



UNIVERSITÄT
PASSAU

■ Gleichstellungskonzept für das
wissenschaftsunterstützende Personal 2020



Inhaltsverzeichnis

> I. Zuständigkeit und Geltungsbereich	4	> IV. Gültigkeit	17
> II. Situationsbeschreibung: Gleichstellungsrelevante Daten (Stand 30.06.2018)	4	> V. Auswertung der Gleichstellungsmaßnahmen aus dem Gleichstellungskonzept für das nichtwissenschaftliche Personal der Universität Passau 1997	17
> II.1 Beschäftigte	5	> V.1 Erhöhung Frauenanteile	17
> II.2 Voll- und Teilzeittätigkeit	8	> V.1.1 Personelle Verbesserungen: Stellenausschreibungen, Einstellung und beruflicher Aufstieg	17
> II.3 Beurlaubung	9	> V.1.2 Gezielte Motivation von Frauen	18
> II.4 Bewerbung und Einstellung	9	> V.1.3 Nutzung der Familienkompetenzen und Ausgleich beruflicher Verzögerungen	18
> II.5 Fortbildung	10	> V.2 Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern	18
> II.6 Beförderung und höhere Eingruppierung	10	> V.2.1 Beförderungsrichtlinien und Dienstpostenbewertung	18
> II.7 Leistungsbesoldung und -vergütung	11	> V.2.2 Allgemeines Beteiligungs- und Mitwirkungsrecht der Gleichstellungsbeauftragten sowie Beteiligungsrechte in einzelnen Personalangelegenheiten	18
> II.8 Führungspositionen	11	> V.2.3 Fortbildung	19
> III. Maßnahmen und Initiativen für den Zeitraum 2020 bis 2024	12	> V.3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf	20
> III.1 Gleichstellung als Führungs- und Querschnittsaufgabe	12	> V.3.1 Flexible Arbeitszeiten	20
> III.2 Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern	13	> V.3.2 Teilzeitbeschäftigung	20
> III.2.1 Gleichstellungsbeauftragte	14	> V.3.3 Beurlaubung	20
> III.2.2 Stellenausschreibungen und Bewerbungsgespräche	14	> V.3.4 Wiedereinstellung	21
> III.2.3 Fortbildungen	15	> V.4 Sprachliche Gleichbehandlung	21
> III.2.4 Beurlaubung	15	> Anhang: Tabelle Gleichstellungsrelevante Situationsbeschreibung, Stichtag jeweils 30.06., ohne Auszubildende	22
> III.2.5 Beförderung	15		
> III.2.6 Arbeitsbedingungen	15		
> III.2.7 Personalentwicklung	16		
> III.3 Erhöhung der Frauenanteile	16		
> III.4 Vereinbarkeit von Familie und Beruf	16		
> III.5 Geschlechtergerechte Kommunikation	16		
> III.6 Kostenmäßige Auswirkungen	17		

I. Zuständigkeit und Geltungsbereich

„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.“
(Art. 3 Abs. 2 GG)

Die Universität Passau ist sich ihres Verfassungsauftrages, der gesetzlichen Regelungen sowie ihrer gesellschaftlichen Verantwortung und Vorbildfunktion bewusst. Angesichts von vielfältigen und herausfordernden gesellschaftlichen Entwicklungen sind leistungsstarke, flexible, effiziente und wettbewerbsfähige Einrichtungen und Verwaltungen notwendig. Dazu gehört ein sensibler und kompetenter Umgang mit Gleichstellungsthemen auf Seiten der Dienststelle, Führungskräfte und Beschäftigten. Durch die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am Erwerbsleben werden Begabungs- und Leistungsressourcen optimal genutzt und die besten Kräfte gewonnen. Die Universität Passau ist bestrebt, die Gleichstellung von Frauen und Männern nach den Anforderungen und Zielsetzungen des Bayerischen Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGlG) sowie ihren selbst gesteckten Ziele bestmöglich zu fördern und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu gelebter Realität und Selbstverständlichkeit wachsen zu lassen.

Als Dienststelle des Freistaates Bayern ist die Universität Passau verpflichtet, alle fünf Jahre ein Gleichstellungskonzept für das wissenschaftsunterstützende Personal zu erstellen (Art. 4 Abs. 1 BayGlG). Die Universität Passau fördert die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Bayern nach Art. 2 BayGlG und identifiziert sich mit den Zielen des BayGlG:

- Die Erhöhung der Anteile der Frauen in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, um eine ausgewogene Beteiligung von Frauen zu erreichen,
- die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu sichern,
- auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer hinzuwirken,
- auf die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien hinzuwirken

Alle Beschäftigten der Universität Passau, besonders in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, fördern die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin und berücksichtigen Chancengleichheit in allen Aufgabenbereichen als durchgängiges Leitprinzip.

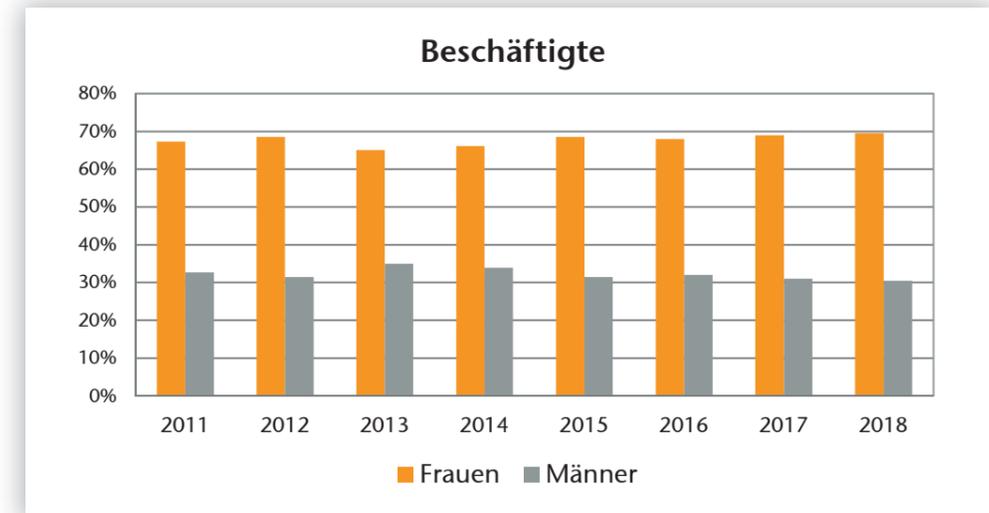
II. Situationsbeschreibung: Gleichstellungsrelevante Daten

Zum Stichtag 30.06.2018 wird die Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten quantitativ dargestellt und erörtert (Art. 5 Abs. 1 und 2 BayGlG). Die Auswertung der bisherigen Gleichstellungsmaßnahmen (Art. 5 Abs. 1 BayGlG) erfolgt im Abschnitt 5 für den Zeitraum 1997 bis 2018.

II.1 Beschäftigte

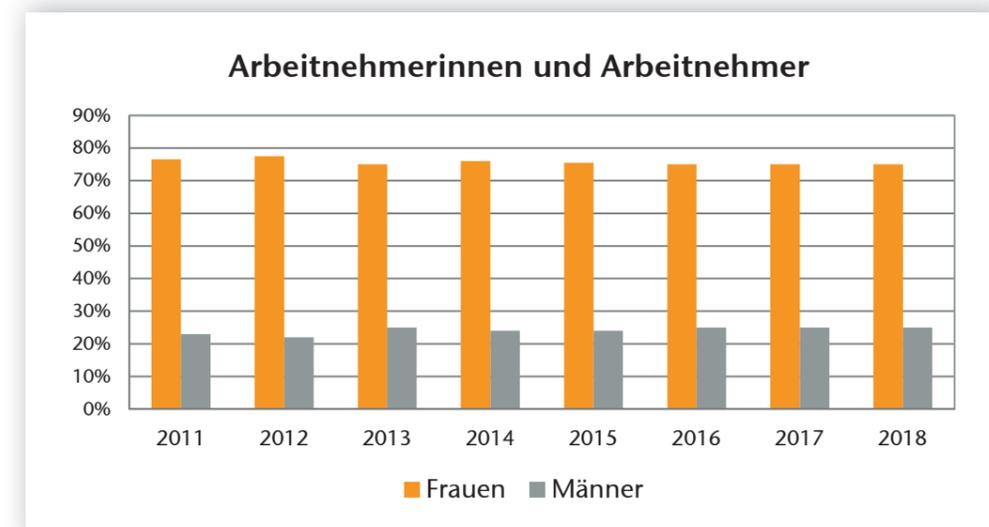
An der Universität Passau waren am 30.06.2018 472 Personen im wissenschaftsunterstützenden Bereich beschäftigt, davon **328 Frauen (69,5 Prozent)** und **144 Männer (30,5 Prozent)**.

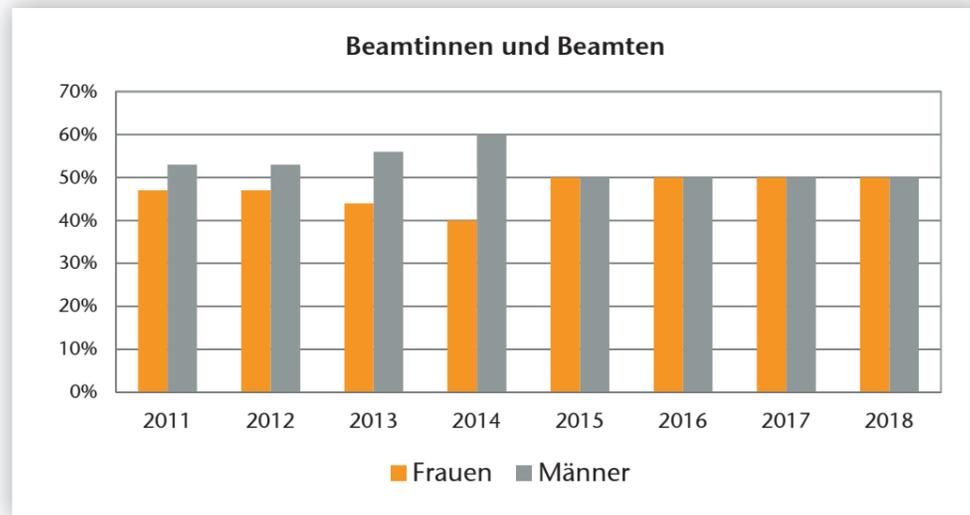
Der Frauenanteil bewegt sich seit 1997 auf ungefähr gleichem Niveau. Im Folgenden erfolgt die Betrachtung ohne Auszubildende, deren Fallzahl sehr gering ist.



In der Gruppe der **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** (364 bzw. 77,1 Prozent der Beschäftigten) sind drei von vier Beschäftigten Frauen (Frauenanteil 75,3 Prozent, Männeranteil 24,7 Prozent), während in der Gruppe der **Beamtinnen und Beamten** (108 bzw. 22,9 Prozent der

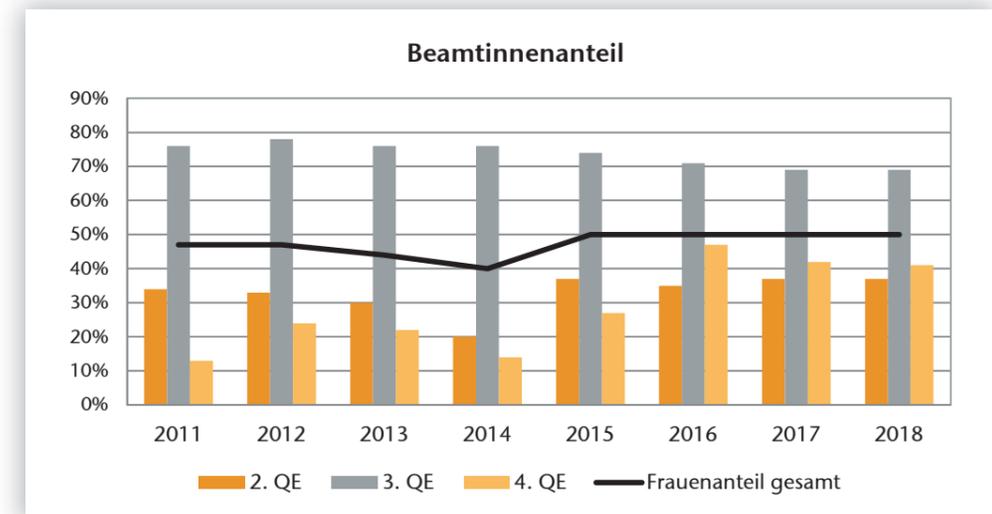
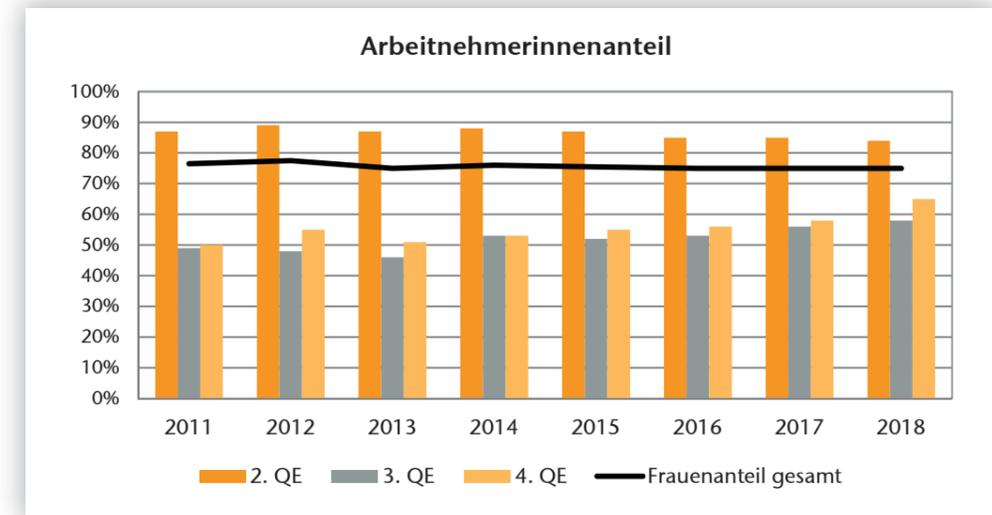
Beschäftigten) das Verhältnis schon seit 2015 exakt ausgewogen ist (jeweils 50 Prozent). Der hohe Frauenanteil bei den Beschäftigten geht damit auf die Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zurück.





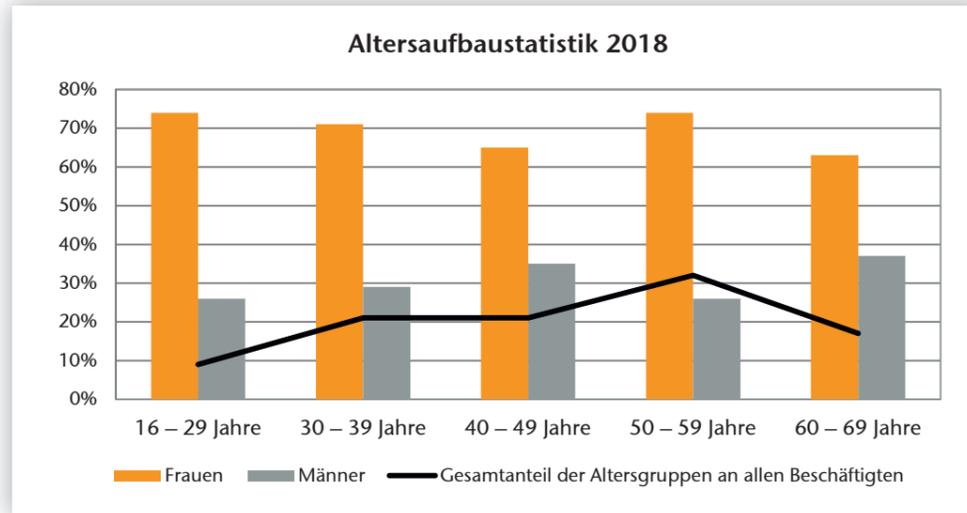
Bei der Betrachtung der **Qualifikationsebenen** zeigt sich bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein anderes Bild als bei Beamtinnen und Beamten. In der ersten Beschäftigtengruppe liegt der Frauenanteil in der zweiten, dritten und vierten Qualifikationsebene über 50 Prozent, wobei besonders die zweite Qualifikationsebene mit einem Frauenanteil von 84,4 Prozent hervorsteicht. In der dritten und vierten Qualifikationsebene bewegen sich die Frauenanteile mit 57,7 Prozent und 64,5 Prozent näher an der Parität. In der Gruppe der Beamtinnen und Beamten zeigt sich ein gänzlich anderes Bild. Während in der dritten Qualifikationsebene zwei von drei Beschäftigten Frauen sind, sind sie in der zweiten und vierten Qualifikationsebene unterrepräsentiert. So beträgt der Anteil der Beamtinnen in der zweiten Qualifikationsebene 36,7 Prozent und in der vierten Qualifikationsebene 41,2 Prozent. Dieser Anteil konnte in den letzten drei Jahren um 15 Prozentpunkte erhöht werden.

In der längerfristigen Betrachtung sticht die starke Erhöhung des Frauenanteils in der vierten Qualifikationsebene hervor. Betrug dieser 1997 11,1 Prozent (drei Frauen), stieg er bis 2018 auf 59,4 Prozent (47 Frauen). Vor allem in der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist es gelungen, mehr Frauen in der vierten Qualifikationsebene zu beschäftigen (drei Frauen 1997 versus 40 Frauen 2018). Der Frauenanteil in der vierten Qualifikationsebene liegt hier 2018 erstmals über 60 Prozent.



Ein Blick auf die **Statistik des Altersaufbaus** (inklusive Auszubildende) zeigt, dass fast die Hälfte der Beschäftigten älter als 50 Jahre ist (48,9 Prozent). Die am stärksten vertretene Altersgruppe ist die der 50- bis 59-jährigen mit einem Anteil von fast 33 Prozent an allen Beschäftigten. Die Frauenanteile liegen in den einzelnen Altersgruppen auf einem ähnlichen Niveau von circa zwei Drit-

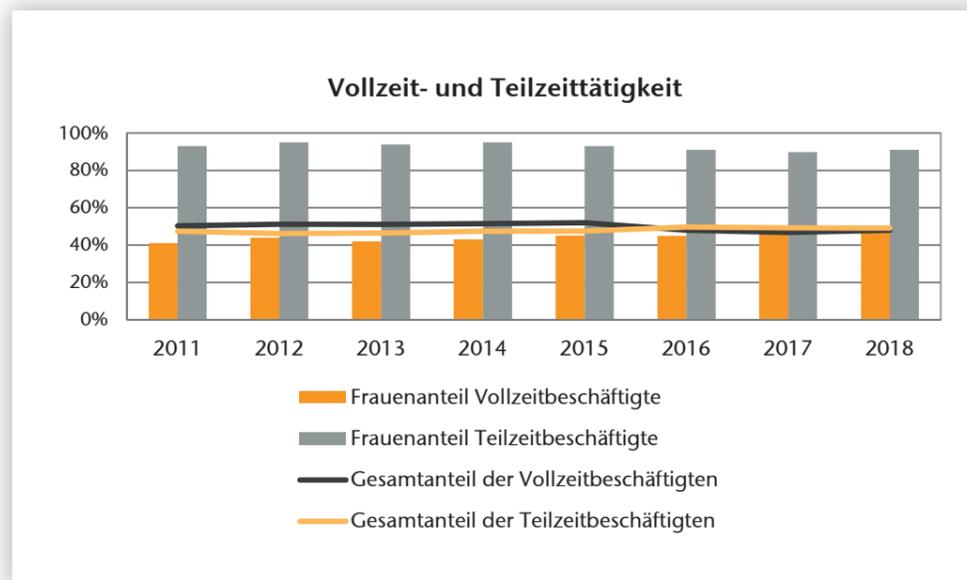
teln, wobei der Frauenanteil in den Altersgruppen 50 bis 59 und 16 bis 29 mit jeweils knapp 74 Prozent am höchsten und in der Altersgruppe 60 bis 69 mit 62,8 Prozent am niedrigsten ist. In der Altersgruppe 16 bis 29 ist der Frauenanteil zuletzt stark gestiegen und liegt zum ersten Mal seit 2012 wieder über 70 Prozent.



II.2 Voll- und Teilzeittätigkeit

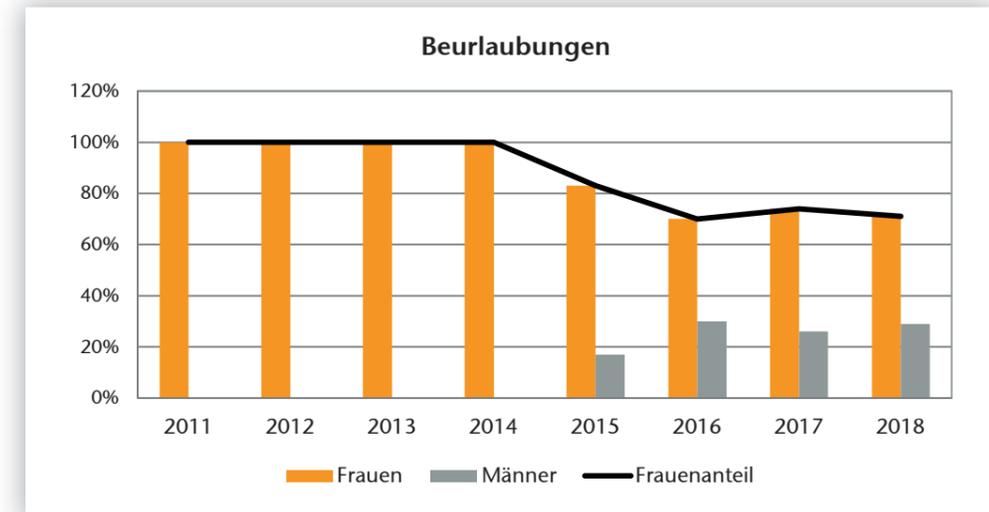
2016 gibt es erstmals mehr Teilzeit- als Vollzeitbeschäftigte an der Universität Passau (im Jahr 2018 50,7 versus 49,3 Prozent). Bei den Vollzeitbeschäftigten beträgt der Frauenanteil 47,3 Prozent

und der Männeranteil 52,7 Prozent. Ganz anders sieht das Bild bei den Teilzeitbeschäftigten aus, die zum ganz überwiegenden Teil Frauen sind (90,9 Prozent).



II.3 Beurlaubung

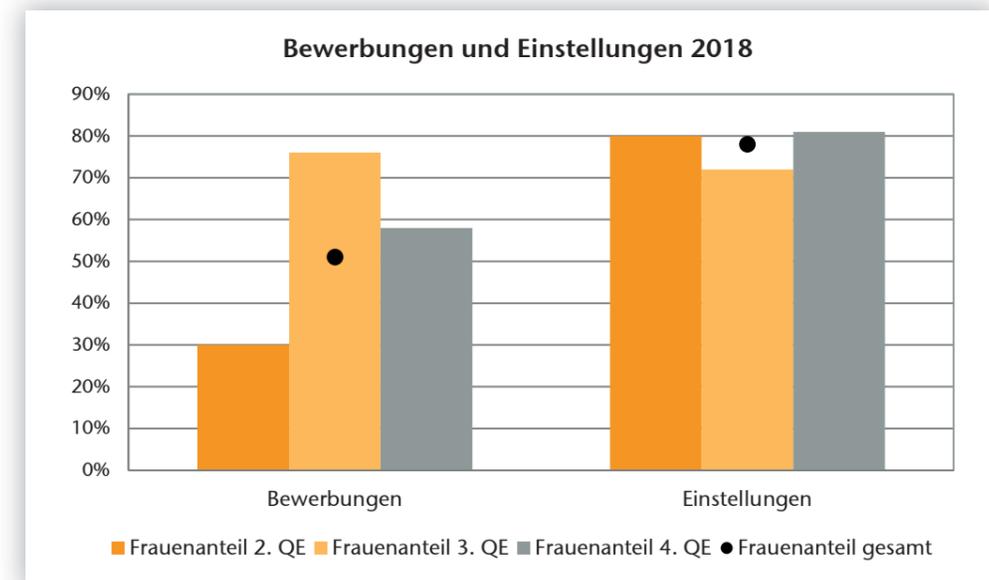
Die Fallzahl bei **Beurlaubungen** (inklusive Elternzeit) war und ist (sehr) gering. Der Frauenanteil liegt 2018 bei 71,4 Prozent. Bis 2015 waren ausschließlich Frauen zum Stichtag beurlaubt.



II.4 Bewerbung und Einstellung

Der Frauenanteil bei **Einstellungen** liegt 2018 mit 78,2 Prozent erheblich über dem Frauenanteil bei Bewerbungen von 51,3 Prozent. Damit wurden Frauen im Vergleich zu Männern überproportional häufiger eingestellt. Die Gesamtbetrachtung verdeckt jedoch erhebliche Differenzen zwischen den Qualifikationsebenen. Die zweite Qualifikationsebene weist bei den Bewerbungen mit 30,1 Prozent den niedrigsten und mit 81,0 Prozent bei

den Einstellungen einen der höchsten Frauenanteile auf. Ähnlich verhält es sich mit der vierten Qualifikationsebene, in der ein Frauenanteil bei Einstellungen von 81,3 Prozent ein Frauenanteil bei Bewerbungen gegenüber steht. In der dritten Qualifikationsebene hingegen liegt der Frauenanteil bei Bewerbungen mit 75,6 Prozent über dem Frauenanteil bei Einstellungen mit 72,2 Prozent.

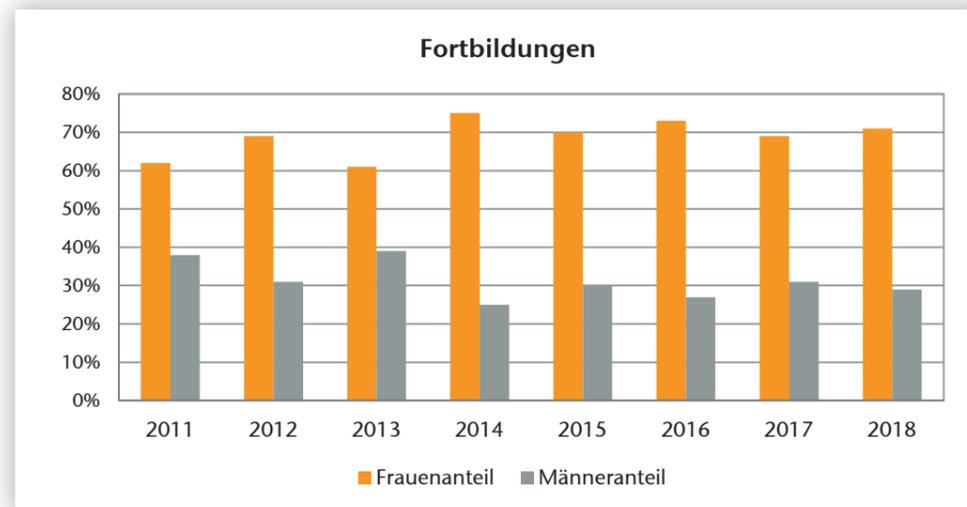




II.5 Fortbildung

Die Anzahl der Beschäftigten, die an **Fortbildungsveranstaltungen** teilnehmen, hat sich zwischen 2011 und 2018 mehr als verdoppelt. Parallel dazu ist auch der Frauenanteil angestiegen und

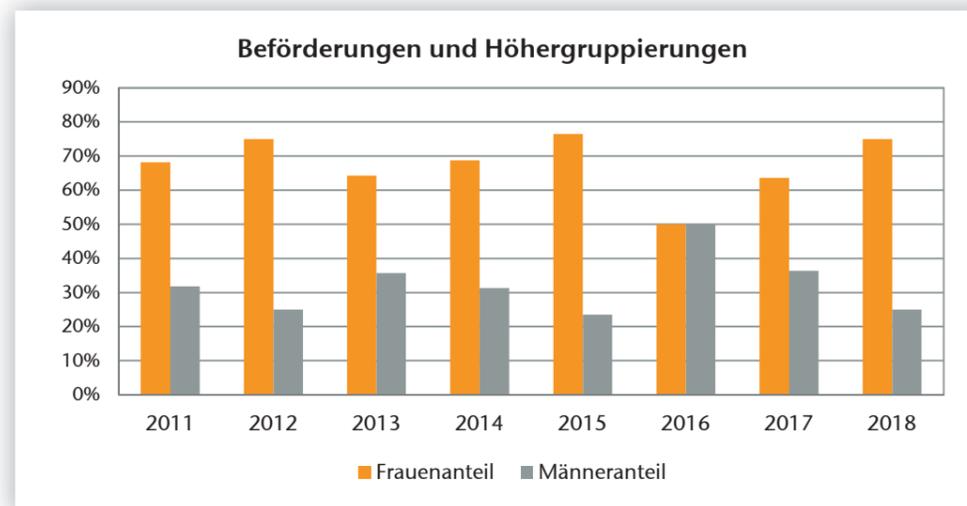
beträgt im Jahr 2018 71,0 Prozent. Im Verhältnis zum Frauenanteil bei den Beschäftigten von 69,5 Prozent haben damit 2018 etwas mehr Frauen als Männer an Fortbildungen teilgenommen.



II.6 Beförderung und höhere Eingruppierung

Die Anzahl der Beförderungen und höheren Eingruppierungen bewegte sich zwischen 22 (2011) und 11 (2017). Mit 76,5 Prozent ist der Frauenanteil im Jahr 2015 am größten. Nachdem 2016 und 2017 der Frauenanteil bei Beförderungen und höheren Eingruppierungen mit 50,0 bzw. 63,6 Pro-

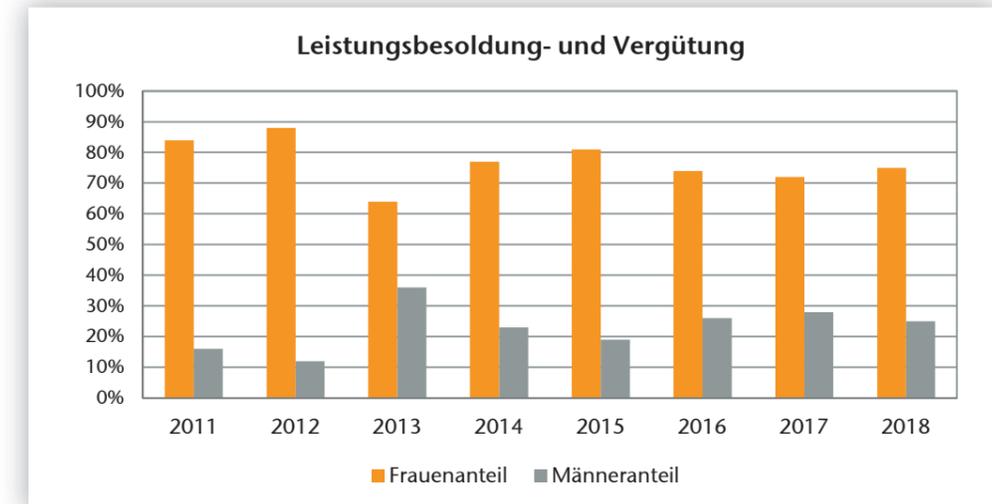
zent unter dem Frauenanteil bei Beschäftigten lag, liegt 2018 der Frauenanteil mit 75,0 Prozent wieder darüber. Für das Jahr 2012 werden die Änderungen im Zuge der Umstellung von BAT auf TV-L nicht dargestellt.



II.7 Leistungsbesoldung und -vergütung

Im Zeitraum 2011 bis 2018 liegt der Frauenanteil bei der Leistungsbesoldung zwischen 72,4 Prozent (2017) und 88,4 Prozent (2012) und damit

stets über dem Frauenanteil bei Beschäftigten (2018: 69,5 Prozent). Dies gilt auch für das Jahr 2018 mit einem Frauenanteil von 74,7 Prozent.



II.8 Führungspositionen

Seit dem 01.12.2016 sind die beiden herausgehobenen Positionen von Kanzler und Vizekanzler männlich besetzt. Auf der Ebene der **Abteilungsleitungen** sind mit Stand 01.01.2018 vier von neun Positionen mit Frauen besetzt (Frauenanteil 44,4 Prozent). Nimmt man jedoch die Leitungs-

bzw. Geschäftsführungspositionen der Zentralen Einrichtungen hinzu, die mit Ausnahme des Graduiertenzentrums männlich besetzt sind, stehen fünf weiblich besetzten Positionen zehn männliche Führungskräfte gegenüber. Der Frauenanteil beträgt damit 33,3 Prozent.

III. Maßnahmen und Initiativen für den Zeitraum 2020 bis 2024

Das BayGIG verpflichtet die Universität Passau, Maßnahmen zur Durchsetzung personeller und organisatorischer Verbesserungen anhand von auch zeitbezogenen Zielvorgaben zu ergreifen und Initiativen zur Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu starten (Art. 5 Abs. 3 und 4 BayGIG). Strukturelle Maßnahmen sollen dabei im Mittelpunkt stehen.

Als Dienstvorgesetzter des gesamten wissenschaftsunterstützenden Personals an der Universität Passau ist der **Kanzler verantwortlich für die Einhaltung der Ziele des BayGIG** im gesamten Tätigkeitsfeld der Universität Passau sowie **verantwortlich für die Umsetzung der Maßnahmen und Initiativen aus dem vorliegenden Gleichstellungskonzept**. Er berichtet in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten einmal jährlich der Universitätsleitung über den aktuellen Umsetzungsstand. Dies beinhaltet auch ein jährliches Gleichstellungsmonitoring.

Das **Gleichstellungskonzept** wird allen Beschäftigten aus dem wissenschaftsunterstützenden Bereich in elektronischer Form mit einem Begleitschreiben des Kanzlers zugestellt. Darüber hinaus erhalten alle Beschäftigten aus dem wissenschaftlichen Bereich mit Vorgesetztenfunktion für wissenschaftsunterstützendes Personal das Gleichstellungskonzept in elektronischer Form mit einem Begleitschreiben der Präsidentin bzw. des Präsidenten. Alle neu eingestellten Personen aus den genannten Bereichen erhalten das Gleichstellungskonzept mit Einstellung. In einem **Leitfaden für Vorgesetzte zur Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** soll der Themenbereich Gleichstellung und sprachliche Gleichbehandlung eine hervorgehobene Stellung einnehmen. Das Gleichstellungskonzept ist Teil einer noch zu entwickelnden „**Begrüßungsmappe**“ für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

III.1 Gleichstellung als Führungs- und Querschnittsaufgabe

Gleichstellung wird an der Universität Passau als **Querschnittsaufgabe** verstanden. Verantwortlich für die Umsetzung der Gleichstellungsziele sind die **Führungskräfte** in allen Bereichen. Sowohl bei ihren personellen als auch bei ihren fachlichen Führungsaufgaben fördern Führungskräfte die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin und berücksichtigen die Chancengleichheit in allen Aufgabenbereichen als durchgängiges Leitprinzip (vgl. Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen, Gesetz zur Änderung der Bayerischen Gleichstellungsgesetzes vom 23.05.2006 (GVBl S. 292); Vollzugshinweise zu den Änderungen, Schreiben vom 30.08.2006, S. 3).

Kompetenz in Gleichstellungsfragen setzt Wissen, Sensibilität und Bewusstsein voraus. Um **Gleichstellungskompetenzen** zu verbessern, werden **Fortbildungsveranstaltungen** zum Thema angeboten, insbesondere für Führungskräfte. Dazu gehört neben Themen wie Chancengleichheit, geschlechtersensible Sichtweise (Gender Mainstreaming) und Benachteiligung von Frauen am Arbeitsplatz auch die Sensibilität gegenüber der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Übergeordnetes Ziel ist, künftig Benachteiligungen von Frauen oder von Männern gar nicht erst entstehen zu lassen. Deshalb sind entsprechend der rechtlichen Verpflichtung erstens die Auswirkungen von Entscheidungen auf Frauen und auf Männer von vornherein durch die fachlich zuständige Stelle bei jeder Entscheidung in allen Bereichen als zusätzlicher Abwägungsfaktor zu berücksichtigen und zweitens unterschiedliche Lebensrealitäten von Frauen und Männern bereits im Vorfeld zu bedenken, insbesondere bei hochschulpolitischen Entscheidungen, Richtlinien, Planungen, Konzeptionen, Maßnahmen sowie Förderprogrammen.

Zur Unterstützung der notwendigen Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in allen Tätigkeitsbereichen der Universität Passau als Querschnittsaufgabe prüft der Kanzler im Rahmen der Vorbereitung der Sitzungen der Universitätsleitung und in Abstimmung mit der bzw. des Gleichstellungsbeauftragten, ob in den **Beschlussvorlagen**, die der Universitätsleitung vorgelegt werden, Gleichstellungsaspekte ausreichend berücksichtigt wurden. Die Universitätsleitung sensibilisiert alle Beschäftigten für die geschlechtersensible Sichtweise und die Regelungen des BayGIG und weist in regelmäßigen Abständen in geeigneter Form darauf hin. Mit dieser Maßnahme soll der vom Gesetzgeber geforderten klar strukturierten Herangehensweise Rechnung getragen werden, die neben einer geschlechtersensiblen Sichtweise eine quantitative und qualitative Folgenabschätzung seitens der an den Verwaltungsprozessen und -produkten beteiligten Beschäftigten voraussetzt.

Führungskräfte erhalten zur Unterstützung eine **Handreichung zu gleichstellungsorientierter und familienfreundlicher Führung** sowie eine **Checkliste Schwangerschaft und Geburt für Führungskräfte**. In dem **Leitfaden für Jahresgespräche** werden explizit Aspekte wie Führen in Teilzeit, Karriereentwicklung bei Frauen und Familienverantwortung bei Männern Eingang finden.

Um die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in **Gremien** zu gewährleisten, wird eine paritätische Besetzung von entsprechenden Funktionen angestrebt.

III.2 Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern

Chancengleichheit im Sinne des BayGIG bedeutet „insbesondere die Schaffung möglichst gleicher Chancen zur beruflichen und persönlichen Entwicklung für beide Geschlechter. Dazu gehört auch, stereotype Einschätzungen und pauschale Vorurteile als solche zu erkennen und zu vermeiden, sowie bestehende Rahmenbedingungen, persönliche Voraussetzungen und individuelle Lebenssituationen in nicht diskriminierender Weise zu berücksichtigen“ (Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen, Gesetz zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes vom 23.05.2006 (GVBl S. 292); Vollzugshinweise zu den Änderungen, Schreiben vom 30.08.2006, S. 4). Zur Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sind strukturelle Maßnahmen zu ergreifen. Dazu gehört auch eine Stärkung der Position der Gleichstellungsbeauftragten in Anerkennung der wichtigen Dienstaufgabe, die sie wahrnimmt.

III.2.1 Gleichstellungsbeauftragte

Als Beitrag zur Sichtbarkeit der Gleichstellungsbeauftragten wird ihre Position im **Organigramm** der Universität Passau abgebildet. Um den **rechtzeitigen Informationsfluss** sicherzustellen, erhält die Gleichstellungsbeauftragte zeitnahen Zugang zu den Tagesordnungen, Protokollen und Beschlüssen zu und aus den Sitzungen der Universitätsleitung über eine elektronische Plattform. Der Kanzler ist die für die Gleichstellungsbeauftragte zuständige Ansprechperson und verantwortet den zeitnahen Informationsfluss sowie die Einhaltung der gesetzlichen Verpflichtungen zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten (Art. 16 Abs. 1 Satz 2 BayGIG). Kanzler und Gleichstellungsbeauftragte treffen sich regelmäßig, mindestens jedoch einmal im Monat, zu einem **Jour fixe**, um der Pflicht zur rechtzeitigen und umfassenden Unterrichtung sowie zur frühzeitigen Beteiligung nachzukommen (Art. 18 Abs. 2 und 3 BayGIG). Die Zusammenarbeit zwischen Gleichstellungsbeauftragter, Dienststelle und Personalvertretung ist vertrauensvoll. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an den **Monatsgesprächen** zwischen Kanzler und Personalvertretung teil und ist in die Erstellung von Dienstvereinbarungen zu gleichstellungsrelevanten Themen sowie in Arbeitsgruppen, in denen Gleichstellungsaspekte eine Rolle spielen können, eingebunden. Neben der Gleichstellungsbeauftragten wird auch eine **Stellvertretung** bestellt.

Die Gleichstellungsbeauftragte kann für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben die **sächliche Ausstattung** nutzen, die ihr für ihre sonstige dienstliche Tätigkeit zur Verfügung steht. Ist dies nicht oder nicht in ausreichender Form möglich, erhält sie die zusätzliche benötigte Ausstattung. Der Gleichstellungsbeauftragten steht für vertrauliche Gespräche ein **Einzelbüro** zur Verfügung. Für eigene Initiativen nach Art. 17 Abs. 1 Satz 2 BayGIG verfügt die Gleichstellungsbeauftragte ab 2020 über ein jährliches **Budget**, über das sie für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben eigenverantwortlich verfügen kann. In Absprache mit dem Kanzler werden der Gleichstellungsbeauftragten weitere **notwendige Ressourcen** zur Verfügung gestellt. Ab 2021 stellt die Dienststelle die Gleichstellungsbeauftragte zur Erfüllung ihrer gesetzlichen Pflichten von ihren sonstigen Aufgaben im Umfang von mindestens einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit einer bzw. eines in Vollzeit Beschäftigten **frei**. Zur Kompensation der Freistellung wird eine Person mit gleicher Besoldungsstufe bzw. Entgeltgruppe im Umfang der Freistellung beschäftigt.

Von 2018 bis 2021 **entlastet** eine Stelle im Umfang von einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit der Entgeltgruppe 9 TV-L die Gleichstellungsbeauftragte von ihren sonstigen dienstlichen Tätigkeiten. Die Dienststelle gewährt **Fortbildungen**, die im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte stehen, in angemessenem Umfang. Auf Wunsch der Gleichstellungsbeauftragten kann sie externe Supervision in angemessenem Umfang in Anspruch nehmen.

III.2.2 Stellenausschreibungen und Bewerbungsgespräche

Alle Stellen werden auch in **Teilzeit** ausgeschrieben. Dies gilt auch für Stellen mit Führungs- und Leitungsverantwortung. Bei der Ausschreibung von Führungspositionen, insbesondere Abteilungsleitungen und Geschäftsführungen und Leitungen von Zentralen Einrichtungen, gehört **Gleichstellungskompetenz** zum zwingenden Bestandteil des Anforderungsprofils. Die Ausschreibung von Führungspositionen und Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, erfolgt zusätzlich über **Gleichstellungsnetzwerke**, zum Beispiel den Verteiler der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen, gegebenenfalls mit Unterstützung des Referats Gleichstellung. In Bereichen, in denen Frauen in erheblich geringerer Anzahl beschäftigt sind als Männer, werden Frauen in Stellenausschreibungen besonders aufgefordert, sich zu bewerben.

Einladungen zu Vorstellungsgesprächen enthalten durchgängig einen expliziten Hinweis, dass auf Wunsch eine Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten möglich ist bzw. die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt wird oder werden kann.

Auf die Prozesse zur Besetzung von Führungspositionen, Positionen mit Gleichstellungsbezug sowie von Stellen in Bereichen, in Besoldungs- und in Entgeltgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, soll ein besonderes Augenmerk gelegt werden. Die Gleichstellungsbeauftragte ist zu beteiligen, wenn entschieden wird, ob eine solche zu besetzende Stelle ausgeschrieben wird und in welcher Form dies geschieht.

Dies gilt auch für die **Erstellung der Ausschreibungstexte**. Bei der Besetzung von Führungspositionen sowie von Positionen mit herausgehobener Bedeutung für die Erreichung der Gleichstellungsziele (zum Beispiel im Bereich Organisations- und Personalentwicklung, Gleichstellung) nimmt die Gleichstellungsbeauftragte auch an den **Auswahlgesprächen** teil. Dies gilt auch bei einer rein männlichen Besetzung des Auswahlgremiums.

Die Universität Passau geht verantwortungsvoll mit der sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverträgen um und macht den Prozess hin zu einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis gegenüber den Betroffenen und deren Führungskräften transparent.

Bei der Stellenbesetzung sind dienstlich feststellbare **soziale Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und aus ehrenamtlicher Tätigkeit** explizit zu berücksichtigen. Dazu gehören Kompromiss-, Kooperations- und Teamfähigkeit, Organisationstalent, Flexibilität, Stressresistenz, Durchsetzungs-, Durchhalte- und Einfühlungsvermögen, die Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung sowie die Fähigkeit zur gleichzeitigen Bearbeitung unterschiedlicher Aufgaben. Eine entsprechende Information wird bei den Unterlagen zum Einstellungsprozess ergänzt.

III.2.3 Fortbildungen

Frauen sind zur Teilnahme an Fortbildungen, die Führungskompetenzen stärken und auf Führungsaufgaben vorbereiten, zu ermutigen und aufzufordern.

Um **Teilzeitkräften und Beschäftigten mit Betreuungsverpflichtungen** die Teilnahme an Fortbildungen zu ermöglichen und zu erleichtern, werden Inhouse-Veranstaltungen angeboten. Dabei ist insbesondere darauf zu achten, dass diese internen Fortbildungen zu Zeiten stattfinden, die unter Berücksichtigung von Fahrwegen von den üblichen Kinder- und Seniorenbetreuungszeiten abgedeckt werden. Bei allen von der Universität angebotenen Fortbildungsmaßnahmen wird Gleichstellung grundsätzlich als Querschnittsthema behandelt.

III.2.4 Beurlaubung

Beschäftigten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, wird bei Antritt der Beurlaubungen empfohlen, sich laufend auf der Homepage über Angebote zu **Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen** zu informieren. Sie werden zudem hingewiesen auf Teilnahmemöglichkeiten sowie die Erstattung der entstandenen Auslagen.

Bei vorzeitigem Rückkehrwunsch sucht die Dienststelle nach entsprechenden Möglichkeiten. Entwickelt werden soll ein strukturiertes **Kontakthalteprogramm** für beurlaubte Beschäftigte, um ihnen den Wiedereinstieg zu erleichtern. Weder Beschäftigte in Teilzeit noch beurlaubte Beschäftigte haben Nachteile.

Neben der Weihnachtsfeier und dem Betriebsausflug geht zukünftig auch eine Einladung zur **Personalversammlung** an alle beurlaubten Beschäftigten.

III.2.5 Beförderung

Bei Besetzung von Stellen, die die Möglichkeit einer Beförderung in das Spitzenamt einer Qualifikationsebene eröffnen, wird in der Regel intern ausgeschrieben. Das Gleiche gilt für neu geschaffene Stellen.

III.2.6 Arbeitsbedingungen

Alle Beschäftigten erhalten die **Dienstvereinbarung Fair Play** ausgehändigt. **Fortbildungen** zum Thema sexuelle Belästigung und Diskriminierung sollen insbesondere Führungskräfte sensibilisieren. (Potenziell) Betroffene können Fortbildungsmaßnahmen zum Umgang insbesondere mit Bedrohungssituationen in Anspruch nehmen.

III.2.7 Personalentwicklung

Personalentwicklung ist auch ein Instrument zur Umsetzung von Zielen in den Bereichen Gleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Um die durchgängige geschlechtergerechte Gestaltung der Personalentwicklung an der Universität Passau zu gewährleisten, ist es zum einen notwendig, dass die Personen, die für Personalentwicklung verantwortlich sind, über ausgeprägte **Gleichstellungskompetenz** verfügen, und zum anderen die Gleichstellungsbeauftragte eng in die Entwicklung und Implementierung von Personalentwicklungsmaßnahmen eingebunden ist. Bei **Befragungen von Beschäftigten** sind Gleichstellungsaspekte explizit zu berücksichtigen (zum Beispiel Teilzeitbeschäftigung, Vereinbarkeit, Fortbildungen, Sprache, Transparenz).

III.3 Erhöhung der Frauenanteile

Die Universität Passau will den Frauenanteil in Bereichen, in denen sie erheblich unterrepräsentiert sind, unter der Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung erhöhen. Angestrebt wird, insbesondere im **Zentrum für Informationstechnologie und Medienmanagement (ZIM)** und in **Abteilung IX – Facility Management** den Frauenanteil bei Neueinstellungen zu erhöhen.

In der Gruppe der **Beamtinnen und Beamten** ist beabsichtigt, die Frauenanteile in der zweiten und vierten Qualifikationsebene zu erhöhen.

Auf der Ebene der **Abteilungsleitungen** strebt die Universität Passau ein annähernd paritätisches Geschlechterverhältnis an. Auch wenn die Handlungsspielräume aufgrund des kürzlich abgeschlossenen Generationenwechsels gering sind, bleibt die Erhöhung des Frauenanteils bei den Leitungspositionen in den Zentralen Einrichtungen ein Ziel. Insgesamt soll ein Frauenanteil an Führungspositionen von mindestens einem Drittel sichergestellt werden.

III.4 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Zur **flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit** von Beschäftigten mit Betreuungsverpflichtungen gibt es über die Gleitzeitregelungen hinaus passgenaue Vereinbarungen. Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu verbessern, ist eine Bedarfsermittlung bei den Beschäftigten geplant, etwa im Rahmen einer Befragung von Beschäftigten. Zur Verbesserung der Informationsbasis über rechtliche Möglichkeiten und bereits an der Universität Passau vorhandene Angebote sollen Beschäftigte bei Neueinstellungen Informationsmaterial bekommen. Zudem sollen Vorgesetzte Männer gezielt ermutigen, Elternzeit auch über zwei „Vätermonate“ hinaus oder Teilzeitmöglichkeiten zu nutzen. Zur Überbrückung von kurzfristigen Engpässen bei der Betreuung von Kindern besteht auch für Beschäftigte des wissenschaftsunterstützenden Bereichs die Möglichkeit, den **Eltern-Kind-Raum** zu nutzen.

III.5 Geschlechtergerechte Kommunikation

Die Umsetzung überarbeiteter „**Richtlinien für die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der externen und internen Kommunikation an der Universität Passau**“ erfolgt bis 2021 flächendeckend. Darauf wird ein Schreiben der Präsidentin bzw. des Präsidenten hinweisen. Ergänzend erfolgt ein Verweis auf die Broschüre des Bayerischen Staatsministeriums des Inneren „Freundlich, korrekt und klar – Bürgernahe Sprache in der Verwaltung“. Beide Dokumente werden Teil der „Begrüßungsmappe“ für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein. **Bildmaterialien** vermeiden stereotype, Vorurteile fördernde Darstellungen.

III.6 Kostenmäßige Auswirkungen

Direkte Personalkosten während der Laufzeit des vorliegenden Gleichstellungskonzepts fallen an für die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten sowie die notwendige personelle Verstärkung der Personalabteilung. Für die Umsetzung der einzelnen Maßnahmen fallen weitere Kosten an.

Zudem entstehen Kosten für die Organisation und Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen sowie die Teilnahme an Veranstaltungen. Schließlich ist der Druck bzw. die digitale Bereitstellung von Materialien kostenmäßig abzudecken.

Die Universität Passau deckt die notwendigen Ausgaben durch die Bereitstellung der erforderlichen Ressourcen.

IV. Gültigkeit

Das vorliegende Gleichstellungskonzept hat eine Laufzeit vom 01.01.2020 bis 31.12.2024. Nach der halben Laufzeit wird mit Stichtag 30.06.2022 eine Datenübersicht gemäß Art. 4 Abs. 2 BayGlG erstellt

V. Auswertung der Gleichstellungsmaßnahmen aus dem Gleichstellungskonzept für das nichtwissenschaftliche Personal der Universität Passau 1997

Im Folgenden wird über die im Gleichstellungskonzept für das nichtwissenschaftliche Personal der Universität Passau 1997 festgeschriebenen Maßnahmen und Initiativen für den Zeitraum 1997 bis 30.06.2019 berichtet.

V.1 Erhöhung Frauenanteile

Zwischen 1997 und 2019 ist es an der Universität Passau gelungen, den Frauenanteil in höheren Vergütungsgruppen und Besoldungsstufen nachhaltig zu erhöhen und den Frauenanteil in qualifizierten Positionen entsprechend ihrer qualifizierten Ausbildung zu steigern. Der Frauenanteil im einfachen Dienst, geprägt durch Tätigkeiten der Hausmeister, Techniker und Gebäudeoffizianten, konnte jedoch nur bedingt erhöht werden.

V.1.1 Personelle Verbesserungen: Stellenausschreibungen, Einstellung und beruflicher Aufstieg

Die Ausschreibung von allen zu besetzenden Stellen für das wissenschaftsunterstützende Personal erfolgte ausnahmslos in weiblicher und männlicher Form und in der Regel mindestens intern. Im Vorfeld der Entscheidung, ob und wie Stellen in Bereichen, in denen Frauen in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, ausgeschrieben werden, war die Gleichstellungsbeauftragte nicht beteiligt. Bei Stellen in Bereichen, in denen Frauen in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, wurden Frauen im Ausschreibungstext besonders aufgefordert, sich zu bewerben. Stellenausschreibungen enthielten einen Hinweis auf die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung, allerdings nicht durchgängig bei Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen. Bei der Besetzung von Stellen, die die Möglichkeit einer Beförderung in das Spitzenamt einer Qualifikationsebene eröffnen, wurde in der Regel ausgeschrieben. Das Gleiche galt für neu geschaffene Stellen. Bei Beförderungen ohne Änderung der Funktion wurde nicht ausgeschrieben. Der Personalrat wurde bei allen Maßnahmen im Rahmen seines Mitbestimmungsrechts beteiligt. Eine allgemeine Kommunikation von Beförderungen ist datenschutzrechtlich unzulässig.

Im Einstellungsprozess wurden Erfahrungen und Tätigkeiten aus der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und aus ehrenamtlicher Tätigkeit, soweit sie für zu übertragende Aufgaben erheblich sind, gewürdigt, aber nicht systematisch berücksichtigt.

V.1.2 Gezielte Motivation von Frauen

Anträgen auf Fortbildung wurde in der Regel entsprochen. Ab Mitte der 2010er Jahre achteten Vorgesetzte jedoch nicht mehr gezielt auf Fortbildungen von Frauen und ermutigten nicht mehr zu Maßnahmen in Bereichen, in denen Frauen in erheblich geringerer Zahl als Männer beschäftigt sind. Eine Motivation von Frauen, mittel- oder langfristige Funktionen mit Führungsaufgaben anzustreben, insbesondere soweit sie zusätzliche Familienpflichten wahrnehmen, erfolgte einzel-fallbezogen. Bei der Vergabe von Sonderaufgaben wurde geprüft, ob nicht eine geeignete Frau zur Verfügung steht.

V.1.3 Nutzung der Familienkompetenzen und Ausgleich beruflicher Verzögerungen

Eine gezielte Motivation männlicher Beschäftigter zur Inanspruchnahme von Elternzeit und Teilzeitbeschäftigung erfolgte nicht. Beschäftigte hatten die Möglichkeit, ihre Elternzeit flexibel zu gestalten und nach der Elternzeit auf ihren alten Arbeitsplatz zurückzukehren.

V.2 Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern

V.2.1 Beförderungsrichtlinien und Dienstpostenbewertung

Alleiniges Kriterium für Beförderungen ist die Leistung einer Beamtin oder eines Beamten, gemessen an der ausgeübten Funktion, bewertet in der periodischen Beurteilung. Die Universität Passau hatte von 2005 bis 2015 Beförderungsrichtlinien. Aufgrund von Diskrepanzen mit der Rechtsprechung in einzelnen Passagen wurden sie 2015 von der Homepage genommen, jedoch weiterhin intern durchgängig für Beförderungen angewendet. Die Beförderungsrichtlinien wurden redaktionell und materiell unter Berücksichtigung der Rechtsprechung überarbeitet und wieder auf der Homepage (intern) eingestellt. Ergänzend wurde 2019 eine Prozessbeschreibung für das Vorgehen bei Regel- und Funktionsbeförderungen erstellt.

Die anderen bayerischen Universitäten haben keine Beförderungsrichtlinien. Die Universität Passau hat in den letzten fünfzehn Jahren in hohem Umfang die Wertigkeit von Stellen angehoben und damit sehr viele Möglichkeiten einer Beförderung geschaffen. Die Beförderungssituation kann im Vergleich mit anderen Universitäten als gut bis sehr gut bezeichnet werden.

Dienstposten wurden wegen der sehr geringen Zahl an vergleichbaren Stellen und des damit verbundenen hohen Zeit- und Arbeitsaufwandes wie auch an den anderen bayerischen Universitäten nicht bewertet.

V.2.2 Allgemeines Beteiligungs- und Mitwirkungsrecht der Gleichstellungsbeauftragten sowie Beteiligungsrechte in einzelnen Personalangelegenheiten

An der Universität Passau sind seit 1997 eine Gleichstellungsbeauftragte sowie eine Stellvertretung bestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte war unmittelbar dem Kanzler unterstellt und weisungsfrei bei der Erfüllung ihrer Dienstaufgaben. Sie war jedoch nicht explizit von ihren sonstigen dienstlichen Tätigkeiten freigestellt. Ab 2015 stand der Gleichstellungsbeauftragten eine Wissenschaftliche Hilfskraft im Umfang von 40 Stunden im Monat zur Entlastung von ihren sonstigen dienstlichen Tätigkeiten und zur Unterstützung bei der Erfüllung ihrer Dienstaufgaben zur Verfügung. Zudem entlastete sie seit August 2017 eine Mitarbeiterin im Umfang von 25 Prozent (TV-L E 9) bei ihren sonstigen dienstlichen Tätigkeiten.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat den Vollzug des Gleichstellungsgesetzes sowie des Gleichstellungskonzepts im von der Dienststelle ermöglichten Rahmen überwacht und gefördert. Sie hat sich mit eigenen Initiativen für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Sicherung der Chancengleichheit engagiert und eingesetzt (zum Beispiel 2001/2001 Broschüre Ferienprogramm in Stadt und Landkreis Passau, Einrichtung von Frauenparkplätzen in Tiefgaragen, 2004 Tagung für Führungskräfte zum Thema Gender Mainstreaming zusammen mit Stadt und Landkreis Passau, Homepage, 2004 bis 2010 Organisation Girls' Day, 2006

Bedarfserhebung Kinderbetreuung zusammen mit der Universitätsfrauenbeauftragten, Organisation von Vorträgen zum Thema Rente und Versorgung, Organisation von Selbstbehauptungskursen, 2014 Ausstellung „Mit Schirm, Charme und Methode – Arbeitsplatz Hochschulbüro“, 2017 bis 2019 Inhouse-Seminar „Deeskalierender Umgang mit Bedrohungssituationen“). Die Dienststelle stellte kein eigenes Budget zur Verfügung, auf Antrag übernahm sie jedoch die Kosten für geplante Maßnahmen. Die Gleichstellungsbeauftragte konnte die sächliche Ausstattung, die ihr für ihre sonstige dienstliche Tätigkeit zur Verfügung stand, auch für ihre Dienstaufgaben als Gleichstellungsbeauftragte nutzen.

Die Dienststelle hat sich bemüht, die Gleichstellungsbeauftragte rechtzeitig und umfassend zur Durchführung ihrer Aufgaben zu unterrichten und an wichtigen gleichstellungsrelevanten Vorhaben zu beteiligen. Bei den meisten Personalmaßnahmen ist dies durch die automatische Information der Gleichstellungsbeauftragten gleichzeitig mit dem Personalrat gelungen. Die Teilnahme an den Monatsgesprächen zwischen Personalrat und Dienststelle wurde der Gleichstellungsbeauftragten überwiegend ermöglicht. Die meisten Dienstvereinbarungen entstanden unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten. Verbesserungsbedarf bestand insbesondere bei der fristgerechten Erstellung des gesetzlich vorgeschriebenen Gleichstellungskonzepts sowie der entsprechenden Datenübersichten.

Beschäftigte konnten sich in allen gleichstellungsrelevanten Fragen unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragte wenden. Eine Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in Personalangelegenheiten erfolgte nur auf Antrag der Betroffenen. Zu gleichstellungsrelevanten Fragen hatte die Gleichstellungsbeauftragte ein unmittelbares Vortragsrecht bei Präsident bzw. Präsidentin und Kanzlerin bzw. Kanzler.

V.2.3 Fortbildung

Universitätsinterne Fortbildungsveranstaltungen fanden zum Teil nicht zu Zeiten statt, die es Teilzeitbeschäftigten, insbesondere mit Familienaufgaben, ermöglicht hätten, während ihrer Dienstzeit daran teilnehmen zu können. Bei der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen wurden Teilzeitbeschäftigte bezüglich der Arbeitszeitanrechnung wie Vollzeitbeschäftigte behandelt. Zur Aufrechterhaltung der Verbindung zum Beruf wurden Beschäftigten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen angeboten. Da sich die Beschäftigten seit vielen Jahren selbst im Internet über entsprechende Veranstaltungen informieren, wurde dieses Angebot mangels Nachfrage eingestellt. Beschäftigte im Organisations- und Personalwesen sowie in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen haben bis auf sehr wenige Ausnahmen zuletzt zur Jahrtausendwende an Fortbildungsveranstaltungen zum Thema Gleichstellung und Benachteiligung von Frauen am Arbeitsplatz teilgenommen. Aufgrund von Personalmangel und des Fehlens einer institutionalisierten Personalentwicklung gab es kein Fortbildungsprogramm an der Universität Passau.

V.3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Im Bereich der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat sich die Universität Passau sehr dynamisch entwickelt. Wohnraumarbeit ist seit 1997 aus familienbezogenen Gründen möglich. Seit 2012 bietet die Universität Passau für alle schulpflichtigen Kinder von Beschäftigten und Studierenden Kinderbetreuung am Buß- und Bettag an. Die Ausweitung des Informationsangebots erfolgte zunächst im Jahr 2013 durch den Ausbau der Homepage zum Thema Familienservice, die seit 2017 auch in englischer Sprache zur Verfügung steht, sowie der Einrichtung eines circa monatlichen erscheinenden Newsletters „Familienservice“. Seit 2016 informiert der Flyer „Familie an der Universität“ über alle familienbezogenen Angebote an der Universität Passau. Ihr Bekenntnis zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstrich die Universität durch die Unterzeichnung der Charta Familie in der Hochschule und dem Beitritt zum Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“ im Jahr 2015. Werdenden, beschäftigten Eltern steht seit 2016 eine Checkliste zu Schwangerschaft und Geburt zur Verfügung. Ein Erste-Hilfe-Kurs für Kindernotfälle wurde bis 2017 kostenlos jährlich angeboten. Für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen besteht seit 2017 das Angebot einer niederschweligen Verweisberatung. Seit 2018 erhalten Beschäftigte, die Eltern werden, eine Glückwunschkarte und ein kleines Geschenk zur Geburt ihres Kindes.

V.3.1 Flexible Arbeitszeiten

Beschäftigte mit Familienpflichten konnten im Rahmen gesetzlicher, tarifvertraglicher und sonstiger Arbeitszeitregelungen ihre Arbeitszeit flexibel gestalten. Teilzeitbeschäftigte waren nach Absprache nicht an Kernzeitregelungen gebunden und konnten ihre Arbeitszeit individuell vereinbaren. Damit war für Teilzeitbeschäftigte eine Vielzahl von Arbeitszeitmodellen möglich. Aufgrund der gesamtgesellschaftlichen Entwicklung in den letzten beiden Jahrzehnten ist das Angebot von geeigneten Betreuungsplätzen erheblich gestiegen. Bei Krankheit eines Kindes konnte eine Dienstbefreiung im Rahmen der gesetzlichen und tarifrechtlichen Vorschriften erfolgen. Bei der Bewilligung von Wohnraumarbeit war das Ziel, dass die Arbeit überwiegend vom Arbeitsplatz aus erledigt wird. Telearbeit in gemischter Form war Standard.

V.3.2 Teilzeitbeschäftigung

Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung wurden grundsätzlich voll bei einer Entscheidung über eine Beförderung berücksichtigt. Anrechnungen bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern regelte der TV-L. Für Stellen mit Vorgesetzten- und Leistungsaufgaben waren auch Teilzeitregelungen möglich. Stellenausschreibungen erfolgten fast durchgängig mit dem Hinweis auf Teilzeitfähigkeit. Bei Beamtinnen und Beamten wurde Teilzeitbeschäftigung voraussetzungslos auf Antrag bewilligt, soweit dies dienstlich möglich war. Bei der Neueinstellung von Angestellten konnten Teilzeitarbeitsverträge voraussetzungslos abgeschlossen werden. Die Dienststelle gewährte familienbezogene Teilzeitbeschäftigung auch unterhältig, zog aber für eine sinnvolle und effiziente Personalplanung und Stellenbewirtschaftung Teilzeitbeschäftigungen im Umfang von einem Viertel, der Hälfte oder drei Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit vor. Abhängig vom Einzelfall und der dienstlichen Realisierbarkeit bestand die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung auch für vollbeschäftigte Angestellte ohne Betreuungsverpflichtungen gegenüber Familienangehörigen.

V.3.3 Beurlaubung

Beschäftigte, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren haben oder einen pflegebedürftigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen, konnten aus familienbezogenen Gründen befristeten Sonderurlaub ohne Dienstbezüge in Anspruch nehmen, sofern nicht dringende bzw. zwingende dienstliche Belange entgegenstanden. Individuelle Informationen über dienstrechtliche Möglichkeiten und Auswirkungen von Beurlaubungen und Teilzeitbeschäftigung erhielten Beschäftigte von der Personalabteilung. Bei Beantragung von Elternzeit war eine Erklärung erforderlich, für welche Zeiten innerhalb eines Jahres Elternzeit genommen werden soll. Verlängerung war möglich. Beschäftigten, die aus familiären Gründen beurlaubt waren, wurden Urlaubs- und Krankheitsvertretungen sowie befristete Beschäftigungsmöglichkeiten nicht vorrangig angeboten, da in den letzten beiden Jahrzehnten daran kein Interesse bestand. Ein institutionalisiertes Kontakthalteprogramm war nicht vorhanden. Die Durchführung von Beratungsgesprächen durch Vorgesetzte mit beurlaubten Beschäftigten über deren Einsatzmöglichkeiten während und nach der Beurlaubung erfolgte nur in Einzelfällen und war nicht planmäßig vorgesehen. Beurlaubte Beschäftigte erhielten Einladungen zur Weihnachtsfeier und zum Betriebsausflug.

V.3.4 Wiedereinstellung

Eine gezielte Wiedereinstellung von Beschäftigten, die aus familiären Gründen aus dem Dienst ausgeschieden sind, erfolgte nicht. Im Bedarfsfall wurden sie jedoch gezielt angesprochen. Hatten sich befristet Beschäftigte auf Planstellen bewährt, erhielten sie auch während einer Elternzeit oder einer sonstigen Beurlaubung einen unbefristeten Arbeitsvertrag.

V.3.5 Sprachliche Gleichbehandlung

Zur Umsetzung der sprachlichen Gleichbehandlung erstellte die Gleichstellungsbeauftragte im Jahr 1999 eine Broschüre zur Hilfestellung. Ein Versand der Broschüre des Bayerischen Staatsministeriums des Inneren „Freundlich, korrekt und klar – Bürgernahe Sprache in der Verwaltung“ erfolgte im Jahr 2012 an alle Beschäftigten. Im Jahr 2013 beschloss die Universitätsleitung „Richtlinien für die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der externen und internen Kommunikation an der Universität Passau“. Seitdem zeigte sich eine größere Sensibilität für geschlechtergerechte Sprache, es besteht aber weiterhin Handlungsbedarf.

Anhang:

Bayerisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern
<https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayGIG?AspxAutoDetectCookieSupport=1>

Gleichstellungsrelevante Situationsbeschreibung, Stichtag jeweils 30.06., ohne Auszubildende

	2011				2012				2013				2014					
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%			
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	Gesamt			
Beschäftigte	125	257	32,7%	67,3%	124	270	31,5%	68,5%	145	270	34,9%	65,1%	139	271	33,9%	66,1%	410	
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	62	202	23,5%	76,5%	62	214	22,5%	77,5%	72	213	25,3%	74,7%	70	225	23,7%	76,3%	295	
2. OE	24	165	12,7%	87,3%	22	173	11,3%	88,7%	26	170	13,3%	86,7%	25	175	12,5%	87,5%	200	
3. OE	26	25	51,0%	49,0%	25	23	52,1%	47,9%	48	22	54,2%	45,8%	48	26	29	47,3%	52,7%	55
4. OE	12	12	50,0%	50,0%	15	18	45,5%	54,5%	20	21	48,8%	51,2%	19	21	47,5%	52,5%	40	
Beamteninnen und Beamte	63	55	53,4%	46,6%	62	56	52,5%	47,5%	73	57	56,2%	43,8%	69	46	60,0%	40,0%	115	
2. OE	40	21	55,6%	34,4%	40	20	66,7%	33,3%	49	21	70,0%	30,0%	47	12	79,7%	20,3%	59	
3. OE	10	32	23,8%	76,2%	9	32	22,0%	78,0%	10	32	23,8%	76,2%	10	32	23,8%	76,2%	42	
4. OE	13	2	86,7%	13,3%	13	4	76,9%	23,1%	14	4	77,8%	22,2%	12	2	85,7%	14,3%	14	
Vollzeitbeschäftigte	114	78	59,4%	40,6%	114	88	56,4%	43,6%	124	88	59,5%	40,5%	120	91	56,9%	43,1%	211	
Teilzeitbeschäftigte	12	169	6,6%	93,4%	10	172	5,5%	94,5%	12	181	6,2%	93,8%	10	184	5,2%	94,8%	194	
Beurlaubungen	0	4	0,0%	100,0%	0	8	0,0%	100,0%	0	2	0,0%	100,0%	0	6	0,0%	100,0%	6	
Einstellungen und Bewerbungen (ab 2016)																		
Altersaufbau	128	259	33,1%	66,9%	125	272	31,5%	68,5%	137	272	33,5%	66,5%	131	281	31,8%	68,2%	412	
16 – 29 Jahre	7	23	23,3%	76,7%	6	28	17,6%	82,4%	13	22	37,1%	62,9%	13	28	31,7%	68,3%	41	
30 – 39 Jahre	30	32	38,5%	61,5%	18	34	34,6%	65,4%	20	38	34,5%	65,5%	20	41	32,8%	67,2%	61	
40 – 49 Jahre	36	74	32,7%	67,3%	31	79	28,2%	71,8%	33	79	29,5%	70,5%	27	75	26,5%	73,5%	102	
50 – 59 Jahre	44	108	28,9%	71,1%	55	109	33,5%	66,5%	52	116	31,0%	69,0%	53	115	31,5%	68,5%	168	
60 – 69 Jahre	21	22	48,8%	51,2%	15	22	40,5%	59,5%	19	17	52,8%	47,2%	18	22	45,0%	55,0%	40	
Fortbildungen	35	56	38,5%	61,5%	44	96	31,4%	68,6%	95	146	39,4%	60,6%	58	176	24,8%	75,2%	234	
Beförderungen und Höhergruppierungen	7	15	31,8%	68,2%	4	12	25,0%	75,0%	5	9	35,7%	64,3%	5	11	31,3%	68,7%	16	
Leistungsbeurteilung	11	59	15,7%	84,3%	11	84	11,6%	88,4%	28	75	27,2%	72,8%	24	79	23,3%	76,7%	103	

	2015				2016				2017				2018					
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%			
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	Gesamt			
Beschäftigte	129	281	31,5%	68,5%	134	289	31,7%	68,3%	143	317	31,1%	68,9%	144	328	30,5%	69,5%	472	
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	73	225	24,5%	75,5%	79	233	25,3%	74,7%	87	261	25,0%	75,0%	90	274	24,7%	75,3%	364	
2. OE	26	171	13,2%	86,8%	30	175	14,6%	85,4%	34	191	15,1%	84,9%	35	189	15,6%	84,4%	224	
3. OE	26	28	48,1%	51,9%	29	33	46,8%	53,2%	31	40	43,2%	56,8%	33	45	42,3%	57,7%	78	
4. OE	21	26	44,7%	55,3%	20	25	44,4%	55,6%	22	30	42,3%	57,7%	22	40	35,5%	64,5%	62	
Beamteninnen und Beamte	56	56	50,0%	50,0%	55	56	49,5%	50,5%	56	56	50,0%	50,0%	54	54	50,0%	50,0%	108	
2. OE	34	20	63,0%	37,0%	33	18	64,7%	35,3%	32	19	62,7%	37,3%	31	18	63,3%	36,7%	49	
3. OE	11	32	25,6%	74,4%	12	29	29,3%	70,7%	13	29	31,0%	69,0%	13	29	31,0%	69,0%	42	
4. OE	11	4	73,3%	26,7%	10	9	52,6%	47,4%	11	8	57,9%	42,1%	10	7	58,8%	41,2%	17	
Vollzeitbeschäftigte	117	96	54,9%	45,1%	112	91	55,2%	44,8%	115	100	53,5%	46,5%	119	107	52,7%	47,3%	226	
Teilzeitbeschäftigte	14	181	7,2%	92,8%	19	191	9,0%	91,0%	23	203	10,2%	89,8%	22	211	9,1%	90,9%	232	
Beurlaubungen	1	5	16,7%	83,3%	6	7	30,0%	70,0%	5	14	26,3%	73,7%	4	10	28,6%	71,4%	14	
Einstellungen																		
2. OE					17	27	38,6%	61,4%	11	41	21,2%	78,8%	12	43	21,8%	78,2%	55	
3. OE					6	6	50,0%	50,0%	4	5	33,3%	66,7%	5	5	50,0%	50,0%	18	
4. OE					5	5	50,0%	50,0%	2	8	20,0%	80,0%	3	13	18,8%	81,2%	16	
Bewerbungen					433	782	35,6%	64,4%	472	1138	29,3%	70,7%	469	494	48,7%	51,3%	963	
2. OE					157	482	24,6%	75,4%	227	749	23,3%	76,7%	286	123	70,0%	30,0%	409	
3. OE					107	128	45,5%	54,5%	116	116	39,6%	60,4%	293	67	208	24,4%	75,6%	275
4. OE					169	172	49,6%	50,4%	129	212	37,8%	62,2%	341	116	163	41,6%	58,4%	279
Altersaufbau	132	282	31,9%	68,1%	134	289	31,7%	68,3%	143	317	31,1%	68,9%	144	328	30,5%	69,5%	472	
16 – 29 Jahre	14	21	40,0%	60,0%	13	23	36,1%	63,9%	16	28	36,6%	63,4%	11	31	26,2%	73,8%	42	
30 – 39 Jahre	26	50	34,2%	65,8%	27	56	32,5%	67,5%	30	66	30,6%	69,4%	29	70	29,3%	70,7%	99	
40 – 49 Jahre	26	67	28,0%	72,0%	26	64	28,9%	71,1%	28	66	29,8%	70,2%	35	65	35,0%	65,0%	100	
50 – 59 Jahre	49	112	30,4%	69,6%	51	107	32,3%	67,7%	45	109	29,2%	70,8%	40	113	26,1%	73,9%	153	
60 – 69 Jahre	17	32	34,7%	65,3%	17	39	30,4%	69,6%	24	46	34,3%	65,7%	29	49	37,2%	62,8%	78	
Fortbildungen	90	214	29,6%	70,4%	64	172	27,1%	72,9%	77	126	37,9%	62,1%	203	61	149	29,1%	71,0%	210
Beförderungen und Höhergruppierungen	4	13	23,5%	76,5%	6	6	50,0%	50,0%	4	7	36,4%	63,6%	11	3	9	25,0%	75,0%	12
Leistungsbeurteilung	23	101	18,5%	81,5%	32	92	25,8%	74,2%	35	92	27,6%	72,4%	127	34	127	25,3%	74,7%	170



Impressum

Herausgeberin

Die Präsidentin der Universität Passau
Prof. Dr. Carola Jungwirth

Innstraße 41
94032 Passau
Deutschland
praesidentin@uni-passau.de

Logo und Corporate Design, Layoutraster
[credo concept.communication GmbH & Co KG](http://credoconcept.communication GmbH & Co KG)