

Sechstes Gleichstellungskonzept der
Universität Regensburg
für das wissenschaftsstützende Personal
(Geltungsdauer 2023 – 2027)

Inhaltsverzeichnis

1. Gesetzliche Verankerung und Ziele	2
2. Situationsbericht.....	4
2.1 Personal-Gesamtbestand am 31.07.2022	4
2.2 Entwicklung des gesamten Personalbestandes im Vergleich zum fünften Gleichstellungskonzept (Stichtag 31.07.2022)	5
2.3 Aufteilung der Mitarbeitenden nach Besoldungs- und Entgeltgruppen	7
2.4 Aufteilung der Mitarbeitenden nach Beschäftigungszeit.....	10
2.5 Aufteilung der Mitarbeitenden nach Beschäftigungszeit und Besoldungs- /Entgeltgruppen	14
2.6 Beförderungen und Höhergruppierungen	16
2.7 Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen vom 01.09.2021 bis 31.08.2022.....	20
2.8 Bewerbungen und Einstellungen.....	22
2.9 Besetzung von Gremien für den nichtwissenschaftlichen bzw. wissenschaftsstützenden Bereich (zum Stichtag 30.07.2022)	23
2.10 Alternierende Wohnraum- und Telearbeit an der Universität Regensburg	25
3. Zielsetzung und zeitliche Vorgaben.....	26
4. Maßnahmen	27
4.1 Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren.....	27
4.2 Stellenbesetzungen	27
4.3 Arbeitszeiten und Telearbeit.....	27
4.4 Fort- und Weiterbildungen	27
4.5 Kinderbetreuung an der UR.....	28
4.6 Einrichtung einer Projektstelle	28
5. Arbeitsbedingungen.....	29
6. Aktionen	29
7. Geltungsdauer	30
8. Datenquellen für die Statistiken	30

1. Gesetzliche Verankerung und Ziele

Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland enthält die wichtigste gesetzliche Regelung zur Gleichheit der Geschlechter:

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen in Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Die Universität Regensburg nimmt im gesamten Umfeld ihre gesellschaftliche Verantwortung wahr, da sie sich der Würde des Menschen verpflichtet sieht. Sie versteht sich als universitäre, gleichberechtigte Gemeinschaft, die auch der Benachteiligung aufgrund des Geschlechts entgegentritt.

Dabei stützt sie sich 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 BayGlG erstellen die Dienststellen unter frühzeitiger Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten alle fünf Jahre ein Gleichstellungskonzept, in welchem die Situation und Unterschiede der Beschäftigten in Bezug auf das Geschlecht beschrieben wird.

Ziel des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes ist nach Art. 2 Abs. 1 und 2 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 sowie
- die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien.

Dabei hat das Führungspersonal 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 fördern.

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

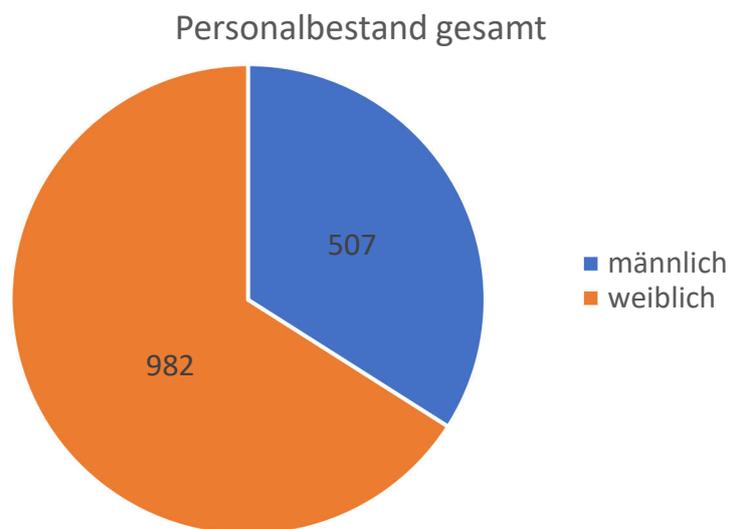
Das vorliegende Gleichstellungskonzept gilt für das nichtwissenschaftliche Personal der Universität Regensburg. Es schreibt das 5. Gleichstellungskonzept der Universität Regensburg vom 30.10.2018 fort.

2. Situationsbericht

2.1 Personal-Gesamtbestand am 31.07.2022

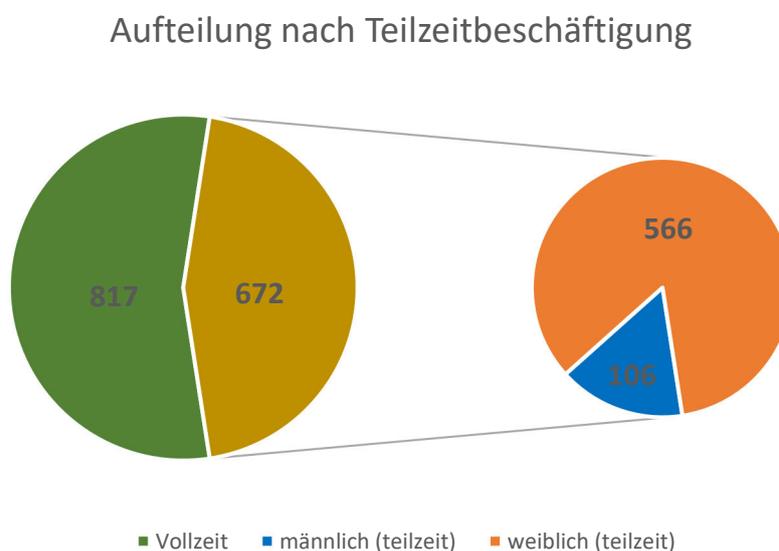
Gesamtbestand

Zum Stichtag 31.07.2022 arbeiteten insgesamt 1489 Bedienstete im nichtwissenschaftlichen bzw. wissenschaftsstützenden Bereich an der Universität Regensburg. Dabei lag der Anteil der weiblichen Beschäftigten bei 66,0%; bei den männlichen Beschäftigten entsprechend bei 34,0%.



Anzahl der Teilzeitbeschäftigten

Insgesamt waren 672 Personen teilzeitbeschäftigt; davon 566 weiblich und 106 männlich. Dies entspricht einen Frauenanteil von 84,2% unter den Teilzeitbeschäftigten.



2.2 Entwicklung des gesamten Personalbestandes im Vergleich zum fünften Gleichstellungskonzept (Stichtag 31.07.2022)

Personalgesamtbestand 2017 im Vergleich zu den vorherigen Gleichstellungsberichten

	1999		2007				2012			
	VT + TZ	VZ% + TZ%	VZ	VZ%	TZ	TZ%	VZ	VZ%	TZ	TZ%
weiblich	711	65,8%	398	31,4%	414	32,6%	410	30,8%	439	33,0%
männlich	357	34,5%	433	34,1%	23	1,8%	455	34,2%	26	2,0%
Summe	1068		831	65,5%	437	34,5%	865	65,04%	465	35,0%
Gesamt	1068		1268				1330			

	2017				2022			
	VZ	VZ%	TZ	TZ%	VZ	VZ%	TZ	TZ%
weiblich	423	28,7%	562	38,1%	401	26,9%	566	38,0%
männlich	428	29,0%	61	4,1%	416	27,9%	106	7,1%
Summe	851	57,7%	623	42,3%	817	54,9%	672	45,1%
Gesamt	1474				1489			

VZ = Vollzeit; TZ = Teilzeit; VZ/TZ% = Prozentualer Anteil an der gesamten Beschäftigtenzahl

1999: Stichtag 31.12.1999

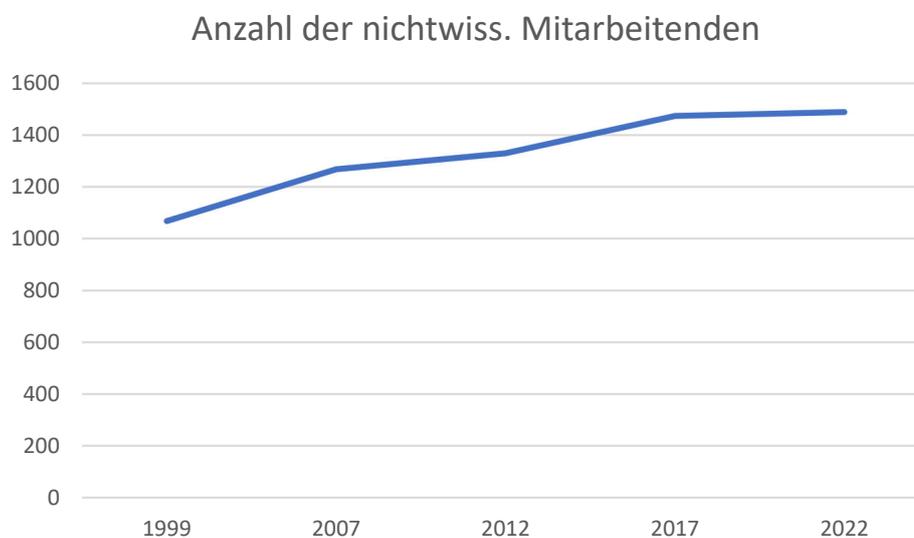
2007: Stichtag 30.06.2007

2012: Stichtag 30.06.2012

2017: Stichtag 30.06.2017

2022: Stichtag 31.07.2022

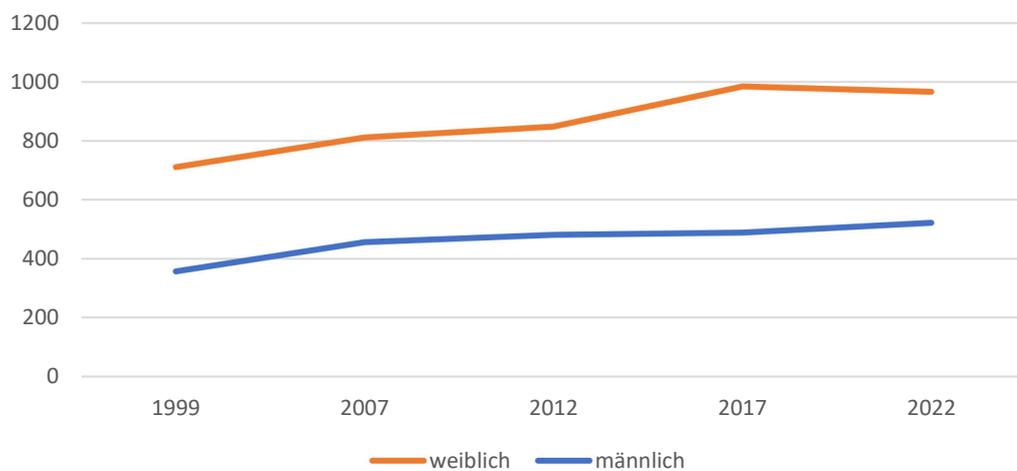
Die Zahl der Beschäftigten hat im Vergleich zum Jahr 2017 absolut gesehen um 15 Personen zugenommen.



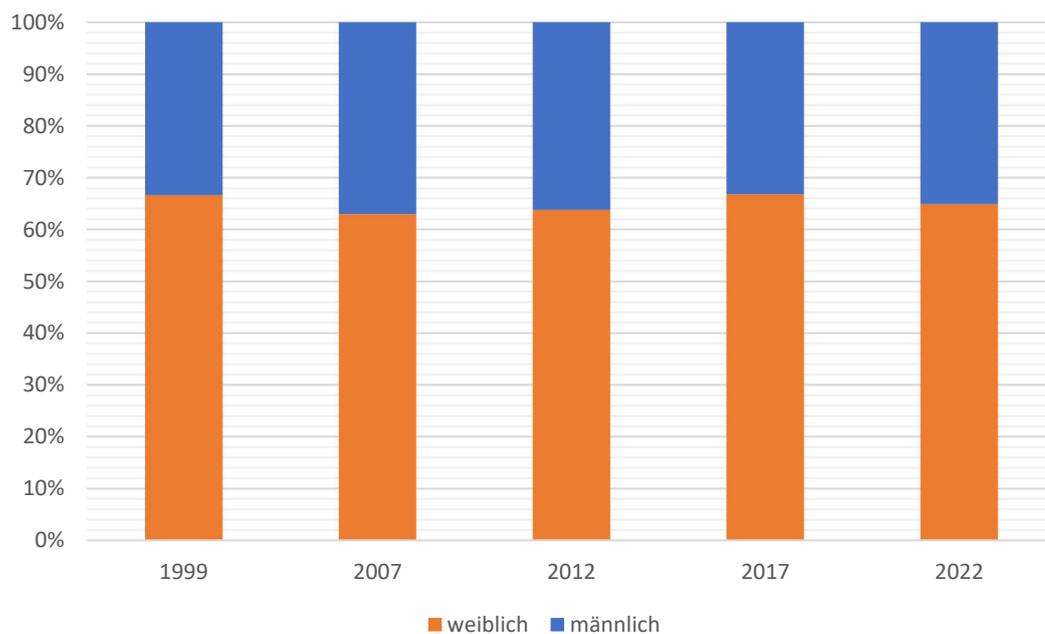
	1999		2007		2012		2017		2022	
	Anzahl	Anteil								
weibl.	711	66,6%	812	63,0%	849	63,8%	985	66,8%	967	64,9%
männl.	357	33,4%	456	37,0%	481	36,2%	489	33,2%	522	35,1%

Im Gegensatz zu den Vorjahren (seit 2007) nahm der Anteil der männlichen Mitarbeitenden erstmals wieder um 1,9 Prozentpunkte zu. Dies entspricht einer Zunahme von 6,7%. Dies ist durch eine Zunahme der männlichen Mitarbeitenden um 33 Personen bei gleichzeitiger Abnahme der weiblichen Mitarbeitenden um 18 Personen erklärbar.

Anzahl d. nichtwiss. Mitarb. aufgeteilt nach Geschlecht



Kumulierter Anteil d. Mitarb. aufgeteilt nach Geschlecht



2.3 Aufteilung der Mitarbeitenden nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Zunächst sollen kurz die Besoldungs- und Entgeltgruppen für die Mitarbeitenden in 4 Entgeltgruppen (EG)¹ zusammengefasst werden:

	Besoldungsgruppe	Besoldung niedr. Stufe	Entgeltgruppe	Entgelt niedr. Stufe
EG 1	A3 bis A4	2372,43 € bis 2522,99 €	E2 bis E4	2202,51 € bis 2413,07 €
EG 2	A6 bis A8	2535,56 € bis 2710,60 €	E5 bis E 8	2636,00 € bis 2858,91 €
EG 3	A9 bis A12	2843,59 € bis 3979,41 €	E9a bis E12	3014,89 € bis 3686,55 €
EG 4	A13 bis A16	4643,98 € bis 6356,19 €	E13 bis E 15	4113,41 € bis 4928,35 €

bezogen auf Vollzeit, Stand 31.12.2022

Besoldungsstufe A5 nicht gezahlt

Damit ergeben sich aufgeteilt nach Geschlechtern folgende Anteile (auf die gesamte Personalzahl bezogen) auf die einzelnen Entgeltgruppen zum Stichtag 31.07.2022:

	weiblich		männlich	
	Absolut	Anteil	Absolut	Anteil
EG 1	73	4,91%	53	3,56%
EG 2	525	35,28%	181	12,16%
EG 3	243	16,33%	198	13,31%
EG 4	141	9,48%	74	4,97%

Kanzler ist
ausgenommen

Im zeitlichen Verlauf über die letzten Jahre hinweg ergibt sich folgendes Bild für den Anteil weiblicher Mitarbeitender pro Kategorie:

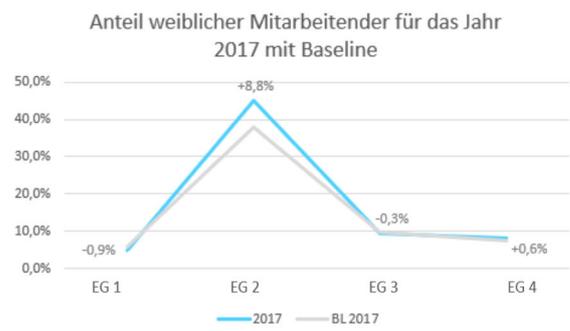
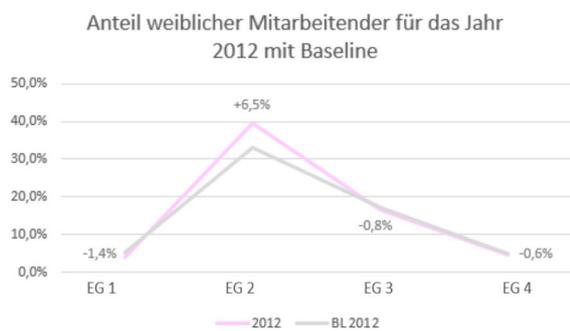
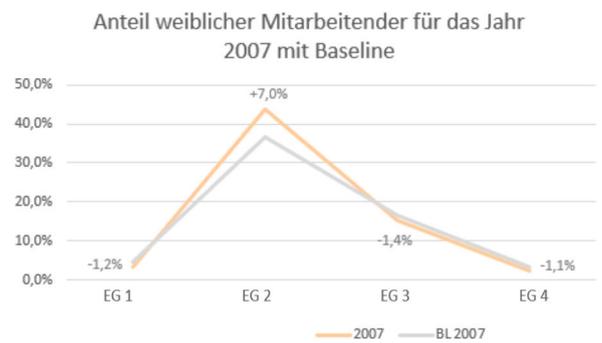
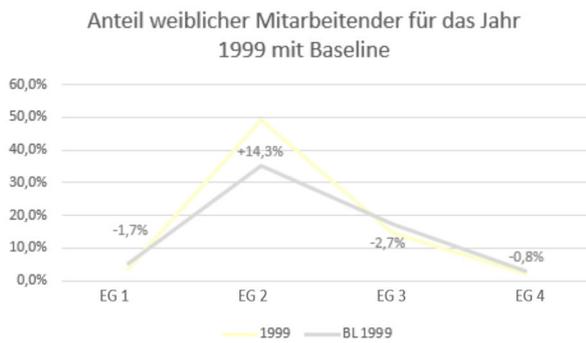
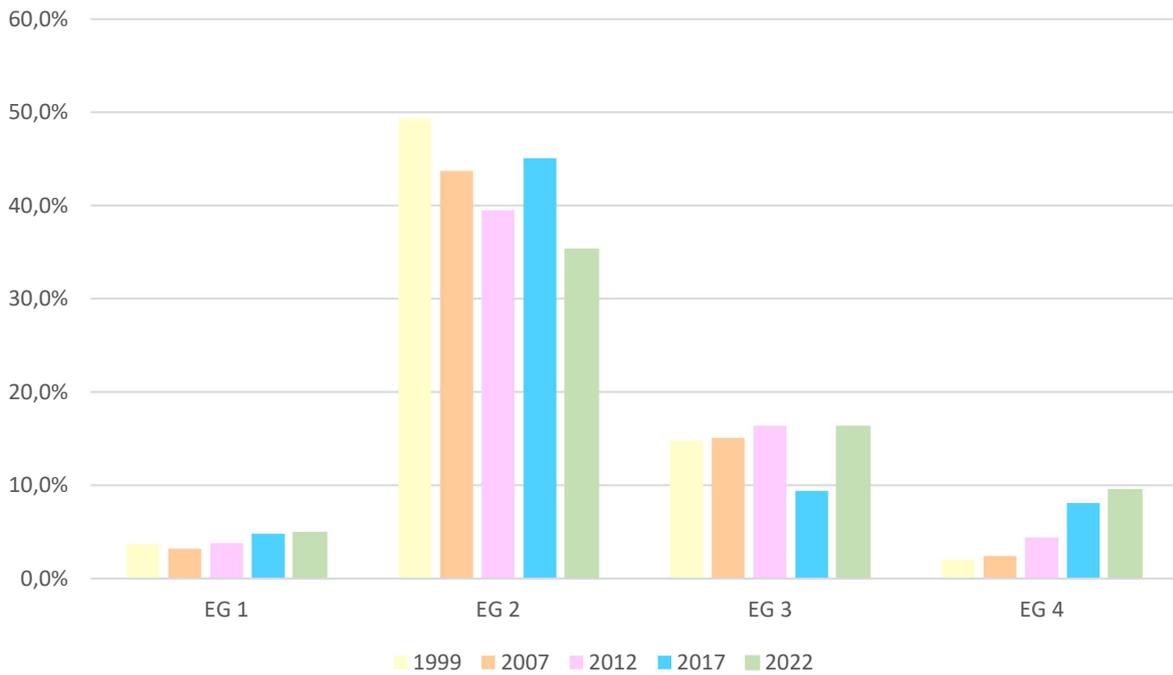
	1999	BL 1999	2007	BL 2007	2012	BL 2012	2017	BL 2017	2022	BL 2022
EG 1	3,7%	5,4%	3,2%	4,4%	3,8%	5,2%	4,8%	5,7%	4,9%	5,2%
EG 2	49,4%	35,1%	43,7%	36,7%	39,5%	33,0%	45,1%	37,9%	35,3%	28,9%
EG 3	14,8%	17,5%	15,1%	16,5%	16,4%	17,2%	9,4%	9,7%	16,3%	18,0%
EG 4	2,0%	2,8%	2,4%	3,3%	4,4%	5,0%	8,1%	7,5%	9,5%	8,8%

BL (Baseline) beschreibt den erwarteten Anteil von weiblichen Beschäftigten, bei einer Verteilung der Geschlechter pro Entgeltgruppe nach dem Geschlechtsanteilen aller Angestellten

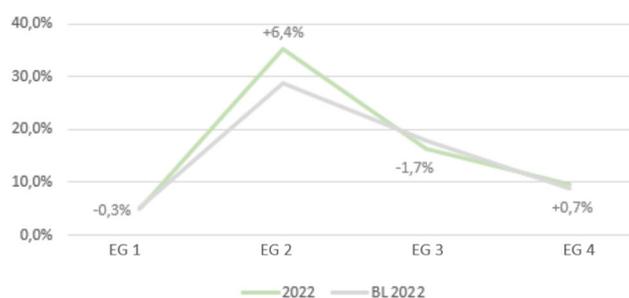
also: $((\text{Mitarb}_{\text{weib}}/\text{Mitarb}_{\text{ges}})*\text{Mitarb}_{\text{EG}_{\text{ges}}})/\text{Mitarb}_{\text{ges}}$

¹ Soweit nicht anders angegeben bezieht sich die Abkürzung EG im Folgenden sowohl auf Entgelt- als auch Besoldungsgruppen.

Anteil weiblicher Mitarbeitender nach der Lohnkategorie



Anteil weiblicher Mitarbeitender für das Jahr 2022 mit Baseline



Der Anteil weiblicher Mitarbeitender liegt für das Jahr 2022 bei 64,9% und reiht sich somit in die Zahlen der Vorjahre im Bereich von 63,0% bis 66,8% ein. Damit entspricht der Anteil weiblicher zu männlicher Mitarbeitenden einem Verhältnis von 2:1.

Jedoch wäre es ein Trugschluss davon auszugehen, dass die Gleichstellung der Geschlechter allein durch die Anteile über alle Mitarbeitenden festgestellt werden kann. Es muss gleichzeitig auch sichergestellt sein, dass über die einzelnen Besoldungs- und Entgeltstufen ebenfalls ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis existiert. Ein Vergleich der Anteile der weiblichen Mitarbeitenden in den einzelnen Entgeltgruppen bezogen auf die Gesamtheit Mitarbeitenden (genannt: Realverteilung) mit den erwarteten Anteilen gemäß der Verteilung in der Grundgesamtheit der Mitarbeitenden (genannt: Baseline) ermöglicht dies. Dabei wird arbiträr das Kriterium von $\pm 2\%$ Abweichung zwischen Realverteilung und Baseline festgelegt, welches noch als eine Gleichverteilung zwischen den Geschlechtern in den einzelnen Kategorien gilt.

Somit stellt man für das Jahr 2022 fest, dass nur bei EG 2 eine Übergewichtung weiblicher Mitarbeitender existiert, während dies bei den Stufen EG 1, 3 und 4 nach dem genannten Kriterium nicht der Fall ist. Im Vergleich zum 5. Gleichstellungsbericht aus dem Jahr 2017 wird ersichtlich, dass bei EG 2 die Diskrepanz zwischen den Geschlechteranteilen um 2,4 Prozentpunkte gesunken ist, während diese bei EG 3 um 1,4 Prozentpunkte gestiegen ist. Für EG 1 und EG 4 ist eine derartige prozentuale Aussage nicht sinnvoll, da hier die Anzahl der Mitarbeitenden insgesamt weitaus geringer ist und eine Abweichung von $\pm 2\%$ ohnehin nicht gegeben ist.

Es ist also positiv hervorzuheben, dass die Gleichstellung der Geschlechter ohne Lohndiskriminierung auf den einzelnen Kategorien sichergestellt wird und sich der Trend aus den Vorjahren fortsetzt. Dennoch ist die Übergewichtung weiblicher Mitarbeitender auf die gesamte Mitarbeiterzahl auffällig. Hier sollten die Hintergründe unter den Mitarbeitenden eruiert werden. Als sinnvoll erweist es sich überdies nicht nur die Geschlechterverhältnisse auf den einzelnen Entgeltgruppen, sondern auch nach Abteilungen und Aufgabenbereiche zu erfassen, um möglichen Handlungsbedarf aufzuzeigen.

2.4 Aufteilung der Mitarbeitenden nach Beschäftigungszeit

Mit Beschäftigungszeit ist die Aufteilung der Mitarbeitenden nach Voll- und Teilzeit gemeint, wobei als Teilzeit jede Beschäftigung unterhalb von 40h/Woche gilt. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigungen kann zum einen auf die Grundgesamtheit der Mitarbeitenden – also auf alle 1488 (abzüglich Kanzler) Mitarbeitenden bezogen werden. Zum anderen kann der Anteil auch auf die Subgruppe Geschlecht (weiblich: 982; männlich: 507) mit 106 bzw. 566 Mitarbeitenden in Teilzeit bezogen werden. Für die einzelnen Stufen ergeben sich dann folgende prozentuale Anteile.

Bezogen auf die Grundgesamtheit:

	männlich					weiblich				
	1999	2007	2012	2017	2022	1999	2007	2012	2017	2022
<i>Gesamt</i>	/	1,8%	2,1%	4,2%	7,1%	/	32,6%	35,1%	38,1%	38,0%
EG 1	/	0,2%	0,3%	0,8%	1,5%	/	1,3%	1,6%	2,5%	2,8%
EG 2	/	0,5%	0,8%	1,6%	1,9%	/	22,8%	23,1%	26,5%	20,7%
EG 3	/	0,8%	0,6%	0,8%	2,5%	/	7,7%	8,1%	4,5%	9,1%
EG 4	/	0,3%	0,4%	1,0%	1,2%	/	0,8%	2,3%	4,6%	5,5%

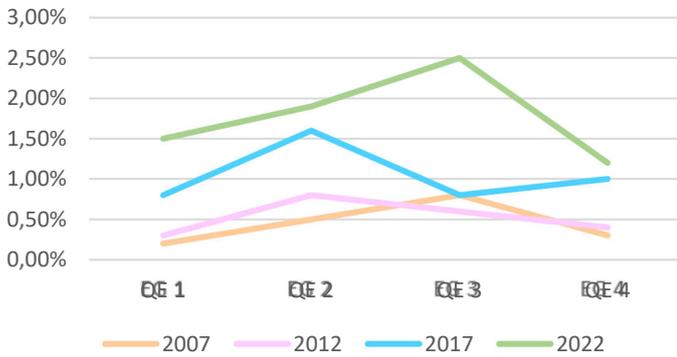
Gesamt: (Zahl der Mitarbeitenden_Geschlecht in Teilzeit)/(Gesamtzahl der Mitarbeitenden)

Bezogen auf die Subgruppe Geschlecht:

	männlich					weiblich				
	1999	2007	2012	2017	2022	1999	2007	2012	2017	2022
<i>Gesamt</i>	/	5,0%	5,4%	12,6%	20,9%	/	51,0%	51,7%	57,1%	57,6%
EG 1	/	0,7%	1,0%	2,3%	4,3%	/	2,1%	2,4%	3,7%	4,2%
EG 2	/	1,3%	2,0%	5,0%	5,7%	/	35,6%	34,2%	39,7%	31,4%
EG 3	/	2,2%	1,4%	2,3%	7,3%	/	12,1%	12,0%	6,7%	13,7%
EG 4	/	0,9%	1,1%	3,1%	3,6%	/	1,2%	3,2%	6,9%	8,4%

Gesamt: (Zahl der Mitarbeitenden_Geschlecht in Teilzeit)/(Gesamtzahl der Mitarbeitenden_Geschlecht)

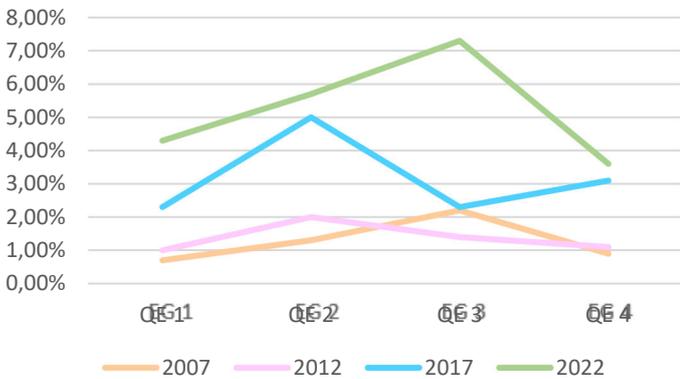
Anteil männlich Teilzeit
(auf alle Mitarb. bezogen)



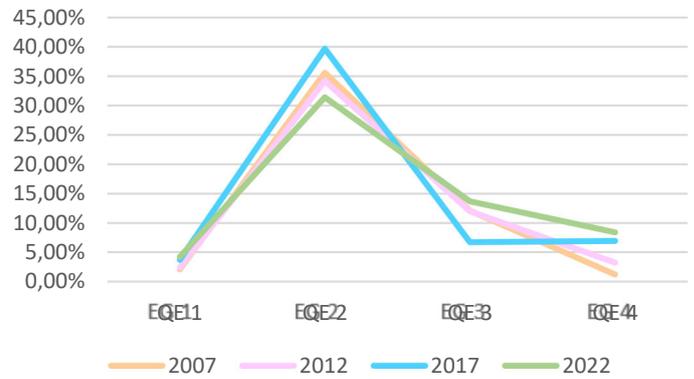
Anteil weiblich Teilzeit
(auf alle Mitarb. bezogen)



Anteil männlich Teilzeit
(auf Subgr. männnl. bezogen)



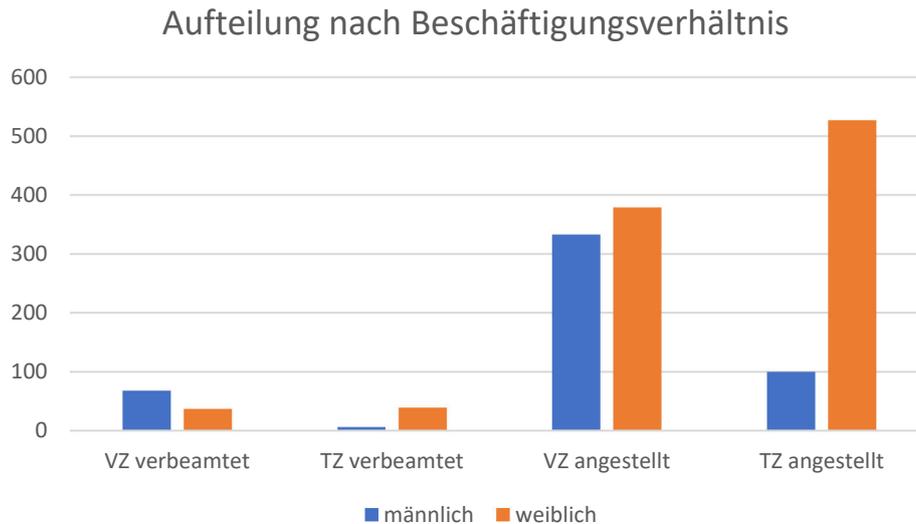
Anteil weiblich Teilzeit
(auf Subgr. weibl. bezogen)



Im Jahr 2022 ist der Anteil an Teilzeitarbeit bei männlichen Mitarbeitenden insgesamt um 59,2% gestiegen. Dabei ist vor allem der Anstieg bei EG 1 und EG 3 hervorzuheben. Für weibliche Mitarbeitende gibt es nur einen leichten Anstieg von Teilzeitarbeit. Dabei ist der Rückgang bei EG 2 um 26,4% bei gleichzeitigem Anstieg in EG 3 auffällig. Dieser starke An- bzw. Abstieg ist jedoch eher durch einen starken Rückgang im Jahr 2017 erklärbar und spiegelt nicht einen allgemeinen Trend für EG 3 wider. Zu erklären ist dies vermutlich durch Mängel in der Statistischen Auswertung im 5. Gleichstellungskonzept.

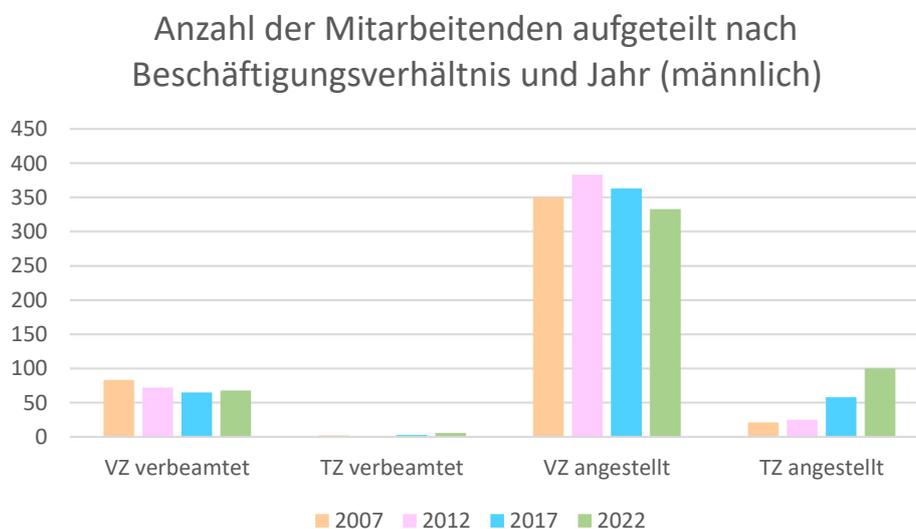
Bei Bezug auf die Unterschiede zwischen Personen im Angestellten- bzw. Beamtenverhältnis ergibt sich folgende Aufstellung:

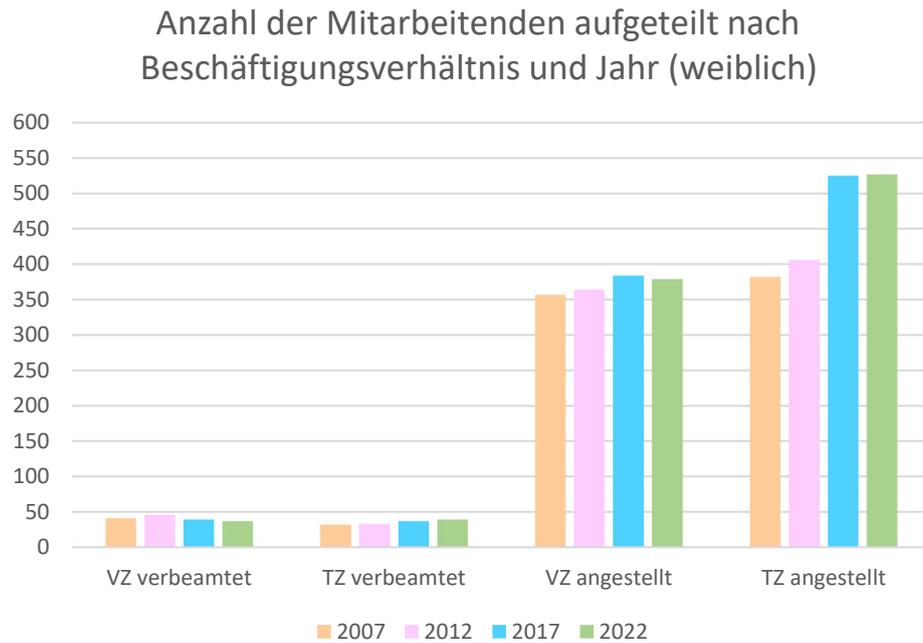
	VZ verbeamtet	TZ verbeamtet	VZ angestellt	TZ angestellt
männlich	68	6	333	100
weiblich	37	39	379	527



Im Bereich der Verbeamtungen sind bei den Vollzeitbeschäftigungen männliche Mitarbeitende überrepräsentiert, während bei Teilzeitbeschäftigungen das Gegenteil der Fall ist. Werden bei den Verbeamtungen sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitbeschäftigungen zusammengerechnet, so sind männliche Mitarbeitende bezogen auf die Grundgesamtheit (Verhältnis 1:2) gegenüber den weiblichen bedeutend überrepräsentiert. Dagegen zeichnet sich bei den Anstellungen genau das gegenteilige Bild ab – sowohl bei Vollzeit- als auch bei Teilzeitanstellungen und entsprechend im Gesamt aller Anstellungsverhältnisse.

	männlich				weiblich			
	2007	2012	2017	2022	2007	2012	2017	2022
VZ verbeamtet	83	72	65	68	41	46	39	37
TZ verbeamtet	2	1	3	6	32	33	37	39
VZ angestellt	350	383	363	333	357	364	384	379
TZ angestellt	21	25	58	100	382	406	525	527





Im zeitlichen Verlauf über die letzten 3 Gleichstellungsberichte, ist ein starker Anstieg bei den Teilzeitbeschäftigten im Angestelltenverhältnis zu verzeichnen. Gleichzeitig findet sich bei männlichen Mitarbeitenden ein leichter Rückgang bei den Vollzeitbeschäftigten im Beamtenverhältnis, während bei den Teilzeitbeschäftigten ein leichter Anstieg zu verzeichnen ist. Dies fällt jedoch aufgrund sehr geringer Personenanzahl (2017: 3 Personen; 2022: 6 Personen) nicht ins Gewicht. Bei den Vollzeitbeschäftigten weiblicher Mitarbeitender im Angestelltenverhältnis ist ein konstanter Rückgang seit 2021 zu verzeichnen.

2.5 Aufteilung der Mitarbeitenden nach Beschäftigungszeit und Besoldungs-/Entgeltgruppen

männlich (verbeamtet)

	2007			2012			2017			2022		
	VZ	TZ	Σ									
EG 1	30	0	30	27	0	27	26	0	26	2	1	3
EG 2	12	1	13	11	0	11	11	0	11	31	1	32
EG 3	32	0	32	24	1	25	16	3	19	19	3	22
EG 4	9	1	10	10	0	10	12	0	12	16	1	17
Summe	83	2	85	72	1	73	65	3	68	68	6	74

weiblich (verbeamtet)

	2007			2012			2017			2022		
	VZ	TZ	Σ									
EG 1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0
EG 2	12	10	22	9	11	20	7	11	18	6	5	11
EG 3	18	19	37	27	17	44	25	19	44	22	24	46
EG 4	10	3	13	9	5	14	6	7	13	9	10	19
Summe	41	32	73	46	33	79	39	37	76	37	39	76

männlich (angestellt)

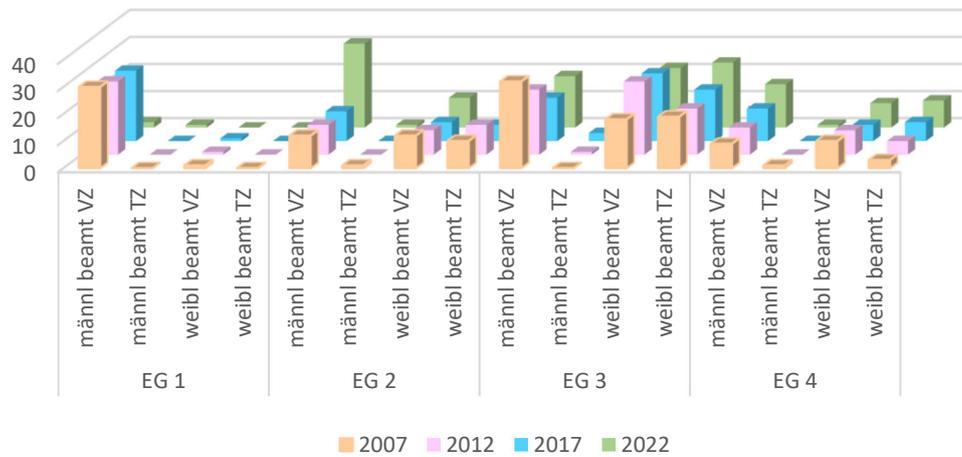
	2007			2012			2017			2022		
	VZ	TZ	Σ	VZ	TZ	Σ	VZ	TZ	Σ	VZ	TZ	Σ
EG 1*	30	3	33	43	4	47	47	11	58	29	21	50
EG 2	187	5	192	173	10	183	213	24	237	121	28	149
EG 3	109	10	119	125	6	131	68	8	76	142	34	176
EG 4	24	3	27	32	5	37	35	15	50	41	17	58
Summe	350	21	371	373	25	398	363	58	421	333	100	433

weiblich (angestellt)

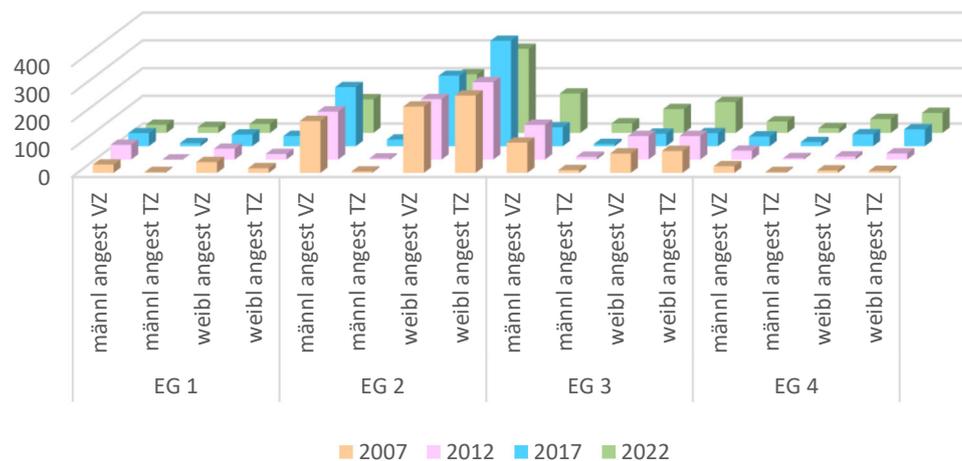
	2007			2012			2017			2022		
	VZ	TZ	Σ									
EG 1*	39	17	56	39	20	59	44	37	81	32	41	73
EG 2	239	279	518	218	279	497	254	380	634	211	303	514
EG 3	70	79	149	85	85	170	45	47	92	86	111	197
EG 4	9	7	16	22	22	44	43	61	104	50	72	122
Summe	357	382	739	364	406	770	386	525	911	379	527	906

*Auszubildene im Anstellungsverhältnis als EG 1 mitgerechnet, da Gehalt vergleichbar und Datenlage unvollständig
(2007: 18w/13m; 2012: 10w/12m; 2017: 17m/12w; 2022: ./.)

Anzahl der Beschäftigten aufgeteilt nach Jahr, Qualifikationsstufe und Geschlecht (verbeamtet)



Anzahl der Beschäftigten aufgeteilt nach Jahr, Qualifikationsstufe und Geschlecht (angestellt)



In Bezug auf den zeitlichen Verlauf und den einzelnen Kategorien finden sich im Allgemeinen keine großen Auffälligkeiten, die nicht bereits im vorhergehenden Teil des Dokuments beschrieben wurden. Allerdings findet sich eine starke Auffälligkeit im Vergleich von 2017 zu 2022. Es wurden hier männliche Beamte in hohem Maß von EG 1 auf EG 2 höhergruppiert. Gründe dafür sind nicht bekannt. Allerdings soll dies im nachfolgenden Dokumentteil bei den Beförderungen und Höhergruppierungen genauer betrachtet werden, da dies sehr auffällig erscheint.

2.6 Beförderungen und Höhergruppierungen

2.6.1 Jahre 2017 bis 2020

In den Jahren 2017 bis 2020 gab es insgesamt 247 Höhergruppierungen, was einem Anteil von 16,6 % aller Mitarbeitenden entspricht. Dabei wurden insgesamt 118 männliche und 129 weibliche Mitarbeitende höhergruppiert bzw. befördert. Dies entspricht jedoch nicht der Verteilung von 34%(m):66%(w) bei allen an der Universität wissenschaftsstützend Beschäftigten – bei einer starken Übergewichtung männlicher Mitarbeitender.

Wird nach dem Beschäftigungsverhältnis aufgeteilt, so zeigt sich bei den Angestellten eine noch stärkere unausgeglichene Verteilung zugunsten männlicher Mitarbeitender mit 103 zu 107 Höhergruppierungen (gesamt 32%(m):68%(w)). Bei den Verbeamtungen ist mit 15 zu 22 Beförderungen das Verhältnis zugunsten weiblicher Mitarbeitender ungleich verteilt (gesamt: 50%:50%).

Die Vergleichsverteilungen sind dem Jahr 2021 entnommen und entsprechen somit nicht den exakten Werten für die Jahre 2017 bis 2020. Allerdings wird durch den Vergleich ein eindeutiger Trend in der geschlechterbezogenen Gleichstellung in Bezug auf Höhergruppierungen an der Universität Regensburg ersichtlich.

Über die einzelnen Entgeltgruppen verteilt ergibt sich folgendes Bild:

angestellt und verbeamtet zusammengefasst

	männlich		weiblich		
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	
EG 1	3	/	2	1	
EG 2	35	3	36	29	
EG 3	47	5	17	13	
EG 4	6	/	/	1	
EG 1 -> EG 2	3	1	2	/	
EG 2 -> EG 3	7	/	19	6	
EG 2 -> EG 4	1	/	/	2	
EG 3 -> EG 4	6	1	1	/	
SUMME	108	10	77	52	247
		118		129	

angestellt

	männlich		weiblich		
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	
EG 1	3	/	2	1	
EG 2	29	3	35	27	
EG 3	41	5	8	4	
EG 4	4	/	/	1	
EG 1 -> EG 2	3	1	1	/	
EG 2 -> EG 3	7	/	19	6	
EG 2 -> EG 4	/	/	/	2	
EG 3 -> EG 4	6	1	1	/	
SUMME	93	10	66	41	210
		103		107	

verbeamtet

	männlich		weiblich		
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	
EG 1	/	/	/	/	
EG 2	6	/	1	2	
EG 3	6	/	9	9	
EG 4	2	/	/	/	
EG 1 -> EG 2	/	/	1	/	
EG 2 -> EG 3	/	/	/	/	
EG 3 -> EG 4	1	/	/	/	
SUMME	15	0	11	11	37
		15		22	

Bei den Tabellen beschreibt *EG x* eine Höhergruppierung innerhalb der Entgelt- und Besoldungsgruppe. *EG x₁ -> EG x₂* beschreibt dagegen eine Höhergruppierung von einer niedrigeren Entgeltgruppe in einer höhere.

2.6.2 Jahr 2021

Für das Jahr 2021 ergibt sich ein deutlich anderes Bild für die geschlechtliche Gleichstellung von Höhergruppierungen. Mit insgesamt 27 männlichen zu 46 weiblichen Mitarbeitenden, die höhergruppiert wurden, entsprechen die Anteile nahezu der Verteilung der aller Mitarbeitenden. Dagegen sind jedoch bei den Angestellten die männlichen Mitarbeitenden leicht überrepräsentiert, während bei den Beamtenbeförderungen weibliche Mitarbeitende deutlich überwiegen. Für die einzelnen Kategorien zeigen sich folgende Verteilungen:

angestellt und verbeamtet zusammengefasst

	männlich		weiblich		
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	
EG 1	1	/	/	1	
EG 2	8	/	11	8	
EG 3	9	1	4	7	
EG 4	4	/	1	1	
EG 1 -> EG 2	/	/	/	2	
EG 2 -> EG 3	3	/	8	3	
EG 3 -> EG 4	1	/	/	/	
SUMME	26	1	24	22	73
		27		46	

angestellt

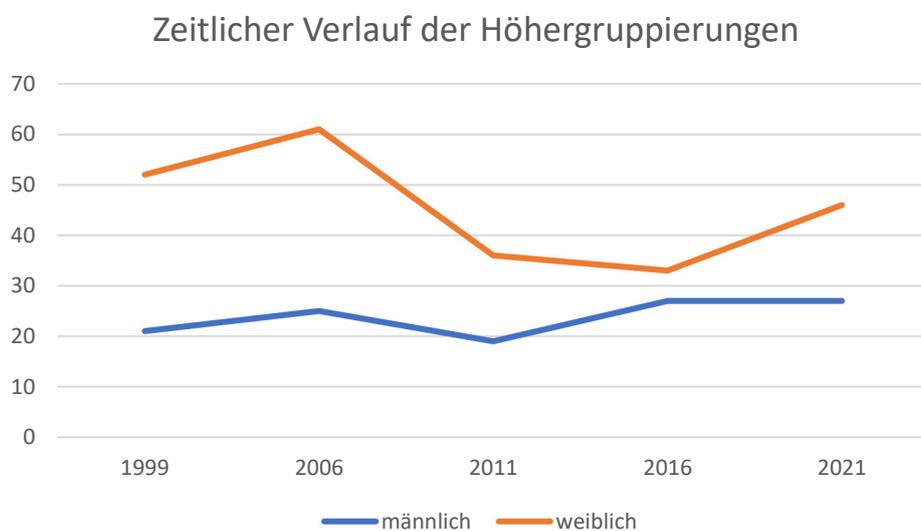
	männlich		weiblich		
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	
EG 1	/	/	/	1	
EG 2	8	/	11	7	
EG 3	9	1	1	3	
EG 4	3	/	/	/	
EG 1 -> EG 2	/	/	/	2	
EG 2 -> EG 3	3	/	7	2	
EG 3 -> EG 4	1	/	/	/	
SUMME	24	1	19	15	59
		25		34	

verbeamtet

	männlich		weiblich		
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	
EG 1	1	/	/	/	
EG 2	/	/	/	1	
EG 3	/	/	3	4	
EG 4	1	/	1	1	
EG 1 -> EG 2	/	/	/	/	
EG 2 -> EG 3	/	/	1	1	
EG 3 -> EG 4	/	/	/	/	
SUMME	2	0	5	7	14
		2		12	

Über die einzelnen Jahre hinweg zeichnet sich kein bestimmter Trend ab:

	1999	2006	2011	2016	2021
männlich	21	25	19	27	27
weiblich	52	61	36	33	46

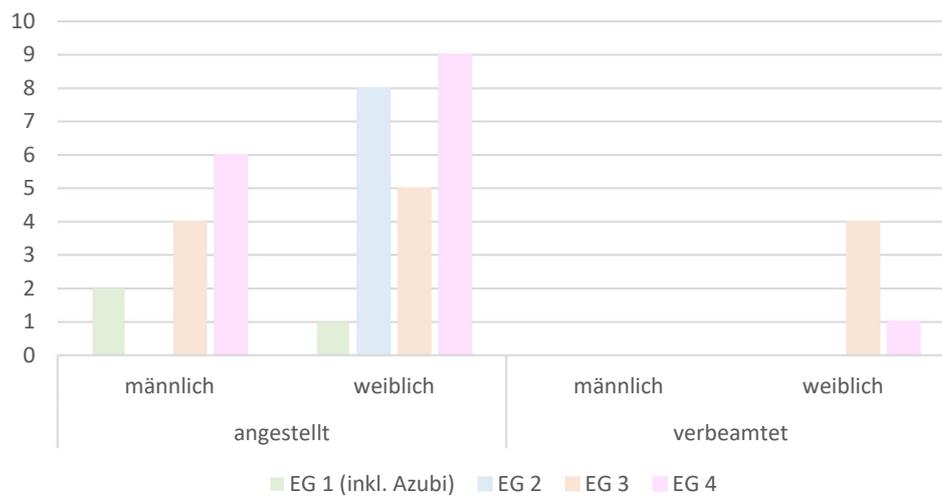


Ein zeitlicher Vergleich der Höhergruppierungen im Jahr 2021 mit den Vorjahren über die einzelnen Entgeltgruppen ist leider nicht möglich, da die Höhergruppierungen in diesem Gleichstellungsbericht anders dargestellt wurden als in den Vorjahren.

2.7 Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen vom 01.09.2021 bis 31.08.2022

	angestellt		verbeamtet		
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	
EG 1 (inkl. Azubi)	2	1	0	0	3
EG 2	0	8	0	0	8
EG 3	4	5	0	4	13
EG 4	6	9	0	1	16
	12	23	0	5	40

Fortbildungsveranstaltungen (01.09.21 - 31.08.22)



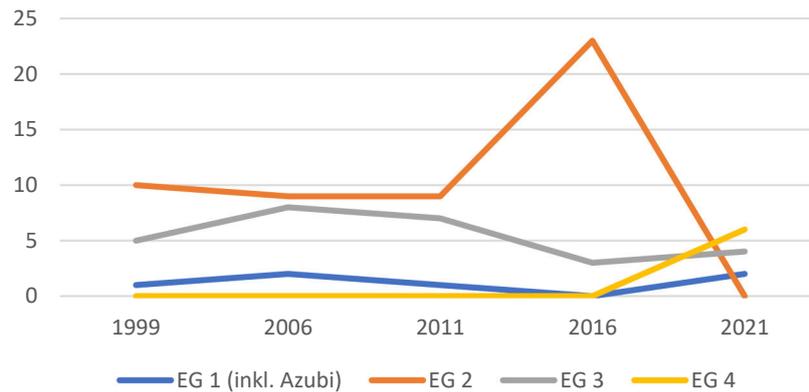
Insgesamt wurde im genannten Zeitraum 40 Fortbildungsmaßnahmen durchgeführt. Dabei sind 3 Punkte auffällig:

1. Es wurden von Mitarbeitenden im Anstellungsverhältnis 7-mal so viele Fortbildungsveranstaltungen durchgeführt als bei solchen im Beamtenverhältnis
2. In Bezug auf die Geschlechterverteilung herrscht ein annähernd ausgeglichenes Geschlechterverhältnis mit leichter Übergewichtung weiblicher Mitarbeitender (30%(m):70%(w))
3. Fortbildungsveranstaltungen in den beiden oberen Entgeltgruppen (EG 3 und EG 4) wurden ungefähr 3-mal so häufig durchgeführt als in den beiden unteren (EG 1 und EG 2)

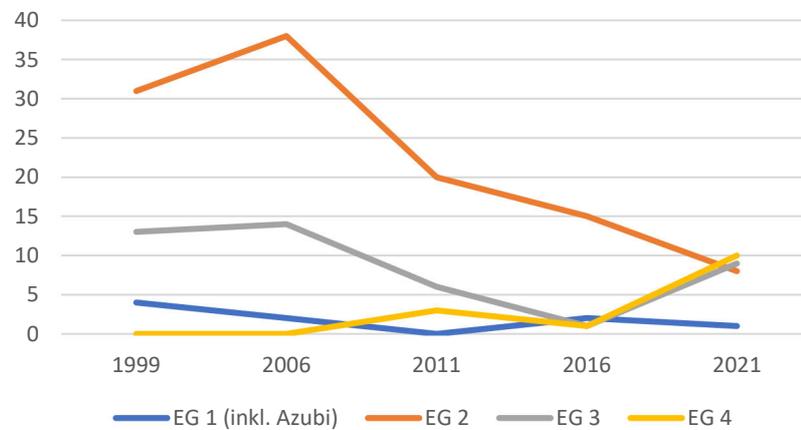
In Bezug auf Vollzeit und Teilzeit konnten leider keine Auswertungen durchgeführt werden, da entsprechende Daten nicht erhoben wurden. Allerdings lässt sich für die Vergleich mit den Vorjahren Folgendes feststellen:

	männlich					weiblich				
	1999	2006	2011	2016	2021	1999	2006	2011	2016	2021
EG 1 (inkl. Azubi)	1	2	1	0	2	4	2	0	2	1
EG 2	10	9	9	23	0	31	38	20	15	8
EG 3	5	8	7	3	4	13	14	6	1	9
EG 4	0	0	0	0	6	0	0	3	1	10
	16	19	17	26	12	48	54	29	19	28

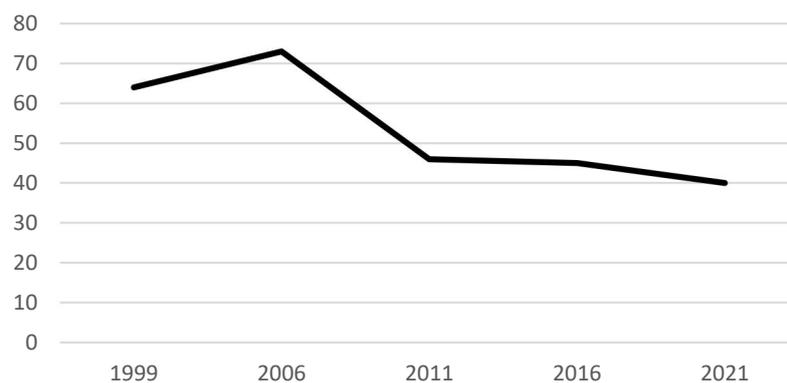
zeitlicher Verlauf Fortbildungen (männlich)



zeitlicher Verlauf Fortbildungen (weiblich)



Gesamtanzahl Fortbildungen über alle Mitarbeitenden



Im Allgemeinen wird ersichtlich, dass die Anzahl der durchgeführten Fortbildungen seit 2006 konstant gesunken ist. Die geschlechtsbezogenen Anteile an Fortbildungen schwanken stark zwischen den Jahren, weswegen hier kein allgemeiner Trend abgelesen werden kann. Dass weitaus mehr Fortbildungsveranstaltungen für die oberen beiden Entgeltgruppen durchgeführt wurden als für die unteren beiden, scheint sich für 09/2021 bis 8/2022 nicht mit den vorhergehenden 20 Jahren zu decken.

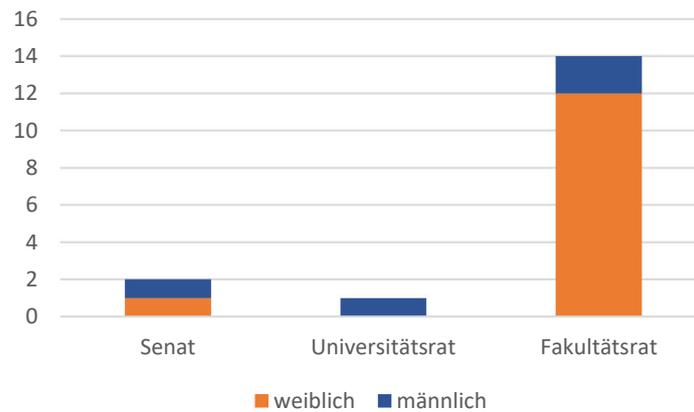
2.8 Bewerbungen und Einstellungen

Die Zahl der Bewerbungen bezogen auf die geschlechtliche Verteilung ist nicht zu ermitteln, da Bewerbungen nicht zentral erfasst werden bzw. die Daten nicht an eine zentrale Stelle übermittelt werden.

2.9 Besetzung von Gremien für den nichtwissenschaftlichen bzw. wissenschaftsstützenden Bereich (zum Stichtag 30.07.2022)

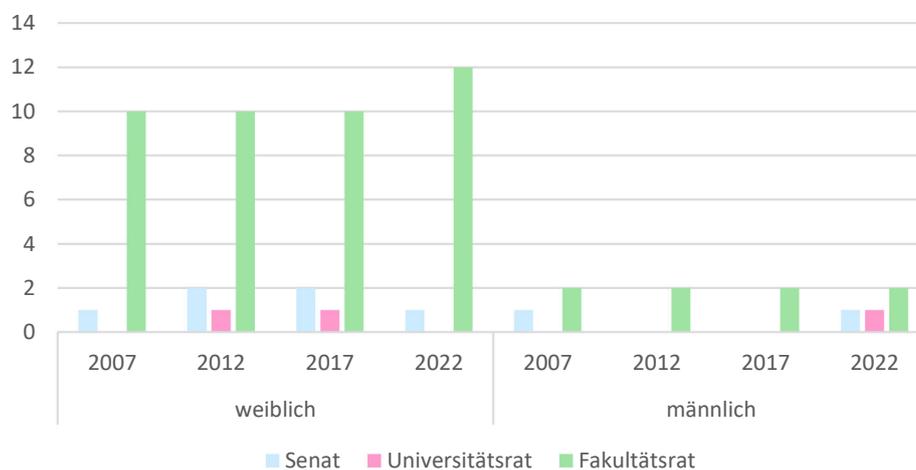
	weiblich	männlich	
Senat	1	1	2
Universitätsrat	0	1	1
Fakultätsrat	12	2	14
	13	4	17

Besetzung der Gremien im Jahr 2022



	weiblich				männlich			
	2007	2012	2017	2022	2007	2012	2017	2022
Senat	1	2	2	1	1	0	0	1
Universitätsrat	0	1	1	0	0	0	0	1
Fakultätsrat	10	10	10	12	2	2	2	2
	11	13	13	13	3	2	2	4

Besetzung der Gremien im zeitlichen Verlauf



Bezüglich der Besetzung der Gremien lässt sich kein bedeutsamer Trend erkennen. Über die Jahre hinweg (seit 2012) ist in jedem der genannten Gremien (Senat, Universitätsrat und Fakultätsrat) mindestens ein Mitarbeitender aus dem wissenschaftsstützenden Bereich vertreten. Dabei fällt auf, dass gerade im Fakultätsrat ein Übergewicht an weiblichen Mitarbeitenden vertreten sind. Im Allgemeinen ist dies auch der Fall, wobei der Überschuss weitaus unbedeutender ist und 10 Prozentpunkte voneinander abweicht. Eine Angleichung an die durch ein bis zwei mehr männliche nichtwissenschaftliche Mitarbeitende bei gleichzeitiger Reduktion der weiblichen Mitarbeitenden im Fakultätsrat würde zu einer akkurateren Abbildung der Geschlechterverhältnisse in den Gremien führen.

2.10 Alternierende Wohnraum- und Telearbeit an der Universität Regensburg

Bedingt durch die SARS-CoV-19-Pandemie, die im März 2020 ausgerufen wurde, wurde die Einführung einer flächendeckenden alternierenden Wohnraum- und Telearbeit notwendig. Die Möglichkeit hierzu besteht bereits seit dem 01.10.2010. Haben im Jahr 2017 lediglich 61 Mitarbeitende (52 weiblich, 9 männlich) dieses Angebot genutzt, so kann davon ausgegangen werden, dass das Angebot mittlerweile von allen Mitarbeitenden im nichtwissenschaftlichen Bereich auf die ein oder andere Art und Weise in den letzten 2,5 Jahren genutzt wurde. Deswegen wird in diesem Bericht auf eine genauere Betrachtung der Telearbeit verzichtet. Für den nächsten Gleichstellungsbericht wäre jedoch eine Betrachtung der Regelmäßigkeit und Häufigkeit der Nutzung dieses Angebots interessant. Gerade in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Lebensführung bietet die alternierende Wohnraum- und Telearbeit bedeutende Vorteile jenseits der pandemischen Lage.

Durch die besonderen Bedingungen der letzten Jahre ist somit auch die Begutachtung des häuslichen Arbeitsumfelds durch einen Arbeitssicherheitsingenieur weggefallen, da dies einen unzumutbaren Mehraufwand seitens des Arbeitsgebers dargestellt hätte, der auch in der Anfangsphase der Pandemie nicht mit den gesetzlichen Bedingungen vereinbar gewesen wäre.

3. Zielsetzung und zeitliche Vorgaben

Der Auftrag der Geschlechtergleichstellung nach dem BayGlG ist hinsichtlich des weiblichen Geschlechts sehr gut erfüllt. Allerdings ist durch die Verteilung von 2:1 Mitarbeitenden zugunsten von Frauen verzerrt. Daher ist die Quote entsprechend nicht ausgewogen.

Konkret steht im Beamtenbereich für EG 2 eine Anhebung und für EG 3 eine Senkung des Anteils weiblicher Mitarbeitender aus. Ebenfalls gilt es den Frauenanteil für EG 2 im Angestelltenverhältnis noch zu senken, um die vom BayGlG geforderte Quote zu erfüllen. Ob diese Geschlechterdiskrepanzen sich in Bezug auf verschiedene Aufgabenbereiche und Abteilungen (Rechenzentrum, Zentrale Verwaltung, Technische Zentrale etc.) unterscheiden, ist den vorliegenden Daten nicht zu entnehmen.

Weiterhin sind im Sinne des BayGlG familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu schaffen, um so die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten. Daran wird zum einen in einer Kooperation von Gleichstellungsbeauftragter für Wissenschaft und Kunst, Koordinationsstelle Chancengleichheit und Familie sowie Gleichstellungsbeauftragter stetig daran gearbeitet. Darüber hinaus ist die allgemein die Arbeit an der Universität Regensburg und die Lebensführung (bspw. Pflege von Angehörigen) in Einklang zu bringen.

Ein wichtiges Instrument ist hier die angebotene flexible Arbeitszeit, um die Arbeit in die Lebensführung zu integrieren. Auch die Möglichkeit zur Teilzeitanstellung, die mittlerweile von 45,1% genutzt wird, ist an dieser Stelle zu erwähnen. Allerdings kann bisher noch wenig über die Geschlechtergrenzen hinaus berichtet werden, weswegen die Erfassung dieser in den nächsten fünf Jahren ein zentrales Ziel darstellt.

4. Maßnahmen

4.1 Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren

Alle Stellenausschreibungen erfolgen geschlechtsneutral nach dem universitätsinternen „Leidfaden zur Verwendung gendergerechter Sprache“ von Prof. Dr. Maria Thurmair aus dem Jahr 2019 und dem Beschluss des Senats der UR von 2016. Nach Art. 7 Abs. 2 BayGIG muss auf die Teilzeitfähigkeit einer Stelle hingewiesen werden. Dies ist grundlegend im Einladungsschreiben zum Vorstellungsgespräch zu vermerken.

Bei der Ermittlung der Qualifikation einer einzustellenden Person sollen Erfahrungen berücksichtigt werden, die im Zusammenhang mit Familienaufgaben erworben wurden und im Dienstbetrieb von großer Wichtigkeit sind. Dazu gehören Soft Skills wie soziale Kompetenz, Kooperationsfähigkeit, Organisationstalent, Flexibilität, Geduld, Umsicht und Durchsetzungsvermögen.

Weiterhin soll in Stellenausschreibungen und Bewerbungsgesprächen zum Ausdruck kommen, dass die UR bestrebt ist, familienfreundliche Bedingungen zu schaffen. Personalauswahl erfolgt selbstverständlich geschlechtsunabhängig und gemäß dem BayGIG und AGG neutral nach Kriterien der Eignung, Leistung und Befähigung.

4.2 Stellenbesetzungen

Bei gleicher Qualifikation wird das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht bevorzugt behandelt. Dasselbe gilt für Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten. Zeiten, in denen Beschäftigte familien- oder pflegebedingt nicht berufstätig oder in Teilzeit angestellt waren, werden hierbei nicht berücksichtigt.

4.3 Arbeitszeiten und Telearbeit

Durch die Gleitzeitdienstvereinbarung von 2007 konnte dem Anspruch der Vereinbarung von Arbeit und Lebensführung gut nachgekommen werden. So beträgt die Präsenzzeit in Vollzeit von Montag bis Freitag jeweils 50% der Arbeitszeit, wobei die zeitliche Lage individuell abgestimmt wird. In Teilzeit sind die Zeiten entsprechend reduziert.

Außerdem wird die Vereinbarung der Lebensführung mit Arbeit durch die flächendeckende Einführung der Telearbeit gewährleistet. Gerade längere Arbeitswege können reduziert und spontane Lebensereignisse abgepuffert werden.

4.4 Fort- und Weiterbildungen

Um das berufliche Wissen der Beschäftigten zu erweitern, den Einstieg in neue Arbeitsbereiche zu erleichtern und neue Herausforderungen zu meistern, führt die Universität Regensburg im Rahmen der dienstlichen Notwendigkeit hausinterne Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen durch. Diese Veranstaltungen stehen auch beurlaubten Mitarbeitenden offen.

4.5 Kinderbetreuung an der UR

Für das wissenschaftsstützende Personal an der Universität Regensburg besteht die Möglichkeit sowohl die Kinderkrippe „Uni-Kum“ als auch den Universitätskindergarten in Anspruch zu nehmen. Dabei werden allein im Kindergarten ca. 50 Plätze angeboten. Die flexiblen Bring- und Abholzeiten werden dem Anspruch der Universität gerecht, auf individuelle Bedürfnisse der Mitarbeitenden einzugehen.

Die Betreuung von Schulkindern im Alter von 6 bis 12 in der Ferienzeit wird weiterhin kontinuierlich aufgebaut. Diese steht zwar vor allem Studierenden zur Verfügung, kann aber im dringenden Bedarfsfall auch vom wissenschaftsstützenden Personal in Anspruch genommen werden. Auch hier zeigt sich wieder Flexibilität – durch einzeln buchbare Tage.

Darüber hinaus gibt es weitere Hilfsangebote, wie die Babysittervermittlung, die vom Familienservice der UR vermittelt wird. Außerdem organisiert der Familienservice verschiedene Aktionen wie Elternvorträge, Familienfeste oder Eltern-Kind-Treffs. Die Einrichtung eines Campusspielplatzes unterstreicht noch einmal die Familienfreundlichkeit der UR.

4.6 Einrichtung einer Projektstelle

Ein großes Ziel für die nächste 5-Jahres-Periode wird die Einrichtung einer Projektstelle zur Erfassung weiterer gleichstellungsrelevanter Dimensionen sein. Bisher ist die schlechte Datenlage abseits der Arbeitszeit und der Geschlechtsidentität sehr auffällig und für die Gleichstellungsarbeit untragbar.

Mit der Projektstelle soll insbesondere eine bessere Datengrundlage geschaffen werden, da mit den jetzigen Daten nur sehr grobe Maßnahmen identifiziert und initiiert werden können. Dazu sollen umfassende Mitarbeiterumfragen bzgl. des Alters, Geschlechts, Aufgabenbereichs, Lebenssituation etc. durchgeführt werden. Aktuell steht die Projektstelle in der Initiierungsphase, weswegen hier keine konkreten Ergebnisse beschrieben werden können.

5. Arbeitsbedingungen

Konflikte, Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz werden nicht nur von der Universität Regensburg, sondern auch vom Gesetzgeber geahndet. Um möglichen Fällen sexueller Belästigung an der Universität Regensburg zu begegnen, wurde bereits im Jahr 2018 von der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten ein „Handlungsleitfaden zum Umgang mit Konflikten an der Universität Regensburg“ erstellt. Dieser wurde 2018 vom Präsidenten unterzeichnet.

Ferner wurde im Zuge des BayHIG die Position einer Ansprechpartnerin für Fälle von sexualisierter Gewalt und sexuelle Belästigung geschaffen.

6. Aktionen

Prinzipiell wird die Weiterarbeit mit dem Familienservice und der Gleichstellungsbeauftragten für Wissenschaft und Kunst weiterverfolgt werden. Daneben soll die Zusammenarbeit mit dem betrieblichen Gesundheitsmanagement intensiviert werden.

Konkrete Aktionen können jedoch noch nicht abgesehen werden, bevor die Datenlage nicht klar macht, welche Bereiche einer Handlungsintervention bedürfen.

7. Geltungsdauer

Das vorliegende Gleichstellungskonzept gilt für den Zeitraum vom 01.01.2023 bis zum einschließlich 31.12.2028.

8. Datenquellen für die Statistiken

Folgende Datenquellen wurden für die Erstellung des Berichts verwendet:

- Personalbestandsdaten und Informationen über Höhergruppierungen wurden vom Referat III/5 übermittelt
- Angaben über Fortbildungsveranstaltungen erfolgten vom Referat III/2
- Angaben über die Gremienbesetzung wurden vom Referat II/6 bereitgestellt

Regensburg, der 29.06.2023



Dr. Christian Blomeyer
Kanzler



Dr. Frederike Seitz
Gleichstellungsbeauftragte