

Gleichstellungskonzept

- für das nichtwissenschaftliche Personal -

der Hochschule Weihenstephan-Triesdorf

zum Stichtag 31.12.2021

INHALT

1. Vorwort
2. Gesetzliche Grundlagen der Gleichstellung
 - 2.1 Gesetzlicher Rahmen
 - 2.2 Geltungsdauer
3. Strukturelle Verankerung der Gleichstellung an der Hochschule
 - 3.1 Gender und Diversity
 - 3.2 Gleichstellungsbeauftragte und Ansprechpartner
 - 3.3 Frauenbeauftragte
4. Beschäftigtenstruktur der Hochschule / Gremienbesetzung
 - 4.1 Befristung und Entfristung
 - 4.2 Verbeamtungen
 - 4.3 Laufbahndifferenzierung
 - 4.4 Eingruppierungen
 - 4.5 Vollzeit/Teilzeit
 - 4.6 Elternzeit
 - 4.7 Telearbeit/Mobiles Arbeiten
 - 4.8 Höhergruppierungen und Leistungsprämien
 - 4.9 Stellenausschreibungen, Einstellungen mit Eingruppierungen
 - 4.10 Besetzungsquoten von Frauen und Männern in Gremien
5. Bestehende Maßnahmen zur Gleichstellung
 - 5.1 Organisatorisch institutionelle Maßnahmen
 - 5.2 Gleichstellungsfördernde Maßnahmen
6. Beurteilung der Ist-Situation
7. Künftige Zielsetzungen und Initiativen
8. Fortschreibung und Inkrafttreten
9. Quellen
10. Anhang

1. VORWORT

Gleiche Chancen für Alle, ungeachtet ihres Geschlechtes, ihres Aussehens oder ihrer Herkunft. Das ist für unsere Hochschule u.a. ein wichtiges Ziel bei der Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Wir freuen uns, dass das vorliegende Gleichstellungskonzept die Initiativen unserer Hochschule im Bereich „gender balance“ bei der Gleichstellung von Männern und Frauen vervollständigt. Damit liegt u.a. eine aktuelle Datensammlung zur Situation der Beschäftigten auch im nicht-wissenschaftlichen Bereich vor. Zudem werden die Potenziale der weiteren Entwicklung aufgezeigt!

Einiges ist im Bereich der Gleichstellung in den vergangenen Jahren schon auf den Weg gebracht worden, wie entsprechende Informationen und Daten es in diesem Konzept belegen. Erfreulicherweise gibt es in zahlreichen Feldern schon eine ausgewogene Verteilung und die Gleichstellungsbeauftragte ist in die Strukturen gut eingebunden. Das zeigt: Wir sind auf einem guten Weg.

Zugleich zeigt das Gleichstellungskonzept die weiteren Potentiale auf, die noch nicht voll ausgeschöpft sind: An einer Verbesserung, wie z.B. bei den Verbeamtungen, werden wir in den nächsten Jahren laufend und konsequent arbeiten.

Großer Dank gebührt unserer Gleichstellungsbeauftragten, Andrea Herzog, die alle notwendigen Informationen zusammengetragen und dieses Konzept erstellt hat. Viele andere haben durch "Datenlieferungen", Gespräche und Anregungen ebenfalls dazu beigetragen. Auch dafür herzlichen Dank.

Nun hoffen wir, dass das Konzept eine interessierte Leserschaft findet und wir kontinuierlich die Gleichstellung von Männern und Frauen an unserer Hochschule optimieren.

Freising, im Juli 2022

Dr. Eric Veulliet
Präsident

Dr. Karla Sichelschmidt
Kanzlerin

2. GESETZLICHE GRUNDLAGEN DER GLEICHSTELLUNG

Die Gleichstellung der Geschlechter ist im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland verankert. Im Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes heißt es: *"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."*

2.1 Gesetzlicher Rahmen

Zur Erfüllung dieses verfassungsrechtlichen Auftrags hat der Freistaat Bayern mit Wirkung zum 1. Juli 1996 das bayerische Gleichstellungsgesetz erlassen, dessen Novellierung zum 30. Juni 2006 in Kraft getreten ist (BayGIG). Hieraus ergeben sich die Verpflichtungen zur Chancengleichheit und Gleichberechtigung von Frauen und Männer für das wissenschaftsstützende Personal der bayerischen Hochschulen. Wichtige Ergänzungen für den Vollzug der Gleichstellungsgesetze sind die Arbeitshilfe zur Umsetzung des Art. 16-19 des bayerischen Gleichstellungsgesetzes vom Dezember 2000 sowie die Vollzugshinweise zur Umsetzung der Novellierung vom August 2006, beides herausgegeben von der Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männer des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen.

Ziel des Gleichstellungsgesetzes ist die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Bayern unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Die konkreten Ziele dieses Gesetzes lauten:

- die Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, um eine ausgewogene Beteiligung von Frauen zu erreichen;
- die Entwicklung hierzu zeitbezogener Zielvorgaben;
- die Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern;
- eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer und
- die gleichberechtigte Vertretung von Frauen und Männern in Gremien.

2.2 Geltungsdauer

Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGIG) verpflichtet die Einrichtungen des öffentlichen Dienstes des Freistaates Bayern alle fünf Jahre ein Gleichstellungskonzept zu erstellen und dies kontinuierlich fortzuschreiben.

Dieses Gleichstellungskonzept für alle Beschäftigten im nichtwissenschaftlichen Bereich der Hochschule Weihenstephan-Triesdorf wurde von der Gleichstellungsbeauftragten mit Unterstützung der betreffenden Fachabteilungen erstellt. Stichtag der Personaldaten ist der 31.12.2021; für die Gremienbesetzung wurde die neue Periode 2021 zugrunde gelegt.

Nach halber Laufzeit des Gleichstellungskonzeptes erstellt die Dienststelle eine angepasste tabellarische Übersicht über die Anteile von Frauen und Männern bei Voll und Teilzeittätigkeiten, Einstellungen, Beförderungen sowie Höhergruppierungen.

3. STRUKTURELLE VERANKERUNG DER GLEICHSTELLUNG AN DER HOCHSCHULE

Gleichstellung ist in Anlehnung an das Bayerische Gleichstellungsgesetz sowie das Bayerische Hochschulgesetz fest in die Organisations- und Ablaufstrukturen der Hochschule Weihenstephan-Triesdorf integriert. Die HSWT begreift die Gleichstellung der Geschlechter als originäre Aufgabe aller Hochschulangehörigen. Das bedeutet, dass sich alle Gremien und Kommissionen der HSWT gemeinsam der Verantwortung stellen, vereinbarte Ziele und Maßnahmen nachhaltig umzusetzen.

In ihrem Leitbild und im Hochschulentwicklungsplan 2025 bekennt sich die HSWT dazu, sich "in allen Bereichen der Hochschule für Chancengleichheit, Frauenförderung und Familienfreundlichkeit zu engagieren". In den Zielvereinbarungen (Laufzeit bis 31.12.2022) hat die HSWT erklärt, die Präsenz von Frauen in allen Bereichen der Hochschule zu erhöhen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind und familienfreundliche Bedingungen für Arbeit, Studium und Forschung weiter voranzubringen.

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte unterstützen die Hochschulleitung darin, die Chancengleichheit von Frauen und Männern auf allen Ebenen umzusetzen. Sie fördern Wissenschaftlerinnen, weibliche Lehrpersonen, Mitarbeiterinnen und Studentinnen, ihre Ziele zu erreichen. Die Frauenbeauftragte(n) fungieren als Ansprechpersonen für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen; Gleichstellungsbeauftragte sind Ansprechpersonen für alle nicht wissenschaftlich Beschäftigten.

3.1 Gender und Diversity

Gleichstellungsmaßnahmen zielen darauf ab, für alle Personengruppen Bedingungen zu schaffen, die die Benachteiligung durch bestimmte Faktoren (wie Geschlecht, Familienstatus, Alter, Herkunft, Behinderung, sexuelle Orientierung, Weltanschauung, etc.) möglichst kompensieren. Hierbei ist eine vielschichtige Betrachtungsweise notwendig: Ungleichbehandlungen sind meist auf mehrere Faktoren zurückzuführen. Diese Intersektionalität wird im Diversity Management der Hochschule berücksichtigt.

Eine 2015 von der Hochschulleitung eingerichtete Diversity-Arbeitsgruppe befasst sich über den Genderaspekt hinaus mit den Themen Chancengleichheit, physische und psychische Resilienz, sowie Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie. Die Leitung und Bestellung des Arbeitsgruppenteams obliegt dem jeweiligen Vizepräsidium für Internationales und Diversity.

Die HSWT erkennt Diversity und damit auch Gender Equality in der Arbeitswelt als Stärke. Sie trat der Charta der Vielfalt bei. Im Jahr 2020 erhielt sie zum zweiten Mal das Siegel 'Total E-Quality', diesmal mit dem Add-on Diversity. Das Prädikat zeichnet Organisationen aus Wissenschaft, Wirtschaft und Verwaltung aus, die in ihrer Personal- und Organisationspolitik erfolgreich Chancengleichheit umsetzen.

Im Jahr 2021 bekam die HSWT die Zertifizierung von EMAS^{PLUS}, bei der sich der Fokus zusätzlich auf Resilienz und Geschlechtergerechtigkeit richtet. Auch hierfür ist eine Arbeitsumwelt Bedingung, die Benachteiligungen einzelner ausschließt, sowie Rücksicht und Wertschätzung gegenüber vielfältigen Lebensentwürfen beinhaltet. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wirken aktiv in der "Task Force Nachhaltigkeit" (EMAS^{PLUS}) mit.

3.2 Gleichstellungsbeauftragte und Ansprechperson

Zur Umsetzung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes werden regelmäßig Gleichstellungsbeauftragte/r und Ansprechperson für Gleichstellungsfragen von der Dienststellenleitung bzw. der Hochschulleitung für die Dauer von 3 Jahren bestellt.

Die Gleichstellungsbeauftragte überwacht und fördert den Vollzug des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes. Sie arbeitet eng mit der Personalstelle sowie dem Personalrat zusammen und nimmt regelmäßig an den sogenannten "Monatsgesprächen" teil. Über gleichstellungsrelevante Maßnahmen der Hochschule wird sie frühzeitig unterrichtet und bereits ab der Planungsphase an deren Umsetzung beteiligt. Darüber hinaus berät sie nicht-wissenschaftlich Beschäftigte bei Fragen zur Chancengleichheit sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und nimmt auf Wunsch von Bewerberinnen auch an Bewerbungsverfahren teil. Die

Gleichstellungsbeauftragte ist auch Mitglied der Task-Force zum Zertifikat EMAS^{PLUS}, das neben Umweltaspekten auch die soziale Nachhaltigkeit in den Mittelpunkt stellt.

Der Ansprechpartner für Gleichstellungsfragen vertritt und unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte und steht vor allem an seinem jeweiligen Dienort, in diesem Fall am Campus Weihenstephan, den nicht-wissenschaftlich Beschäftigten für Gleichstellungsfragen zur Verfügung.

Um möglichst viele Blickwinkel bei Fragestellungen zur Gleichstellung der Beschäftigten nachvollziehen und berücksichtigen zu können, werden Gleichstellungsbeauftragte:r und Ansprechpartner:in am Campus Weihenstephan und am Campus Triesdorf bestellt (der Standort Straubing wird selbstverständlich bei allen Aspekten zur Gleichstellung mit betreut).

Das aktuell bestellte Team der Gleichstellung für nicht-wissenschaftlich Beschäftigte ist zum Berichts-Stichtag mit Frau Andrea Herzog als Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule und Herrn Jonas Gruber als Ansprechpartner für den Campus Weihenstephan und als Stellvertretung gemischt besetzt. Neben dem Gender-Mix ist das Team auch altersgemischt, um dadurch die Herausforderungen und Erfahrungen in verschiedenen Lebensphasen aus eigener Erfahrung mit in die Gleichstellungsarbeit an der HSWT einbringen zu können.

3.3 Frauenbeauftragte

Bei der Ausarbeitung und Umsetzung der Ziele und Maßnahmen zur Förderung der Gender-Balance in Forschung und Lehre wird die Hochschulleitung maßgeblich von den Frauenbeauftragten der Hochschule und der einzelnen Fakultäten unterstützt.

Die Frauenbeauftragten werden in ihrer Arbeit dauerhaft von einer Assistenz (50% Teilzeit; Campus Weihenstephan) und zusätzlich von einer finanzierten Assistenzstelle (50% Teilzeit; Campus Triesdorf) unterstützt. Projektbezogen werden weitere Personalmaßnahmen zur Unterstützung der Frauenbeauftragten befristet ergriffen. Diese Assistenzen sind organisatorisch beim Präsidialbüro angesiedelt.

2021 verabschiedete der Senat der HSWT das von Frauenbeauftragten und Hochschulleitung erstellte Konzept 'Gender Balance in Science 2021-2025', ein Konzept zur Förderung eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses in der Wissenschaft mit konkreten Ziel- und Maßnahmenplänen.

4. BESCHÄFTIGTENSTRUKTUR DER HOCHSCHULE UND GREMIENBESETZUNG

Zum Stichtag 31.12.2021 waren insgesamt 771 Mitarbeiter:innen an der Hochschule Weihenstephan-Triesdorf beschäftigt, davon 385 weibliche (50%) und 386 männliche Mitarbeiter:innen (50%). Hier wird ein ausgewogenes Verhältnis weiblicher und männlicher Beschäftigter mit einem jeweiligen hälftigen Anteil sehr deutlich.

Stichtag: 31.12.2021	Gesamt	davon-Frauen	davon-Männer	Anteil Frauen	Anteil Männer
Personal HSWT Gesamt	771	385	386	50%	50%
Nicht-wiss. Personal	440	263	177	60%	40%
Darunter befristet Beschäftigte	96	57	39	59%	41%
Darunter Teilzeitbeschäftigte	217	153	64	71%	29%

*Tabelle 1: Personalkennzahlen der HSWT nach Beschäftigung und Geschlecht
(Quelle: ZA1/ZA2 der HSWT)*

Die Gesamtbeschäftigtenzahl der HSWT splittet sich weiter auf in 331 wissenschaftlich Beschäftigte (43%) und 440 nicht-wissenschaftlich Beschäftigte (57%). Da dieses Konzept analog zum bayerischen Gleichstellungsgesetz für die nicht-wissenschaftlich Beschäftigten zu erstellen ist, beschränken sich die nachfolgende Ausführungen ausschließlich auf die nicht-wissenschaftlich Beschäftigten.

Grundsätzlich überwiegt bei der Geschlechterverteilung unter dem nichtwissenschaftlichen Personal an der Hochschule Weihenstephan-Triesdorf der Frauenanteil mit ca. 60% im Vergleich zum Männeranteil von rund 40%.



*Abbildung 1: Verteilung der nicht-wissenschaftlich Beschäftigten nach Geschlecht
(Quelle ZA1/ZA2 HSWT)*

Dieses Verhältnis von 60-40 bleibt bei der Betrachtung der Befristungen ebenfalls gleich. Wesentlich deutlicher unterscheidet sich erwartungsgemäß der Anteil von Teilzeitbeschäftigten mit 71% bei den Frauen zu nur 29% bei den Männern. Offensichtlich spiegeln sich hier die klassischen Muster der Rollenverteilung wider. Im weiteren Verlauf dieses Gleichstellungskonzeptes wird auf die Merkmale Befristungen und Teilzeitbeschäftigung noch näher eingegangen.

4.1 Befristung und Entfristung

An der Hochschule Weihenstephan-Triesdorf waren zum Stichtag 31.12.2021 von insgesamt 440 nicht-wissenschaftlich Beschäftigten 96 Personen befristet (57 Frauen, 39 Männer) und 344 Personen unbefristet (204 Frauen, 135 Männer) erfasst, demzufolge haben mit 22 % ca. ein Fünftel des Personals einen befristeten und 78% einen unbefristeten Arbeitsvertrag.

Wird das Merkmal der Befristung nach Geschlecht weiter differenziert, so bleiben die höheren Anteile von ca. 60% Frauen auch hier in einem entsprechenden Verhältnis (vgl. Abb. 2). Bei den Faktoren "Befristung" bzw. "Keine Befristung/unbefristet" ist kein signifikanter Unterschied zur generellen Geschlechterverteilung zu erkennen. Somit liegt hier in Bezug auf Chancengleichheit bei Ent-/Befristungen an der Hochschule Weihenstephan-Triesdorf eine weitgehende Ausgeglichenheit zwischen den Geschlechtern vor.

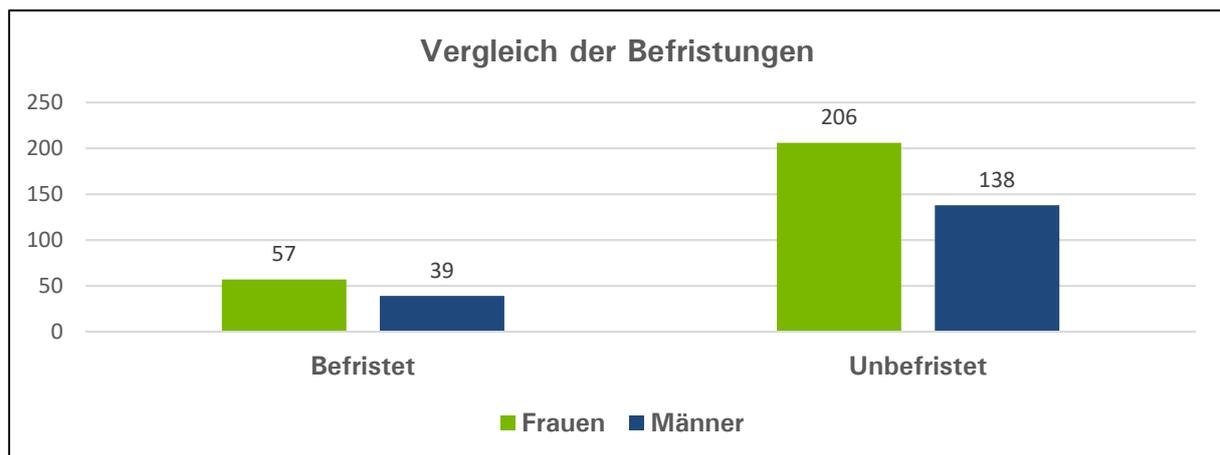


Abbildung 2: Verteilung der Nicht-wissenschaftlich Beschäftigten nach Geschlecht
(Quelle: ZA1/ZA2 der HSWT)

Im Jahr 2021 konnten insgesamt 10 Beschäftigte der HSWT entfristet werden, davon 7 männliche und 3 weibliche nicht-wissenschaftlich Beschäftigte.

4.2 Verbeamtungen

Von den 440 nicht-wissenschaftlich Beschäftigten der Hochschule Weihenstephan-Triesdorf sind nur ca. 10% verbeamtet, die restlichen 90% dieser Mitarbeiter:innengruppe befinden sich in einem Angestelltenverhältnis.

Ein interessanter Aspekt ist die Betrachtung der genderdifferenzierten Chancengleichheit beim Verhältnis von verbeamteten und angestellten Beschäftigten im nicht-wissenschaftlichen Bereich an der HSWT.

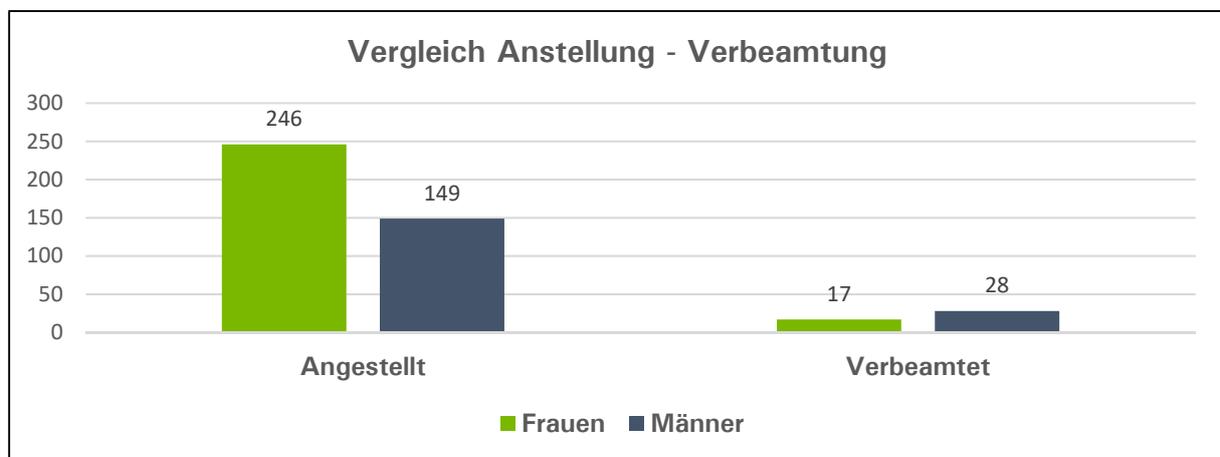


Abbildung 3: Verteilung der Nicht-wissenschaftlich Beschäftigten nach Verbeamtung und Geschlecht (Quelle: ZA1/ZA2 der HSWT)

Zum Stichtag 31.12.2021 waren 17 Frauen und 28 Männer aus dem wissenschaftsstützenden Bereichen verbeamtet. Hier ist mit einer Verbeamtungsquote männlicher Beschäftigten von 62% eine deutliche Verlagerung zu mehr verbeamteten Männern als Frauen (mit 38%) zu erkennen. Ursache hierfür könnte sein, dass Verbeamtungen im eher weiblich dominierten Verwaltungs-/Bibliotheksbereich nur selten möglich sind und sich im mehr männlich besetzten technischen Bereich leichter unproblematischer realisieren lassen.

4.3 Laufbahndifferenzierung

Für das nicht-wissenschaftliche Personal an der HSWT ist eine Mitarbeit in den folgenden Tätigkeitsgebieten möglich:

- Verwaltung,
- Technische Laufbahn sowie
- Bibliotheksdienst.

Die Verwaltungstätigkeit ist hier nicht nur auf die klassische Verwaltungsarbeit beschränkt, sondern ist etwas weiter gefasst. Auch Beschäftigte mit Aufgaben in den Zentren und Fakultäten zählen zu den Mitarbeiter:innen in der Verwaltung, obwohl diese eigentlich überwiegend beratende sowie pädagogische als auch IT-/MINT-Aufgaben wie die Erstellung multimedialer Lehr-/Lerntools wie z.B. Casts erledigen und zum Teil auch über eine naturwissenschaftliche und/oder IT-Ausbildungen verfügen.

Zur technischen Laufbahn gehören Einsatzbereiche wie z.B. Labormitarbeit, IT-Mitarbeit, Studiengangassistenten in MINT-Studiengängen, Facility Management usw. Der Bibliotheksdienst wurde vom Fachressort Haushalt mit der Stellenbewirtschaftung eigens aufgelistet und wird daher auch im Gleichstellungskonzept als eine eigene Laufbahn aufgeführt.

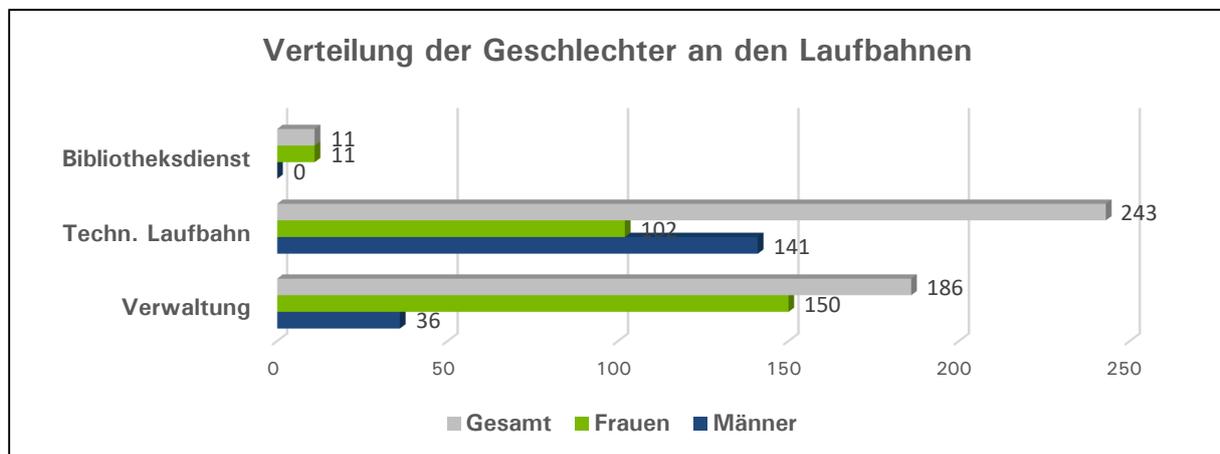


Abbildung 4: Geschlechtsverteilung bei den Laufbahnen an der HSWT
(Quelle: ZA1/ZA2 HSWT)

Erwartungsgemäß ist der Frauenanteil in der technischen Laufbahn mit 102 Frauen gegenüber 141 Männern geringer als der Anteil männlicher Beschäftigter.

Umgekehrt verhält es sich bei den Verwaltungsangestellten. Hier überwiegt der Frauenanteil mit 150 Frauen und nur 36 Männern deutlich. Dies spiegelt die rollengeprägte Berufswahl wider, bei welcher Männer eher technische Berufe bevorzugen und Frauen dazu neigen, MINT-Berufe eher zu vermeiden. In der Fortschreibung dieses Gleichstellungskonzeptes wird die weitere Entwicklung in Hinsicht auf Laufbahnwahl und Geschlecht beobachtet werden.

Bei der Zuordnung zu den Laufbahnen gilt es allerdings zu beachten, dass Mitarbeiterinnen, die zwar als Verwaltungsmitarbeiterin personaltechnisch geführt werden, durchaus Aufgaben in MINT-Bereichen erledigen (Bereiche E-Learning, Lernplattformen, Video-Produktionen, Blended Counseling usw.). Im Bibliotheksdienst sind zum Berichtsstichtag nur Frauen beschäftigt.

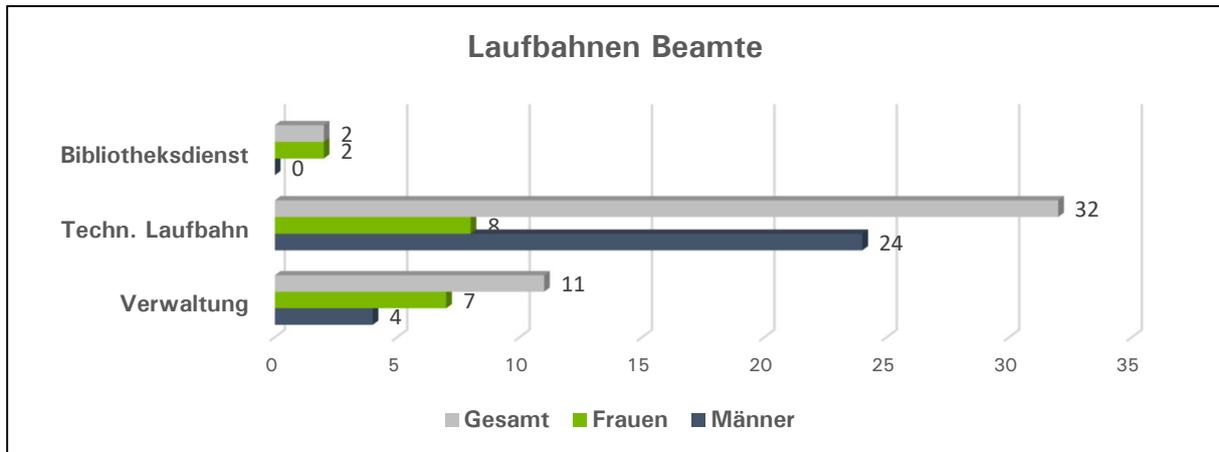


Abbildung 5: Tätigkeitsbereiche der nicht-wissenschaftlich verbeamteten Beschäftigten nach dem Geschlecht (Quelle: ZA1/ZA2 der HSWT)

Werden die verschiedenen Laufbahnen nach den Kriterien 'Verbeamtet' oder 'Angestellt' differenziert sind hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Verteilung keine großen Unterschiede zu erkennen. Die Laufbahnwahl ist bei verbeamtet und angestellt Beschäftigten prozentual ungefähr vergleichbar. Die Unterschiede bei der Wahl zur Verwaltung oder technischen Laufbahn differiert jedoch innerhalb der Geschlechter ebenso deutlich wie in der Zusammenstellung der Geschlechteranteile an den Laufbahnen der nicht-wissenschaftlich Beschäftigten insgesamt.

Vergleichbar zum Verhältnis von 62% männlichen Beamten und 38% Beamtinnen ist auch das generelle Geschlechter-Verhältnis in den Laufbahnen der angestellten nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiter.

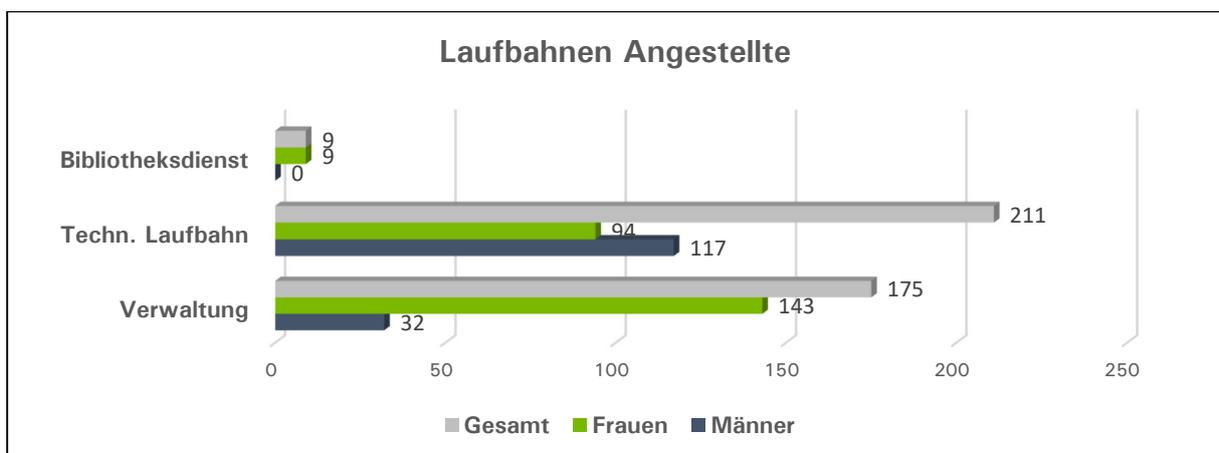


Abbildung 6: Tätigkeitsbereiche der nicht-wissenschaftlich angestellten Beschäftigten nach dem Geschlecht (Quelle: ZA1/ZA2 der HSWT)

4.4 Eingruppierungen



Abbildung 7: Prozentuale Aufteilung der nicht-wiss. Beschäftigten in die 4 Qualifikationsebenen der 440 nicht-wiss. Mitarbeiter:innen (Quelle: ZA1/ZA2 der HSWT)

85% der nicht-wiss. Beschäftigten der HSWT sind zu annähernd gleichen Anteilen in den Qualifikationsebenen Q3 und Q1 eingruppiert, 10% in der untersten Ebene und nur 5% sind im höheren Dienst beschäftigt.

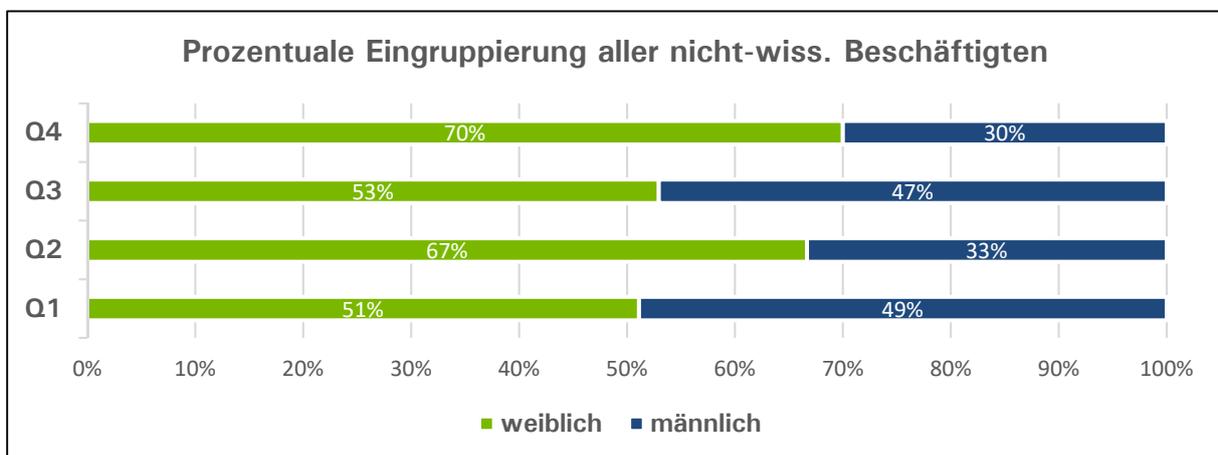


Abbildung 8: Eingruppierungen in Qualifizierungsebenen der 440 nicht-wiss. Beschäftigten (Quelle: ZA1/ZA2 der HSWT)

Nahezu identisch ist das Geschlechterverhältnis in der untersten Q1-Ebene sowie in der Q3-Ebene. Am auffälligsten divergiert die Quote in der obersten Qualifizierungsebene Q4 mit 70% zugunsten der Frauen. Hauptsächliche Tätigkeitsbereiche in der Q2-Ebene liegen im administrativ-verwaltungstechnischen Sektor, was den höheren Anteil der Frauen erklären könnte.

Insgesamt lässt sich bei den Eingruppierungen keine Benachteiligung von Frauen erkennen. Stellen im höheren Dienst sind sogar deutlich mit mehr Frauen als Männern besetzt.

4.5 Vollzeit/Teilzeit

Die Kategorisierung der nicht-wissenschaftlich Beschäftigten nach dem Umfang der Arbeitsstunden zeigt eine relativ ausgewogene Verteilung zwischen Vollzeit- und Teilzeit-Beschäftigung.

Mit 213 von 440 nicht-wissenschaftlich Beschäftigten an der HSWT arbeiten ca. 51% in Vollzeit und 49% in Teilzeit. Hiervon fallen 71% auf weiblich und 29% auf männlich Beschäftigte.

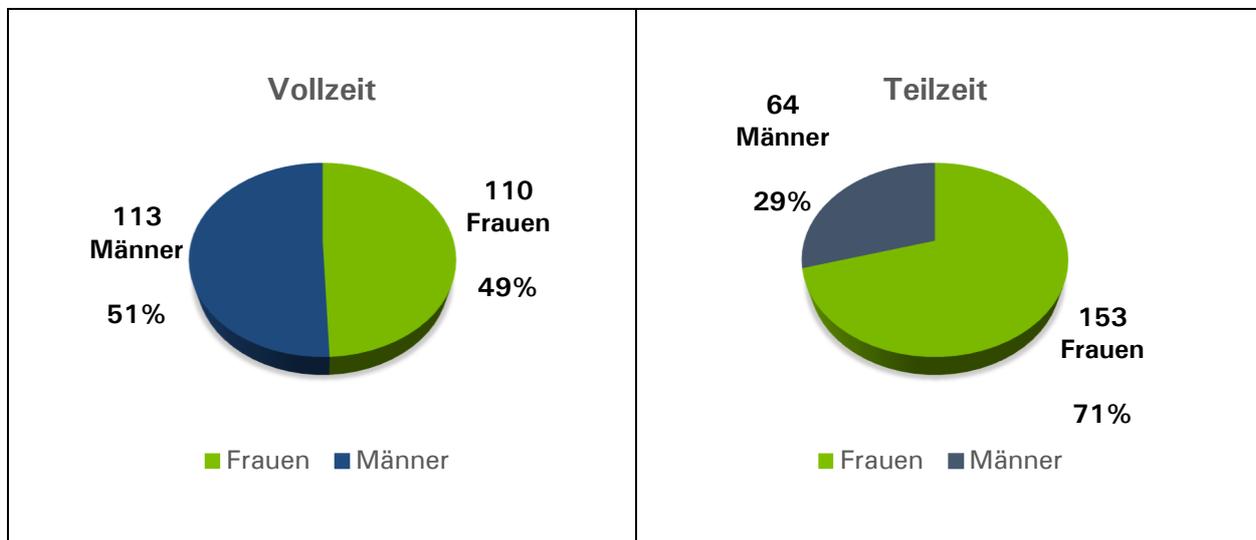


Abbildung 9: Verteilung der nicht-wissenschaftlichen Voll- und Teilzeit-Arbeitskräfte nach Geschlecht (Quelle: ZA1/ZA2 der HSWT)

Mit 213 von 440 nicht-wissenschaftlich Beschäftigten an der HSWT arbeiten ca. 51% in Vollzeit und 49% in Teilzeit. Hiervon fallen 71% auf weiblich und 29% auf männlich Beschäftigte.

Die Verteilung des Arbeitsumfangs bei den Frauen verlagert sich zu 58% auf Teilzeit- und 42% Vollzeittätigkeit. Demgegenüber arbeiten nur 36% der männlichen Beschäftigten in Teilzeit, 64% in Vollzeit.

Die klassische Rollenverteilung von Männer und Frauen zeigt sich auch an der HSWT deutlich. Bei der Betrachtung des Beschäftigungsumfangs wird eine klare höhere Teilzeitquote bei den Frauen deutlich.

Interessant ist, dass fast ein Drittel des männlichem Personal in Teilzeit arbeitet. Ursache könnte der zunehmende Trend sein, dass immer mehr Männer sich die Erziehungszeiten mit

ihren Partnerinnen teilen, wie im folgenden Kapitel die Betrachtung der Erziehungszeit zeigen soll. Ein weiterer Grund könnte auch die Tatsache sein, dass einige Beschäftigte neben der Festanstellung bei der HSWT nebenberuflich eine selbständige Tätigkeit ausüben. Auch die zeitaufwendige Pflege von Angehörigen (Elder Care) wird meistens von Frauen geleistet, was ebenfalls ein Grund für die vermehrte Teilzeit-Tätigkeit sein kann.

Die Zunahme des Interesses von Männern an Teilzeit-Arbeit sollte in der Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts weiterhin genauer beobachtet werden.

4.6 Elternzeit

Zum Stichtag 31.12.2021 waren 25 nicht-wissenschaftlich Beschäftigte in Elternzeit (ca. 6%), davon 17 Frauen und 8 Männer. Statistisch gesehen liegt die Quote des männlichen Elternteils in Erziehungszeit mit über 30% deutlich über dem statistischen Bundestrend von 27% im Jahr 2020 (Destatis 2021).

In der Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts sollte auch die Bezugsdauer des Elterngeldes der Beschäftigten der HSWT unter Gender-Aspekten genauer analysiert und differenziert werden.

4.7 Telearbeit / Mobiles Arbeiten

Zur Realisierung einer individuellen Work-Life-Balance des Personals wird als eine Maßnahme den Mitarbeiter:innen die Möglichkeit zur Telearbeit bzw. zum mobilen Arbeiten in Arbeitsbereichen gegeben, soweit es das jeweilige Tätigkeitsprofil es zulässt und keine dienstlichen Belange dem entgegenstehen. Hierzu wurde eine Dienstvereinbarung erarbeitet und im Herbst 2021 beschlossen, die kontinuierlich überprüft und an aktuelle Trends und Erfordernisse angepasst wird.

Ziel dieser Dienstvereinbarung ist es, durch die zeitliche und räumliche Flexibilisierung der Arbeitsorganisation den Beschäftigten eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und individueller Lebensführung zu ermöglichen, die Arbeitsqualität und -leistung zu verbessern und durch mehr Selbstverantwortung des Personals bei der Gestaltung und Durchführung der Arbeit eine höhere Arbeits- und Ergebniszufriedenheit zu erreichen.

Gemäß dieser Dienstvereinbarung zur Telearbeit können Mitarbeiter:innen bis zu 50% ihrer

Arbeitszeit im Home-Office verrichten; je nach Flexibilitätswunsch ist dies in Abstimmung zwischen Mitarbeiter:in und Vorgesetzter/Vorgesetztem an bestimmten Wochentagen, aber auch flexibel sowie auch an halben Tagen möglich. In Zeiten von Corona mit besonderen hygienischen Anforderungen wird die Möglichkeit in Anlehnung an die bayerische Hygieneschutzverordnung noch großzügiger gehandhabt und so viel wie möglich der Arbeit von zu Hause aus getätigt werden (siehe nächste Seite).

Wegen der derzeit coronabedingten großzügigen Regelung zum mobilen Arbeiten haben zum Stichtag 31.12.2021 bisher nur ca. 21% der nicht-wissenschaftlich Beschäftigten die Möglichkeit genutzt, im Rahmen der Dienstvereinbarung von zu Hause aus zu arbeiten. Dieser Anteil berücksichtigt - wie bereits erläutert - nur die formell beantragte Telearbeit über die Dienstvereinbarung.

Mit Wegfall der coronabedingten Regelung zum Home-Office wird ein großer Anstieg an formalen Anträgen zur Genehmigung von Telearbeit erwartet. Ein genehmigter Antrag zur Telearbeit hat in der Regel dann eine Gültigkeitsdauer von 2 Jahren und verlängert sich danach automatisch jeweils um ein Jahr, wenn Mitarbeiter:in und Vorgesetzte:r den Vertrag nicht kündigen.

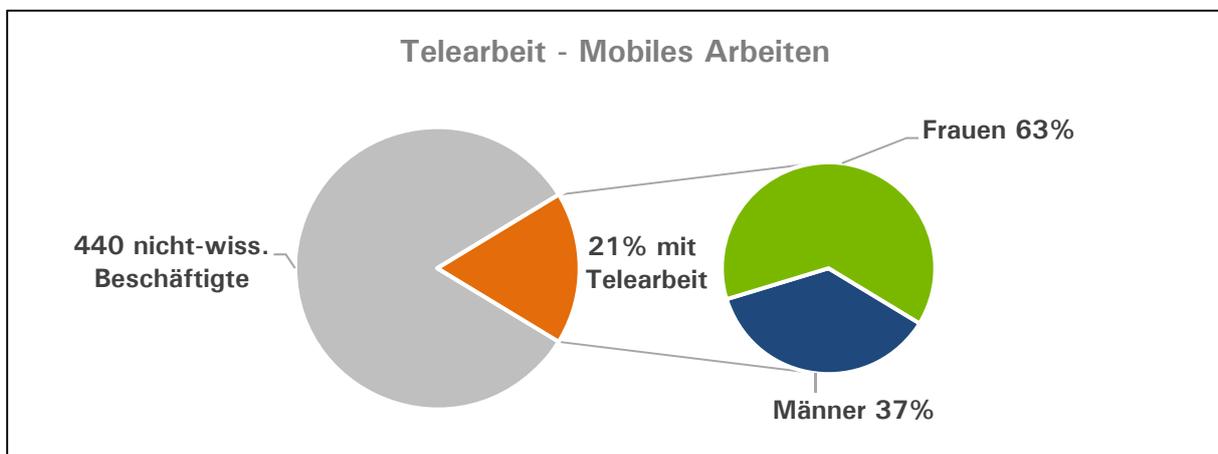


Abbildung 10: Anteil formell beantragter Telearbeit nicht-wissenschaftlich Beschäftigter nach Geschlecht (Quelle: ZA1/ZA2 der HSWT)

Ein pandemiebedingtes Arbeiten im Home-Office, das nicht extra formell beantragt und pro Einzelfall genehmigt werden musste, wurde hier nicht miterfasst. Wie beschrieben, können die Mitarbeiter:innen analog zur Corona-Hygieneverordnung des Freistaates Bayern in Absprache mit ihren Vorgesetzten den Arbeitsort wählen ohne einen formalen Antrag stellen zu müssen.

Die Möglichkeit der Telearbeit mit regulärem Antrag wird von Frauen mit einem Anteil von fast 2/3 mehr genutzt als von Männern, was wohl mit der Betreuung eigener Kinder oder Elder Care durch die Frauen zu erklären ist.

4.8 Höhergruppierungen und Leistungsprämien

Im Jahr 2021 gab es 20 Höhergruppierungen und 3 Verbeamtungen unter dem nicht-wissenschaftlichen Personal. Hiervon fielen 57% auf Frauen (43% auf Männer), was ungefähr auch der geschlechtermäßigen Verteilung der beiden Geschlechter an der HSWT entspricht.

Die Leistungsprämien wurden auf Vorschlag der Vorgesetzten sowie auf Anregung durch den Personalrat erstmals auch auf Vorschlag von Kolleginnen und Kollegen an Beschäftigte der HSWT vergeben.

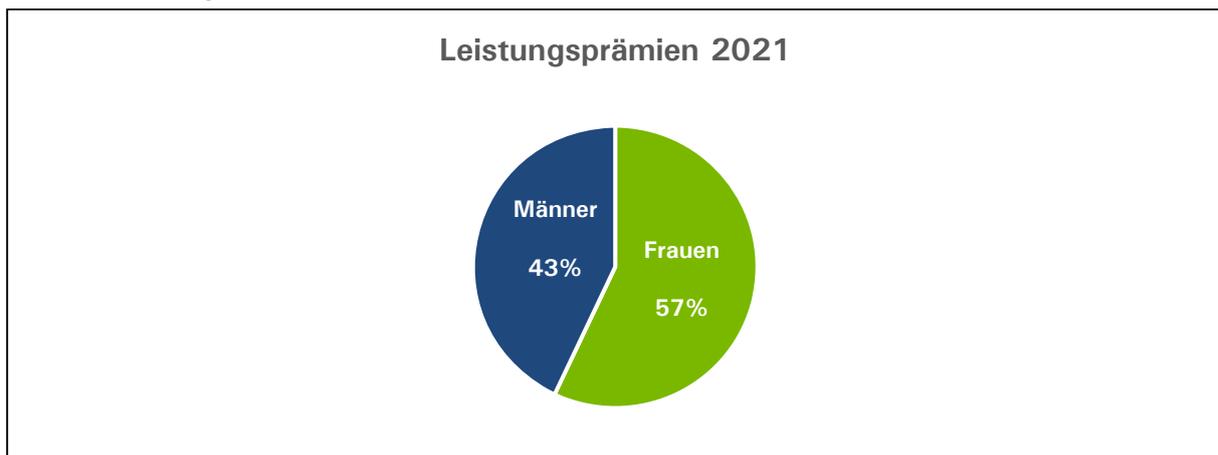


Abbildung 11: Anteil an nicht-wissenschaftlich Beschäftigte vergebene 144 Leistungsprämien nach Geschlecht (Quelle: ZA1/ZA2 der HSWT)

Es wurden im Jahr 2021 insgesamt 144 Leistungsprämien vergeben, davon 65 an Frauen (57%) und 49 an Männer (43%).

Die Vergabe der Leistungsprämien erfolgte zum einen auf Vorschlag der direkten Vorgesetzten. Ferner konnten auch innerhalb eines Teams Kolleginnen und Kollegen für den Erhalt einer Leistungsprämie vorgeschlagen werden.

4.9 Stellenausschreibungen, Einstellungen mit Eingruppierungen

Im Berichtsjahr 2021 wurden 75 Stellenausschreibungen für nicht wissenschaftlich Mitarbeitende veröffentlicht.

Hieraus erfolgten insgesamt 66 Einstellungen, davon 51 befristet und 15 unbefristet. Es wurden 33 Frauen und 33 Männer eingestellt; somit liegt also eine vollkommene Ausgewogenheit bezüglich der Geschlechter vor.

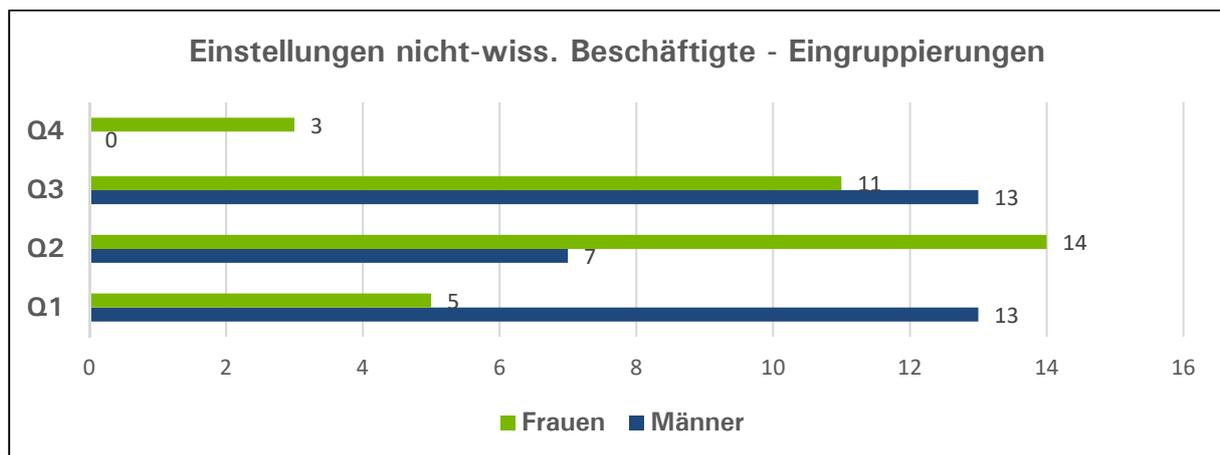


Abbildung 12: Einstellungen von 66 nicht-wissenschaftlich Beschäftigter im Jahr 2021 nach Qualifikationsebene und Geschlecht (Quelle: ZA1/ZA2 der HSWT)

Beamte beziehungsweise Beamtinnen wurden 2021 nicht eingestellt.

Die Einstellungen - differenziert nach Geschlecht, Befristung und Eingruppierung - werden nach der jeweiligen Eingruppierung (E) in folgende Qualifikationsebenen (Q) zusammengefasst:

- Qualifikationsebene Q1: Eingruppierungsebene E1 - E4
- Qualifikationsebene Q2: Eingruppierungsebene E5 - E8
- Qualifikationsebene Q3: Eingruppierungsebene E9 - E12
- Qualifikationsebene Q4: Eingruppierungsebene E13 - E15

Die meisten Einstellungen erfolgten mit 24 in der Zahl unabhängig vom Geschlecht in der Q3-Ebene, die wenigsten mit insgesamt 3 in der Q4-Ebene.

Während in der Q1-Ebene deutlich mehr Männer eingestellt wurden, dreht sich dies in der Q2-Ebene fast annähernd um. In der obersten Qualifikationsebene Q4 wurden im Berichtsjahr 2021 nur Frauen eingestellt.

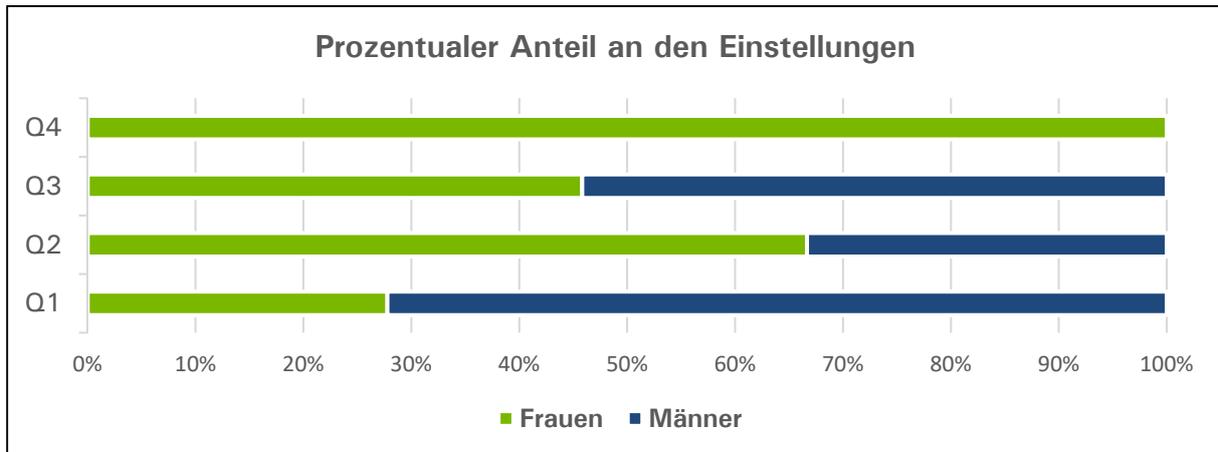


Abbildung 13: Anteil der im Jahr 2021 66 eingestellten nicht-wissenschaftlich Beschäftigten nach Qualifikationsebene und Geschlecht (Quelle: ZA1/ZA2 der HSWT)

Somit lässt sich bei der Einstellungspraxis im Jahr 2021 insgesamt eine Ausgewogenheit bei der Einstellung von Frauen und Männer an der Hochschule Weihenstephan-Triesdorf festhalten.

Interessant ist es zu prüfen, ob es hinsichtlich befristeter und unbefristeter Einstellungen geschlechtermäßige Unterschiede auffallen. Im Berichtsjahr 2021 wurden insgesamt 15 Beschäftigte unbefristet eingestellt, davon 7 Frauen und 8 Männer, was eine geschlechtermäßige Ausgewogenheit bestätigt. Befristet wurden im Jahr 2021 insgesamt 51 Personen an der HSWT eingestellt, davon 26 Frauen und 25 Männer.

Es zeigt sich also auch bei diesem Kriterium eine deutliche Ausgewogenheit bezüglich der Geschlechter.

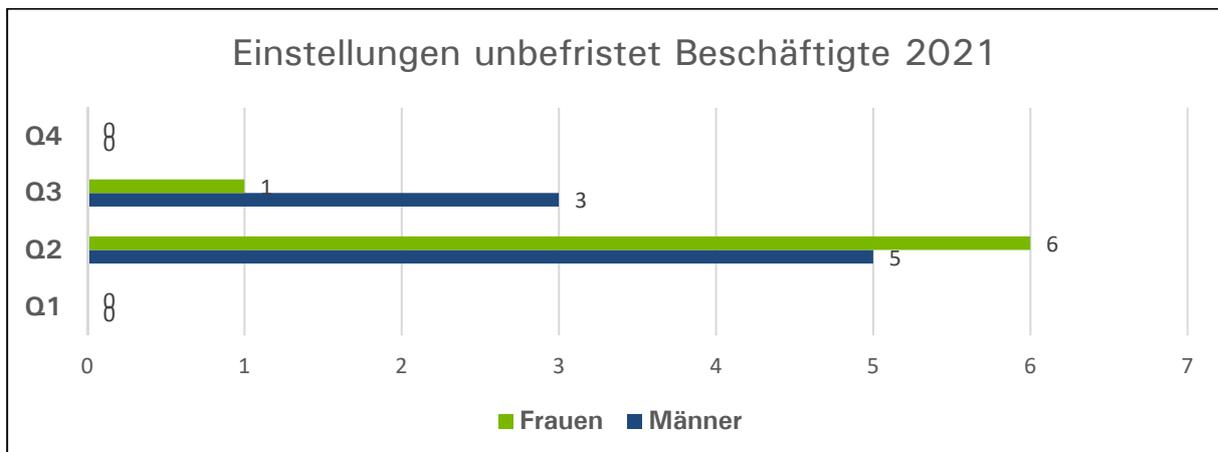


Abbildung 14: Anteil der im Jahr 2021 15 unbefristet eingestellten nicht-wissenschaftlich Beschäftigten nach Qualifikationsebene und Geschlecht (Quelle: ZA1/ZA2 der HSWT)

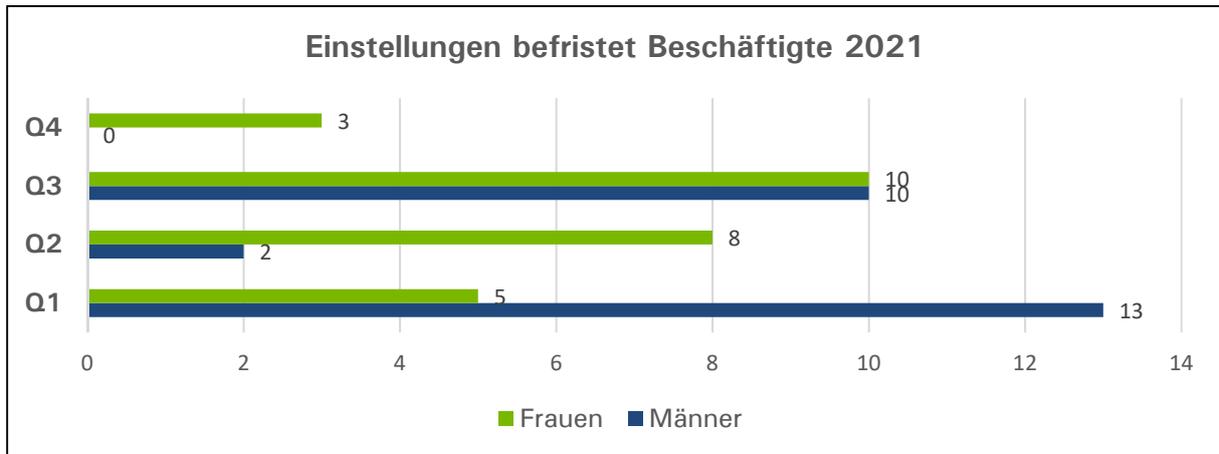


Abbildung 15: Geschlechtsspezifische Differenzierung der 51 Einstellungen von befristet Beschäftigten nach Qualifizierungsebenen (Quelle: ZA1/ZA2 HSWT)

Während in der höchsten Qualifizierungsebene Q4 nur Frauen eingestellt wurden, waren die Männer in der niedrigsten Qualifizierungsebene Q1 deutlich in der Überzahl. Das Verhältnis in der Q3-Ebene zwischen Frauen und Männer ist gleich.

Die Stellenbesetzungen erfolgen grundsätzlich unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. In den Stellenausschreibungen wird extra darauf hingewiesen, dass die Bewerbung von Frauen ausdrücklich erwünscht ist.

Den Bewerberinnen und Bewerbern wird ferner die Möglichkeit der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten am Bewerbungsverfahren angeboten.

4.10 Besetzungsquoten von Frauen und Männer in Gremien

Die Besetzung der Gremien wird durch das Bayerische Hochschulgesetz bzw. das bayerische Gleichstellungsgesetz geregelt.

Entsprechend hierzu ist für das nicht wissenschaftliche Personal jeweils ein Sitz in den Gremien des Senats, Hochschulrats und Fakultätsrat mit Vertretung vorgesehen. Diese sowie der Schwerbehindertenvertretung werden von den nicht-wissenschaftlich Beschäftigten gewählt.

Gleichstellungsbeauftragte und die Vertretung werden von der Dienststelle bestellt.

Tabelle 2: Überblick über die Besetzung von Gremien insgesamt

	Frauen	Männer
Schwerbehindertenvertretung	2	1
Gleichstellung	1	1
Senat	0	1
Personalrat	4	5
Mitglieder im Fakultätsrat	3	3
Summe	10	11

Quelle: Zusammenstellung aus den internen Daten der HSWT-Website

Insgesamt erscheint die Besetzung der Vertretungsämter hinsichtlich der Geschlechter mit 10 Frauen und 11 Männern ziemlich ausgewogen.

Bis auf die Besetzung der Gleichstellung, die analog zum bayerischen Gleichstellungsgesetz durch Bestellung vollzogen wird, erfolgte die Besetzung dieser Gremien bzw. Personalvertretungen in Form einer Wahl mit Stimmabgabe durch die nicht-wissenschaftlich Beschäftigten der HSWT. Sehr positiv fällt auf, dass bei der Gleichstellung die Bestellung paritätisch an eine Frau und an einen Mann erfolgt ist, wodurch die Interessenvertretung beider Geschlechter gewahrt wird.

5. BESTEHENDE MASSNAHMEN ZUR GLEICHSTELLUNG

Eine 2015 von der Hochschulleitung eingerichtete Diversity-Arbeitsgruppe befasst sich über den Genderaspekt hinaus die Themen Chancengleichheit, physische und psychische Resilienz, sowie Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie. Die Leitung und Zusammensetzung der Arbeitsgruppe obliegt dem Vizepräsidium für Internationales und Diversity.

5.1 Organisatorisch institutionelle Maßnahmen

Zur Umsetzung des bayerischen Gleichstellungsgesetzes hat die HSWT folgende institutionelle Maßnahmen ergriffen:

- Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und des Ansprechpartners für Gleichstellungsfragen. Hier wurde gezielt ein alters- und gender-gemischtes Team bestellt, um sowohl die Belange und Perspektiven weiblicher als auch männlicher sowie älterer und jüngerer Beschäftigter einfließen zu lassen

- Team Gender & Diversity unter der Leitung des Vizepräsidenten Prof. Dr. Lorz mit Informationen, Infokampagnen und Richtlinien zu Gleichstellung & Chancengleichheit sowie zum Schutz vor Diskriminierung, sexueller Gewalt und Belästigung
- Zusammenarbeit und regelmäßiger Austausch der Gleichstellungsbeauftragten mit der Kanzlerin, der Personalabteilung, dem Personalrat sowie der Schwerbehindertenvertretung und sonstigen relevanten Beauftragten, Gremien und Institutionen
- Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten am quartalsmäßig stattfindenden Gespräch zwischen Personalrat, Personalabteilung, Schwerbehindertenvertretung und der Kanzlerin
- Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in strukturelle und organisatorische Maßnahmen der Hochschule, die gleichstellungsrelevant sind, z.B. Dienstvereinbarung Telearbeit
- Erstellung des gesetzlich geforderten Gleichstellungskonzepts der HSWT durch die Gleichstellungsbeauftragte ab Mai/Juni 2021 zum Stichtag 31.12.2021.
- Kontinuierliche Informationen der Personalabteilung an die Gleichstellungsbeauftragte über personelle Maßnahmen wie z.B. Einstellungen und Höhergruppierungen
- Bekanntmachung von allgemeinen Informationen zur 'Vereinbarkeit von Familie und Beruf' sowie 'Chancengleichheit' im Intranet der HSWT und im Rahmen der Personalversammlung sowie Beratung von Beschäftigten
- Sensibilisierung zur geschlechterspezifischen Sichtweise und Verwendung einer gendergerechten Sprache

5.2 Gleichstellungsfördernde Maßnahmen

Für Beschäftigte der HSWT wurden folgende gleichstellungsrelevante Maßnahmen initiiert und befinden sich im Umsetzung:

- Flexible Arbeitszeiten mit Zeitkorridor der gleitenden Arbeitszeit zwischen 06.30 Uhr bis 20.00 Uhr Montag bis Freitag. Vollzeitkräfte müssen innerhalb dieses Rahmens an einem Arbeitstag mindestens 4 Stunden und Teilzeitkräfte mindestens 2 Stunden ihre Arbeit verrichten; maximal können 10 Stunden pro Tag gearbeitet werden
- Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung für weibliche und männliche Beschäftigte, auch auf Wunsch der Beschäftigten vorübergehend, soweit keine dienstlichen Belange entgegenstehen
- Dienstvereinbarung zur Möglichkeit der Mitarbeiter*innen zur alternierenden Telearbeit bzw. zum Home-Office für bis zu 50% der Arbeitszeit sowie Flexitage, die vom direkten Vorgesetzten über eine Mailanfrage genehmigt werden können
- Zahlreiche Angebote zum Gesundheitsmanagement (z.B. Infos, Fortbildungen, bewegte

Pause usw.) und Wiedereingliederung von Beschäftigten nach Krankheit (BEM)

- Umfragen und Workshops aus dem Programm "HSWT bewegt" zu den Themen Gesundheit und Mitarbeiterzufriedenheit. Hieraus Erarbeitung von weiteren Angeboten
- Geschlechtersensible Sichtweise / Gendergerechte Stellenausschreibungen. Vor der Ausschreibung wird die Teilzeitfähigkeit der Stelle geprüft. Die Stellenausschreibungen sollen alle Geschlechter ansprechen (w/ m/ d)
- Frauenparkplätze in beleuchteten Zonen, die sich aus Sicherheitsgründen nahe an den Hochschulgebäuden befinden
- Stellenausschreibungen mit dem Hinweis, dass die Bewerbung von Frauen ausdrücklich begrüßt wird
- Interne Stellenausschreibungen zur Personalentwicklung bzw. für derzeit befristet Beschäftigte sowie für Beschäftigte zur persönlichen Weiterentwicklung
- Unterstützung bei der Kinderbetreuung (z.B. Krippenplätze für Kinder von HSWT-Beschäftigten, Ferienbetreuung)
- Die Beschäftigten haben die Möglichkeit, an allgemeinen Fort- und Weiterbildungen teilzunehmen (sowohl präsent als auch online). Ferner werden abteilungs- und aufgabenspezifische Seminare angeboten

6. BEURTEILUNG DER IST-SITUATION

Insgesamt verfügt die Hochschule Weihenstephan-Triesdorf über zahlreiche Strukturen zur Herstellung von Chancengleichheit und Gendergerechtigkeit (siehe Kap. 3 und 5). Die Hochschulleitung sowie die Fakultäten und Einrichtungen der Hochschule unterstützen zahlreiche Maßnahmen zur Chancengleichheit und Gendergerechtigkeit.

Auch für die nicht-wissenschaftlich Beschäftigten werden kontinuierlich Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Verwirklichung einer individuellen Work-Life-Balance initiiert und fortentwickelt. Hier arbeiten Hochschulleitung, Personalabteilung, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung und die Gleichstellungsbeauftragte eng und regelmäßig zusammen.

Die zahlenmäßige Ausgewogenheit des Personals insgesamt mit jeweils hälftigem Anteil an weiblichen und männlichen Beschäftigten zeigt auf den ersten Blick eine scheinbare Ausge-

wogenheit. Wird jedoch nach wissenschaftlich und nicht wissenschaftlich Beschäftigten differenziert, verschiebt sich die Quote hin zu einem Überhang von Frauen mit einem Anteil von 60%. Unter dem Kriterium der gehaltmäßigen Vergütung und der unterschiedlichen Einstufung in Entgeltgruppen des TV-L wird deutlich, dass wie im Generellen auch an der HSWT mehr Frauen in schlechter dotierten Bereichen arbeiten als Männer.

Die Frauen im nicht-wissenschaftlichen Bereich arbeiten mit 80% deutlich mehr als Männer mit einem Anteil von 20% in der Verwaltungslaufbahn, während in der technischen Laufbahn mit 58% mehr Männer als Frauen (42%) tätig sind. Hier wird auch an der HSWT die Tatsache deutlich, dass Frauen immer noch weniger sog. MINT-Berufe wählen als Männer.

Bei Höhergruppierungen und Leistungsprämien kann keine deutliche Verlagerung zu einem Geschlecht gesehen werden. Hier fällt die Vergabe weitgehend genderneutral aus.

Bei den nicht-wissenschaftlich Beschäftigten fällt allerdings die ungleiche Quoten bei Verbeamtungen (38% Frauen, 62% Männer) auf. Ursache könnte der höhere Männeranteil in der technischen Laufbahn sein.

7. KÜNFTIGE ZIELSETZUNGEN UND INITIATIVEN

Damit die Hochschule Weihenstephan-Triesdorf auch künftig im Zuge von Gleichstellungsaspekten und vor allem im Sinne eines positiven Employer Branding in dem "War of Talents" ein attraktiver Arbeitgeber ist, sollten die bereits bestehenden Maßnahmen kontinuierlich weiterentwickelt, gegebenenfalls aktualisiert und ausgebaut werden.

Strukturell personelle Maßnahmen könnten dabei sein, bei Verbeamtungen künftig vermehrt auf eine ausgewogene Quote von Frauen und Männern zu achten. Eine weitere Empfehlung ist es, verstärkt Anstrengungen zu unternehmen, im Zuge der Personalentwicklung Frauen für eine Laufbahn im technischen Bereich zu motivieren und entsprechend zu fördern.

Die Möglichkeit eines Sabbatjahres für das nicht-wissenschaftliche Personal wäre den Beschäftigten eine Hilfe zur Betreuung der Kinder sowie zur Pflege von Angehörigen sowie zur Ermöglichung eines vorzeitigen Ruhestands. Auch die Verwirklichung individueller Wünsche im Zuge einer Auszeit vom Berufsalltag hätte eine positive Wirkung auf die Zufriedenheit des HSWT-Teams.

Zur Schaffung von mehr Transparenz bei organisatorischen Abläufen sowie im Sinne einer

Team-Kultur wären mehr Fortbildungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter förderlich. Hier kann ein moderierter kollegialer Austausch sowohl beim Know-How-Transfer als auch bei der Förderung des Zusammenhalts deutlich zu einem verstärkten "Wir-Gefühl" und miteinander beitragen, bevorzugt auch campusübergreifend.

Wünschenswert wäre es, im Zuge der derzeitigen Novellierung des bayerischen Gleichstellungsgesetzes mit dem momentan alleinigen Fokus auf die Chancengleichheit von Frauen und Männer in der Arbeitswelt künftig auch Diversity-Themen wie altersgemischte Teams, interkulturelle Zusammenarbeit usw. in die Gleichstellungsarbeit einbeziehen zu können.

Mit den aktuellen Trends der Globalisierung, Digitalisierung und Wandlung von Arbeitskulturen verbunden mit den Herausforderungen des Klimawandels kann auch die Gleichstellung bei der Verknüpfung attraktiver Rahmenbedingungen für Beschäftigte mit modernen Arbeitswelten ihren Betrag leisten und die Flexibilisierung von Arbeit in Bezug auf Ort, Zeit und Raum fördernd unterstützen (Home-Office, flexibler Zeitrahmen, selbstgesteuertes Arbeiten usw.).

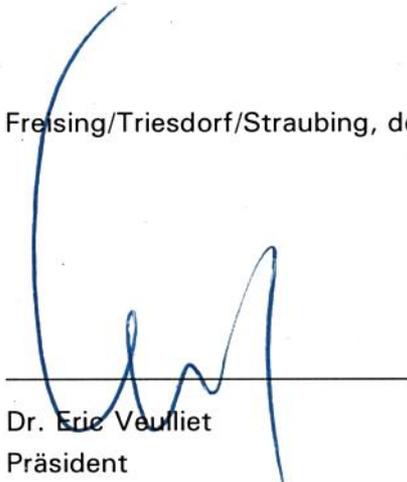
Mitarbeiterfreundliche Arbeitsbedingungen mit sinnstiftenden Aufgaben und einem guten Betriebsklima stellen die Basis für die Identifikation des Personals mit der HSWT als Arbeitgeber dar und bietet somit allen Beteiligten eine Win-Win-Situation.

Zusammenfassend kann man festhalten, dass die Hochschule Weihenstephan-Triesdorf viele Aspekte und Maßnahmen im Sinne der Gleichstellung von Frauen und Männern erfüllt und stetig weiterentwickelt.

8. FORTSCHREIBUNG UND INKRAFTTRETEN

Das vorliegende Gleichstellungskonzept wird kontinuierlich, in einem Turnus von jeweils 5 Jahren ab Inkrafttreten fortgeschrieben. Nach der Hälfte der Laufzeit wird analog zum bayer. Gleichstellungsgesetz eine tabellarische Datenübersicht über die Anteile von Frauen und Männern bei Voll- und Teilzeittätigkeit, Einstellung, Beförderung sowie Höhergruppierung erstellt. Dieses Gleichstellungskonzept tritt am 01.07.2022 in Kraft und gilt für einen Zeitraum von 5 Jahren.

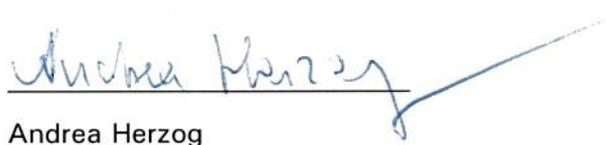
Freising/Triesdorf/Straubing, den



Dr. Eric Veulliet
Präsident



Dr. Karla Sichelschmidt
Kanzlerin



Andrea Herzog
Gleichstellungsbeauftragte

9. QUELLEN

1. Bayerisches Gleichstellungsgesetz (BayGIG) vom 24. Mai 1996 (GVBl. S. 186, BayRS 2039-1-A), zuletzt geändert durch Gesetz vom 23. Mai 2006 (GVBl. S. 292)
2. Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG) vom 23.05.1949 Art. 3, zuletzt geändert durch Art. 1 u. 2 Satz 2 2 des Gesetzes vom 29. September 2020 (BGBl. I S. 2048)
3. Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern [Hrsg.] (2000): Arbeitshilfe zur Umsetzung der Art. 16 -19 des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes. Bayerisches Staatsministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen. München
4. Statistisches Bundesamt - Destatis (2021): Elterngeld 2020: Väteranteil steigt auf knapp 25 %. Pressemitteilung Nr. 146 vom 25. März 2021. Wiesbaden.
5. Personaldaten von den Zentralabteilungen 1 (Personal) und 2 (Haushalt und Stellenbewirtschaftung) der Hochschule Weihenstephan-Triesdorf

10. ANHANG

Sämtliches Datenmaterial zu diesem Konzept wurde von den Zentralabteilungen ZA1 und ZA2 der Hochschule wie folgt geliefert.

Anh. Tabelle 1: Personalstruktur zum 31.12.2021 (Quelle: ZA1/ZA2 HSWT)

Stichtag: 31.12.2021	Gesamt	w	m	w- prozentual	m- prozentual
Personal HSWT gesamt	771	385	386	50%	50%
nicht-wiss. Personal	440	263	177	60%	40%
darunter befristete Beschäftigte	96	57	39	59%	41%
darunter Teilzeitbeschäftigte	217	153	64	71%	29%
Stichtag: 31.12.2021		w	m	Frauen	Männer
nicht-wiss. Personal	440	263	177	60%	40%
Beamte	45	17	28	38%	62%
<i>Verwaltung</i>	11	7	4	64%	36%
<i>Techn. Laufbahn</i>	32	8	24	25%	75%
<i>Bibliotheksdienst</i>	2	2	0	100%	0%
Arbeitnehmer	395	246	149	62%	38%
<i>Verwaltung</i>	175	143	32	82%	18%
<i>Techn. Laufbahn</i>	211	94	117	45%	55%
<i>darunter Bibliotheksdienst</i>	9	9	0	100%	0%
nicht-wiss. Beschäftigte befristet	96	57	39	59%	41%
nicht-wiss. Beschäftigte unbefristet	344	206	138	60%	40%
Telearbeit	93	59	34	63%	37%
Erziehungszeiten / Elternezeit etc	25	17	8	68%	32%
Teilzeitbeschäftigte	217	153	64	71%	29%
Einstellungen 01.01.21-31.12.21	62	34	28	55%	45%

Anh. Tabelle 2: Beförderungen in 2021 (Quelle: ZA1/ZA2 HSWT)

m/w	TrfGr (2021)	alt (2020)	
w	E8	E6	
m	E7	E6	
w	E8	E6	
m	E13	E12	
m	A11	A10	
m	E13	E12	
w	E10	E9B	
w	E11	E10	
w	E13	E12	
w	E8	E6	
m	A11	A10	
w	A10	E10	
w	E11	E10	
w	E12	E10	
m	A11	A10	
m	A11	A10	
w	E8	E6	
m	A10	E10	verbeamtet
w	A10	E10	verbeamtet
w	E11	E10	
w	E13	E12	
m	A10	E10	verbeamtet
m	E13	E12	
w	13	57%	
m	10	43%	
gesamt:	23	100%	

Anh. Tabelle 3: Laufbahnentwicklung 2021 (Quelle: ZA1/ZA2 HSWT)

Laufbahnen			
	Gesamt	Frauen	Männer
Insgesamt			
Verwaltung	186	150	36
Techn. Laufbahn	243	102	141
Bibliotheksdienst	11	11	0
Summe	440	263	177
Beamte	Gesamt	Frauen	Männer
Verwaltung	11	7	4
Techn. Laufbahn	32	8	24
Bibliotheksdienst	2	2	0
Summe	45	17	28
Angestellte	Gesamt	Frauen	Männer
Verwaltung	175	143	32
Techn. Laufbahn	211	94	117
Bibliotheksdienst	9	9	0
Summe	395	246	149

Anh. Tabelle 4: Beschäftigungsstatus einzelner Qualifikationsebenen (Quelle: ZA1/ZA2 HSWT)

Hinweis: Beamte wurden in 2021 nicht eingestellt.

Anzahl der Einstellungen AN												
AN gesamt:				66	QE1:	18	QE2:	21	QE3:	24	QE4:	3
	davon befristet:			51	QE1:	18	QE2:	10	QE3:	20	QE4:	3
		davon männlich:		25	QE1:	13	QE2:	2	QE3:	10	QE4:	0
			davon VZ	13	QE1:	5	QE2:	2	QE3:	6	QE4:	0
			davon TZ	12	QE1:	8	QE2:	0	QE3:	4	QE4:	0
		davon weiblich:		26	QE1:	5	QE2:	8	QE3:	10	QE4:	3
			davon VZ	14	QE1:	1	QE2:	5	QE3:	8	QE4:	0
			davon TZ	12	QE1:	4	QE2:	3	QE3:	2	QE4:	3
	davon unbefristet:			15	QE1:	0	QE2:	11	QE3:	4	QE4:	0
		davon männlich:		8	QE1:	0	QE2:	5	QE3:	3	QE4:	0
			davon VZ	3	QE1:	0	QE2:	2	QE3:	1	QE4:	0
			davon TZ	5	QE1:	0	QE2:	3	QE3:	2	QE4:	0
		davon weiblich:		7	QE1:	0	QE2:	6	QE3:	1	QE4:	0
			davon VZ	3	QE1:	0	QE2:	2	QE3:	1	QE4:	0
			davon TZ	4	QE1:	0	QE2:	4	QE3:	0	QE4:	0
Anzahl der Einstellungen Beamte ges.:												
Beamte gesamt:				0								

Anh. Tabelle 5: Verteilung der nicht-wiss. Beschäftigten auf die Qualifizierungsebenen (Quelle: ZA1/ZA2 HSWT)

	Beamte (45)		Arbeitnehmer (396)	
	männlich (28)	weiblich (17)	männlich (151)	weiblich (245)
1.QE	1	0	21	23
2.QE	7	3	56	123
3.QE	20	12	68	87
4.QE	0	2	6	12

* *Auswertung ohne wissenschaftl. Personal*