

**Fünftes Gleichstellungskonzept der
Universität Regensburg
für das wissenschaftstützende Personal
(Geltungsdauer 2018-2022)**

Inhaltsverzeichnis

1. Gesetzliche Verankerung und Ziele.....	2
2. Situationsbericht	3
3. Zielsetzung und zeitliche Vorgaben	23
4. Maßnahmen	24
5. Arbeitsbedingungen	27
6. Geltungsdauer	28
7. Datenquellen für die Statistiken.....	28

1. Gesetzliche Verankerung und Ziele

Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland enthält die wichtigste gesetzliche Regelung zum Gleichheitsgedanken der Geschlechter.

„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.“

Die Universität Regensburg nimmt im gesamten universitären Umfeld ihre gesellschaftliche und ethische Verantwortung wahr und sieht sich der Würde des Menschen verpflichtet. Sie versteht sich als universitäre, gleichberechtigte Gemeinschaft, die der Benachteiligung von Frauen im Beruf entgegentritt.

So stützt sie sich dabei für die Mitglieder der Universität im nichtwissenschaftlichen Bereich auf das Bayerische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGLG).

Gemäß Art. 4 Abs. 1 Satz 1 und Art. 5 Abs. 1 des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (BayGLG) erstellen die Dienststellen unter frühzeitiger Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten alle fünf Jahre ein Gleichstellungskonzept, in dem die Situation der weiblichen Beschäftigten beschrieben und Unterschiede gegenüber den männlichen Beschäftigten dargestellt werden.

Ziel des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes ist die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere

- die Erhöhung des Anteils der Frauen in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind, um eine ausgewogene Beteiligung von Frauen zu erreichen,
- die Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern,
- die Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie und
- die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien.

Das Führungspersonal hat sowohl bei seinen personellen als auch fachlichen Führungsaufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern, auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken sowie die Chancengleichheit in allen Aufgabenbereichen zu berücksichtigen.

Der Erreichung dieser Ziele dient neben dem Gleichstellungskonzept die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten. Diese unterstützen und überwachen den Vollzug des Gleichstellungsgesetzes und des Gleichstellungskonzepts. Sie wirken im Rahmen ihrer Zuständigkeit in allen Angelegenheiten der Geschäftsbereiche mit, die grundsätzliche Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Sicherung der Chancengleichheit haben können. Die Beschäftigten können sich unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragten wenden.

Das vorliegende Gleichstellungskonzept gilt für das wissenschaftstützende Personal der Universität Regensburg. Es schreibt das vierte Gleichstellungskonzept der Universität Regensburg vom 30.06.2013 fort.

2. Situationsbericht

2.1. Personal-Gesamtbestand am 30. Juni 2017

Gesamtbestand

Die Personalbestandsliste vom 30.06.2017 erfasst einschließlich der Beurlaubten alle wissenschaftstützenden Bediensteten der Universität (Kapitel 1521). Insgesamt waren am Stichtag 1474 wissenschaftstützende Beschäftigte (hiervon 28 Auszubildende) an der Universität Regensburg tätig, davon 985 Frauen und 489 Männer.

Der derzeitige Anteil der Frauen beträgt demnach 66,82%, der Anteil der Männer 33,18%.

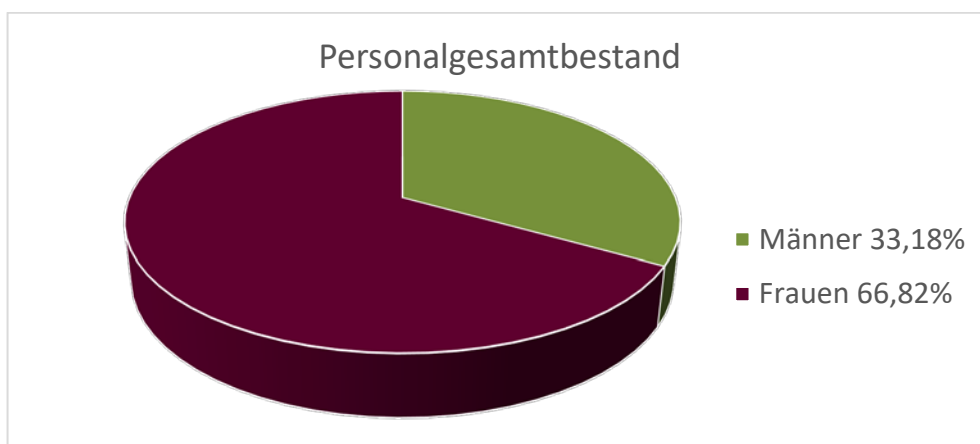


Abb. 1: Personal-Ist-Bestand, Stichtag 30. Juni 2017

Anzahl der Teilzeitbeschäftigten

Teilzeitbeschäftigt waren 623 Personen, davon 562 Frauen und 61 Männer. Das entspricht einem Frauenanteil von 90,21%, bei den Männern einem Prozentsatz von 9,79%.

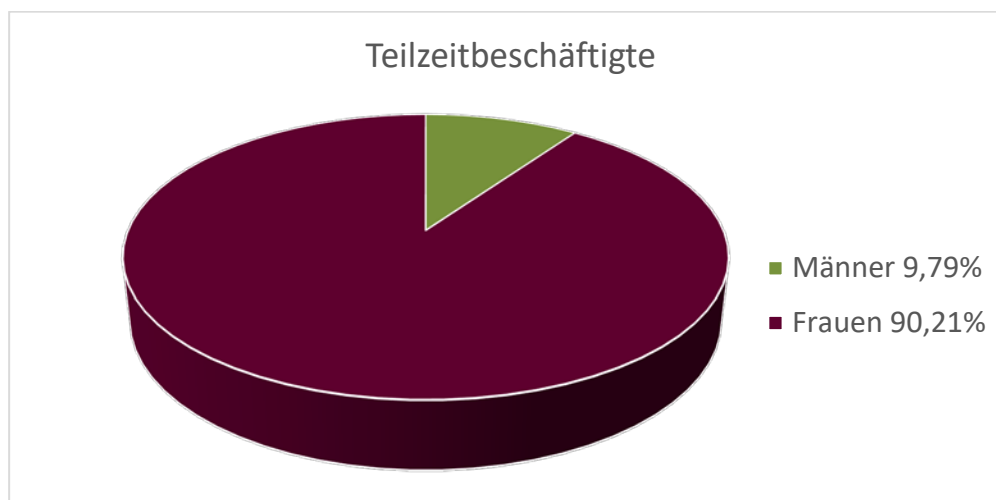


Abb. 2: Teilzeitbeschäftigte, Stichtag 30. Juni 2017

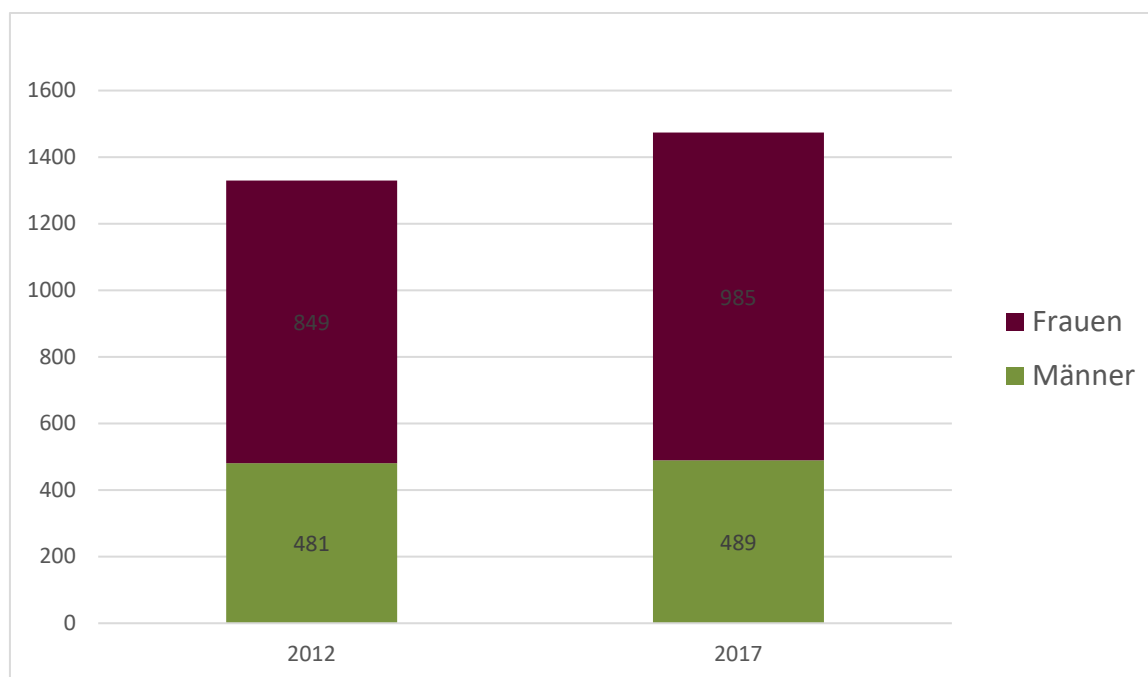
2.2. Entwicklung des Personalgesamtbestandes im Vergleich zum vierten Gleichstellungskonzept (Stichtag 30.06.2012)

Personal-Gesamtbestand 2017 im Vergleich zu 2012

	2012		2017		Veränderung	
	Absolut	Prozent	Absolut	Prozent	Absolut	Prozent
Frauen	849	64%	985	67%	+136	+16%
Männer	481	36%	489	33%	+8	+2%
Gesamt	1330		1474		+144	+11%

Tab. 1: Entwicklung Personal (Gesamtbestand)

Die Zahl der Beschäftigten hat seit 2012 insgesamt um 144 Beschäftigte zugenommen. Das Verhältnis von Frauen zu Männern von 67% zu 33% hat sich seit 2012 zu Gunsten der Frauen weiter erhöht.



Frauenanteil aller wissenschaftstützender Mitarbeiter

In der folgenden Tabelle und der Grafik wird der prozentuale Frauenanteil aller wissenschaftstützender Mitarbeiterinnen im Vergleich mit 2012 aufgezeigt.

Besoldungs- u. Entgeltgruppen	Frauen	
	2012	2017
QE 4 / B9-B2, A16-A13, E15-E13	55,2%	65,4%
QE 3 / A13-A9, E12-E9	57,7%	58,9%
QE 2 / A9-A5, E9 (klein)-E5	72,7%	72,4%
QE 1 / A6-A2, E4-E1	41,0%	50,7%

Tab. 2: Die Prozentzahlen berechnen sich aus der Zahl aller wissenschaftstützender Beschäftigten jedoch ohne Auszubildende

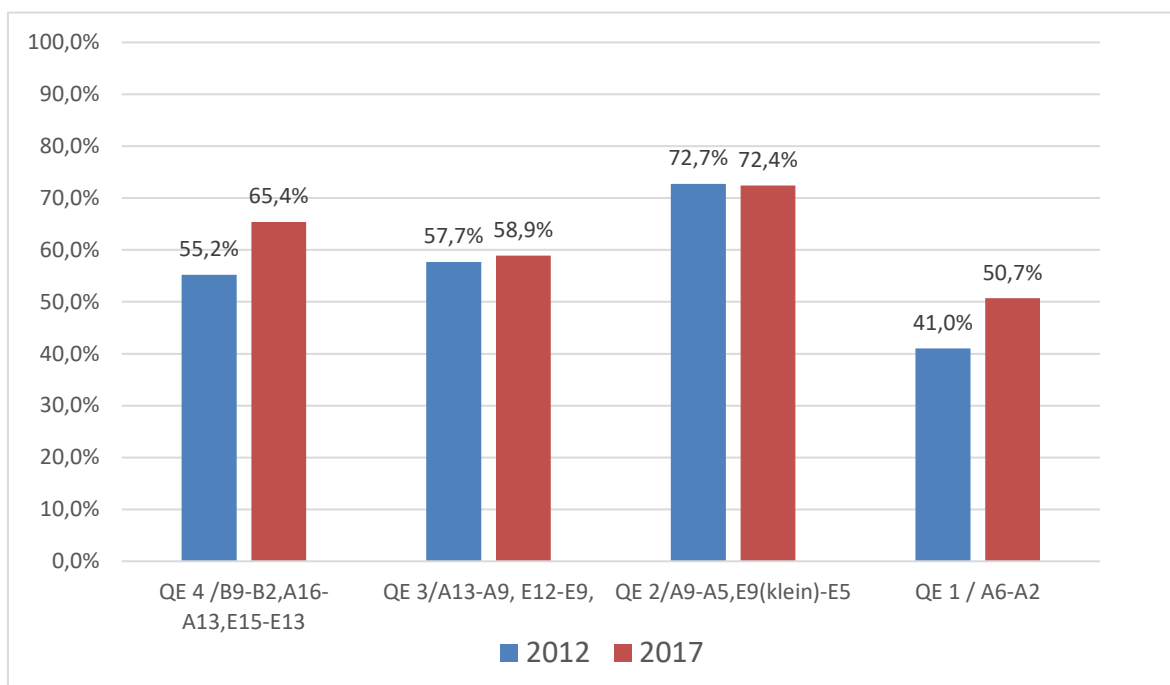


Abb. 4: Vergleich des Frauenanteils 2012 / 2017 in Prozent.

Die bereits im vierten Gleichstellungskonzept von 2012 ablesbare positive Entwicklung der Förderung der beruflichen Chancengleichheit in den höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen hat mit einem Anteil von über 65% der weiblichen Beschäftigten im Jahr 2017 das gesteckte Ziel übertroffen.

In den gehobenen Besoldungs- und Entgeltgruppen war das Verhältnis bereits im Jahr 2012 mehr als ausgeglichen. Der Anteil der Frauen ist seitdem weiter gestiegen - 2012 lag der Anteil bereits bei 57,7% - aktuell liegt der Anteil bei knapp 59%.

Die mittleren Besoldungs- und Entgeltgruppen waren 1999 zu über 85% von Frauen besetzt und liegen in den Berichten von 2012 und aktuell 2017 bei gut 72%. Sie sind also weiterhin überwiegend von Frauen besetzt.

Auch in den niedrigeren Besoldungs- und Entgeltgruppen haben die Frauen, im Vergleich zu 2012, ihren Anteil weiter ausbauen können und haben 2017 über 50 % erreicht.

Verteilung aller wissenschaftstützenden Beschäftigten über die Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen

Die folgende Tabelle zeigt die prozentuale Verteilung der Beschäftigten über die Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen. Alle wissenschaftstützenden Mitarbeiter ergeben 100%.

Besoldungs- bzw. Entgeltgr.	Gesamt		Frauen		Männer	
	2012	2017	2012	2017	2012	2017
QE4 B9-B2, A16-A13, E15-	8,0%	12,4	4,4%	8,1%	3,6%	4,3%
QE3 A13-A9, E12-E9	28,3%	16,0	16,4%	9,4%	11,9%	6,6%
QE2 A9-A5, E9(klein)-E5	54,4%	62,2	39,5%	45,1%	14,8%	17,2%
QE1 A6-A2, E4-E1	9,3%	9,4	3,8%	4,8%	5,5%	4,6%

Tab. 3: Entwicklung des Personalbestands in Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen

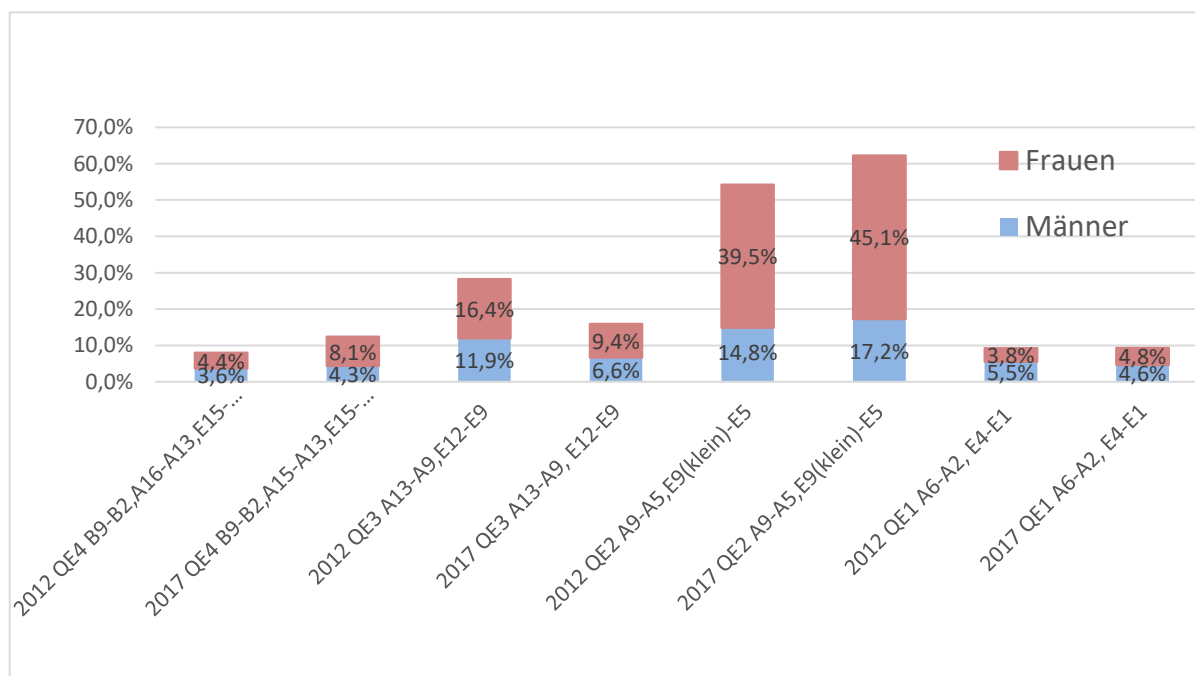


Abb. 5: Entwicklung des Frauen-, Männeranteils in den Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen. Alle Beschäftigten zusammen ergeben 100%.

Die Darstellung zeigt, dass der größte Teil der Beschäftigten in der mittleren Besoldungs- bzw. Gehaltsgruppe arbeitet – hier ist auch der Frauenanteil mit über 72% am höchsten. Jedoch auch in den anderen Besoldungs- bzw. Gehaltsgruppen liegt der jeweilige Frauenanteil bei über 50%.

Teilzeit (Vergleich Frauen und Männer)

Bes. - bzw. Entgeltgr.	Frauen in Teilzeit	
	2012	2017
QE4 B9-B2, A16-A13, E15-E13	46,6%	58,1%
QE3 A13-A9, E12-E9	47,9%	48,5%
QE2 A9-A5, E9(klein)-E5	56,1%	59,9%
QE1 A6-A2, E4-E1	40,0%	53,6%

Tab. 4: Die Prozentzahlen geben den Anteil der Frauen in Teilzeit bezogen auf die Gesamtzahl der Frauen in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen (ohne Auszubildende) wieder.

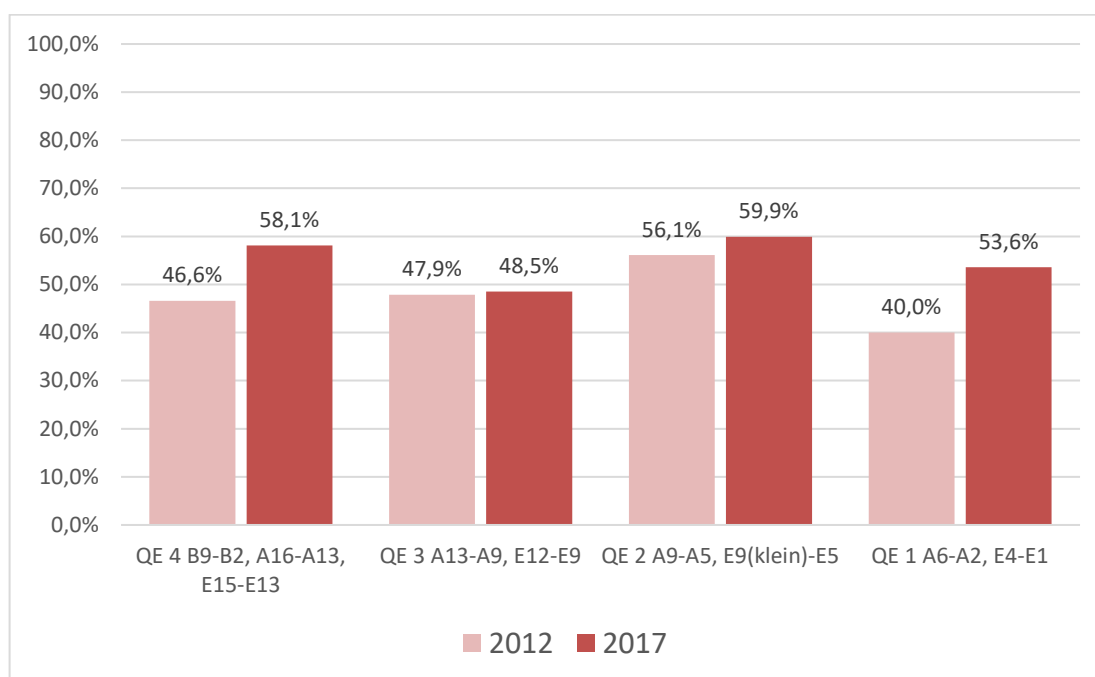


Abbildung 6: Prozentualer Anteil der Teilzeitstellen bei Frauen innerhalb der Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen im Vergleich zu 2012

Seit der letzten Erhebung im Jahr 2012, haben Frauen in höheren Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung nochmals stärker in Anspruch genommen. Die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf lässt sich also auch ohne merklichen Verlust der Führungsqualität an der Universität Regensburg sehr gut umsetzen.

In den gehobenen Besoldungs-, wie auch Entgeltgruppen kann seit 2012 nur noch ein leichter Anstieg der Teilzeittätigkeit verzeichnet werden. In diesem Bereich war jedoch bereits 2007 ein sehr hohes Niveau erreicht.

In den mittleren Besoldungs- und Entgeltgruppen hat der Anteil der Teilzeitbeschäftigungen von Frauen über die Jahre hinweg ein etwa gleichbleibendes und ebenfalls sehr hohes Niveau gehalten.

In den unteren Besoldungs- und Entgeltgruppen kann im Vergleich zu 2012 ein merklicher Anstieg des Anteils an Teilzeitbeschäftigung festgehalten werden.

Nachdem die Universität Regensburg auf die allgemeine Gleichbehandlung der Geschlechter großen Wert legt und dies durch transparentes Verwaltungshandeln praktiziert und kommuniziert, hat sich der Anteil der teilzeitarbeitenden Männer ebenfalls erhöht. Es lässt sich ein allgemeiner Anstieg des Anteils von Männern in Teilzeit seit 2012 feststellen, wenn auch im Vergleich zu den Frauen der Anteil der teilzeitarbeitenden Männer noch immer geringer ausfällt. Fast in allen Qualifikationsebenen und Entgeltgruppen hat sich der Anteil mehr als verdoppelt, in den niedrigeren Besoldungs- und Entgeltgruppen sogar verdreifacht.

Bes.- u. Gehaltsgruppen	Männer in Teilzeit	
	2012	2017
QE4 B9-B2, A16-A13, E15-E13	10,6%	24,2%
QE3 A13-A9, E12-E9	4,5%	11,6%
QE2 A9-A5, E9(klein)-E5	5,2%	9,7%
QE1 A6-A2, E4-E1	5,6%	16,4%

Tab. 5: Die Prozentzahlen geben den Anteil der Männer in Teilzeit bezogen auf die Gesamtzahl der Männer in den jeweiligen Besoldungs- u. Entgeltgruppen (ohne Auszubildende) wieder.

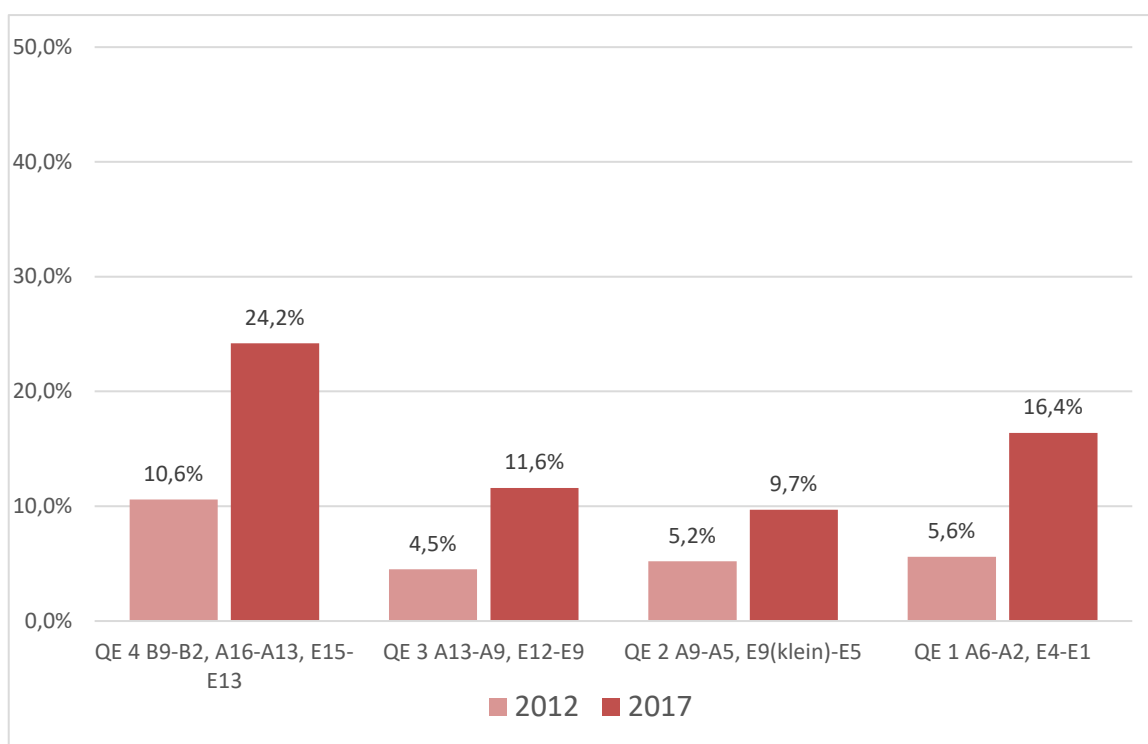


Abb. 7: Prozentualer Anteil der Teilzeitstellen bei Männern innerhalb der Besoldungs- u. Entgeltgruppen im Vergleich zu 2012

Hierzu darf als bemerkenswert festgehalten werden, dass kontinuierlich mehr Männer, hauptsächlich in den höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen, die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung wahrnehmen wollen.

Der Gesamtvergleich der Anteile von teilzeitbeschäftigten Frauen und Männern über alle Besoldungs- und Entgeltgruppen hinweg zeigt die bereits dargestellten Zusammenhänge nochmals sehr deutlich:

TZB: Beamte + AN	Prozent ¹		Frauen		Männer	
	2012	2017	2012	2017	2012	2017
QE4 B9-B2, A16-A13, E15-E13	6,9%	13,3%	5,8%	10,9%	1,1%	2,4%
QE3 A13-A9, E12-E9	23,4%	12,4%	21,9%	10,6%	1,4%	1,8%
QE2 A9-A5, E9(klein)-E5	64,5%	66,6%	62,4%	62,8%	2,1%	3,9%
QE1 A6-A2, E4-E1	5,2%	5,9%	4,3%	5,9%	1,0%	1,8%

Tab. 6: Verteilung aller Teilzeitbeschäftigten nach den Besoldungs- und Entgeltgruppen

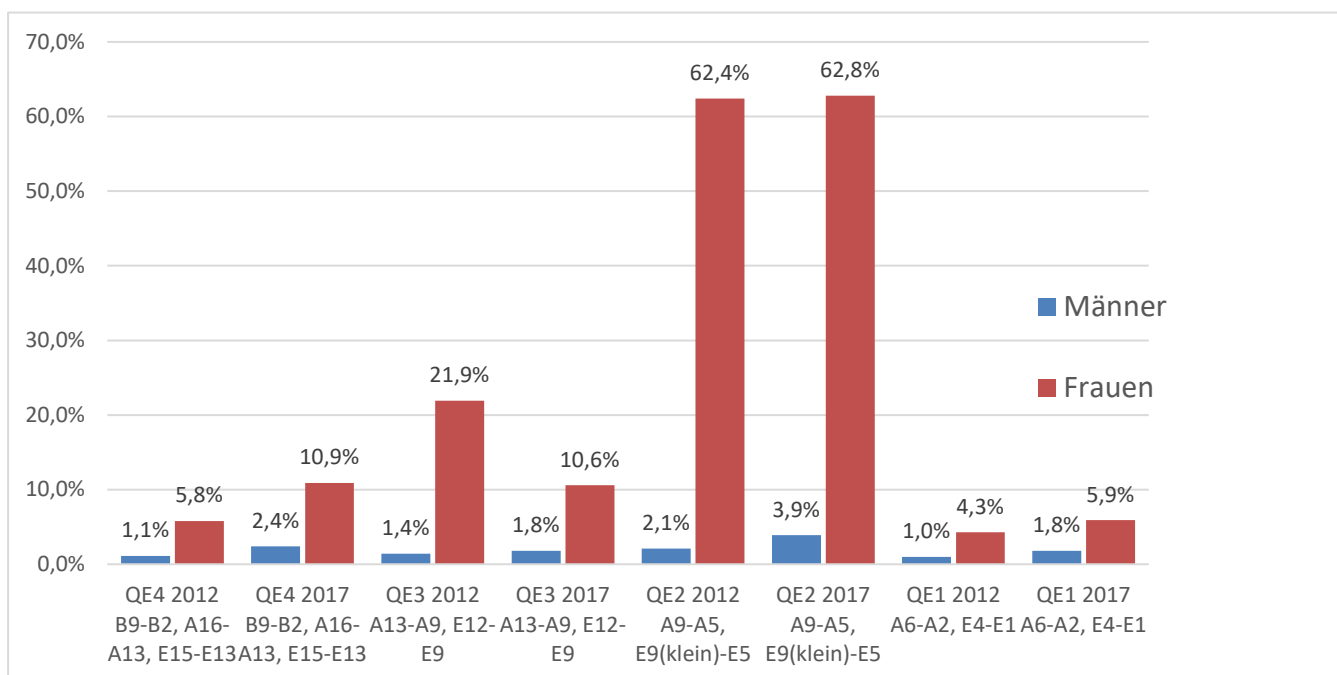


Abb.8: Teilzeitanteil Frauen und Männer 2012 / 2017.
Alle Teilzeitbeschäftigten zusammen ergeben 100%.

¹ Der Prozentsatz berechnet sich aus der Gesamtzahl der Teilzeitbeschäftigten

2.3. Vergleich Frauenanteil und Teilzeitarbeit im Beamten- und Arbeitnehmerbereich

Vom Gesamtbestand der Beschäftigten im nichtwissenschaftlichen Bereich (974 Frauen und 472 Männer) sind insgesamt 144 Personen im Beamtenverhältnis, davon 76 Frauen und 68 Männer. Von den 61 in Teilzeit arbeitenden Männern sind 58 Arbeitnehmer und nur 3 Beamte. Von den 562 in Teilzeit arbeitenden Frauen sind 525 Arbeitnehmerinnen und 37 Beamtinnen.

Vergleich: Frauenanteil Beamtinnen / Arbeitnehmerinnen

Der Vergleich mit den Zahlen von 2012 zeigt, dass inzwischen im Beamtenbereich der Anteil der Frauen von 52% auf 49% zurückgegangen ist.

Auch im Arbeitnehmerbereich ist der Frauenanteil von 65% auf 58% zurückgegangen.

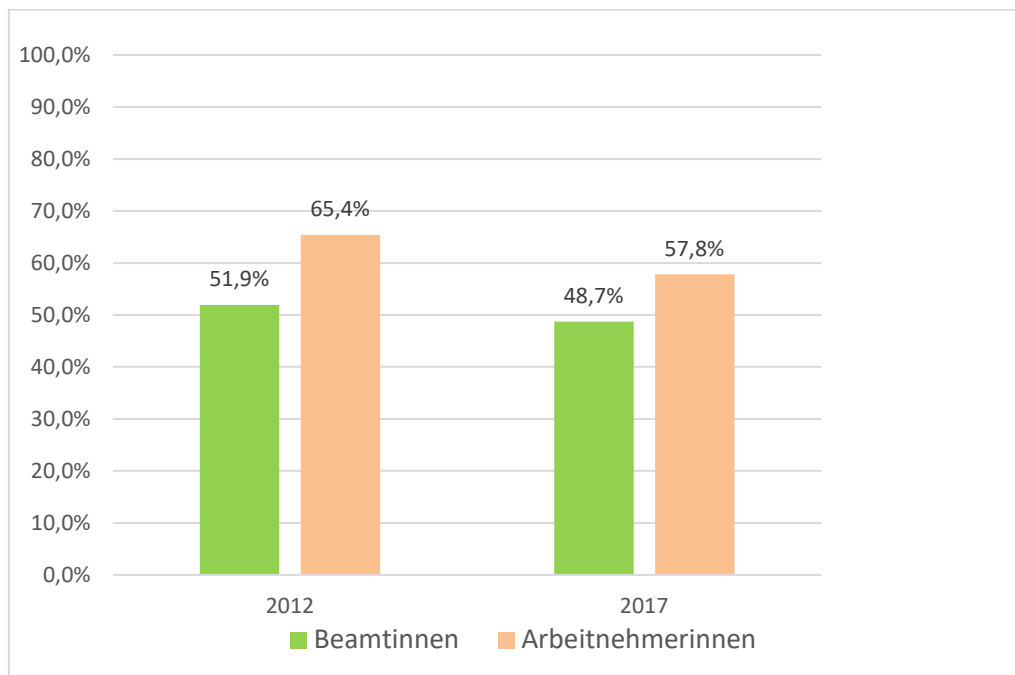


Abb. 9: Frauenanteil im Beamten- und Arbeitnehmerbereich. Vergleich 2012 / 2017

Vergleich: Teilzeitanteil Männer Beamte / Arbeitnehmer

Der Anteil der teilzeitarbeitenden Männer bei allen Beschäftigten ist geringer. Männliche Beamte sind nur mit 4% vertreten. Somit kommt die Teilzeitquote bei den Männern im Wesentlichen durch die männlichen Arbeitnehmer mit 13,8 % zustande.

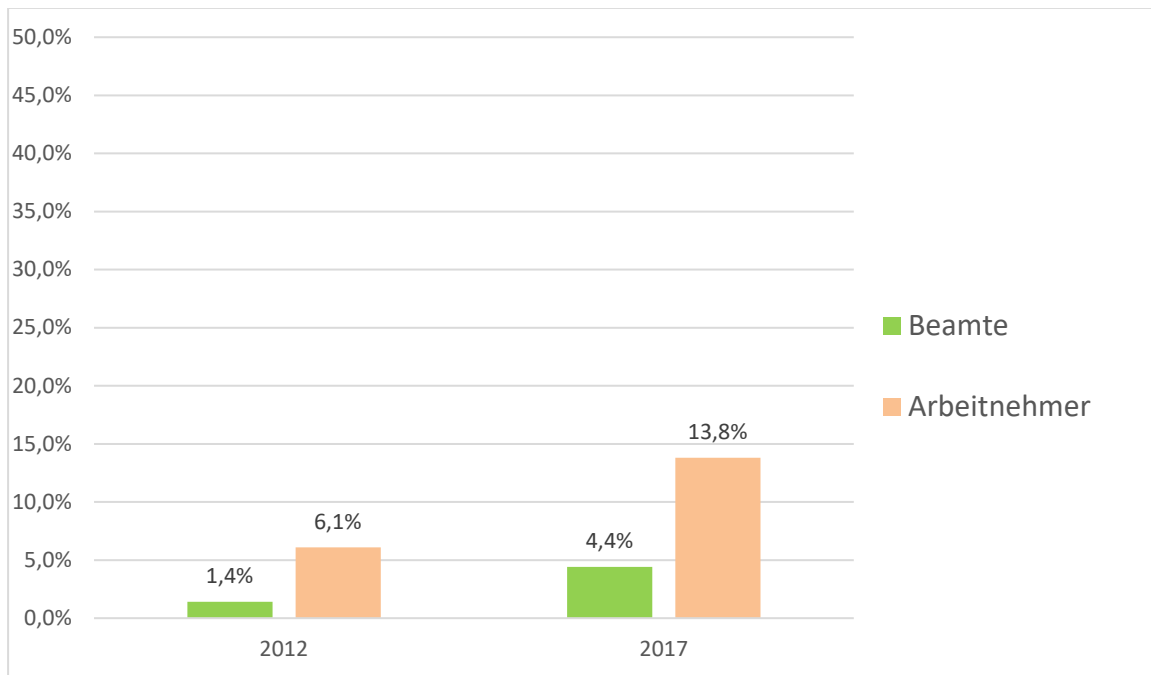


Abb. 10: Anteil der Männer in Teilzeit im Beamten- u. Arbeitnehmerbereich

2.4. Entwicklung des Personalbestandes bei der Gruppe der Beamten

Von den Beschäftigten sind insgesamt 144 Personen Beamte, davon 76 Frauen und 68 Männer.

Beamte	Frauen			Männer		
	VZ	TZ	Summe	VZ	TZ	Summe
QE 4 (HD) B9-B2, A16-A13	6	7	13	12	0	12
QE 3 (GD) A13-A9	25	19	44	16	3	19
QE 2 (MD) A9-A5	7	11	18	11	0	11
QE 1 (ED) A6-A2	1	0	1	26	0	26
Summe	39	37	76	65	3	68

Tab. 7: Übersicht im Beamtenbereich

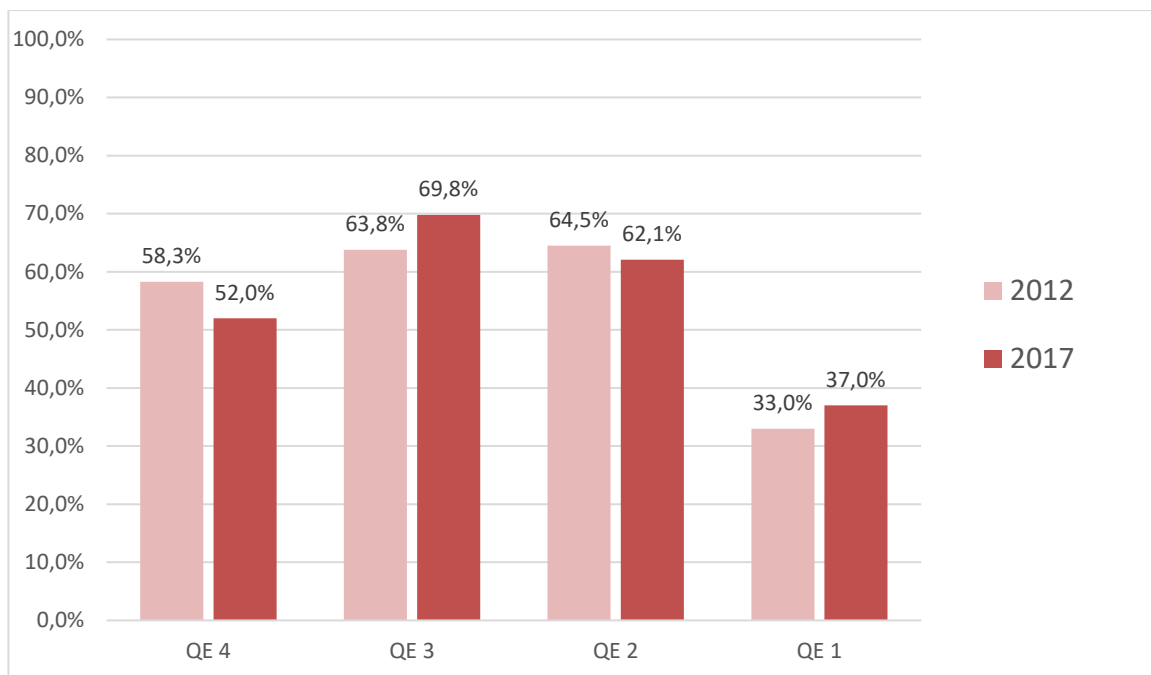


Abb. 11: Prozentualer Frauenanteil in den Laufbahnguppen bei den Beamten im Vergleich zu 2012

Die Übersicht über die Qualifikationsebenen der Beamtinnen und Beamten zeigt, dass in der QE4, QE3 und QE2 mehr Frauen als Männer tätig sind. Jedoch fällt auch der Rückgang des Frauenanteils in der QE4 und QE2 auf. Lediglich in der QE3 ist der Frauenanteil weiter gestiegen. In der QE1 besteht im Beamtenbereich ein auffälliges Übergewicht an Männern, das seit 2012 sogar noch angestiegen ist.

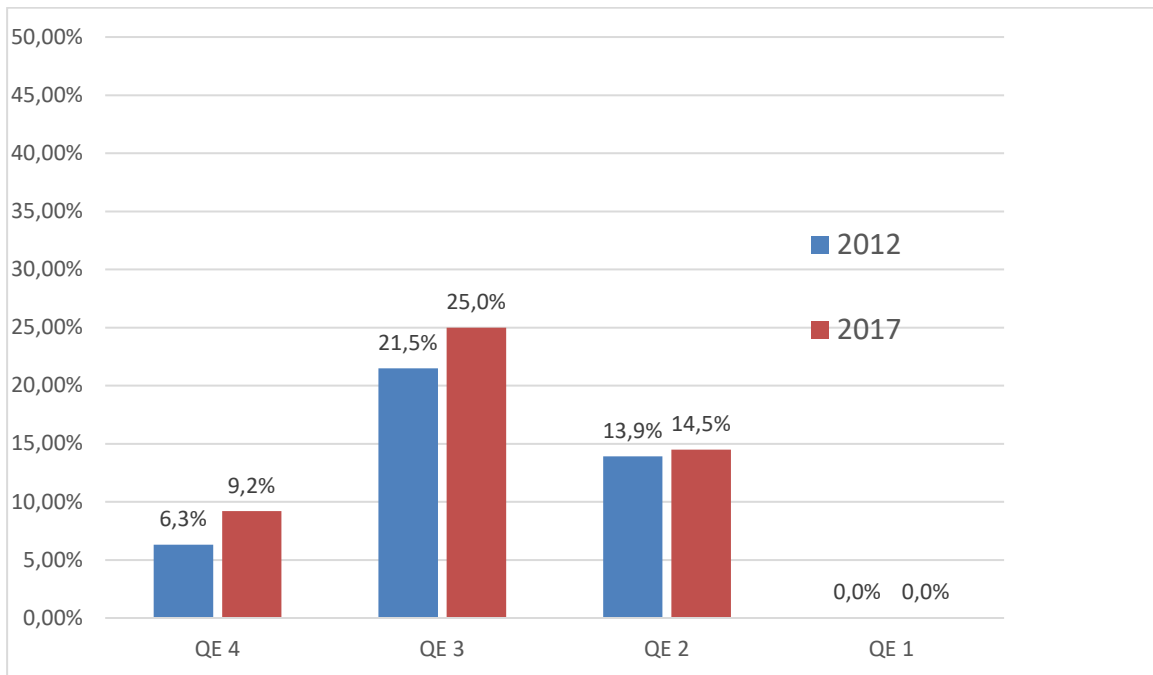


Abb. 12: Anteil von den Beamtinnen in Teilzeit (in Prozent): Vergleich 2012 / 2017.

Seit 2012 hat die Inanspruchnahme von Teilzeitstellen in den Qualifikationsebenen 4 und 3 bei den weiblichen Beamtinnen weiter zugenommen.

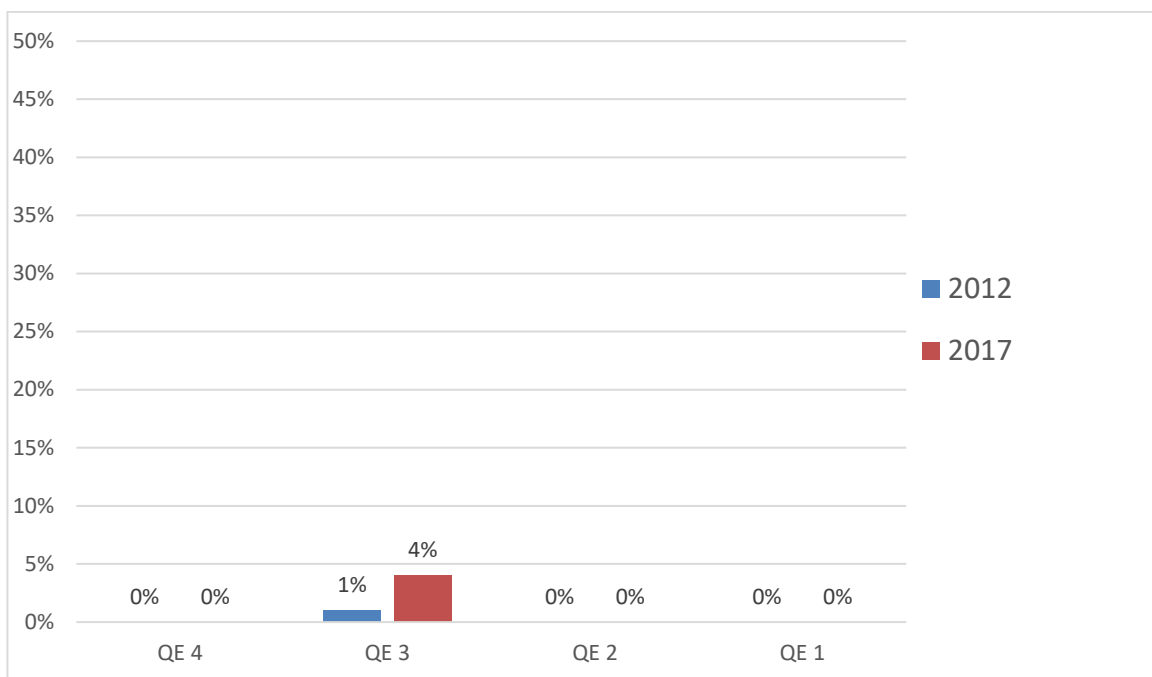


Abb. 13: Männliche Beamte in Teilzeit im Vergleich zu 2012

Männer in Teilzeitstellen spielen im Beamtenbereich keine relevante Rolle.

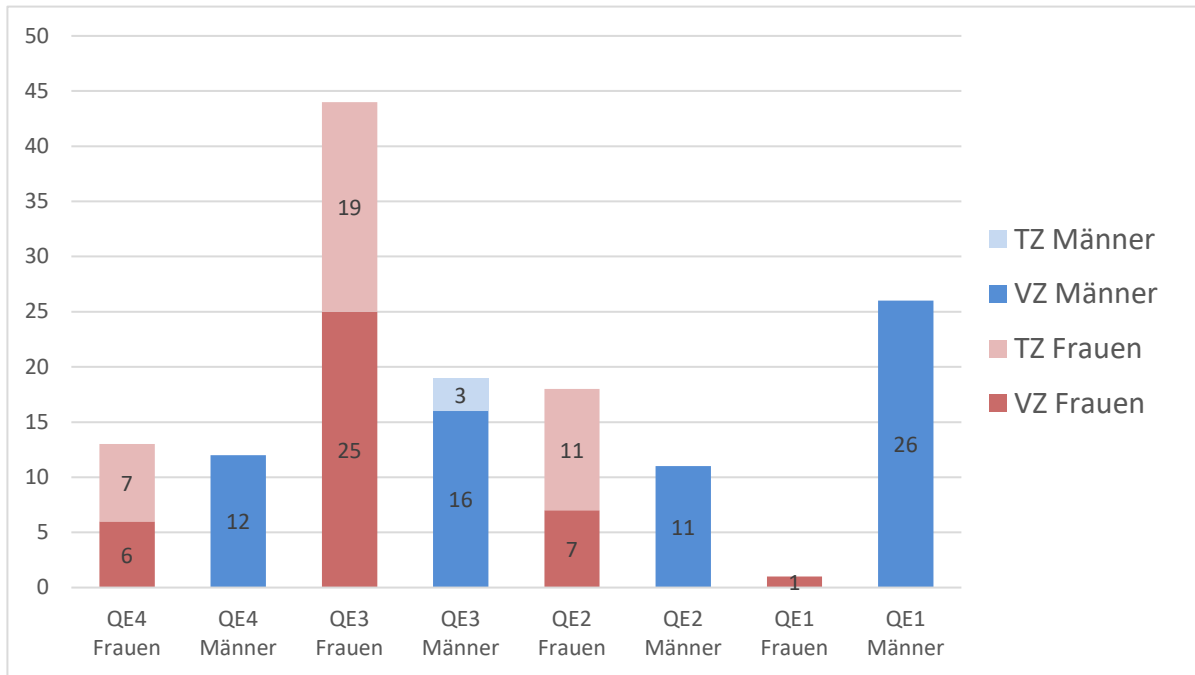


Abb. 14: Anzahl Beamte / Beamtinnen am 30.06.2017

Die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung wird fast ausschließlich von Frauen genutzt. Knapp 50% der Frauen reduzieren ihre Arbeitszeit auch in der QE4.

2.5. Entwicklung des Personalbestandes im Arbeitnehmerbereich

Arbeitnehmer	Frauen			Männer		
	VZ	TZ	Summe	VZ	TZ	Summe
(Vgl. QE4) E15-E13 (Vgl. QE3)	43	61	104	35	15	50
E12-E9 (Vgl. QE2)	45	47	92	68	8	76
E9 ("klein")-E5 (Vgl. QE1)	254	380	634	213	24	237
E4-E1	31	37	68	30	11	41
Auszubildende	11	0	11	17	0	17
Summe	384	525	909	363	58	421

Tab. 8: Übersicht Beschäftigte im Arbeitnehmerbereich

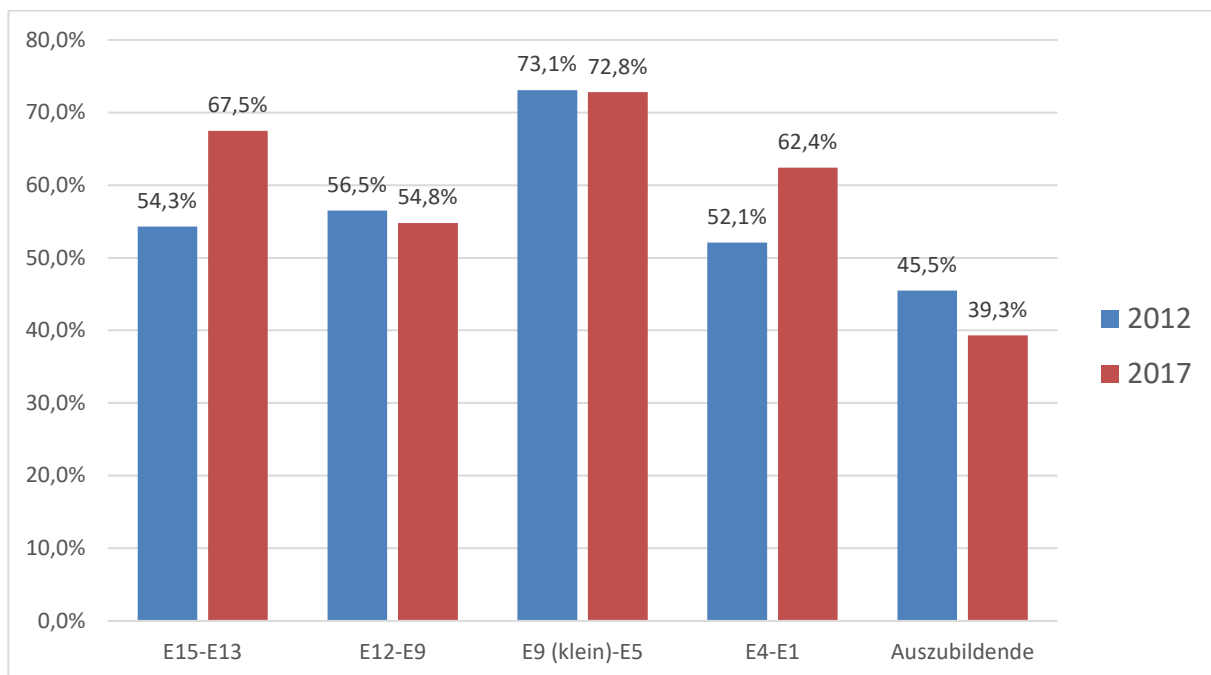


Abb. 15: Arbeitnehmerinnen nach Gehaltsgruppen im Vergleich zu 2012

Die Tabelle zeigt, dass die Zunahme des Frauenanteils im Arbeitnehmerbereich in den höheren Gehaltsgruppen stattgefunden hat.

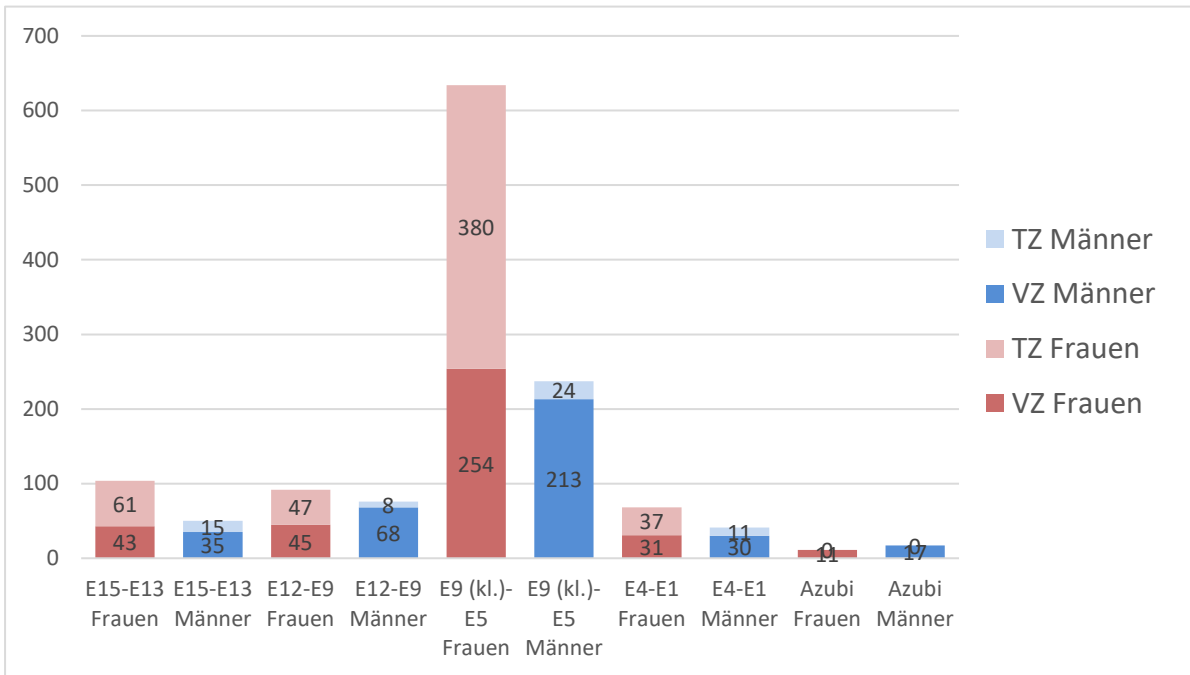


Abb. 16: Beschäftigte im Arbeitnehmerbereich nach Entgeltgruppen am 30. Juni 2017

Im Arbeitnehmerbereich sind, insgesamt betrachtet, mehr als doppelt so viele Frauen (68%) wie Männer (32%) beschäftigt. Ein sehr ausgeprägtes Übergewicht an Frauen ist vor allem in den mittleren Entgeltgruppen feststellbar. In den gehobenen und höheren Entgeltgruppen liegt der Frauenanteil ebenfalls höher als der Männeranteil, ist aber weniger ausgeprägt. In den unteren Entgeltgruppen ist ein fast ausgewogenes Verhältnis festzustellen. Bei der Quote der Teilzeitstellen wird deutlich: fast ausschließlich Frauen reduzieren ihre Arbeitszeit.



Abb. 17: Frauen im Arbeitnehmerbereich in Teilzeit im Vergleich zu 2012 (in Prozent).

Bei den Arbeitnehmerinnen war der Anteil der Teilzeitstellen bereits 2012 verhältnismäßig hoch. Hieran hat sich kaum etwas geändert.

In Bezug auf den geringen Anteil von Männern in Teilzeit fällt auf, dass offensichtlich mehr Männer im Arbeitnehmerbereich als im Beamtenbereich bereit sind, Teilzeit zu arbeiten.

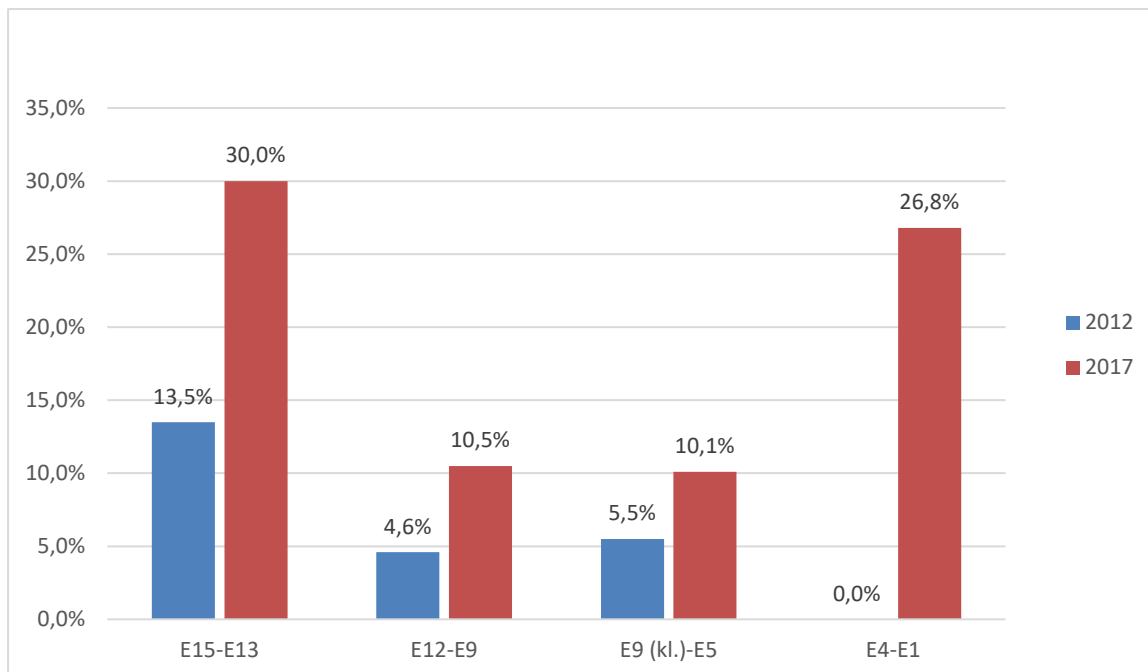


Abb. 18: Männer im Arbeitnehmerbereich in Teilzeit im Vergleich zu 2012 (in Prozent).

In den höheren Gehaltsgruppen in Teilzeitarbeitsverhältnissen kann bei den Männern im Arbeitnehmerbereich ein prozentualer Anstieg von 13,5 % auf 30 % verzeichnet werden. In den gehobenen und mittleren Gehaltsgruppen hat sich der Anstieg verdoppelt. Interessanterweise kann in den niederen Gehaltsgruppen von faktisch keinem Teilzeitarbeitnehmerverhältnis in 2012 eine Erhöhung von 27 % in 2017 verzeichnet werden.

2.6. Beförderungen und Höhergruppierungen vom 01.01.2016 bis 31.12.2016

Beamtenbereich

Beförderungen im Jahr 2016

Beamte	Frauen	Männer	Summe
QE 4 B9-B2, A16-A13	0	0	0
QE 3 A13-A9	11	1	12
QE 2 A9-A5	3	0	3
QE 1 A6-A2	0	0	0
Summe	14	1	15

Tab. 9: Beförderungen im Beamtenbereich 2016

Vergleich 2011/2016

Qualifikationsebenen	Frauen		Männer	
	2011	2016	2011	2016
QE 4 (Höherer Dienst)	1	0	1	0
QE 3 (Gehobener Dienst)	4	11	1	1
QE 2 (Mittlerer Dienst)	2	3	1	0
QE 1 (Einfacher Dienst)	0	0	0	0
Summe	7	14	3	1

Tab. 10: Vergleich Beförderungen im Beamtenbereich 2011 u. 2016

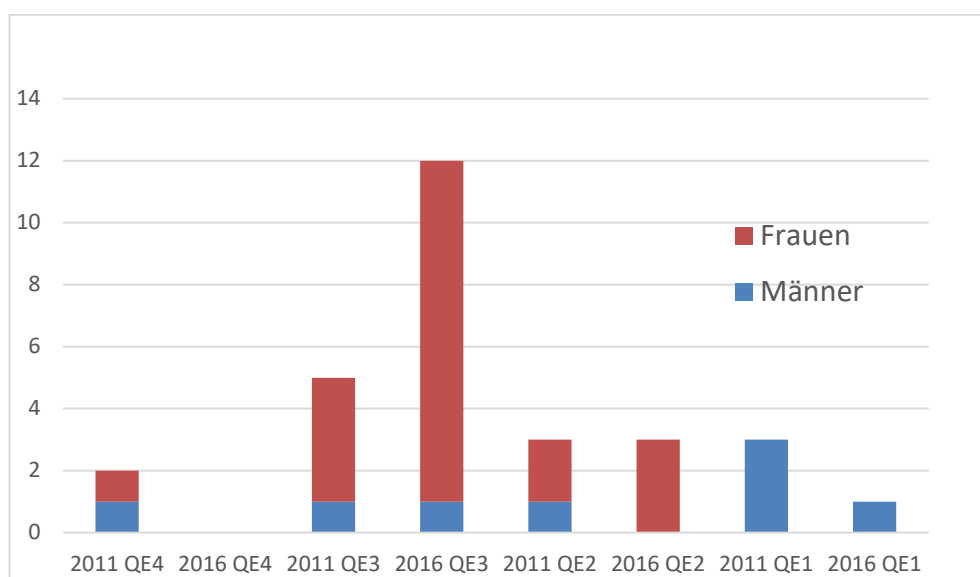


Abb. 19: Beförderungen im Beamtenbereich 01.01.2016 bis 31.12.2016

Arbeitnehmerbereich

Höhergruppierungen im Jahr 2016

Arbeitnehmer:	Frauen	Männer	Summe
(Vgl. Q E4) E15-E13 (Vgl. QE 3)	1	0	1
E12-E9 (Vgl. QE 2)	1	3	4
E9("klein")-E5 (Vgl. QE 1)	15	23	38
E4-E1	2	0	2
Summe	19	26	45

Tab. 11: Höhergruppierungen im Arbeitnehmerbereich 2016

Vergleich 2011/2016

Entgeltgruppen	Frauen		Männer	
	Frauen 2011	Frauen 2016	Männer 2011	Männer 2016
E15-E13	3	1	0	0
E12-E9	6	1	7	3
E9(klein)-E5	20	15	9	23
E4-E1	0	2	1	0
Summe	29	19	17	26

Tab. 12: Vergleich Höhergruppierungen im Arbeitnehmerbereich 2011 u. 2016

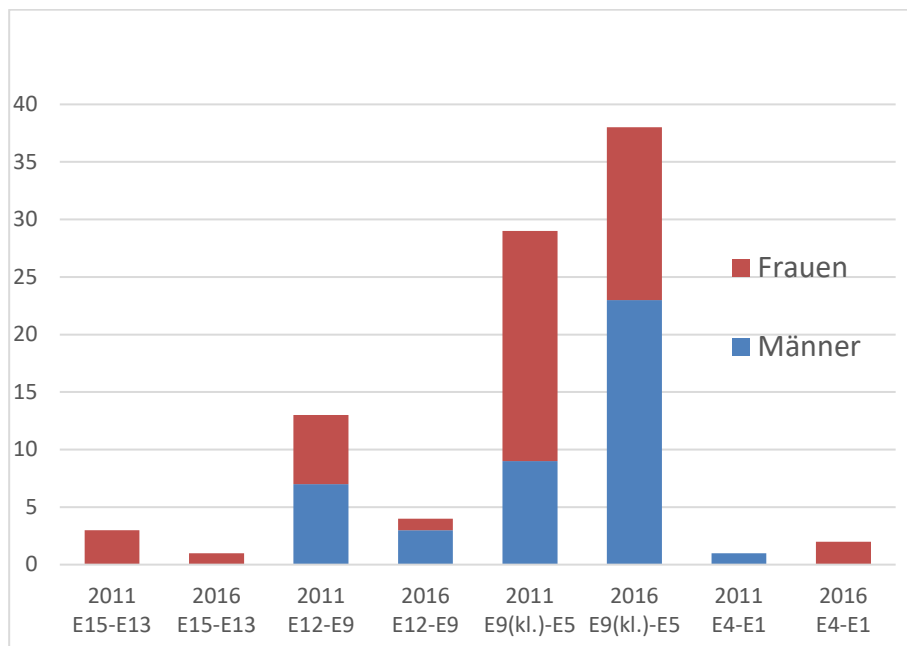


Abb. 20: Höhergruppierungen im Arbeitnehmerbereich 2011 / 2016

Die Angaben zu den Beförderungen und Höhergruppierungen beziehen sich auf den Zeitraum vom 01.01.2016 bis 31.12.2016.

Im ausgewählten Zeitraum gab es insgesamt 60 Beförderungen bzw. Höhergruppierungen, darunter 15 Beförderungen im Beamtenbereich und 45 Höhergruppierungen im Arbeitnehmerbereich.

Insgesamt wurden 33 Frauen und 27 Männer befördert, bzw. höhergruppiert. Der Anteil der Frauen liegt demnach bei 55%, der Anteil der Männer bei 45%.

2.7. Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen für den Zeitraum vom 01.01.2016 bis 31.12.2016

Beamtenbereich	Frauen			Männer		
	VZ	TZ	Summe	VZ	TZ	Summe
QE 4	0	2	2	0	0	0
QE 3	3	5	8	4	0	4
QE 2	0	0	0	0	0	0
QE 1	0	0	0	0	0	0
Summe	3	7	10	4	0	4

Arbeitnehmerbereich	Frauen			Männer		
	VZ	TZ	Summe	VZ	TZ	Summe
E15-E13	9	10	19	1	2	3
E12-E9	14	1	15	8	0	8
E9(klein)-E5	3	2	5	3	0	3
E4-E1	0	0	0	0	0	0
Summe	26	13	39	12	2	14

Summe gemeinsam	Frauen			Männer		
	VZ	TZ	Summe	VZ	TZ	Summe
	9	12	21	1	2	3
	17	6	23	12	0	12
	3	2	5	3	0	3
	0	0	0	0	0	0
Summe	29	20	49	16	2	18

Tab. 13: Gesamtübersicht Teilnahme an Fortbildungen 2016

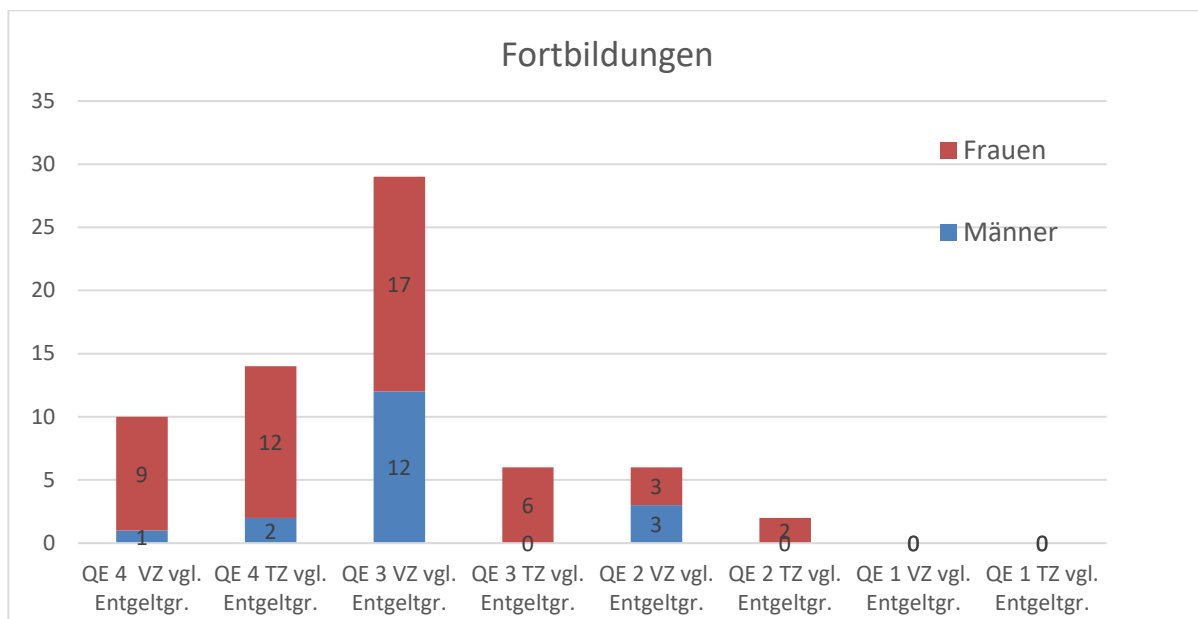
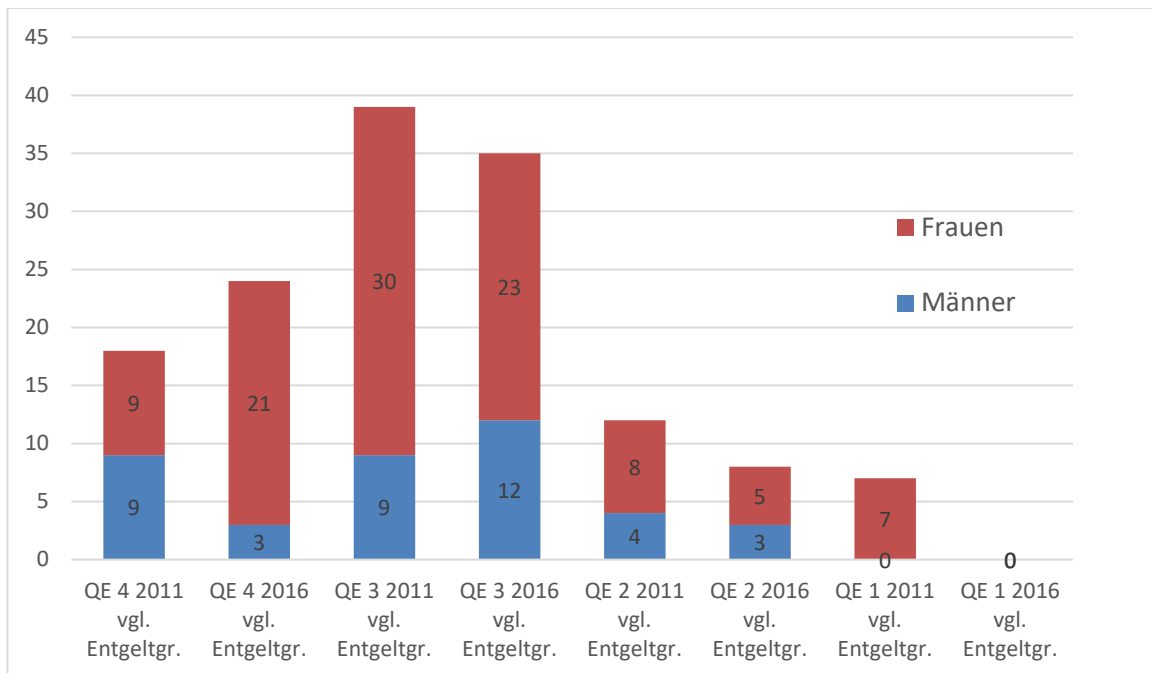
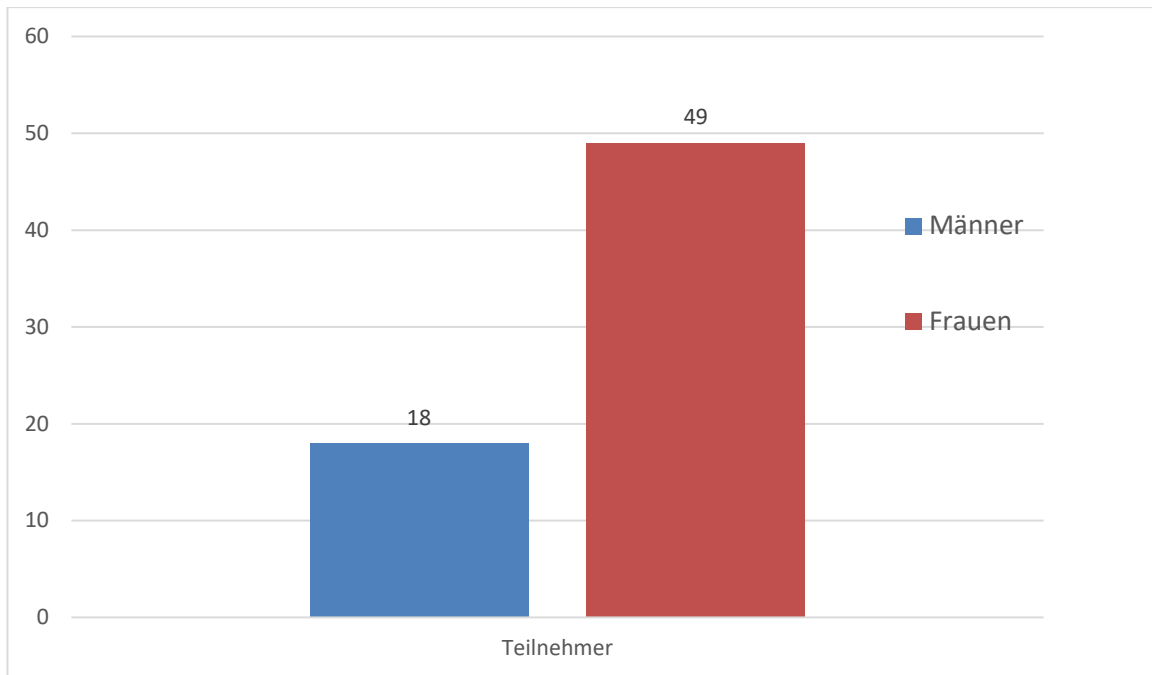


Abb. 21: Teilnahme an Fortbildungen nach Besoldungs- und Entgeltgruppen in VZ und TZ

Insgesamt sind 67 Fortbildungsmaßnahmen erfasst. Von den Teilnehmern waren 49 weibliche Beschäftigte, das entspricht 73,1% aller Teilnehmer.



2.8. Bewerbungen und Einstellungen

Die Zahl der Bewerbungen von Frauen und Männern lässt sich nicht ermitteln, da keine zentrale Erfassung der Bewerbungen in der Hauptverwaltung erfolgt.

2.9. Besetzung von Gremien für den nichtwissenschaftlichen Bereich

	Stichtag: 30.06.2012						Stichtag: 30.06.2017					
	Frauen			Männer			Frauen			Männer		
	VZ	TZ	Summe	VZ	TZ	Summe	VZ	TZ	Summe	VZ	TZ	Summe
Senat	2	0	2	0	0	0	2	0	2	0	0	0
Universitätsrat	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0
Fakultätsrat	8	2	10	2	0	2	5	5	10	2	0	2
Summe	11	2	13	2	0	2	8	5	13	2	0	2

Tab. 14: Vergleich Mitgliedschaft in Gremien im Studienjahr 2012 / 2017

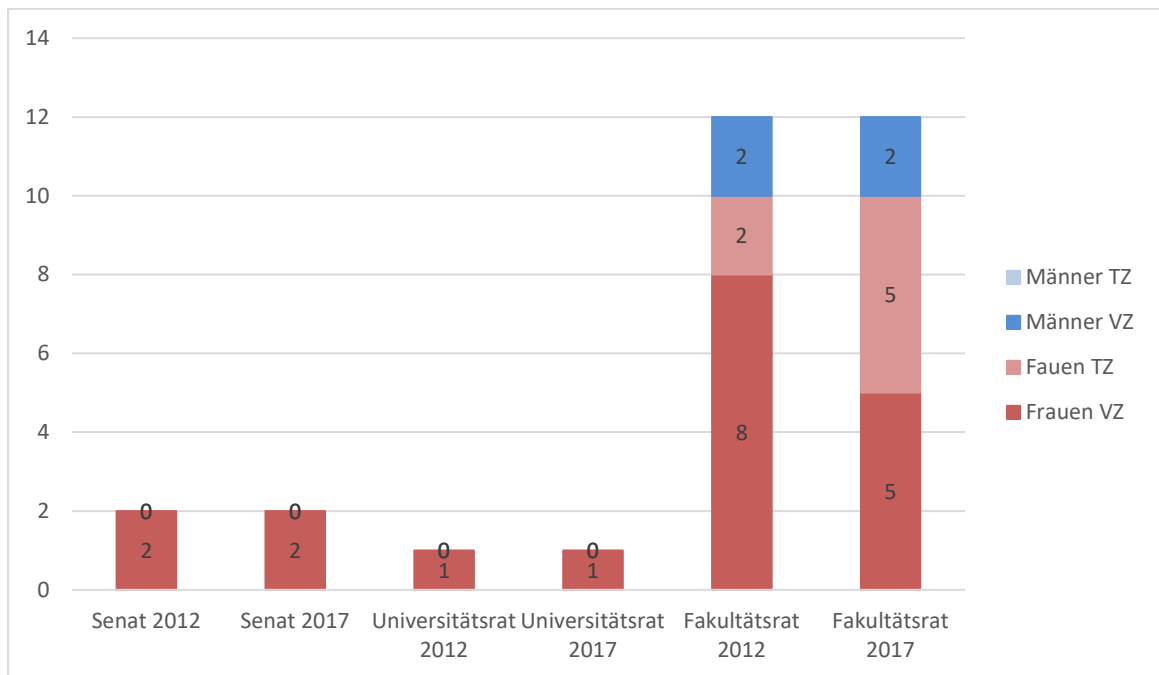


Abb. 22: Anteil von Frauen u. Männern in den Gremien im Vergleich zum Studienjahr 2012 / 2017

Bei der Besetzung von universitätsinternen Gremien sind Frauen überproportional stark vertreten.

2.10. Alternierende Wohnraum- und Telearbeit an der Universität Regensburg

Bereits seit dem 01.01.2010 besteht an der Universität Regensburg die Möglichkeit der alternierenden Wohnraum- und Telearbeit. Die Universitätsleitung hat schnell erkannt, dass die Vorteile von alternierender Wohnraum- und Telearbeit für die Universität, wie auch für die Mitarbeiter überwiegen. In 2017 arbeiteten bereits 61 Mitarbeiter in Telearbeit, davon 52 Frauen und 9 Männer. Die Tendenz geht weiter nach oben. Durch zeitliche und räumliche Flexibilisierung der Arbeitsorganisation konnte die Arbeitsqualität und Produktivität, die Selbstverantwortung, sowie eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Lebensführung, kontinuierlich gefördert werden. Die Dienstvereinbarung zur alternierenden Wohnraum- und Telearbeit wurde im Laufe der Zeit immer wieder erneuert, zum Vorteil der Mitarbeiter überarbeitet und angepasst, um den wissenschaftstützenden Beschäftigten sowohl die Betreuung von Kindern, als auch die Pflege von Angehörigen zu erleichtern und mit dem Arbeitsleben und den privaten Umständen in Einklang zu bringen.

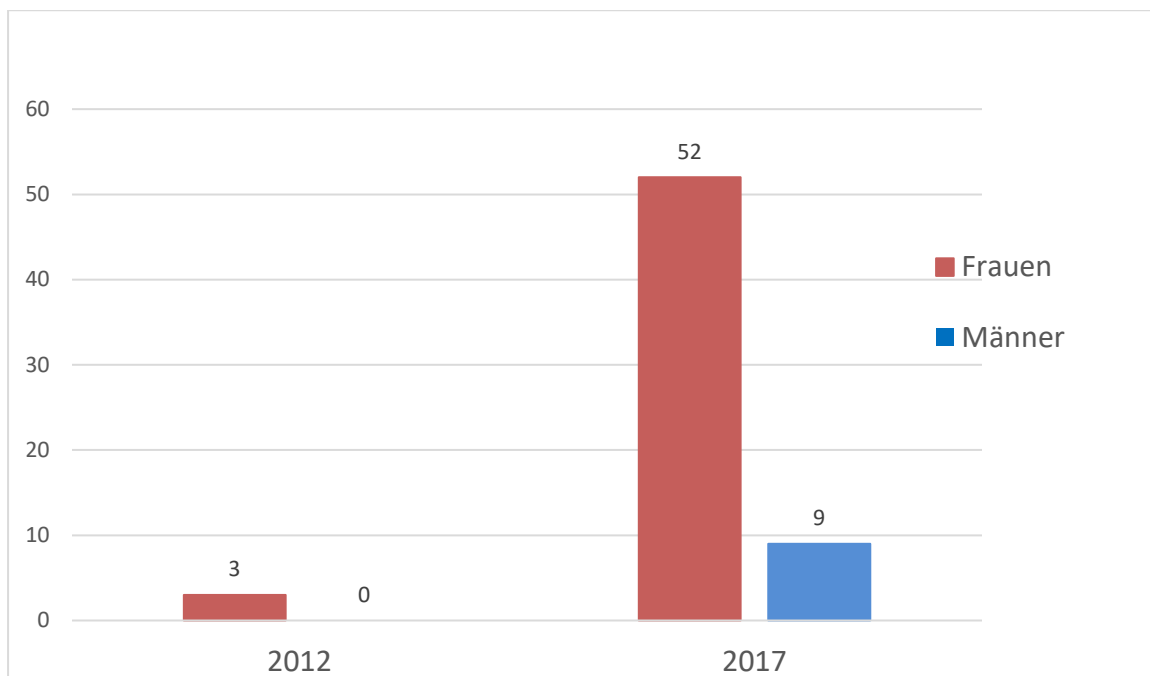


Abb. 23.: Geschlechterspezifische Auswertung zur alternierenden Wohnraum- und Telearbeit

2012: 3 Mitarbeiter, davon 3 Frauen, 0 Männer

2017: 61 Mitarbeiter, davon 52 Frauen, 9 Männer

Im Vorfeld wird das häusliche Arbeitsumfeld von einem Arbeitssicherheitsingenieur begutachtet, um Arbeitsrisiken und Arbeitsunfälle zu vermeiden. 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.

3. Zielsetzung und zeitliche Vorgaben

Der Gleichstellungsauftrag hinsichtlich einer ausgewogenen Quote von weiblichen und männlichen Beschäftigten an der Universität Regensburg ist für das wissenschaftstützende Personal sehr gut erreicht.

Die Anhebung des Frauenanteils im Beamtenbereich (1 QE) steht noch aus. Der Offiziantenbereich wurde aufgrund der Vielfalt praktischer Tätigkeiten traditionell oft mit Personen besetzt, die über eine handwerkliche Ausbildung verfügen - dies mag den derzeit hohen Männeranteil erklären. Aber auch in den Handwerksberufen ändern sich die Verhältnisse schrittweise. Bei den nächsten anstehenden Stellenbesetzungen strebt die Universität an, bei im wesentlichen gleicher Eignung der Bewerber/innen den Frauenanteil in diesem Segment zu erhöhen. Allerdings stehen in den nächsten zehn Jahren nur wenige Stellen zur Neubesetzung an.

Eine weiterführende Aufgabe im Sinne des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes wird an der Universität Regensburg die Umsetzung und Schaffung weiterer familienfreundlicher Bedingungen sein, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten und auszubauen. Bereits seit 2009 arbeitet eine Kooperation der beteiligten Stellen (Gleichstellungsbeauftragte, Frauenbeauftragte, Koordinationsstelle Chancengleichheit und Familie) an diesem Ziel. Die Bündelung der beteiligten Kräfte soll helfen, hier schneller ans gewünschte Ziel zu kommen und weitere Ideen zur Flexibilisierung umzusetzen.

Die Ziele der Gleichstellung bleiben auch für die Zukunft unverändert bestehen: Vor allem flexible und individuelle Möglichkeiten, Familie, Pflege und Beruf in Einklang zu bringen, werden weiterhin eine Hauptaufgabe der Gleichstellung und der Bemühung um Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern sein. Gerade die jüngere Generation legt bereits bei der Neueinstellung großen Wert darauf, dass die Schwerpunkte der Chancengleichheit und flexiblen Arbeitszeit erfüllt sind.

Flexible Arbeitszeiten fördern offenbar die Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie besser als Teilzeit. Zu diesem Ergebnis kommt eine repräsentative Umfrage der Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) von 2016. Hierbei wurden 2.000 Arbeitnehmer, Beamte und Selbstständige im Alter von 18 bis 69 Jahren befragt.¹ Demnach sprechen sich 64 Prozent der Erwerbstätigen für flexible Arbeitszeiten aus, um Berufliches und Privates eher miteinander vereinbaren zu können. Ohne Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung sind es bei Vollzeitbeschäftigten nur 45 Prozent, und selbst bei Teilzeitbeschäftigung ist der Anteil nur minimal höher (47 Prozent).

Wissenschaftliche Studien haben ebenfalls gezeigt, dass eine gute Vereinbarkeit von Arbeit, Pflege und Familienleben zur Gesundheit von Beschäftigten beitragen kann. Die Universität Regensburg achtet darauf, dass Ruhezeiten eingehalten werden und Arbeitszeiten von mehr als acht Stunden täglich nicht regelmäßig überschritten werden.

¹ <https://www.iga-info.de/veroeffentlichungen/igareporte/igareport-36/>

4. Maßnahmen

4.1. Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren

Alle 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 Einzustellenden 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 Beförderung und 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 Gleitzeitdienstvereinbarung im Jahr 2007 für das wissenschaftstützende Personal kommt den Bedürfnissen von Familien in hervorragender Weise entgegen. Auch diese Dienstvereinbarung wurde mehrfach angepasst. Es besteht die Möglichkeit, Dienstbeginn und Dienstende flexibel zu gestalten. Die Präsenzzeit für Ganztagskräfte beträgt von Montag bis Freitag ausschließlich der Pausen jeweils vier Stunden. Die zeitliche Lage der Präsenzzeit kann von den Beschäftigten im Einvernehmen mit den jeweiligen unmittelbaren Vorgesetzten individuell bestimmt werden. Bei Teilzeitbeschäftigten verringert sich die Präsenzzeit je nach Arbeitszeitmodell.

4.4. Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung

Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen wird grundsätzlich entsprochen, sofern keine zwingenden dienstlichen und organisatorischen Gründe dagegensprechen; 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. Hiervon wird mittlerweile auch Gebrauch gemacht.

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 entgegenstehen. 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, jedoch müssen auch weitere Gründe Beachtung finden können.

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 Beschäftigten, die aus familienpolitischen Gründen beurlaubt sind offen.

4.7. Kindergarten, Krabbelstube, Ferienbetreuung und individuelle Einzelbetreuung, Eltern-Kind-Gruppe

Für das wissenschaftstützende 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.

Die Betreuung von Schulkindern während der Ferienzeiten wird kontinuierlich bedarfsgerecht ausgebaut. Durch den inzwischen 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 wissenschaftstützenden 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-Kind-Treffs.

4.8. Einrichtung von Spielecken und Eltern/Kind-Arbeits-/Spielräumen

Um die Belange von Familie und Beruf / Studium besser koordinieren zu können, wurden mehrere Eltern-Kind-Zimmer als rasche und flexible Betreuungsmöglichkeit für Kinder von Beschäftigten und Studierenden eingerichtet, um eine kurzfristige Betreuungsmöglichkeit für Kinder ohne vorherige Anmeldung über das institutionalisierte Angebot hinaus zu gewährleisten.

4.9. Einrichtung eines Campusspielplatzes an der Universität Regensburg

Der 2017 errichtete Spielplatz bietet für Kinder jede Menge Spielmöglichkeiten. Neben Spielhäusern, Rutschen und Schaukeln lädt ein großes, hölzernes Piratenschiff zu Abenteuern ein.

5. Arbeitsbedingungen

Konflikte, Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz werden nicht nur von der Universität Regensburg, sondern auch vom Gesetzgeber (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) streng geahndet. Nachdem sexuelle Belästigung leider auch an der Universität ein Thema ist, wurde ein „Handlungsleitfaden zum Umgang mit Konflikten an der Universität Regensburg“ von der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten erarbeitet, um auftretenden Problemfällen gezielt nachgehen zu können und die nötige Transparenz der sinnvollen Vorgehensweise zu schaffen und darzustellen. Am 17.07.2018 wurde dieser Handlungsleitfaden vom Präsidenten unterzeichnet. Der Handlungsleitfaden ist auf den Webseiten der Universität abrufbar. Entsprechenden Beschwerden ist unverzüglich nachzugehen. Anlaufstellen für das wissenschaftstützende Personal sind die Gleichstellungsbeauftragte, der Personalrat, ergänzend für Personen mit Beeinträchtigung die Schwerbehindertenvertretung und natürlich Vorgesetzte und Verwaltung der Universität.

6. Aktionen

Seit 2014 nimmt die Universität Regensburg jährlich am „Girls Day“ teil. Im Rahmen dieser Veranstaltung erhalten Schülerinnen ab der 8. Klasse einen Einblick in die Ausbildung zur Fachinformatikerin bzw. IT-Systemelektronikerin und lernen das Rechenzentrum der Universität Regensburg von innen kennen. Diese Maßnahme zielt darauf ab, Mädchen für eine Ausbildung im IT-Bereich zu interessieren. Auch die Physikwerkstätten laden die Schülerinnen ein, die Ausbildungen in handwerklichen Berufen an der Universität kennenzulernen und ihr Interesse zu wecken.

7. Bauliche Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit auf dem Campus

Folgende Maßnahmen wurden im Berichtszeitraum angestoßen und umgesetzt:

1. Erneuerung der Beleuchtungsanlage auf dem Parkplatz nördlich des Gebäudes Recht/Wirtschaft in 2015. Kosten: ca. 250.000 Euro brutto.
2. Beleuchtung des Fußwegs von der Seebrücke zum Gebäude Chemie/Pharmazie in 2017. Kosten: ca. 30.000 Euro brutto.
3. Anbringung von Sichtschutzfolien im Bereich der Umkleiden und der Schwimmhalle im Sportzentrum in 2017. Kosten: ca. 950 Euro brutto
4. Anbringung grüner Beleuchtung der Notrufmeldeeinrichtungen zu deren besserer Kenntlichmachung in den Tiefgaragen und in den neuen Parkhäusern.

8. Geltungsdauer

Das Gleichstellungskonzept gilt für den Zeitraum vom 01.06.2018 bis zum 31.05.2022.

9. Datenquellen für die Statistiken

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

Regensburg, den 30.10.2018

Dr. Christian Blomeyer
Kanzler

Ines Bauer
Gleichstellungsbeauftragte