Wohnraum- und Telearbeit trägt dazu bei, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Sie ermöglicht bzw. erleichtert den Beschäftigten sowohl die Betreuung von Kindern als auch die Pflege von Angehörigen. Gleichzeitig soll damit durch zeitliche und räumliche Flexibilisierung der Arbeitsorganisation die Arbeitsqualität und Produktivität, die Selbstverantwortung, sowie eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familien und Lebensführung, gefördert werden. Die Einrichtung von Wohnraum- und Telearbeitsplätzen erfolgt nach dem Prinzip der beiderseitigen Freiwilligkeit. Dabei sind grundsätzlich solche Aufgaben für Wohnraum- und Telearbeit geeignet, die eigenständig und eigenverantwortlich durchführbar sind sowie wirtschaftlich und dienstlich sinnvoll in den häuslichen Bereich der Beschäftigten verlagert werden können.

Die Gewährung eines Telearbeitsplatzes aus familiären Gründen ist der Bereitstellung von Telearbeitsplätzen aus sonstigen Gründen vorzuziehen.

## 4.6. Fort- und Weiterbildung

Um das berufliche Wissen der Beschäftigten zu erweitern und den Einstieg in neue Arbeitsbereiche zu erleichtern, führt die Universität im Rahmen der dienstlichen Notwendigkeiten hausinterne Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen durch. Diese Veranstaltungen stehen auch den wegen Familienpflichten Beurlaubten offen.

## 4.7. Kindergarten, Krabbelstube, Ferienbetreuung u. individuelle Einzelbetreuung

Für das nichtwissenschaftliche Personal der Universität Regensburg besteht die Möglichkeit, den **Universitätskindergarten** in Anspruch zu nehmen. Er bietet insgesamt ca. 50 Kindern zwischen drei und sechs Jahren einen Kindergartenplatz. Flexible Bring- und Abholzeiten können gut auf die Arbeitszeiten der Beschäftigten abgestimmt werden

Die in der Zwischenzeit hinzugekommene **Krabbelstube** arbeitet wie der Kindergarten mit flexiblen Betreuungszeiten.

Ausgebaut wird die **Betreuung von Schulkindern während der Ferienzeiten**.

Durch den inzwischen auch dauerhaft etablierten Familienservice besteht die Möglichkeit für Mitarbeiter, ihre Kinder im Alter von 6 bis 12 Jahren während der Schulferienzeit betreuen zu lassen. Die Betreuungstage sind einzeln buchbar. Obwohl sich das Angebot in erster Linie an Studierende richtete, zeigte sich, dass ein dringender Bedarf beim wissenschaftsstützenden Personal besteht.

Ein weiteres Hilfsangebot stellt die **Babysittervermittlung** dar. Der Familienservice vermittelt an alle Angehörigen der Universität bei Bedarf Babysitterinnen und organisiert in Notfällen kurzfristig eine Kinderbetreuung am Campus, wenn eine dringende dienstliche Notwendigkeit besteht und keine reguläre Kinderbetreuung zur Verfügung steht.

Der Familienservice organisiert verschiedene familienfreundliche Aktionen, wie z.B. einen Flohmarkt für Kinderartikel, Elternvorträge, Familienfeste und Eltern-Kindtreffs.

## 4.8. Einrichtung v. Spielecken und Eltern/Kind Arbeits-/Spielräumen.

Um die Belange von Familie und Beruf/ Studium besser koordinieren zu können, wurde die Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers als rasche und flexible Betreuungsmöglichkeit für Kinder von Mitarbeiterinnen/ Mitarbeitern und Studierenden vorangetrieben, um eine kurzfristige Betreuungsmöglichkeit für Kinder ohne vorherige Anmeldung über das institutionalisierte Angebot hinaus zu gewährleisten. Das Eltern-Kind-Zimmer ist bereits in Betrieb, die Nachfrage groß – zumindest ein weiteres Zimmer ist in Planung.

## **5. Arbeitsbedingungen**

Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz werden nicht nur von der Universität Regensburg, sondern auch vom Gesetzgeber (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) streng geahndet. Entsprechenden Beschwerden ist unverzüglich nachzugehen. Anlaufstelle ist neben der Vorsitzenden des Personalrats der Gleichstellungsbeauftragte.

## **6. Geltungsdauer**

Das Gleichstellungskonzept gilt für den Zeitraum vom 01.06.2013 bis zum 31.05.2018 und wird im Bedarfsfalle fortgeschrieben.

## **7. Datenquellen für die Statistiken**

Die Daten wurden von der Abteilung für Personalangelegenheiten erhoben und der Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung gestellt.

Regensburg, den 13.05.2013

Dr. Christian Blomeyer  
Kanzler

Dr. Emanuel Finger  
Gleichstellungsbeauftragter