

Gleichstellungsdatenbericht 2022

**- Ergänzung zum
Fortschrittsbericht des Gender Equality Plan 2022**

UNIVERSITÄT DER BUNDESWEHR MÜNCHEN

Vorwort

Die Universität der Bundeswehr München (UniBw M) betrachtet die Themen Gleichstellung der Geschlechter, Familienorientierung und Diversität sowie Nachhaltigkeit als wichtige Handlungsfelder mit Querschnittscharakter.

Die Umsetzung der im Gleichstellungsplan definierten Ziele und Maßnahmen zur Gleichstellungsförderung an der UniBw M werden gemäß den Vorgaben des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleiG) durch eine zentrale zivile Gleichstellungsstelle unterstützt. Die Verankerung des Bereichs Gleichstellung in den universitären und HAW-Fakultäten durch die Implementierung von Frauenbeauftragten, wie es an den Landesuniversitäten üblich ist, sieht das BGleiG für die UniBw M nicht vor. Gleichwohl gelingt es der zivilen Gleichstellungsstelle durch spezifische Maßnahmen, wichtige Impulse im Hinblick auf die Gleichstellungsförderung zu setzen, die zuletzt im Fünften Gleichstellungsplan (2019 – 2023) Niederschlag gefunden haben.

Das Leitungsgremium unserer Universität hat Ende 2021 beschlossen, ein jährliches Gleichstellungscontrolling und -monitoring einzurichten und weitere Ziele der Gleichstellungsförderung im Ersten Fortschrittsbericht formuliert. Die vorliegende Ergänzung soll in Auszügen den quantitativen Stand der Gleichstellung an der UniBw M im Jahr 2022 abbilden und zeigen, in welchen Bereichen weitere Anstrengungen notwendig sind, um den Anteil der Frauen zu erhöhen und positive Effekte für die Geschlechterverteilung zu erzielen.

Es freut mich, dass unsere Universität bei der Umsetzung der Maßnahmen auf einem guten Weg ist und ich bin überzeugt, dass wir unsere Ziele bei der Gleichstellung dank des großen Engagements aller beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Zukunft erreichen werden.

Neubiberg, im Dezember 2022



Prof. Dr. Merith Niehuss
Präsidentin

Inhalt

Vorwort	3
Abkürzungsverzeichnis	6
Abbildungsverzeichnis	7
Tabellenverzeichnis.....	7
Einleitung	8
1. Geltungsbereich.....	9
2. Rechtliche Grundlagen.....	9
3. Bestandsaufnahme - IST-Zustand	11
3.1. Situation von Frauen und Männern zum 30.06.2022	11
3.1.1. nach Besoldungs- und Entgeltgruppen	12
3.1.2. Vorgesetzte und Leitungen nach Beschäftigungsverhältnissen.....	14
3.1.3. Zentrale akademische Selbstverwaltung.....	17
3.2. Aktive Rekrutierung vom 01.07.2021 bis 30.06.2022	18
3.3. Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit.....	19
3.3.1. Teilzeitbeschäftigung und Arbeitszeitmodelle	19
3.3.2. Telearbeitsplätze	21
3.3.3. Mobiles Arbeiten II.....	22
Ausblick	23

Abkürzungsverzeichnis

BAPersBw	Bundesamtes für das Personalmanagement der Bundeswehr
BAU	Bauingenieurwesen und Umweltwissenschaften
BGBI	Bundesgesetzblatt
BGleiG	Bundesgleichstellungsgesetz
BMVg	Bundesministerium der Verteidigung
BW	Betriebswirtschaft
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
EIT	Elektrotechnik und Informationstechnik
FüPoG	Führungspositionengesetz
GleiStatV	Gleichstellungsstatistikverordnung
HAW	Hochschule für Angewandte Wissenschaften
HUM	Humanwissenschaften
INF	Informatik
LRT	Luft- und Raumfahrttechnik
MB	Maschinenbau
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik
SOWI	Staats- und Sozialwissenschaften
UniBw M	Universität der Bundeswehr München
WOW	Wirtschafts- und Organisationswissenschaften

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Beschäftigte (gesamt)	11
Abbildung 2: Beschäftigte nach Art des Beschäftigungsverhältnisses	11
Abbildung 3: Beschäftigte nach Besoldungsgruppen	12
Abbildung 4: Beschäftigte nach Entgeltgruppen	13
Abbildung 5: Männer und Frauen nach Beschäftigungsverhältnissen	14
Abbildung 6: Professorenschaft nach technischen und nichttechnischen Fakultäten (absolut)	15
Abbildung 7: Professorinnen und Professoren nach Fakultäten	16
Abbildung 8: Frauen und Männer in Teilzeitbeschäftigung	19
Abbildung 9: Frauen und Männer in Teilzeit nach Beschäftigungsverhältnissen	19
Abbildung 10: Beurlaubungen nach Beschäftigungsverhältnis	20
Abbildung 11: Frauen und Männer mit Telearbeit	21
Abbildung 12: Frauen und Männer im Mobilen Arbeiten II	22
Abbildung 13: Frauen und Männer im Mobilen Arbeiten II (differenziert)	22
Abbildung 14: Frauen und Männer im Mobilen Arbeiten II nach Beschäftigungsverhältnissen	23

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Zentrale akademische Selbstverwaltung zum 30.06.2022	16
Tabelle 2	Aktive Rekrutierung im Zeitraum 01.07.2021 bis 30.06.2022	17

Einleitung

Der Bericht, der den Ersten Fortschrittsbericht ergänzt, wurde in Zusammenarbeit mit der zivilen Gleichstellungsbeauftragten der Universität der Bundeswehr München und der Zentralen Personalverwaltung erstellt. Sie unterstützen die Dienststelle dabei, die aufgestellten Ziele, wie sie in dem Fünften Gleichstellungsplan (2019 – 2023) formuliert wurden, zu erreichen.

Der Bericht beschränkt sich aufgrund der bisherigen Vorgaben (siehe 2.) auf die Darstellung der Ergebnisse in einigen wesentlichen Teilbereichen der zivilen Gleichstellung. Dabei ausgenommen ist die Förderung von Beschäftigungen. Zu ihr zählen Bewerbungen und daraufhin vorgenommene Einstellungen sowie Beförderungen und Höhergruppierungen, ebenso wie die Übertragung von Leitungsaufgaben. Weitere Ausnahmen beziehen sich auf die Datenbasis selbst: Fakultäten organisieren an der UniBw M Ausschreibungen für wissenschaftliches Personal in eigener Verantwortung. Die Besonderheit im 4. und 5. Gleichstellungsplan lag daher darin, dass für diese Beschäftigten kein auswertbares Datenmaterial zur Anzahl von Bewerbungen vorlag. Eine weitere Besonderheit besteht darin, dass im Bereich der verbeamteten Beschäftigten die personellen Besetzungen der Dienstposten in der Zentralen Verwaltung und der Präsidialabteilung in der Zuständigkeit des Bundesamtes für das Personalmanagement der Bundeswehr (BAPersBw) liegen. Für den vorliegenden Datenbericht wird daher die Darstellung der Erfolgsquoten auf den Bereich der aktiven Rekrutierung beschränkt.

Der UniBw M ist es gelungen, zum 1. Januar 2023 eine wissenschaftliche Mitarbeiterin für das Gleichstellungscontrolling und -monitoring zu gewinnen. Mit dieser Personalmaßnahme ist bereits ein Kriterium der Vorgaben aus dem Rahmenprogramm *EU Horizon 2022* erfüllt worden. In Folge wird die Datenbasis künftig wesentlich in Abstimmung mit einer einzurichtenden Arbeitsgruppe angepasst werden. Damit soll ab 2023 die Datenbasis entsprechend der Vorgaben aus *EU Horizon 2022* ausgeweitet werden, so dass die verschiedenen Phasen der wissenschaftlichen Karrieren besser nach gleichstellungsrechtlichen Gesichtspunkten ausgewertet werden können.

1. Geltungsbereich

Die Datenanalyse zum Stichtag 30. Juni 2020 bzw. dem Zeitraum vom 1. Juli 2020 bis 30. Juni 2022 nimmt jeweils Bezug auf die einzelnen Bereiche nach § 3 Nummer 2 BGGleG:

- Besoldungs- und Entgeltgruppen
- Laufbahnen und Fachrichtungen
- Berufsausbildungen
- Ebenen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben

sowie auf die Form des Beschäftigungsverhältnisses.

Der Personenkreis definiert sich durch folgendes Personal:

- Beamtinnen und Beamte einschließlich Professorinnen und Professoren,
- außertariflich beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- Tarifbeschäftigte,
- Auszubildende.

Personal aus Gastprofessuren, Lehraufträgen, Praktikums- und Werkverträgen bleiben hier außer Betracht. Ebenso sind in den statistischen Erhebungen das gesamte Drittmittelpersonal (269 Personen, davon 81 Frauen, 188 Männer), wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte und weitere aus dem Aushilfstitel finanzierte Beschäftigte nicht enthalten, da für diese Personen keine Dienstposten bzw. Haushaltsstellen vorgesehen sind.¹ Die Darstellungen beziehen sich auf Frauen und Männer. Weitere Kategorien, insbesondere „divers“ werden aktuell noch nicht erfasst.

2. Rechtliche Grundlagen

Der vorliegende Datenbericht richtet sich nach dem Bundesgleichstellungsgesetz in der geänderten Fassung vom 07.08.2021 (BGBl. I S. 3311). Es gilt gemäß § 3 Nummer 5 b BGGleG für Behörden und Verwaltungsstellen der unmittelbaren Bundesverwaltung einschließlich solcher im Bereich der Streitkräfte. Dazu gehört die UniBw München.

Die hier verwendeten Daten wurden nach § 38 BGGleG in Verbindung mit der Gleichstellungsstatistikverordnung (GleiStatV) erhoben. Dabei bildet die Datenerfassung mithilfe der Erhebungsformulare der Anlage 1 zu § 6 Absatz 1 GleiStatV den Ausgangspunkt für die Datenanalyse sowie Gesetzesänderungen von 2021. Ergänzend werden zu

¹ Diese Datenbasis wird 2023 gemäß Vorgaben von EU- und nationalen Fördereinrichtungen angepasst.

Arbeitszeitmodellen eigene Formulare verwendet. Der Datenbericht stellt außerdem eine Umsetzung der vom Rahmenprogramm *EU Horizon 2022* geforderten jährlichen Fortschrittsberichte in quantitativer Hinsicht dar. Er ergänzt den Fünften Gleichstellungsplan (2019 – 2023) sowie den Fortschrittsbericht zum Gender Equality Plan um die Darstellung ausgewählter quantitativer Entwicklungen im Bereich der Gleichstellung und folgt insoweit der Struktur des Gleichstellungsplanes. Der Schutz personenbezogener Daten nach dem Bundesdatenschutzgesetz wurde dabei gewährleistet.

Infolge paralleler Änderungen gesetzlicher und von EU-Vorgaben stellt dieser Datenbericht einen Zwischenstand dar. Mit der personellen Verstärkung im Bereich des zivilen Gleichstellungscontrollings und -monitorings zum 01.01.2023 wird eine Ausweitung der Datenerhebung beispielsweise um Diversity- und Vereinbarkeitsaspekte und des Berichtswesens in die Wege geleitet. Die Anpassungen des Erhebungsinstrumentariums sind für Anfang 2023 geplant.

3. Bestandsaufnahme - IST-Zustand

3.1. Situation von Frauen und Männern zum 30.06.2022

Zum 30.06.2022 waren 1.030 Personen an der UniBw M beschäftigt, davon 420 Frauen und 610 Männer.

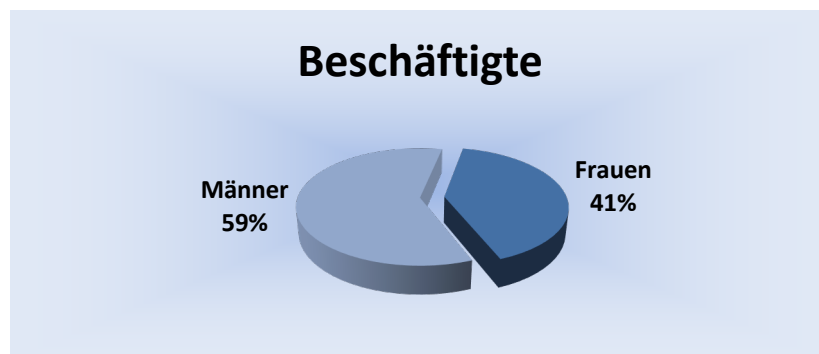


Abbildung 1: Beschäftigte (gesamt)

Im Vergleich zum Vorjahr (2021: 1023) hat sich die Gesamtzahl der Beschäftigten auf Dienstposten lediglich geringfügig erhöht, die Anteile der Männer und Frauen sind mit 59 % und 41 % sogar unverändert geblieben. Frauen sind insgesamt somit immer noch unterrepräsentiert.

Aufgeschlüsselt nach Art des Beschäftigungsverhältnisses ergibt sich folgendes Bild:

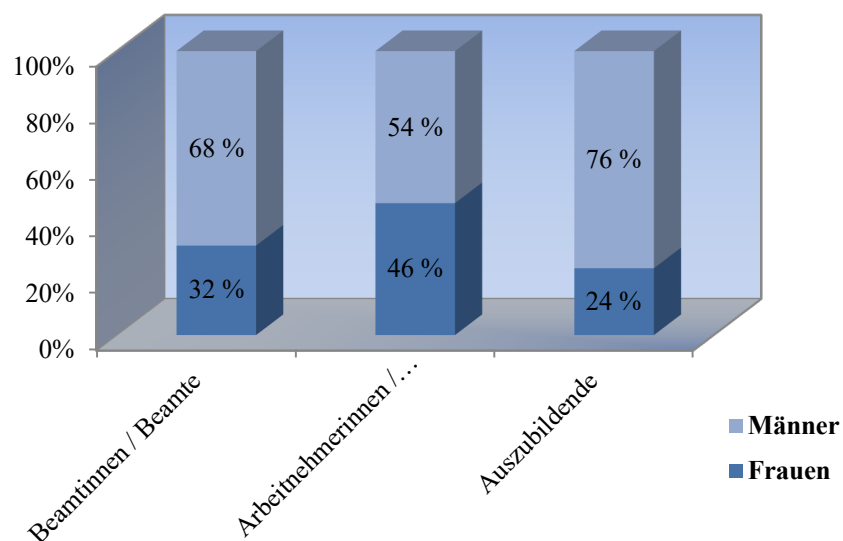


Abbildung 2: Beschäftigte nach Art des Beschäftigungsverhältnisses

Beim Personenkreis der Beamtinnen und Beamten hat sich der Anteil der Frauen mit 32 % gegenüber 29 % im Vorjahr geringfügig verbessert. Im Arbeitnehmendenbereich liegt hingegen mit 46 % Frauen und 54 % Männern ein nahezu ausgeglichenes Geschlechterverhältnis vor. Die Quote der weiblichen Auszubildenden ist mit 24 % weiterhin gering. Dies ist auf das strukturelle Problem der Auszubildenden in überwiegend technischen Bereichen und das Missverhältnis zwischen hohen Lebenshaltungskosten (insb. Mieten) im Raum München und geringerem Verdienst zurückzuführen.²

3.1.1. nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Verteilt auf die Besoldungsgruppen an der UniBw M stellt sich das Verhältnis von Männern und Frauen wie folgt dar:

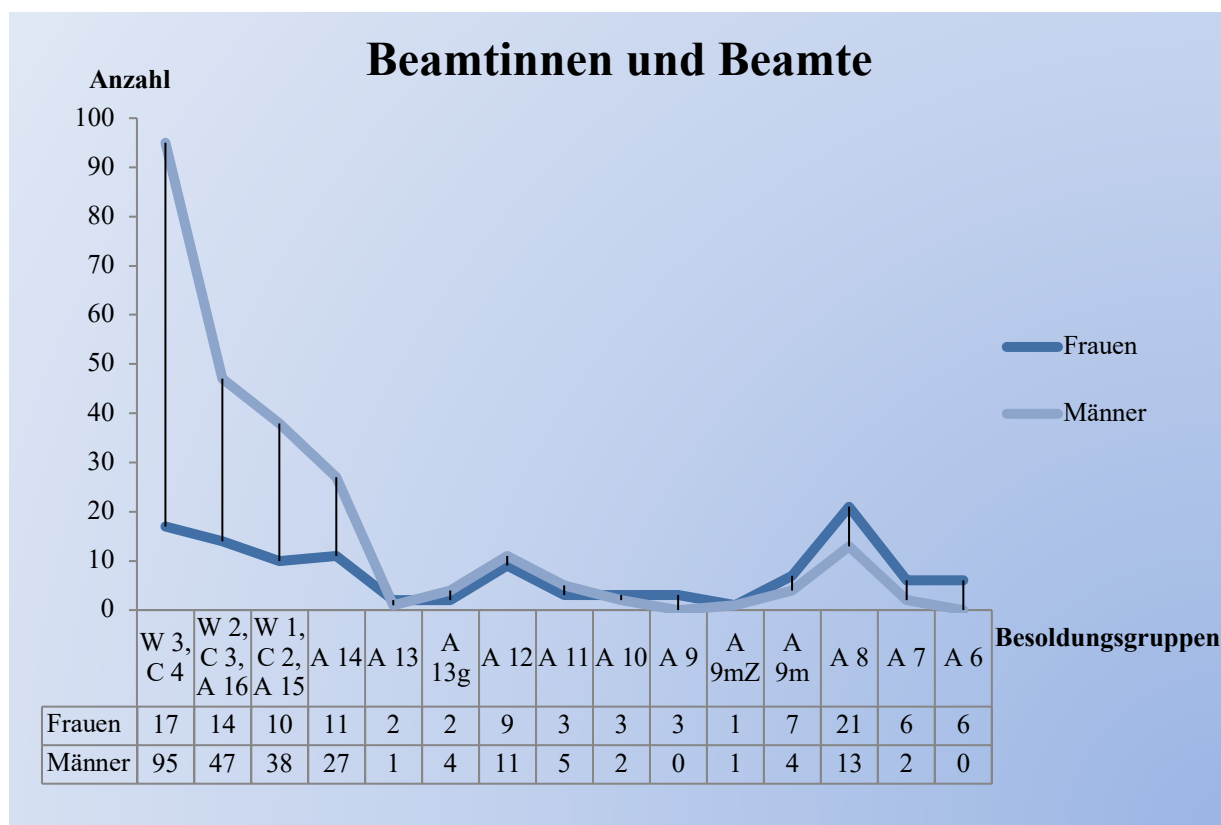


Abbildung 3: Beschäftigte nach Besoldungsgruppen

Im Bereich der Verbeamteten hat sich die durchschnittliche Unterrepräsentanz der Frauen um knapp 10 % verstärkt (29 %). Diese Veränderung liegt mitunter darin begründet, dass aufgrund

² Für Auszubildende besteht aufgrund Ihres zivilen Status keine Möglichkeit, auf dem Campus zu wohnen.

der Einstellung von nur 1 Person mehr Besoldungsgruppen in die Berechnung des Durchschnitts mit einfließen.³ Nach wie vor ist die Differenz zwischen der Anzahl von Frauen und von Männern ab A14 am größten, oder hat sich zum Teil sogar verschlechtert. In der Besoldungsgruppe A8 sind Frauen gegenüber dem 5. Gleichstellungsplan nun überrepräsentiert.

Die nachfolgende Grafik bildet das Geschlechterverhältnis bei Arbeitnehmenden ab:⁴

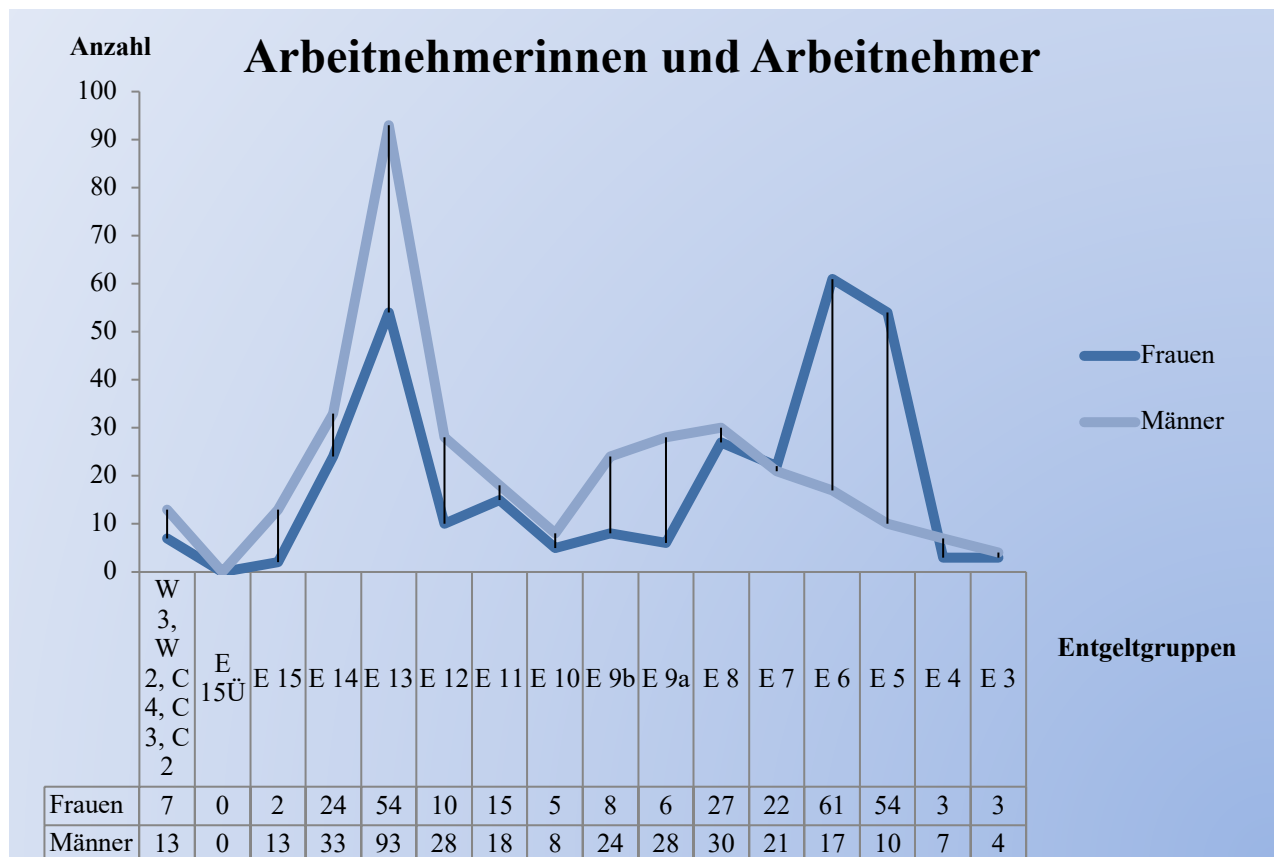


Abbildung 4: Beschäftigte nach Entgeltgruppen

Wie im Fünften Gleichstellungsplan zeigt sich im Vergleich zu dem verbeamteten Personal erneut eine Unterrepräsentanz in den oberen Segmenten, insbesondere im Rahmen der E 14 und E15. Die absolute Differenz zwischen Frauen und Männern hat sich in E 13 von 29 auf 39 erhöht. Frauen sind in unteren Entgeltbereichen deutlich vermehrt vertreten (E5 und nun auch E6). Die durchschnittliche Unterrepräsentanz von Frauen in der Gruppe der Arbeitnehmenden ist mit 32,4 % nahezu gleichgeblieben.

³ In die Berechnung der durchschnittlichen Unterrepräsentanz fließen alle Besoldungsgruppen mit einem Frauenanteil von unter 50 % und einer absoluten Differenz zwischen Frauen und Männern von über 1 ein.

⁴ Hierbei wurden für eine bessere Vergleichbarkeit angestellte Professorinnen und Professoren mit C 2, C 3, C4 und W 2, W 3 zu einer Gruppe zusammengefasst, Auszubildende sind nicht erfasst.

3.1.2. Vorgesetzte und Leitungen nach Beschäftigungsverhältnissen

Der Anteil der Frauen unter Vorgesetzten und Personen mit Leitungsfunktionen (insgesamt 265 einschließlich der besetzten Professuren und Professurvertretungen) beträgt 18 %. Wird die Verteilung nach Beschäftigungsverhältnissen betrachtet, so zeigt sich ein ähnliches Geschlechterverhältnis bei den Verbeamteten. Dort sind Frauen in Führungspositionen mit 17 % weitgehend unterrepräsentiert. Bei Arbeitnehmenden liegt der Frauenanteil in Führungspositionen mit 26 % etwas höher.

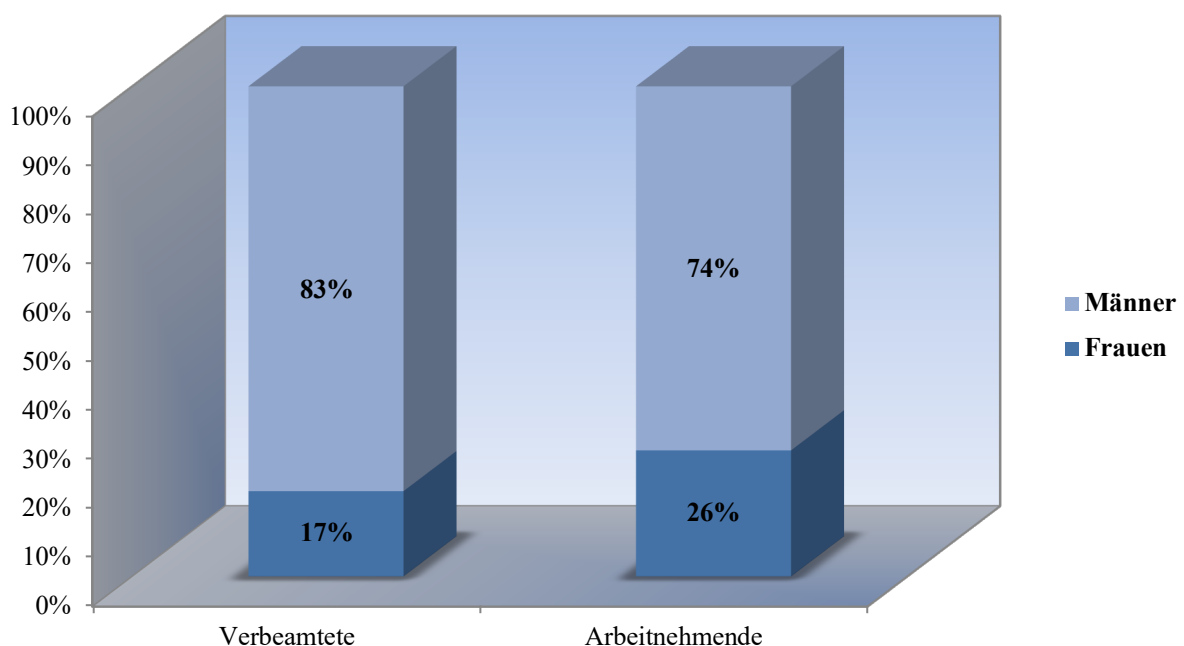


Abbildung 5: Männer und Frauen nach Beschäftigungsverhältnissen

Im Bereich der Arbeitnehmenden fällt auf, dass mit Ausnahme der Dezernatsleitungen (50 % Frauenanteil) Sachgebietsleitungen zu 100 % mit Männern besetzt sind und der Frauenanteil kontinuierlich sinkt, je höher die Ebene der Beschäftigung ist (36 % Unterabteilungs-, Gruppen- bzw. Fachgebietsleitungen, 30 % Abteilungsleitung, 25 % Dezernatsleitung).

Bei den verbeamteten Beschäftigten ist die Differenz zu Lasten der Frauen weitaus größer. Mit Ausnahme der Gruppe der Unterabteilungsleitungen, Gruppenleitungen, W1-Professuren (27 % Frauen) liegen die Anteile der Frauen lediglich bei 13% bzw. 17 %.

Personenkreis der Professorinnen und Professoren

Wird nur der Bereich der besetzten Professuren betrachtet, so beträgt der Anteil der Frauen an den 200 besetzten Professuren zum 30.06.2022 lediglich 18 %.

Damit liegt der Frauenanteil zwar über dem Wert zum Fünften Gleichstellungsplan (14 % von 180 besetzten Professuren). Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil allerdings wieder um 1 % gesunken. Bleiben die Professurvertretungen unberücksichtigt, liegt die Quote sogar bei nur 17,3 %. Von dem Ziel der 5 %-igen Steigerung des Frauenanteils bis zum Sechsten Gleichstellungsplan hat sich die UniBw M somit wieder entfernt und liegt knapp 10 % unter dem Bundesdurchschnitt der Professorinnen von 27 % (Statistisches Bundesamt, Stand September 2022). Nach dem Statistischen Bundesamt weist der Frauenanteil eine klar steigende Tendenz auf. Gründe für die Unterrepräsentanz seien vielfältig, jedoch zähle die geringe Vereinbarkeit von Familie und Beruf aufgrund der überwiegend noch von Frauen zu übernehmenden Familienaufgaben dazu, ebenso sei die (berufliche) Dominanz der Männer ein abschreckender Faktor.⁵

Verteilung auf technische und nichttechnische Fakultäten

Eine Analyse der Bereiche MINT und GSW zeigt im Vergleich zum Vorjahr folgendes Bild:

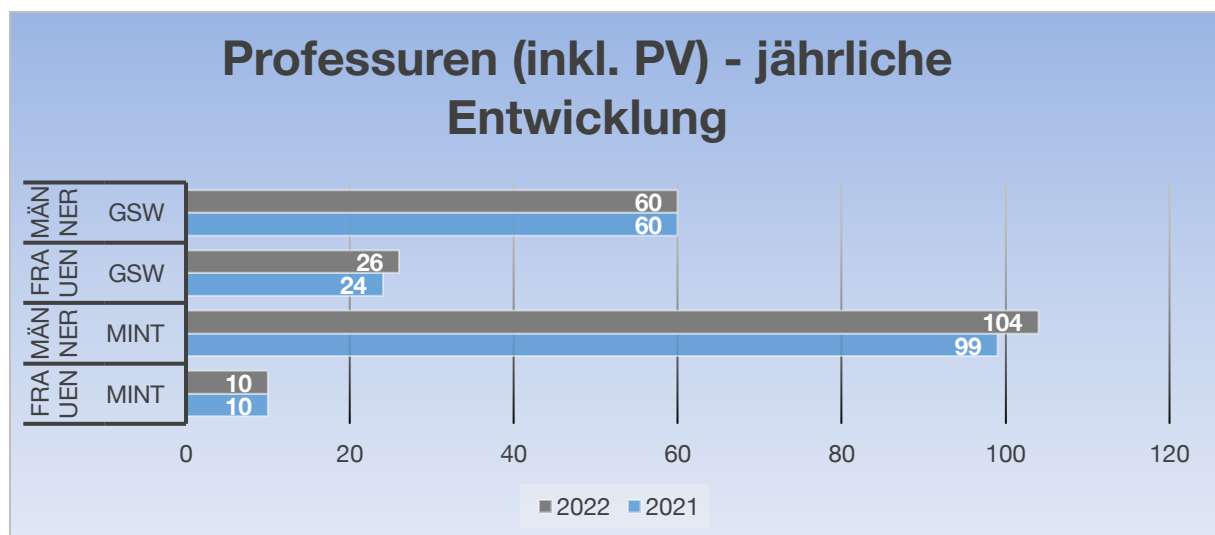


Abbildung 6: Professorenschaft nach technischen und nichttechnischen Fakultäten (absolut)

⁵ Siehe <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/160365/umfrage/professoren-und-professorinnen-an-deutschen-hochschulen/>. Der Anteil der Professorinnen liegt im September 2022 in 12 Bundesländern über 25 %, angeführt von Berlin mit 34 %. Bayern liegt befindet sich mit 23 % auf dem vorletzten Rang (Zugriff: 15.12.2022).

Im MINT-Bereich ist der Frauenanteil bei den Professorinnen gegenüber 2021 um 0,4 % gesunken, die hohe Unterrepräsentanz von MINT-Professorinnen hat sich mit nunmehr 8,8 % weiterhin verschärft. Den höchsten Anteil an Professorinnen (18,8 % bzw. 3 Frauen) kann die Fakultät für ETTI verzeichnen, während die Fakultät für EIT nur Professoren beschäftigt. Die Fakultät für LRT liegt mit ca. 10 % trotz des Weggangs einer Professorin im Mittelfeld des Bereichs. Dabei gilt zu berücksichtigen, dass es sich bei den Frauen um Juniorprofessorinnen handelt, der Professorinnenanteil künftig noch niedriger sein wird. Die Fakultäten für BAU bzw. für INF weisen einen geringeren Frauenanteil auf, jedoch konnten seit dem 30.06.2022 je eine Professorin pro Fakultät dazu gewonnen werden.

Der Frauenanteil im GSW-Bereich ist erwartungsgemäß höher als in den MINT-Fächern, beträgt mit 30,2 % aber weiterhin weniger als ein Drittel der insgesamt besetzten GSW-Professuren. Auffällig ist der Anstieg des Frauenanteils in den Fakultäten für HUM (+ 14 %) sowie für SOWI (+ 5 %), was mit der Umstrukturierung des Studienganges *Sportwissenschaften* und des Aufbaus des Studienganges *Kulturwissenschaften* mit den jeweils notwendigen Neuberufungen zusammenhängen dürfte. Die höchste Quote verzeichnet die Fakultät für BW.

Den Anteil der Frauen in allen Fakultäten zeigt nachfolgendes Bild:

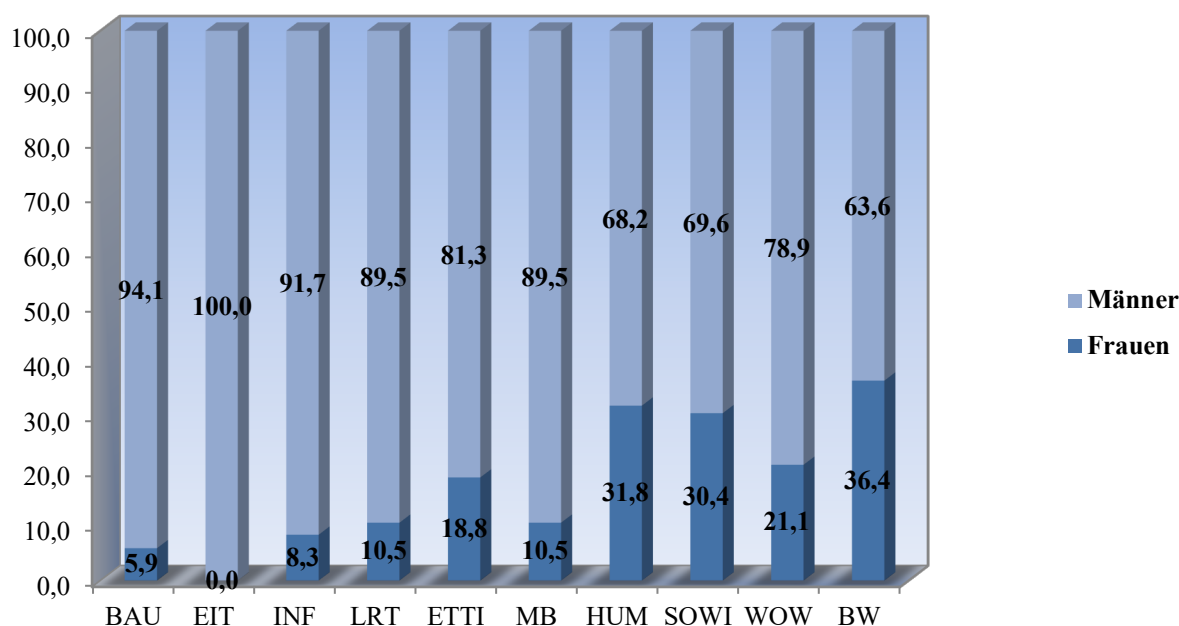


Abbildung 7: Professorinnen und Professoren nach Fakultäten

Um den Anteil der Frauen zu steigern, führt die UniBw M seit 2016 folgende Maßnahmen im Bereich der Berufungen auf Professuren durch:

Zum einen orientiert sich die UniBw M bei Berufungen seit langem an dem Kaskadenmodell⁶ und gibt aus bundesweit ermittelten Zahlen errechnete Gleichstellungsquoten für die jeweils anstehenden Berufungsverfahren in der Phase der Ausschreibungen vor. Weiter müssen mindestens zwei der professoralen Mitglieder der Berufungskommission weiblich sein oder an einer Schulung „Unconscious bias“ teilgenommen haben, damit die Mitglieder bei erster Auswahl, in den Gesprächen bis hin zu den Berufungsvorschlägen vorurteilsfreier agieren. In der Bewerbungsphase setzt die UniBw M seit 2016 erfolgreich das Instrument der aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen ein, die zu einem Anstieg von weiblichen Neuberufenen in einigen Fakultäten geführt hat.⁷

Trotz dieser erfolgreichen Maßnahmen ist aufgrund der weiterhin niedrigen Frauenquoten Handlungsbedarf gegeben, um die erneute Annäherung an bzw. Erreichung des Ziels der 5%-igen Steigerung bei Professorinnen bis zum Stichtag 30.06.2023 zu erreichen.⁸

3.1.3. Zentrale akademische Selbstverwaltung

Die Anzahl der Frauen in den zentralen Gremien der akademischen Selbstverwaltung ist:

Gremium	Gesamt*	davon Frauen	
Universitätsrat	5	2	
Verwaltungsrat	22	8	
Leitungsgremium	6	3	davon 1 Präsidentin und 2 Vizepräsidentinnen (von 4)
Erweiterte Hochschulleitung	20 ⁹	6	
Senat	10	3	

*nur stimmberechtigte Mitglieder

Tabelle 1: Zentrale akademische Selbstverwaltung zum 30.06.2022

⁶ Aufgrund der besonderen Charakteristika der UniBw M dient das Kaskadenmodell nur als Orientierung. So hat sie wenig Einfluss auf die Aufnahme der Studierenden: Der Schwerpunkt liegt auf der Ausbildung von Offiziersanwärterinnen und -anwärter bzw. Offizierinnen und Offiziere, die Studienplatzvergabe erfolgt durch das BAPersBw. Damit ist ein geringerer Frauenanteil wahrscheinlich (von 2.944 militärisch Studierenden waren zum 30.06.2022 18,3 % weiblich). Bezüglich der Promovierten (44 Frauen von 184, mithin 23,9 %) hat die UniBw M anders als Landesuniversitäten keine Möglichkeit der Rekrutierung des wissenschaftlichen Nachwuchses aus der Gruppe der eigenen Absolventinnen und Absolventen, die diese aufgrund der 13-jährigen Verpflichtungszeit in den Bundeswehrdienst zurückkehren.

⁷ Siehe hierzu Ausführungen in Abschnitt 3.2.

⁸ 2021 wurde die aktive Rekrutierung auf Professurvertretungen angepasst eingeführt. Dies wird jedoch Auswirkung insbesondere in GSW-Fakultäten zeigen, da im Bereich der MINT-Fächer Lehrbedarf vorwiegend über Lehraufträge oder bestehendes Personal gedeckt wird. Da bislang nur wenige Fälle zu verzeichnen sind, die nach diesem neuen Verfahren praktiziert werden, kann seine Wirksamkeit noch nicht überprüft werden und sind Daten in die Erhebung noch nicht eingeflossen.

⁹ Militärischer Leiter Studienbereich mit beratender Stimme.

3.2. Aktive Rekrutierung vom 01.07.2021 bis 30.06.2022

Bei Betrachtung der Berufungen auf Professoren im letzten Erhebungszeitraum ist festzustellen, dass seit Juli 2021 14 Verfahren erfolgreich abgeschlossen werden konnten. Inwieweit sich die Maßnahme positiv auf die Anzahl der Frauen ausgewirkt hat, zeigt nachfolgende Tabelle:

Anzahl Verfahren	Geschlecht der Berufenen	der fachlicher Bereich	aktiv rekrutiert / nicht aktiv rekrutiert
14	4 Frauen	2 MINT / 2 GSW	je 2 aktiv bzw. nicht aktiv rekrutiert
	10 Männer	7 MINT / 3 GSW	

Tabelle 2: Aktive Rekrutierung im Zeitraum 01.07.2021 bis 30.06.2022

Die Mehrheit der Neuberufungen fand in technischen Bereichen statt, der Anteil der Frauen (4 von 10) ist dort insgesamt gering. Wird der Erfolg der aktiven Rekrutierung allerdings daran bemessen, wie viele aktiv rekrutierte Frauen sich beworben haben und bis zum Vortrag in die engere Wahl genommen wurden, so zeigt sich ein positiveres Bild. Insgesamt gingen bei den zum 30.06.2022 abgeschlossenen Verfahren 35 % Bewerbungen von Frauen bei insgesamt 285 Bewerbungen ein und wurden 5 aktiv rekrutierte Frauen zu Vortrag eingeladen. Der positive Trend scheint in Bezug auf die Frauenquote aufrechterhalten werden zu können, da im Zeitraum von 30.06.2021 bis 31.12.2022 36,5 % der Bewerbungen von Frauen stammten und 8 Frauen in 20 Verfahren berufen wurden, davon 5 aus aktiver Rekrutierung (3 MINT-, 2 GSW-Bereich).

3.3. Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit

Die UniBw M fördert die Vereinbarkeit von beruflichen und familienbezogenen Aufgaben durch das Angebot an Teilzeitstellen und flexiblen Arbeitszeitmodellen.

3.3.1. Teilzeitbeschäftigung und Arbeitszeitmodelle

Teilzeitbeschäftigte

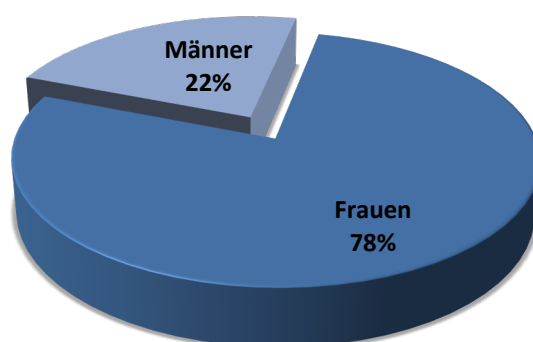


Abbildung 8: Frauen und Männer in Teilzeitbeschäftigung

Wie Abbildung 8 zeigt, sind von den insgesamt 205 Teilzeitbeschäftigten 78 % Frauen in Teilzeit an der UniBw M beschäftigt, Männer dagegen nur zu etwa einem Fünftel. Ein Blick in die Beschäftigungsverhältnisse zeigt, dass dabei Arbeitnehmerinnen mit 68 % einen Großteil einnehmen.

Teilzeit

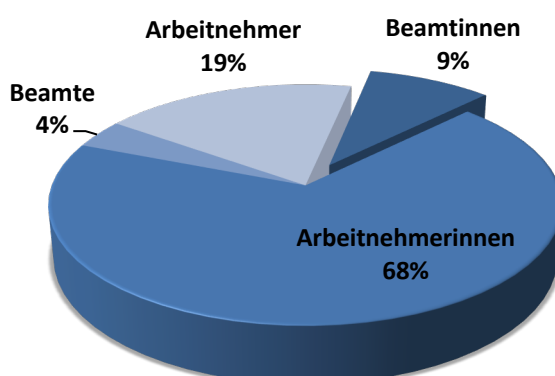


Abbildung 9: Frauen und Männer in Teilzeit nach Beschäftigungsverhältnissen

Der Anteil an Beschäftigten, die sich aufgrund von familienbezogenen oder pflegerischen Aufgaben beurlauben oder freistellen lassen, beträgt 17 Personen und ist im Vergleich zu 2021 wieder gestiegen, und zwar auf die Hälfte des Niveaus von 2019. Analysiert nach den Beschäftigungsverhältnissen zeigt sich auch hier ein hoher Anteil an Arbeitnehmerinnen:

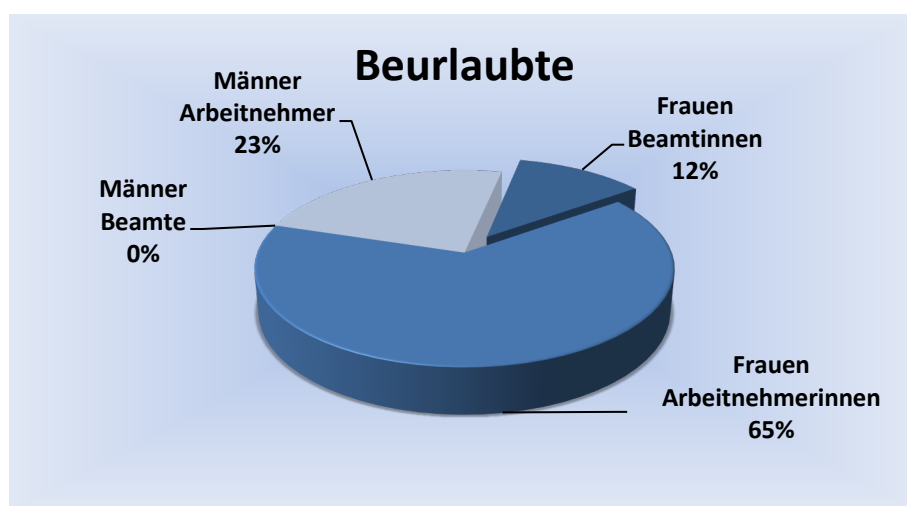


Abbildung 10: Beurlaubungen nach Beschäftigungsverhältnis

Mit 65 % sind es überwiegend Arbeitnehmerinnen, gefolgt von Arbeitnehmern (23 %), die sich beurlauben oder freistellen lassen. Im Bereich der verbeamteten Beschäftigten waren dagegen kaum Beurlaubungen zu verzeichnen und allenfalls von Frauen (12 %, im Vergleich zu 2019: 39 % Frauen, 25 % Männer). Inwieweit der erneute Anstieg mit Fortschreiten der Corona-Pandemie, gestiegenen Pflegebedarfen, mehr Erfahrungen der Schulen und/oder gleichzeitig der Möglichkeit der Inanspruchnahme flexibler Arbeitsmodelle zurückzuführen ist, müsste mittels Erhebungen bzw. Befragungen näher untersucht werden.¹⁰

¹⁰ Bereits vor offizieller Einführung des Mobilen Arbeits II waren ähnliche Arbeitsmodelle möglich.

3.3.2. Telearbeitsplätze

Bereits vor der Corona-Pandemie wurde das regelmäßige Arbeiten im Homeoffice ermöglicht und auch in Anspruch genommen.

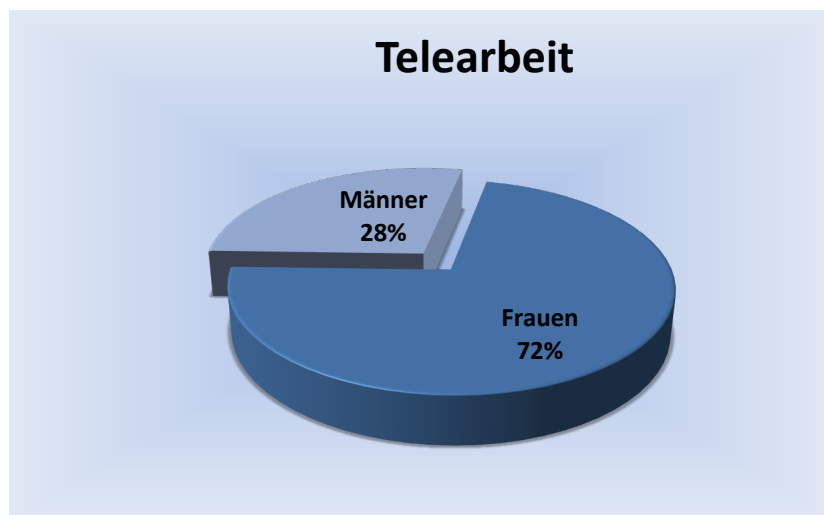


Abbildung 11: Frauen und Männer mit Telearbeit

Telearbeit wurde zum 30.06.2022 von insgesamt 61 Personen als Arbeitsmodell gewählt und hat im Vergleich zum Vorjahr (2021: 26) wieder einen enormen Anstieg erfahren.¹¹ Zum Stichtag 2019 (5. Gleichstellungsplan) arbeiteten 46 Personen in Telearbeit. Damit wählten 72 % (2021: 69 %) der Frauen gegenüber 28 % der Männer in weitaus größerem Ausmaß diese flexible Arbeitsform. Bevorzugtes Modell ist dabei ein Zeitanteil von 26 – 50 % der Gesamtarbeitszeit bei Frauen, während Männer sich vorwiegend zu 10 – 25 % der Arbeitszeit in Telearbeit befinden.

Vergleicht man die Verteilung nach Beschäftigtenverhältnissen und Laufbahn- bzw. Entgeltgruppen, fällt auf, dass bei Beschäftigten des höheren Dienstes 11 verbeamtete Personen in Telearbeit, gegenüber 1 Person im Arbeitnehmendenbereich sind.

¹¹ Ausgenommen sind hiervon Professorinnen und Professoren sowie wissenschaftliche Mitarbeitende, die nicht der Zeiterfassung unterliegen.

3.3.3. Mobiles Arbeiten II

Mit der Pandemie wurden die Arbeitszeitmodelle weiter flexibilisiert. So führte die UniBw M im Dezember 2021 „Mobiles Arbeiten II“ ergänzend zu Telearbeit ein. Abhängig von den Aufgaben und in Abstimmung mit Vorgesetzten können Mitarbeitende seither an verschiedenen Tagen im Homeoffice oder an anderen Orten innerhalb Deutschlands arbeiten. Von dieser Möglichkeit nahmen 303 Beschäftigte (davon 8 Auszubildende) Gebrauch. Der Anteil der Frauen überstieg mit 62 % erneut den Anteil der Männer mit 38 %.

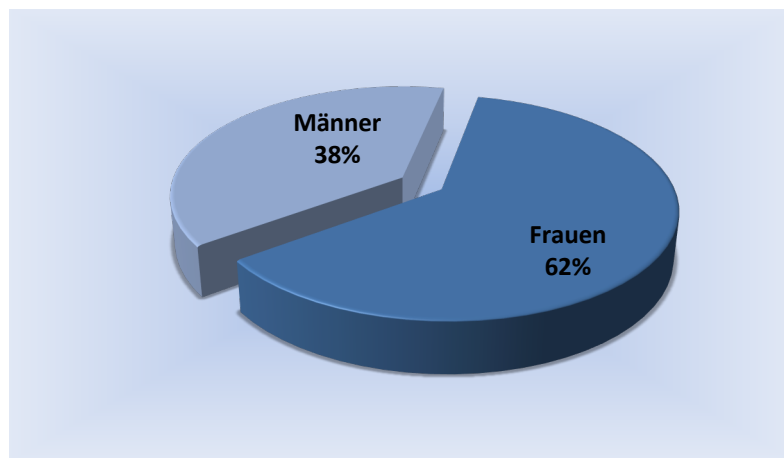


Abbildung 12: Frauen und Männer im Mobilen Arbeiten II

Werden die Daten nach Beschäftigungsverhältnisse analysiert, so zeigt sich, dass weitaus mehr Arbeitnehmende Mobiles Arbeiten II gewählt haben als Verbeamtete, sowohl bei Frauen als auch bei Männern.

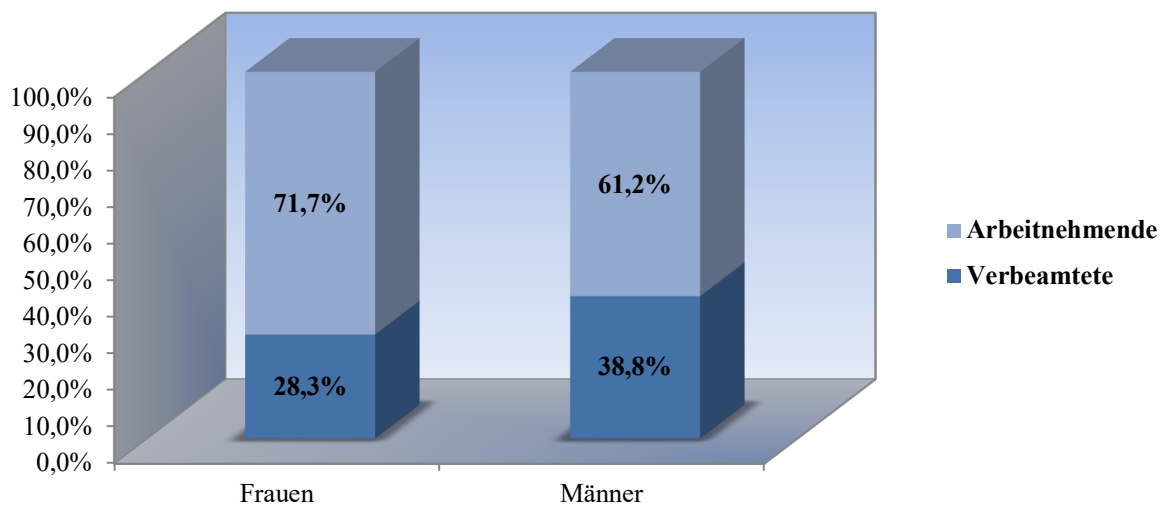


Abbildung 13: Frauen und Männer im Mobilen Arbeiten II (differenziert)

Innerhalb der jeweiligen Beschäftigungsverhältnisse zeigt sich dagegen ein etwas differenzierteres Bild:

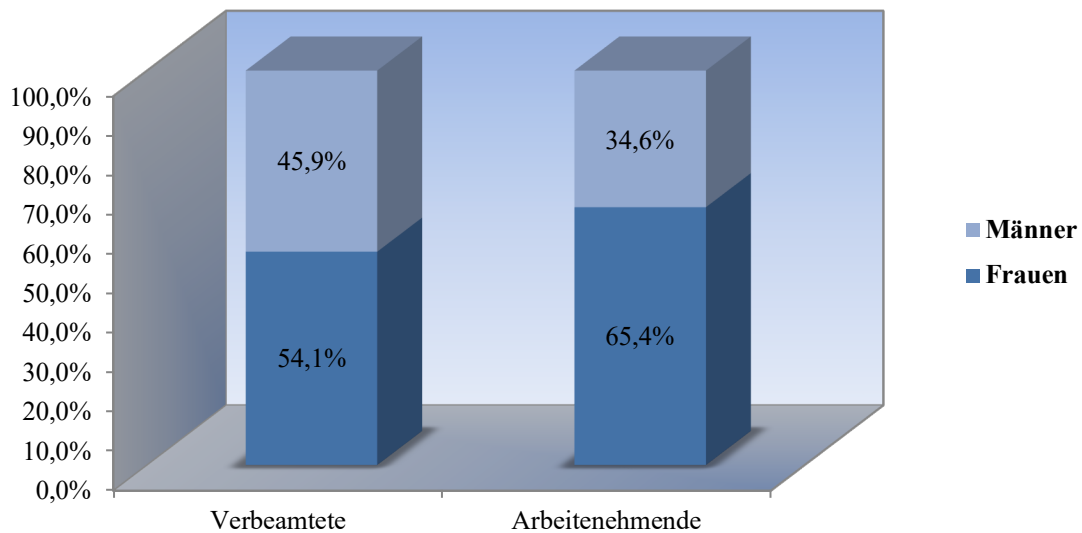


Abbildung 14: Frauen und Männer im Mobilen Arbeiten II nach Beschäftigungsverhältnissen

Während bei Verbeamteten ein nahezu ausgeglichenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern besteht bzw. etwas mehr Frauen als Männer Mobiles Arbeiten II wählten, sind es deutlich mehr Arbeitnehmerinnen (ca. 65 %) als Arbeitnehmer (ca. 35 %).

Ausblick

Die Erhebungen aus dem vergangenen Zeitraum bis Mitte 2022 zeigen, dass geringfügige Verbesserungen bei MINT-Professorinnen, aber auch ähnliche Werte (Professorinnenanteil insgesamt) oder ungleiche Verteilungen zwischen Männern und Frauen im Hinblick auf die Übernahme von Führungspositionen oder die Nutzung flexibler Arbeitsmodelle zu verzeichnen sind. Inwieweit Zusammenhänge mit Beschäftigungsaufnahmen in technischen Bereichen und/oder mit der Übernahme familienbedingter Sorge- und Pflegeaufgaben bestehen, müssen im Rahmen künftiger Erhebungen und Befragungen erforscht werden. Dies gilt auch für die Frage, ob eine Ausweitung der Sensibilisierungsmaßnahmen (z.B. von Unconscious bias-Schulungen) auf weitere Bereiche Wirkung zeigen.