

**SECHSTER**  
**GLEICHSTELLUNGSPLAN**  
**DER UNIVERSITÄT DER BUNDESWEHR MÜNCHEN**

**1. Januar 2024 – 31. Dezember 2027**

Redaktion:

Dr. Kornelia Reischl  
Universität der Bundeswehr München  
Referentin für zivile Gleichstellung und Vereinbarkeit  
E-Mail: [kornelia.reischl@unibw.de](mailto:kornelia.reischl@unibw.de)

## Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit setze ich den sechsten Zivilen Gleichstellungsplan der UniBw M nach § 12 Abs. 2 Bundesgleichstellungsgesetz für die Zeit vom 1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2027 in Kraft.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen ist ein erklärtes Ziel und verfassungsrechtlicher Auftrag der Bundesregierung. Dem fühlt sich die Universität der Bundeswehr München als ganzer Linie verpflichtet.

Dieser sechste Zivile Gleichstellungsplan der Universität der Bundeswehr München gilt für alle zivilen Angehörigen der Universität. Er ist ein Instrument der Personalentwicklung und -planung und verbindliche Grundlage mit dem Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst. Weiterhin gilt es, die Rahmenbedingungen für eine chancengerechte Organisationskultur und für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu verbessern.

Im Berichtszeitraum 2019 bis 2023 haben sich einige Veränderungen ergeben: neue Studiengänge wurden eingeführt, das Internationalisierungs-Audit und das Audit „Vielfalt gestalten“ wurden durchgeführt. Die Betreuungssituation in der Kinderkrippe „Campusküken“, die von der Johanniter-Unfall-Hilfe e.V. getragen wird, ist äußerst angespannt, aber es handelt sich um ein strukturelles Problem bei der Personalgewinnung in der Metropolregion München.

Es freut mich, dass es folgende Erfolge zu vermelden gibt: Verstetigung des Mentoringprogramms für angehende Wissenschaftlerinnen, mehr Bewerbungen von Frauen auf Professuren, Steigerung der Anzahl der berufenen Frauen um sieben Prozentpunkte; Wirksamkeit der Aktiven Rekrutierung. Auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat sich verbessert. Die Arbeitszeiten wurden durch „Mobiles Arbeiten II“ weiter flexibilisiert, auch ist die Inanspruchnahme von Telearbeit gestiegen. Gleichwohl gibt es noch Handlungsbedarf vor dem Hintergrund des bundesweiten Durchschnitts von

Professorinnen (28 Prozent) und den Vorgaben des Zweiten Führungspositionengesetzes /Bundesgleichstellungsgesetzes, den Frauenanteil zu steigern. Ebenso gilt es, die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit mit Pflegeaufgaben weiter zu fördern.

In diesem Sinne möge uns der vorliegende Gleichstellungsplan auch als Handlungsleitfaden für die nächsten Jahre dienen, um als attraktive Arbeitgeberin Universität noch besser zu werden.

München, im März 2024

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'E. Kern', with a long horizontal flourish extending to the right.

---

Univ.-Prof. Dr. mont. Dr.-Ing. habil. Eva-Maria Kern, MBA  
Präsidentin UniBw M

## Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	3
Inhaltsverzeichnis.....	5
Abkürzungsverzeichnis .....	7
Abbildungsverzeichnis .....	8
Tabellenverzeichnis .....	10
1. Einleitung.....	11
2. Rechtliche Grundlagen.....	11
3. Geltungsbereich und Veröffentlichung .....	12
4. Bestandsaufnahme - IST-Zustand.....	13
4.1. Situation von Frauen und Männern zum 30.06.2023 .....	14
4.1.1. nach Besoldungs- und Entgeltgruppen .....	15
4.1.2. nach Laufbahngruppen.....	20
4.1.3. nach Berufsausbildungen .....	29
4.1.4. nach Beschäftigungsverhältnissen .....	30
4.1.5. nach Führungspositionen .....	31
4.2. Förderung der Beschäftigten vom 01.07.2021 bis 30.06.2023 .....	35
4.2.1. Bewerbungen und Einstellungen .....	35
4.2.2. Bewerbungen auf Führungspositionen und deren Übertragungen .....	39
4.2.3. Beförderungen und Höhergruppierungen.....	40
4.3. Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit .....	42
4.3.1. Teilzeitbeschäftigung und Arbeitszeitmodelle .....	43
4.3.2. Beurlaubung.....	49
4.3.3. Telearbeit und Mobiles Arbeiten .....	50
4.3.4. Beruflicher Aufstieg.....	54
4.3.5. Beurteilungen.....	58
4.3.6. Sonstige Rahmenbedingungen.....	58
5. Zielerreichung 2020 – 2023 .....	59
5.1. Bereich Gleichstellung von Frauen und Männern.....	59
5.2. Vereinbarkeit Familie und Berufstätigkeit .....	69
5.3. Motivation von Männern für Vereinbarkeitsangebote .....	73

---

6.	Zielvorgaben 2024 – 2027 .....	75
6.1.	Zusammenarbeit mit der zivilen Gleichstellungsstelle .....	75
6.2.	Abbau von Unterrepräsentanzen .....	77
6.3.	Verbesserung der Vereinbarkeit Familie und Berufstätigkeit .....	86
6.4.	Motivation von Männern für Vereinbarkeitsangebote .....	91

## Abkürzungsverzeichnis

ang. Prof.	angestellte Professorin oder angestellter Professor
BAU	Bauingenieurwesen und Umweltwissenschaften
BayGIG	Bayerisches Gleichstellungsgesetz
BGBI	Bundesgesetzblatt
BGleiG	Bundesgleichstellungsgesetz
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
BMVg	Bundesministerium der Verteidigung
BW	Betriebswirtschaft
CASC	Campus Advanced Studies Center
CISS	Center for Intelligence and Security Studies
CODE	Cyber Defense and Smart Data
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
EIT	Elektrische Energiesysteme und Informationstechnik (ab 10/2023; zuvor: Elektrotechnik und Informationstechnik)
ETTI	Elektrotechnik und Technische Informatik
FüPoG II	Führungspositionen-Gesetz II
GleiStatV	Gleichstellungsstatistikverordnung
GSW	Geistes-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften
HAW	Hochschule für Angewandte Wissenschaften
HUM	Humanwissenschaften
INF	Informatik
LE	Leitungsebene
LRT	Luft- und Raumfahrttechnik
MB	Maschinenbau
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik
MobArb II	Mobiles Arbeiten II
SOWI	Staats- und Sozialwissenschaften
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
UniBw M	Universität der Bundeswehr München
WOW	Wirtschafts- und Organisationswissenschaften

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Beschäftigte (gesamt) .....	14
Abbildung 2: Beschäftigte nach Art des Beschäftigungsverhältnisses .....	14
Abbildung 3: Beschäftigte nach Besoldungsgruppen .....	15
Abbildung 4: Beschäftigte nach Entgeltgruppen .....	18
Abbildung 5: Beschäftigte nach Laufbahnen .....	21
Abbildung 6: Professorenschaft nach technischen und nichttechnischen Fakultäten	22
Abbildung 7: Professorinnen und Professoren in den Fakultäten .....	23
Abbildung 8: Promotionen in den Fakultäten .....	27
Abbildung 9: Leitungsebenen für den zivilen Bereich UniBw M (30.06.2023) .....	32
Abbildung 10: Beschäftigte in Führungspositionen .....	33
Abbildung 11: Führungskräfte nach Leitungsebenen .....	34
Abbildung 12: Bewerbungen und Ernennungen/Einstellungen von Verbeamteten und Arbeitnehmenden (inkl. Professuren) .....	36
Abbildung 13: Bewerbungen und Einstellungen von Verbeamteten und Arbeitnehmenden (ohne Professuren) .....	37
Abbildung 14: Bewerbungen und Ernennungen von Professorinnen und Professoren .....	38
Abbildung 15: Bewerbungen im Vergleich zur Übertragung von Leitungsfunktionen	39
Abbildung 16: Beförderungen und Höhergruppierungen der Beschäftigten (gesamt) .....	40
Abbildung 17: Beförderungen der Beamtinnen und Beamten nach Besoldungsgruppen .....	41
Abbildung 18: Höhergruppierungen nach Entgeltgruppen .....	42
Abbildung 19: Frauen und Männer in Teilzeitbeschäftigung .....	43
Abbildung 20: Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahnen .....	44
Abbildung 21: Teilzeitbeschäftigung nach Besoldungsgruppen .....	45
Abbildung 22: Teilzeitbeschäftigung nach Entgeltgruppen .....	46
Abbildung 23: Führungskräfte in Teilzeitbeschäftigung .....	47
Abbildung 24: Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit .....	48
Abbildung 25: Beurlaubungen nach Beschäftigungsverhältnis .....	50
Abbildung 26: Telearbeit in den Laufbahnen .....	52
Abbildung 27: Zeitanteil Telearbeit an individueller Arbeitszeit .....	53

Abbildung 28: Beförderungen und Höhergruppierungen in Voll- und Teilzeit ..... 55  
Abbildung 29: Geförderte Frauen und Männer in Teil- und Vollzeit ..... 56  
Abbildung 30: Förderungen in Voll- und Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahnen ..... 56

---

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Verteilung der Beamtinnen und Beamten in Besoldungsgruppen .....	17
Tabelle 2: Verteilung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Entgeltgruppen .	19
Tabelle 3: Zusammenfassung von Laufbahnen und Entgeltgruppen .....	20
Tabelle 4: Ausbildungsberufe an der UniBw M .....	29
Tabelle 5: Befristete Arbeitsverträge .....	30

## 1. Einleitung

Das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) verfolgt die Ziele, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen sowie geschlechterbedingte Benachteiligungen zu beseitigen bzw. gar nicht erst entstehen zu lassen. Frauen sollen gezielt gefördert werden, um strukturelle Benachteiligungen zu beheben. Daraus ergibt sich zusätzlich das Ziel, die Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit von Familie oder Pflege mit der Berufstätigkeit für die Beschäftigten zu verbessern (vgl. § 1 BGleiG). Seit der Änderung des BGleiG im August 2021 ist es in diesem Zusammenhang weiteres Ziel, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen nach Maßgabe dieses Gesetzes bis zum 31. Dezember 2025 zu erreichen.<sup>1</sup>

Um diese Ziele erreichen zu können, wurde der sechste Gleichstellungsplan erstellt. Als ein wesentliches Instrument der Personalplanung und -entwicklung beschreibt er rückblickend die Situation der Frauen und Männer an der Universität der Bundeswehr München (UniBw M). Resultierend aus diesen Ergebnissen legt er konkrete Zielvorgaben mit entsprechenden Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von insbesondere der Frauen und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für die kommenden vier Jahre fest. Die Förderung zur Zielerreichung obliegt allen Beschäftigten, insbesondere den Führungspersonen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben sowie der Präsidentin und der Personalabteilung.

Der Gleichstellungsplan wurde in Zusammenarbeit mit der zivilen Gleichstellungsbeauftragten der UniBw M und der Zentralen Verwaltung erstellt. Sie unterstützen die Dienststelle dabei, die aufgestellten Ziele zu erreichen.

## 2. Rechtliche Grundlagen

Die Förderung sowie die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern gehört zu den ureigenen Aufgaben des Staates (vgl. Artikel 3 Grundgesetz). Das Bundesgleichstellungsgesetz in der Fassung vom 7. August 2021 (BGBl. I S. 3311) trägt diesem Auftrag umfassend Rechnung. Es gilt gemäß § 3 Nummer 5 b BGleiG für Behörden und Verwaltungsstellen der unmittelbaren Bundesverwaltung einschließlich solcher im Bereich der Streitkräfte. Dazu gehört die UniBw M.

---

<sup>1</sup> Nach § 3 Nr. 10 sind dies alle Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.

Grundlage für den sechsten Gleichstellungsplan sind § 12 BGleiG, wonach jede Dienststelle für ihren Zuständigkeitsbereich einen solchen zu erstellen hat, sowie das Einführungs Rundschreiben zur Änderung des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleiG) des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) vom 16. September 2021. Die verwendeten Daten wurden nach § 38 BGleiG in Verbindung mit der Gleichstellungsstatistikverordnung (GleiStatV) erhoben. Ausgangspunkt für die Datenanalyse bilden dabei die Datenerfassung mithilfe der an die Gesetzeslage von August 2021 angepassten Erfassungsprogramme des BMFSFJ für die Gleichstellungsstatistik 2023. Der Schutz personenbezogener Daten nach dem Bundesdatenschutzgesetz wurde dabei gewährleistet.

### 3. Geltungsbereich und Veröffentlichung

Der vorliegende sechste Gleichstellungsplan gilt vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2027. Er löst den fünften Gleichstellungsplan zum 1. Januar 2024 ab. Die Bestandsaufnahme wurde zum Stichtag 30. Juni 2023 durchgeführt (Zeitpunktanalyse). Die Zeitraumanalyse umfasst die Daten vom 1. Juli 2021 bis 30. Juni 2023.

Dieser Gleichstellungsplan bezieht sich auf die zivilen Beschäftigten der UniBw M.<sup>2</sup> Die zivilen Beschäftigten sind in vielfältiger Verwendung tätig und weisen unterschiedliche Qualifikationen auf. Zu erwähnen ist hierbei der Personenkreis, der dem wissenschaftlichen Bereich und dem wissenschaftsunterstützenden Bereich zuzuordnen ist. Dieser Personenkreis definiert sich durch folgendes Personal:

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

Personal aus Gastprofessuren, Lehraufträgen, Praktikums- und Werkverträgen bleibt hier außer Betracht.

Ebenso sind in den statistischen Erhebungen das gesamte Drittmittelpersonal, wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte und weitere aus dem Aushilfstitel finanzierte

---

<sup>2</sup> Das militärische Personal (Studierendenbereich) erstellt einen eigenen, den militärischen Gleichstellungsplan.

Beschäftigte nicht enthalten, da für diese Personen keine Dienstposten bzw. Haushaltsstellen vorgesehen sind. Dieser Personenkreis umfasste zum Stichtag 574 Personen, davon 214 Frauen und 360 Männer.

Der sechste Gleichstellungsplan wird auf der Homepage der UniBw M veröffentlicht, die Bekanntgabe erfolgt in elektronischer Form (E-Mail) an alle zivilen Beschäftigten. Die Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben erhalten ihn ebenfalls in digitaler Form. Der Gleichstellungsplan wird nach seiner Inkraftsetzung dem zuständigen Referat P II 6 im BMVg zeitnah vorgelegt.

Der Personalrat der UniBw M hat dem Gleichstellungsplan zugestimmt.

#### 4. Bestandsaufnahme - IST-Zustand

Die Datenanalyse zum 30. Juni 2023 (Stichtag) und vom 1. Juli 2021 bis 30. Juni 2023 (Zeitraum) nimmt jeweils Bezug auf die einzelnen Bereiche nach § 3 Nummer 2 BGleIG:

- Besoldungs- und Entgeltgruppen
- Laufbahnen
- Berufsausbildungen
- Ebenen mit Führungspositionen

sowie auf die Form des Beschäftigungsverhältnisses.

Zunächst wird die Situation von Frauen und Männern in diesen Bereichen dargestellt.<sup>3</sup> Anschließend folgt eine Auswertung der bisherigen Förderung für die vergangenen vier Jahre. Die Bestandsaufnahme schließt mit der Darstellung über in Anspruch genommene Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie oder Pflege mit der Berufstätigkeit ab.

---

<sup>3</sup> Seit der Gesetzesänderung im August 2021 sind Daten auch zum dritten Geschlecht zu erheben und in die Analyse miteinzubeziehen, sofern die betreffenden Beschäftigten dies der Personalabteilung gemeldet haben. Da eine durchgängige Erfassung bislang nicht erfolgt bzw. Fallzahlen zu gering sind, sind im folgenden Gleichstellungsplan lediglich Anteile von Frauen und Männern ausgewiesen.

### 4.1. Situation von Frauen und Männern zum 30.06.2023

Zum Stichtag des 30. Juni 2023 waren 1018 Personen als Beschäftigte (vgl. relevanter Personenkreis Kapitel 3) an der UniBw M tätig, davon 409 Frauen und 609 Männer.

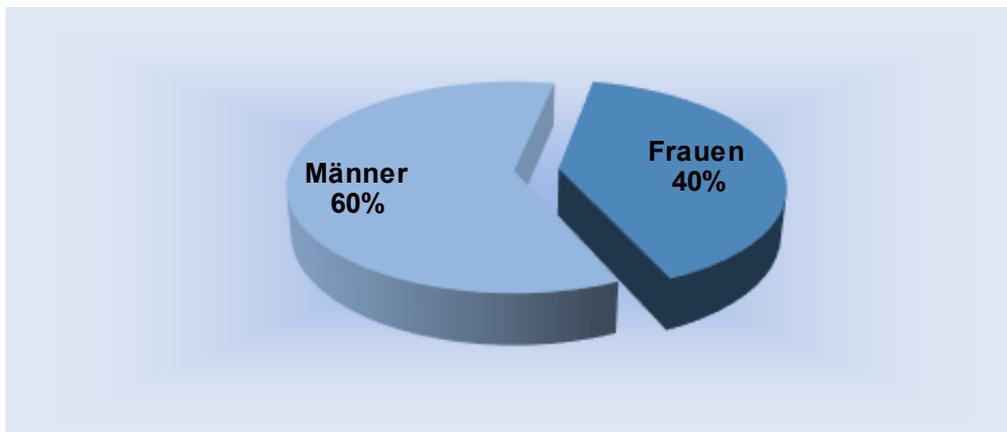


Abbildung 1: Beschäftigte (gesamt)

Abbildung 1 verdeutlicht die Unterrepräsentanz von Frauen. Der Frauenanteil konnte nicht wie im fünften Gleichstellungsplan gesteigert werden, sondern blieb unverändert. Er betrug mit 40 Prozent nach wie vor etwas mehr als ein Drittel aller Beschäftigten. Aufgeschlüsselt nach der Art des Beschäftigungsverhältnisses (vgl. Abbildung 2) ergibt sich folgendes Bild:

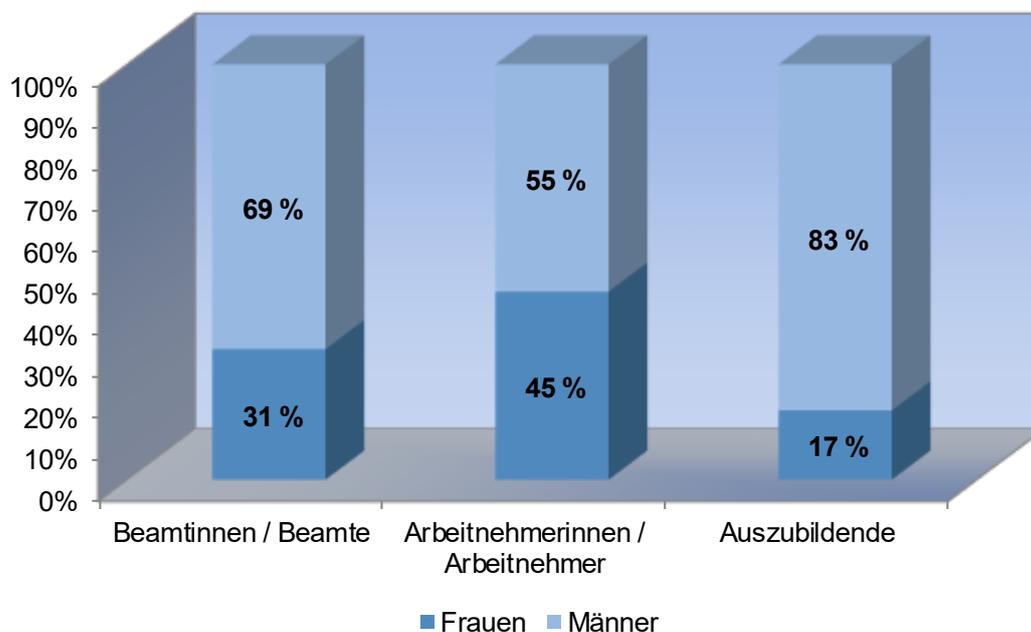


Abbildung 2: Beschäftigte nach Art des Beschäftigungsverhältnisses

Der Personenkreis der Beamtinnen und Beamten wies mit 31 Prozent eine stärkere Unterrepräsentanz von Frauen auf als der Bereich der Arbeitnehmenden mit 45 Prozent Frauen. Der Anteil der Frauen erhöhte sich gegenüber 2019 im Bereich des verbeamteten Personals jedoch um zwei Prozentpunkte, bei den Arbeitnehmenden sank der Anteil gegenüber 2019 um einen Prozentpunkt. Der Anteil weiblicher Auszubildender fiel um vier Prozentpunkte. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Anzahl der Auszubildenden insgesamt sehr gering ist und sogar noch weiter sinkt (neun Auszubildende, Stand Dezember 2023). Eine geringfügige Veränderung in der Anzahl zeigt infolgedessen größere Auswirkungen in den Anteilen.

Um die Situation von Frauen und Männern, insbesondere für den Personenkreis der Beamtinnen und Beamten sowie Arbeitnehmenden, detaillierter analysieren zu können, betrachten die folgenden Abschnitte die einzelnen Bereiche nach § 3 Nummer 2 BGlG hinsichtlich ihrer Aufteilung nach dem Geschlecht.

#### 4.1.1. nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Die nachfolgende Abbildung 3 stellt die Verteilung der Beamtinnen und Beamten auf die an der UniBw M vorhandenen Besoldungsgruppen dar.<sup>4</sup>

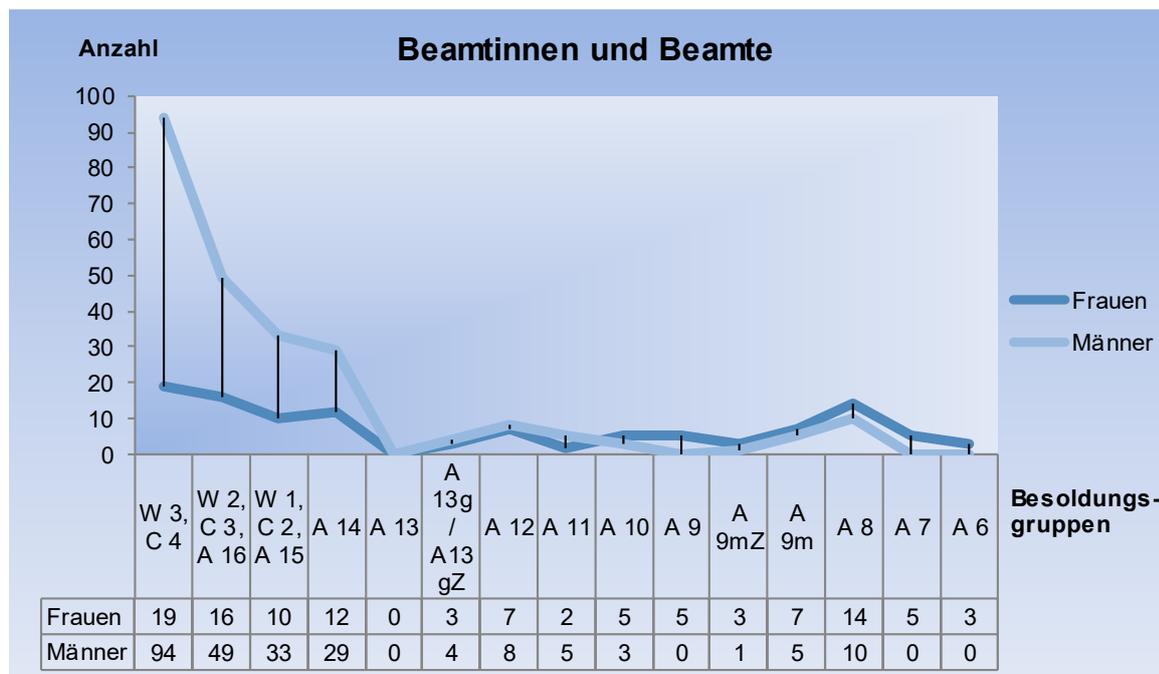


Abbildung 3: Beschäftigte nach Besoldungsgruppen

<sup>4</sup> Die im fünften Gleichstellungsplan angewandte Systematik wurde auch im vorliegenden Gleichstellungsplan beibehalten. Juniorprofessuren und noch vorhandene Besoldungsgruppen C wurden daher entsprechend der gesetzlichen Grundlage zur W-Besoldung und auf Basis zugrundeliegenden Datenerhebungsformulare gruppiert bzw. zugeordnet.

Wie im vorigen Berichtszeitraum liegt der höchste Unterschied zwischen Frauen und Männern in den Besoldungsgruppen ab A 14 aufwärts. Im Vergleich dieser Besoldungsgruppen zeigen sich unterschiedliche Entwicklungen: In den beiden obersten Besoldungsgruppen konnte der Frauenanteil um drei (W 3, C 4) bzw. sieben Prozentpunkte (W 2, C 3, A 16) verbessert werden. Werden allerdings die absoluten Differenzen zwischen Frauen und Männern betrachtet, so zeigt sich in der höchsten Besoldungsgruppe W 3, C 4, dass 75 mehr Männer als Frauen gegenüber 73 im Jahr 2019 beschäftigt sind, der Unterschied also erneut leicht zugunsten der Männer anstieg, während in der Besoldungsgruppe W 2, C 3, A16, der Unterschied weiter sank, dort sind nun lediglich 33 mehr Männer als Frauen gegenüber 36 in 2019 beschäftigt. Eine deutliche Verschlechterung des Frauenanteils gegenüber 2019 ergab sich in A 14. Zwar befinden sich in dieser Besoldungsgruppe 12 (vormals neun) Frauen, jedoch sind nun mit 29 Männern (vormals 19) 17 mehr Männer als Frauen beschäftigt, bei insgesamt 42 (vormals 28) Beamtinnen und Beamte. Die absolute Differenz zwischen Frauen und Männern hat sich somit von zehn um sieben Beschäftigte erhöht. Vor dem Hintergrund der gestiegenen Gesamtzahl ist der prozentuale Frauenanteil daher gesunken, und zwar um drei Prozentpunkte auf 29 Prozent. Noch gravierender verschlechterte sich der Frauenanteil in A 11, nämlich von vormals 57 Prozent auf 29 Prozent. Der Grund hierfür liegt in Beförderungen und Abgängen. Die prozentualen Anteile von Frauen und Männern sowie die absoluten Differenzen können im Einzelnen der nachfolgenden Tabelle 1 entnommen werden.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Die Tabelle zeigt die prozentuale Verteilung von Frauen und Männern in der jeweiligen Besoldungsgruppe, ergänzt um die absolute Differenz der Dienstpostenbesetzung für die relative Beurteilung einer möglichen Unterrepräsentanz. Eine Ampelsymbolik kennzeichnet die Intensität der Unterrepräsentanz, d.h. im Idealfall bedeutet grün in beiden Spalten (Frauen und Männer) eine Ausgewogenheit gemäß § 3 Nummer 10 BGlG. Unterscheiden sich die Farben der Spalten, dann stellt der Farbverlauf in der jeweiligen Spalte von grün (Anteil von 50 Prozent und mehr) über gelb (Anteil unter 30 Prozent) zu rot (Anteil unter zwanzig Prozent) eine zunehmende Unterrepräsentanz dar.

**Tabelle 1: Verteilung der Beamtinnen und Beamten in Besoldungsgruppen**

Beamtinnen/Beamte (Besoldungsgruppen)	Frauen in Prozent	Männer in Prozent	Differenz (absolut)
W 3, C 4	17	83	75
W 2, C 3, A 16	25	75	33
W 1, C 2, A 15	23	77	23
A 14	29	71	17
A 13			0
A 13g/ A 13gZ	43	57	1
A 12	47	53	1
A 11	29	71	3
A 10	63	38	2
A 9	100	0	5
A 9mZ	75	25	2
A 9m	58	42	2
A 8	58	42	4
A 7	100	0	5
A 6	100	0	3

Eine leichte Verbesserung der Frauenanteile ist in der Besoldungsgruppe A 8 zu verzeichnen. Die Verteilung von Frauen und Männern ist in unteren Besoldungsgruppen allgemein weitgehend unverändert geblieben, Frauen sind insbesondere in den niedrigen Besoldungsgruppen A 6 und A 7 überrepräsentiert. Die Entwicklungen der Besoldungsgruppen A 14 und A 6 soll jedoch weiter beobachtet werden. Aufgrund von Beförderungen und keinen Neueinstellungen im Eingangsamt des höheren Dienstes waren zum Stichtag keine Beamtinnen oder Beamte der Besoldungsgruppe A13 zugehörig.

Die nachfolgende Abbildung 4 zeigt die Verteilung von Frauen und Männern in allen Entgeltgruppen (inkl. außertariflicher Entgeltgruppen).

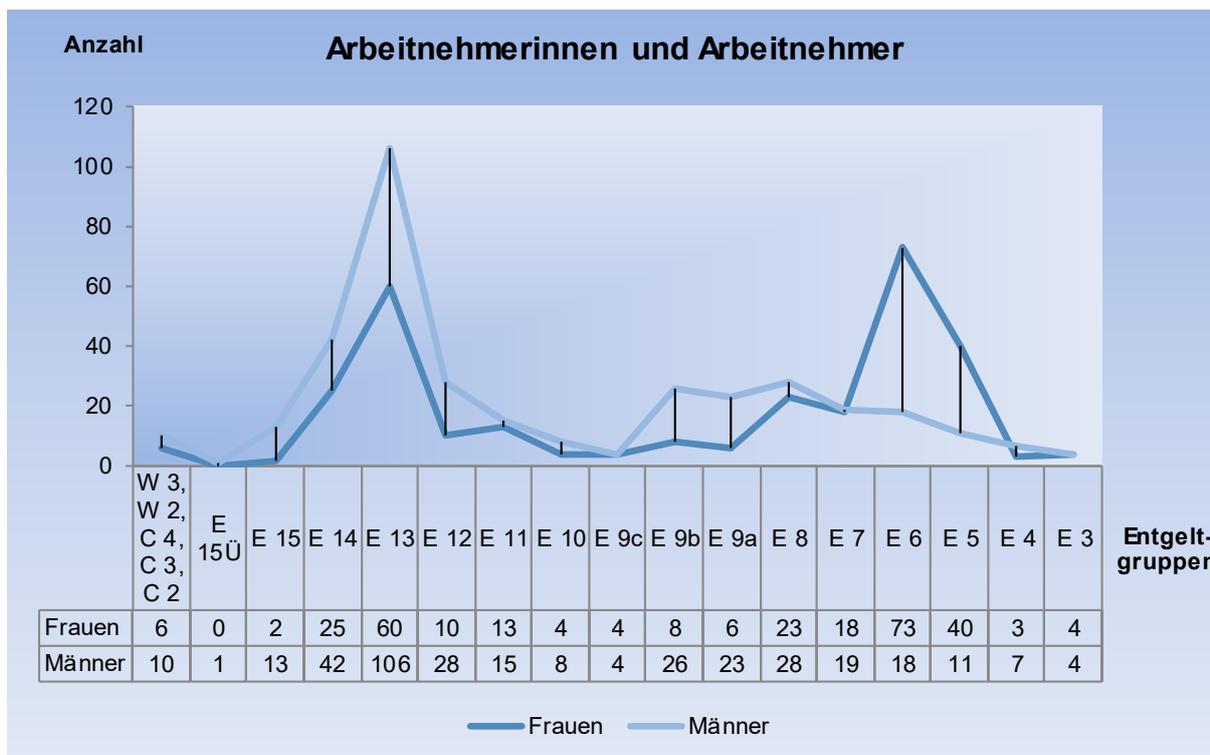


Abbildung 4: Beschäftigte nach Entgeltgruppen

Im Bereich der Angestellten sind ähnlich wie im Berichtsjahr 2019 Männer dominierend. Eine deutliche Verschlechterung ist insbesondere in den Entgeltgruppen E 12 bis E 15 zu verzeichnen: Hier sanken sowohl der Frauenanteil (um drei bis fünf Prozentpunkte) als auch die absoluten Differenzen. Besonders auffällig ist die Erhöhung der absoluten Differenz in der Entgeltgruppe E13 (von 29 auf 46 mehr männliche Personen). Soweit es sich um Führungspersonal handelt, werden hier zusätzliche Zielsetzungen und Maßnahmen formuliert werden müssen. Eine erfreuliche Ausnahme bildet die Gruppe der Professorinnen und Professoren: So verringerte sich die absolute Differenz zwischen Frauen und Männern in den Entgeltgruppen W 2 – W 3 bzw. C 2 – C 4 um zehn Beschäftigte, der Anteil der Professorinnen stieg um 23 Prozentpunkte. Die Entwicklung konnte somit umgekehrt werden.

Verbesserungen der Frauenanteile sind auch in diesem Berichtsjahr erneut in unteren und mittleren Entgeltgruppen festzustellen, wobei eine nahezu ausgeglichene Verteilung von Frauen und Männern in den Entgeltgruppen E 11 und E 7 bis E 8 sowie E 3 festzustellen ist. Auffällig ist die erfreuliche Steigerung des Frauenanteils in E 6. Allerdings ist davon auszugehen, dass sich diese Entwicklung in den folgenden Jahren nicht fortsetzen wird, da die Erhöhung durch die Höherstufung einer großen Anzahl an Beschäftigten von E 5 auf E 6 begründet ist.

Die prozentualen Anteile von Frauen und Männern sowie die absoluten Differenzen können im Einzelnen der nachfolgenden Tabelle 2 entnommen werden.<sup>6</sup>

**Tabelle 2: Verteilung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Entgeltgruppen**

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer (Entgeltgruppen)	Frauen in Prozent	Männer in Prozent	Differenz (absolut)
W 3, W 2, C 4, C 3, C 2	38	63	4
E 15Ü	0	100	1
E 15	13	87	11
E 14	37	63	17
E 13	36	64	46
E 12	26	74	18
E 11	46	54	2
E 10	33	67	4
E 9c	50	50	
E 9b	24	76	18
E 9a	21	79	17
E 8	45	55	5
E 7	49	51	1
E 6	80	20	55
E 5	78	22	29
E 4	30	70	4
E 3	50	50	0

Im Vergleich zwischen Beamtinnen und Beamten sowie Arbeitnehmenden dominieren Männer nach wie vor in den höheren Segmenten, Arbeitnehmer darüber hinaus noch in den Entgeltgruppen E 8 und E 9b. Die durchschnittliche Unterrepräsentanz von Frauen verringerte sich bei Anwendung der Legaldefinition<sup>7</sup> bei den Beamtinnen, und zwar um fünf Prozentpunkte von vormals 30 auf aktuell lediglich 25 Prozent. Bei Arbeitnehmerinnen ist in diesem Berichtsjahr eine Verschlechterung der Unterrepräsentanz (32 Prozent gegenüber 28 Prozent in 2019) zu verzeichnen.

<sup>6</sup> Die Tabelle zeigt die prozentuale Verteilung von Frauen und Männern in allen Entgeltgruppen, ergänzt um die absolute Differenz der Stellenbesetzung für die relative Beurteilung einer möglichen Unterrepräsentanz. Die Ampelsymbolik, wie sie in Tabelle 1 verwendet wurde, verdeutlicht die Intensität der Unterrepräsentanz.

<sup>7</sup> In die Berechnung wurden alle Werte der jeweiligen Gruppe kleiner als 50 % und mit einer absoluten Differenz größer als eins einbezogen.

### 4.1.2. nach Laufbahngruppen

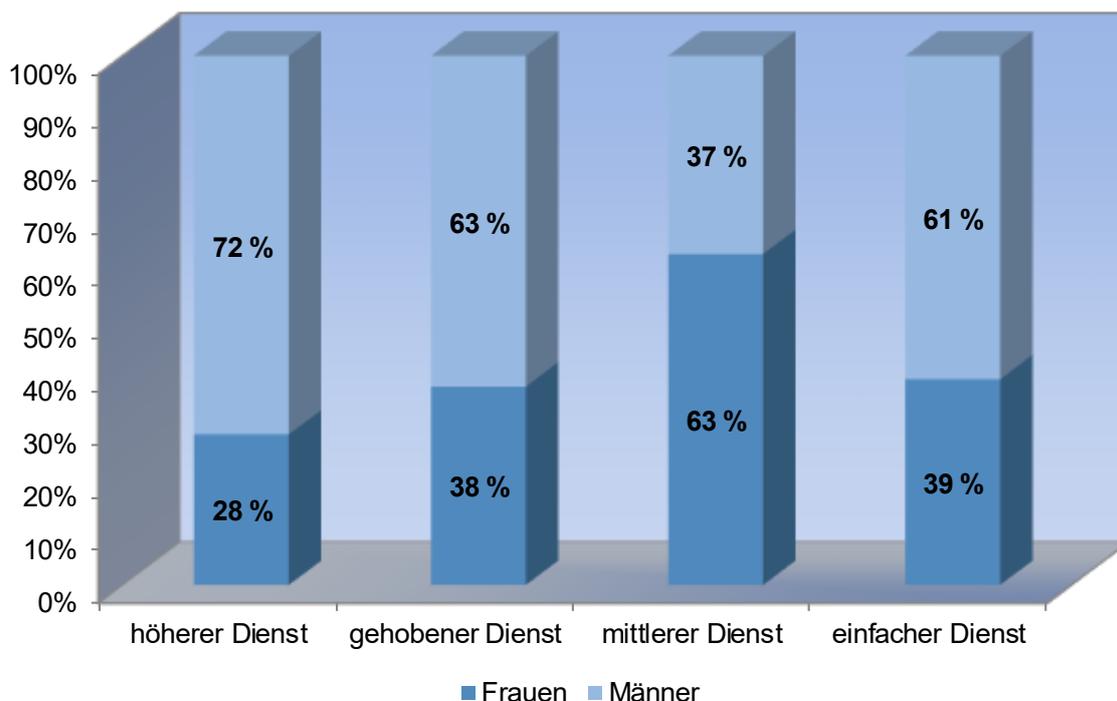
Die nachfolgende Tabelle 3 weist die absoluten Zahlenwerte der Geschlechterverteilung nach Laufbahnen bzw. Entgeltgruppen aus. Dabei wurde zum geeigneten Vergleich sowohl der Frauen und Männer (mit Ausnahme der Auszubildenden) als auch der beiden Berichtszeiträume die Zuordnung beibehalten, wie sie im vierten und fünften Gleichstellungsplan angewandt wurde.<sup>8</sup>

**Tabelle 3: Zusammenfassung von Laufbahnen und Entgeltgruppen**

Laufbahn / Entgeltgruppe	Frauen	Männer	Gesamt
<b>höherer Dienst</b>			
A 13 - B 3, E 13 - ang. Prof	150	377	527
<b>gehobener Dienst</b>			
A 9 - A 13g, E 9b - E 12	60	100	160
<b>mittlerer Dienst</b>			
A 6 - A 9m, E 5 - E 9a	192	115	307
<b>einfacher Dienst</b>			
E 3 - E 4	7	11	18

Aufbauend auf Tabelle 3 zeigt die nachfolgende Abbildung 5 die prozentuale Verteilung von Frauen und Männern in den Laufbahngruppen.

<sup>8</sup> Im Bundesbeamtenrecht gibt es abhängig von den jeweiligen Bildungsvoraussetzungen vier verschiedene Laufbahngruppen. Dies sind gemäß § 17 Bundesbeamtengesetz der einfache, mittlere, gehobene und höhere Dienst. Die Eingangsämter der jeweiligen Laufbahnen mit den zugehörigen Besoldungsgruppen sind in § 23 Bundesbesoldungsgesetz festgelegt. Das Tarifrecht sieht eine solch eindeutige Gruppierung nicht vor. Um dennoch einen geeigneten Vergleich zwischen allen an der UniBw M beschäftigten Frauen und Männern nach übergeordneten Gesichtspunkten zu erhalten, ordnet Tabelle 3 die Entgeltgruppen unter Berücksichtigung der beruflichen Qualifikation den Laufbahngruppen im Beamtenrecht zu und gibt die absoluten Zahlenwerte der Geschlechterverteilung an (ausgenommen sind die Auszubildenden).

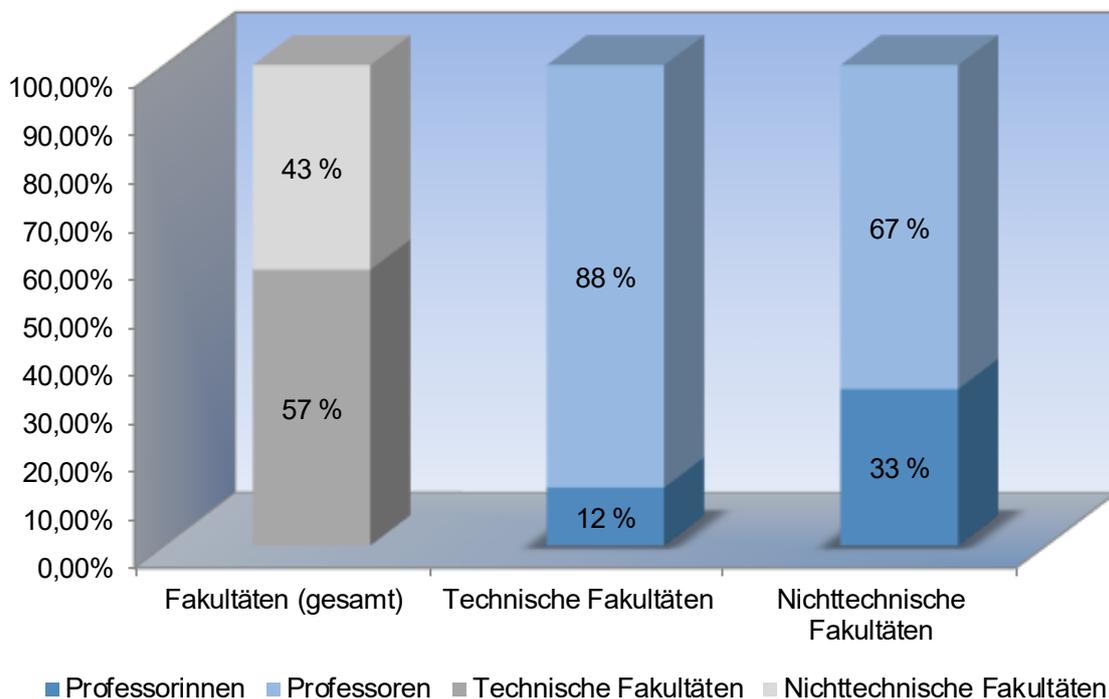


**Abbildung 5: Beschäftigte nach Laufbahnen**

Im Vergleich zum Berichtszeitraum 2019 hat sich die Unterrepräsentanz von Beamtinnen und Arbeitnehmerinnen im höheren Dienst nicht, im gehobenen Dienst nur um einen Prozentpunkt zugunsten der Frauen verändert. Lediglich im mittleren Dienst ist eine Erhöhung des Frauenanteils von 59 Prozent auf 63 Prozent zu verzeichnen. Im einfachen Dienst sank der Frauenanteil um 18 Prozentpunkte auf 39 Prozent (absolut: acht Frauen), wobei in diesem Segment die geringen absoluten Zahlen zu berücksichtigen sind. D.h. marginale Veränderungen verursachen eine größere prozentuale Bewegung.

Die Zusammenfassung zeigt somit eine leichte Verbesserung im mittleren Dienst und bestätigt insofern die Tendenz der Analyse aus Kapitel 4.1.1, die positiven Ergebnisse in einzelnen höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen werden jedoch wieder aufgehoben und führen insgesamt zu keiner Verbesserung der Frauenanteile.

Der Personenkreis der Professorinnen und Professoren lässt sich hingegen in dieser Hinsicht genauer analysieren. Abbildung 6 stellt die Verteilung auf technische und nichttechnische Fakultäten dar.



**Abbildung 6: Professorenschaft nach technischen und nichttechnischen Fakultäten**

Zum Stichtag 30. Juni 2023 waren 202 Professuren (inklusive Professurvertreterinnen und -vertreter) besetzt. Dies sind 22 Professuren mehr als zum Stichtag im Jahr 2019. Zwar blieben die Anteile der Professuren mit 57 Prozent MINT-Professuren und 43 Prozent nichttechnischen, d.h. GSW-Professuren, insgesamt unverändert, und es ist festzustellen, dass nach wie vor mehr Professorinnen in den GSW-Fakultäten (28) als in den MINT-Fakultäten (14) tätig sind. Bei genauerer Betrachtung ist jedoch eine deutliche Verbesserung der Frauenanteile gegenüber 2019 zu verzeichnen: So stieg die Frauenquote innerhalb der Professorenschaft insgesamt von 14 Prozent (27 Professorinnen und Professurvertreterinnen) auf nunmehr 21 Prozent (42 Professorinnen und Professurvertreterinnen). Die Steigerungsrate beträgt damit sieben Prozentpunkte und liegt über der Zielsetzung von fünf Prozentpunkten, während sie im letzten Berichtszeitraum noch bei einem Prozentpunkt lag. Bei Betrachtung der technischen und nichttechnischen Fakultäten bestätigt sich dieses positive Bild: So erhöhte sich der Frauenanteil innerhalb der MINT-Fakultäten von acht Prozent auf 12 Prozent, wobei

die 13 Professuren nahezu zu gleichen Anteilen mit Frauen (sechs) und Männer (sieben) besetzt werden konnten. Im GSW-Bereich stieg der Anteil der Professorinnen von 23 Prozent auf 33 Prozent, die absolute Differenz zwischen Frauen (zehn) und Männern (eins) ist hier weiterhin deutlich ausgeprägt.

Schließlich bestätigt auch die nachfolgende Aufschlüsselung der Verteilung von Frauen und Männern in der Professorenschaft in Abbildung 7 die positive Tendenz in nahezu allen Fakultäten.

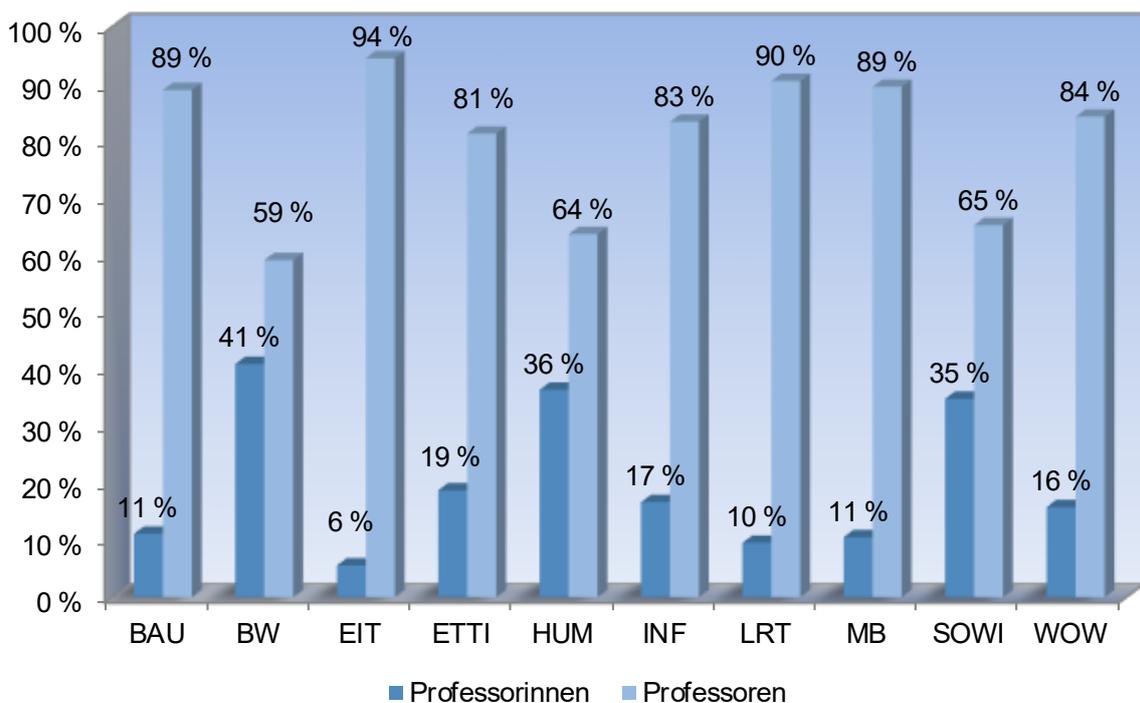


Abbildung 7: Professorinnen und Professoren in den Fakultäten

Der jeweilige Frauenanteil liegt in den MINT-Fakultäten knapp unter bzw. über zehn Prozent und bleibt damit insgesamt gering. Allerdings konnte der Frauenanteil erfreulicherweise in fünf von sechs MINT-Fakultäten (BAU, EIT, ETTI, INF, LRT) gesteigert werden. Die höchste prozentuale Steigerung gegenüber dem Berichtsjahr 2019 erfolgte in der Fakultät für INF mit sieben Prozentpunkten (absolut von zwei auf nunmehr vier Professorinnen bzw. von 16 auf 20 Professoren, eine weitere Frau wurde nach dem Stichtag berufen), gefolgt von der Fakultät für ETTI mit sechs Prozentpunkten (absolut von zwei auf drei Professorinnen und 13 Professoren bzw. Professurvertreter in 2019 bzw. 13 Professoren in 2023). In der Fakultät für EIT konnte erfreulicherweise

eine Professur mit einer Frau besetzt werden. In MB ist der Frauenanteil gleichgeblieben, wobei im Berichtszeitraum nur eine Berufung stattfand. Als besondere Rahmenbedingung ist auf die umfangreichen Umstrukturierungen und damit Berufungsverfahren in der Fakultät für LRT hinzuweisen. Die Fakultät befindet sich aufgrund wachsender Konkurrenzsituation in einer generell schwierigen Bewerbersituation: Sie konkurriert um Professuren mit Industrieunternehmen, vor allem aber auch mit einer Münchener Exzellenzuniversität, die seit 2021 bis 2030 – als Teil einer Strategie des Landes Bayern – plant, 30 Professuren von insgesamt 55 Professuren im Bereich Luftfahrt und Raumfahrt zu besetzen und den Hauptsitz der neuen Fakultät für Luftfahrt, Raumfahrt und Geodäsie mittelfristig in einem neuen Campus im Münchener Süden (also in direkter Nachbarschaft zur UniBw M) anzusiedeln. Da die bereits berufenen Frauen an der Fakultät für LRT als Juniorprofessorinnen tätig sind und ihre Amtszeit in wenigen Jahren enden wird, werden künftig verstärkt Rekrutierungsaktivitäten und/oder die Einführung neuer Karrierewege vonnöten sein, um die Bewerbungszahlen, insbesondere aber auch die Frauenquote im Bereich Luft- und Raumfahrt zu erhöhen. Dies zeigt auch ein Vergleich der Rahmenbedingungen in zwei nichttechnischen Fakultäten, die Umstrukturierungen für die Gewinnung von Frauen nutzen und so zu höheren Frauenanteilen im GSW-Bereich als im MINT-Bereich beitragen konnten.

In den nichttechnischen Fakultäten konnte der Anteil der Professorinnen gegenüber 2019 deutlich gesteigert werden. Die Gründe hierfür lagen vermutlich in der Einführung von zwei neuen Studiengängen (Kulturwissenschaften, Sportwissenschaften) und einer neuen Studienrichtung (Human Resource Management). Bei Betrachtung der einzelnen Fakultäten, ist in den Fakultäten für HUM und SOWI eine Verdoppelung der Anzahl der Professorinnen bzw. Professurvertreterinnen von je vier auf acht Professorinnen zu verzeichnen, der prozentuale Anteil stieg damit von 17 Prozent auf 36 Prozent (HUM), gefolgt von der Fakultät für SOWI mit einer Steigerung um zehn Prozentpunkte auf 35 Prozent und in der Fakultät für BW um neun Prozentpunkte auf 41 Prozent. Lediglich in der Fakultät für WOW sank der Anteil der Professorinnen auf 16 Prozent. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass eine Professorin zur Präsidentin der UniBw M gewählt wurde und somit die absolute Zahl der Professorinnen gesunken ist.

Trotz dieser leicht positiven Entwicklungen ist die UniBw M selbstverständlich bestrebt, weiterhin eine Steigerung des Anteils der Professorinnen und Professurvertreterinnen zu erzielen. Grund ist zum einen das Führungspositionen-Gesetz II aus dem Jahr 2021 und seine entsprechende Übernahme in das § 1 Abs. 2 S. 3 BGleG. Danach ist es Ziel, bis Ende 2025 ein nahezu ausgeglichenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern in Führungspositionen zu erreichen. Für jede Ebene der Führungsposition und somit auch für die professorale Ebene sind entsprechende Ziele und Maßnahme im Gleichstellungsplan zu festzulegen. Wie anhand der bisherigen Bestandsdaten ersichtlich ist, liegt die UniBw M noch weit unter dieser Zielvorgabe, auch wenn in einzelnen Bereichen auf professoraler Ebene Erfolge erzielt werden konnten. Zu berücksichtigen ist, dass die UniBw M als akademische Einrichtung bundesweit im Wettbewerb mit weiteren Hochschulen um Professorinnen bzw. Wissenschaftlerinnen steht. Diese Hochschulen profitieren von der Teilnahme an der in 2022 gestarteten vierten Phase des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder oder sind wie das Sitzland Bayern nun durch neue Landeshochschulgesetzgebung und Zielvereinbarungen zur Erhöhung der Frauenanteile verpflichtet. Bayern lag bislang an vorletzter Stelle aller Bundesländer, konnte jedoch gemäß Veröffentlichung im September 2023 den Frauenanteil um sieben Prozentpunkte steigern. Der bundesweite Durchschnitt der Professorinnen liegt im Jahr 2022 bei 28 Prozent, einzelne Bundesländer weisen einen Frauenanteil von über 30 Prozent auf.<sup>9</sup> Vor diesem Hintergrund bedarf es seitens der UniBw M weiterer Zielsetzungen und Maßnahmen, um im Wettbewerb um die Talente zu bestehen. Dabei gilt es auch zu beobachten, welchen Einfluss Umstrukturierungen haben und inwiefern Maßnahmen wie die aktive Rekrutierung oder die Orientierung der Berufungskommissionen an Gleichstellungsquoten / dem Kaskadenmodell auf die Anteile von Professorinnen langfristig wirksam sind.

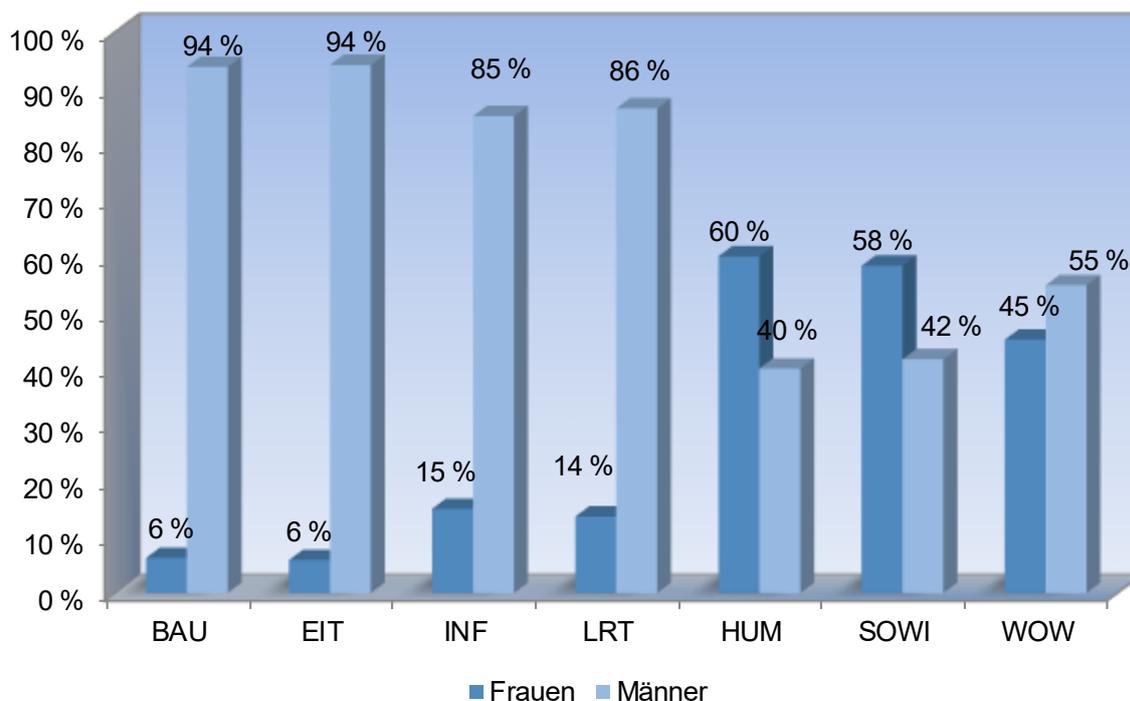
---

<sup>9</sup> Siehe [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/10/PD23\\_397\\_213.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/10/PD23_397_213.html) und Statistisches Bundesamt (Destatis) 2023, Bestand 2022 (Abruf: 27.11.2023). In Bayern beträgt die Steigerung der Professorinnenzahl laut Pressemitteilung des Landesamtes für Statistik von September 2023 zum 01.12.2022 gegenüber dem Vorjahr 7,6 Prozent, der Anteil liegt knapp unter 25 Prozent, siehe [https://statistik.bayern.de/statistik/bildung\\_soziales/hochschulen/index.html](https://statistik.bayern.de/statistik/bildung_soziales/hochschulen/index.html).

Die Anwendung des sogenannten Kaskadenmodells wird von Wissenschaftsrat und der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) für eine sinnvolle Gleichstellungspolitik in der Wissenschaft empfohlen.<sup>10</sup> Das Kaskadenmodell wurde eigens für die Wissenschaft entwickelt und folgt der Logik, dass in einem Studienfach mit einem geringen Anteil an Studentinnen nicht davon ausgegangen werden kann, dass auf der folgenden Karrierestufe (Promotion) Geschlechterparität erreicht wird. Es soll als Berechnungsgrundlage für die Zielvorgabe für ein angemessenes Verhältnis zwischen Professorinnen und Professoren in den unterschiedlichen Fachdisziplinen an den Universitäten dienen. Dabei wird der absolute Anteil von Frauen auf einer Karrierestufe in Relation zum Frauenanteil auf der jeweils vorherigen Karrierestufe gesetzt. Auf dieser Grundlage ergibt sich schließlich eine auf dem Frauenanteil der vorhergehenden Qualifizierungsstufe basierende Quote, die dann zur Errechnung eines fächerspezifischen Gleichstellungsziels für Neuberufungen führt. Der Anteil an Professorinnen bestimmt sich demnach aus dem Frauenanteil unter allen Promotionen, dieser wiederum aus der Anzahl an Studentinnen im jeweiligen Studienfach. Es gilt daher, die einzelnen Qualifizierungsabschnitte fachspezifisch zu analysieren, um daraus die Bereiche zu identifizieren, in denen der Frauenanteil von einer Qualifizierungsstufe zur nächsten besonders stark abfällt. Promotionen in den Fakultäten Abbildung 8 gibt einen Überblick über die Frauenquote bei den Promotionen in den einzelnen Fakultäten der UniBw M. Während die Zahlenwerte für die Professuren zum Stichtag des 30. Juni 2023 erhoben werden konnten, unterliegen die Werte über die Promotionen einer Zeitanalyse über die Jahre 2021 bis 2023, da die Stichtagsbetrachtung für diese Analyse ungeeignet erscheint. Zudem sind Promotionen lediglich in den universitären Fakultäten möglich, die Fakultäten der Hochschule für Angewandte Wissenschaften fallen aus dieser Betrachtung nach wie vor heraus, da dieser Bereich aufgrund der Zuordnung der UniBw M als Universität derzeit kein eigenständiges Promotionsrecht erhält.

---

<sup>10</sup> Das Bayerische Hochschulinnovationsgesetz von 2022 hat dies verpflichtend für die Hochschulen geregelt.



**Abbildung 8: Promotionen in den Fakultäten**

Im Vergleich zum fünften Gleichstellungsplan hat sich die Gesamtzahl der Promotionsabschlüsse geringfügig von 197 auf 189 verringert. Auch hat sich die Zahl der promovierten Frauen insgesamt nur um zwei verändert, sie liegt nun bei 42. Auffällig ist vielmehr die umgekehrte Verteilung: 15 Frauen haben seit 2021 in den MINT-Fächern promoviert (2017 – 2019: 22) gegenüber 27 Frauen (2017 – 2019: 18 Frauen) in den GSW-Fächern. Insgesamt ist außerdem ein deutlicher Rückgang der Promovierten in den Fakultäten für BAU (-17) und für SOWI (- zehn) zu verzeichnen. Den höchsten Anstieg unter Frauen verzeichnet die Fakultät für LRT (von vier auf acht).

In den GSW-Fächern fällt positiv auf, dass der Anteil der Promotionsabschlüsse von Frauen in den Fakultäten für HUM und SOWI nunmehr deutlich über dem Anteil der abgeschlossenen Promotionen bei Männern liegt, die Fakultät für WOW hat mit 45 Prozent zwar einen geringeren Anteil an Frauen als die beiden vorgenannten Fakultäten aufweist, das Verhältnis zwischen Frauen und Männern jedoch nahezu ausgeglichen ist.

Würde das Kaskadenmodell direkt angewendet werden, müssten die Daten der Promotionen denen der Professuren gegenübergestellt werden. Hierbei sind jedoch die Besonderheiten dieser UniBw M als Bundeswehr-Universität zu beachten: Zum einen werden die Studierenden grundsätzlich durch das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr für ein Studium als Baustein der Offizierslaufbahn gewonnen. Damit ist – anders als bei zivilen Universitäten – kein freier Zugang zu einem Studium an der UniBw M möglich, sondern hängt von der Berufswahl und Verpflichtung als Soldatin bzw. Soldat ab. Der Frauenanteil unter den Studierenden ist demnach von Anfang an geringer als an zivilen Hochschulen. Erfreulicherweise konnte er zum Stichtag dieser Datenerhebung bei 3.255 Studierenden auf 19 Prozent erhöht werden. Aus diesem vorgegebenen Werdegang für Offizierinnen und Offiziere ergibt sich zum anderen ein geplanter Abgang von der UniBw M nach dem Studium. Lediglich ein geringer Teil der Absolventinnen und Absolventen bekommt unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit, weiterhin im wissenschaftlichen Bereich als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter tätig zu sein und zu promovieren. Somit kann die UniBw M keinen eigenen wissenschaftlichen Nachwuchs generieren und ist auf externe Doktorandinnen und Doktoranden angewiesen.

Bei der Werbung um dieses wissenschaftliche Personal spielt letztendlich die Marke „Bundeswehr“ eine wesentliche Rolle. Sehr häufig vermuten Menschen ohne persönlichen Bezug zur Bundeswehr hinter der UniBw M eine Art Militärakademie mit ausschließlich militärischer Forschung. Der zivile Charakter ist den meisten außenstehenden Personen oft unklar.

Vor diesem Hintergrund kann das Kaskadenmodell nicht wie im eigentlichen Sinn für die UniBw M angewandt werden. Stattdessen kann es aber im bundesweiten Vergleich mit anderen Universitäten und zur Berechnung der individuellen fachspezifischen Gleichstellungsquote ein hilfreiches Instrument zum Abbau von Unterrepräsentanzen sein.

### 4.1.3. nach Berufsausbildungen

Wie eingangs erwähnt, findet eine Berufsausbildung an der UniBw M nur für Arbeitnehmende statt.

Tabelle 4 zeigt die Verteilung der Auszubildenden mit den dazugehörigen Berufsbezeichnungen und den jeweiligen Bereichen bzw. Fakultäten zum Stichtag 30. Juni 2023. Die Ausbildungen der überwiegend 17- bis 20-Jährigen fanden in Vollzeit statt und dauern teilweise noch an.

Eine Besonderheit liegt in der Art der Ausbildungsstätte: In der Bundeswehr findet eine Ausbildung für zivile Berufe, die in

Tabelle 4 aufgelistet sind, normalerweise in einer Ausbildungswerkstatt statt, jedoch stellt die UniBw M hier für die technischen Berufe hauptsächlich Labore zur Verfügung. Anstelle von Ausbildungspersonal leisten Beschäftigte mit einem speziellen Ausbildungsschein diese zusätzliche Arbeit. Dies wiederum erhöht in der Regel die Qualität der Ausbildung, da nahezu eine Eins-zu-Eins-Betreuung gewährleistet wird. Darin könnte möglicherweise die Attraktivität einer Ausbildung an der UniBw M für junge Frauen auch in technischen Berufen begründet sein.

**Tabelle 4: Ausbildungsberufe an der UniBw M**

Ausbildungsberuf	Bereich/Fakultät	Frauen	Männer
<b>Fachinformatiker</b>	Rechenzentrum	0	4
<b>Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste</b>	Bibliothek	1	0
<b>Baustoffprüfer/in</b>	Fakultät für Bauingenieurwesen und Umweltwissenschaften	1	1
<b>Elektroniker/in</b>	Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik	0	5
<b>Industriemechaniker/in</b>	Fakultät für Luft- und Raumfahrttechnik	0	0
<b>Elektroniker/in</b>	Fakultät für Elektrotechnik und Technische Informatik	0	0
	<b>Insgesamt</b>	<b>2</b>	<b>10</b>

Der bereits im vorliegenden Berichtszeitraum zu verzeichnende Rückgang des Anteils weiblicher Auszubildenden setzt sich weiterhin fort: So sind wesentlich mehr männliche als weibliche Auszubildende an der UniBw M beschäftigt, die absolute Anzahl verringerte sich jeweils um eine Person (vormals 3 Frauen, 11 Männer). Wie bereits in Kap. 4.1.1 dargelegt, zeigen sich die Unterrepräsentanzen der Frauen vornehmlich in den technischen Bereichen und ist das Bild durch Stichtagserhebungen und geringe Anzahl an Auszubildenden beeinflusst. Zudem werden die Rekrutierungsmöglichkeiten generell von den schwierigen Rahmenbedingungen (Wohnungssituation und hohe Lebenshaltungskosten im Münchener Raum bei geringem Gehalt) beeinflusst.

#### 4.1.4. nach Beschäftigungsverhältnissen

Die zivilen Beschäftigten an der UniBw M befinden sich entweder in einem Dienst- und Treueverhältnis (Beamtenverhältnis) oder in einem Arbeitsverhältnis. Anders als in der Arbeitnehmerschaft sind die Beschäftigtenverhältnisse von Beamtinnen und Beamten in diesem Sinne nicht befristet. Es könnte eine Differenzierung nach § 6 Bundesbeamtengesetz (Arten des Beamtenverhältnisses) erfolgen, jedoch sind an der UniBw M Verbeamtungen auf Lebenszeit die Regel. Lediglich bei der Besetzung einer Juniorprofessur (W 1) und bei der erstmaligen Berufung auf eine Professur kommt eine Befristung als Beamtin oder Beamter auf Zeit in Betracht. Die Anzahl befristeter Beamtinnen und Beamten war zum Stichtag der Datenerhebung sehr gering und folglich nicht verwertbar. Aus diesem Grund kann sich die Analyse nach der Form des Beschäftigungsverhältnisses nur auf die Arbeitnehmenden beziehen.

**Tabelle 5: Befristete Arbeitsverträge**

Arbeitnehmende	Frauen	Männer
<b>gesamt</b>	297	359
<b>davon befristet</b>	68	128
<b>befristet in Prozent</b>	23 %	36 %

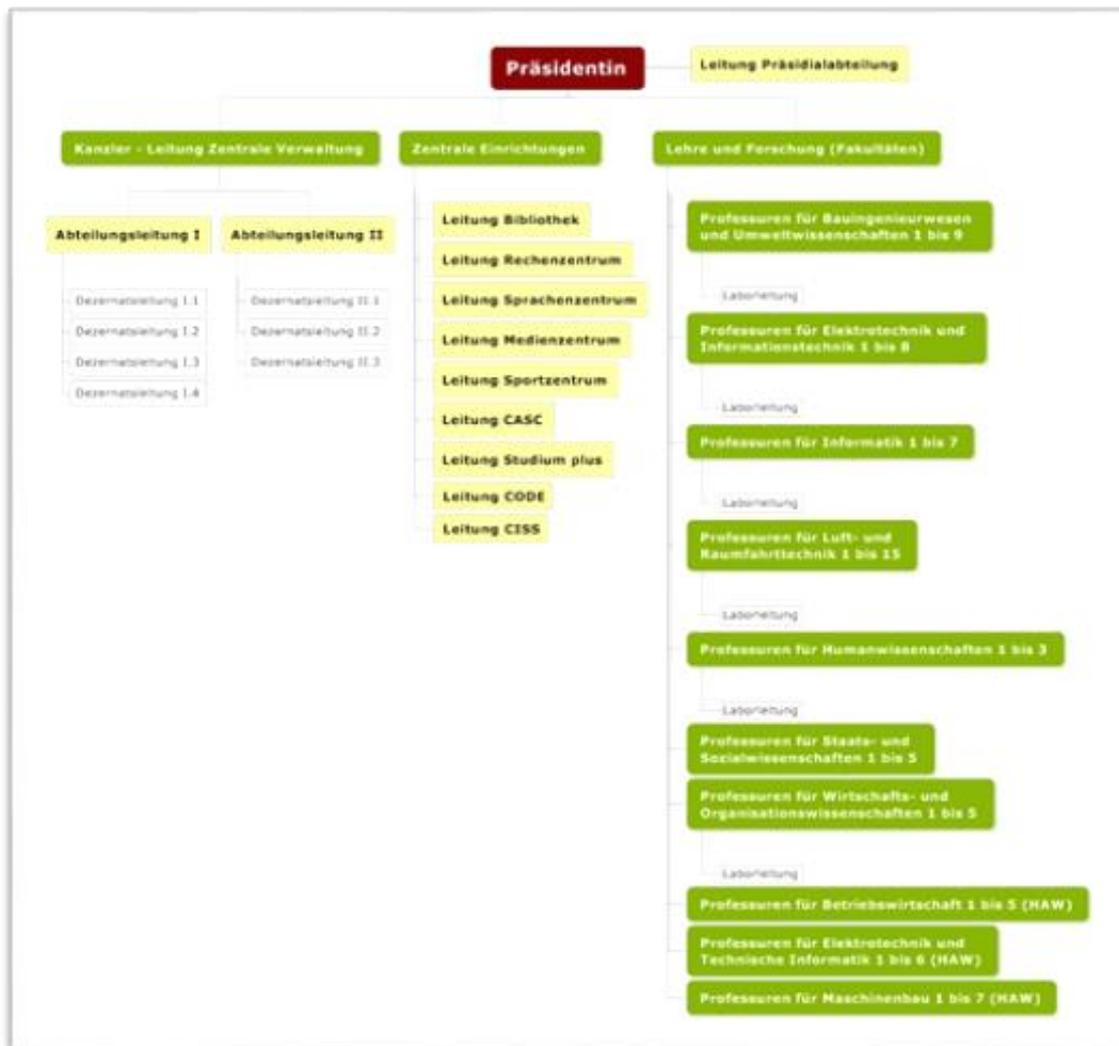
Der Anteil der befristet beschäftigten Arbeitnehmerinnen liegt bei 23 Prozent gegenüber 36 Prozent bei den Arbeitnehmern (siehe Tabelle 5). Während die absoluten Differenzen von befristet angestellten Frauen und Männern in den meisten Entgeltgruppen relativ gering sind, ist der Unterschied insbesondere in der Entgeltgruppe 13 auffällig: Hier sind 41 Frauen gegenüber 100 Männern befristet tätig.

Der Gesamtanteil der befristeten Arbeitnehmenden ist im Vergleich zu 2019 (38 Prozent) deutlich gesunken und liegt nunmehr bei 30 Prozent (196 von insgesamt 656 Arbeitnehmenden) bzw. 32 Prozent einschl. der Professurvertretungen. Diese Entwicklungen ist ein Erfolg der Bemühungen, unnötige Befristungen möglichst zu vermeiden und zudem langjährige wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu entfristen.

#### **4.1.5. nach Führungspositionen**

Die nachfolgende Übersicht (Abbildung 9) veranschaulicht die Führungspositionen im zivilen Bereich der UniBw M. Um die Vergleichbarkeit zu gewährleisten, werden im Folgenden die Leitungsebenen I – III wie im vierten und fünften Gleichstellungsplan betrachtet:

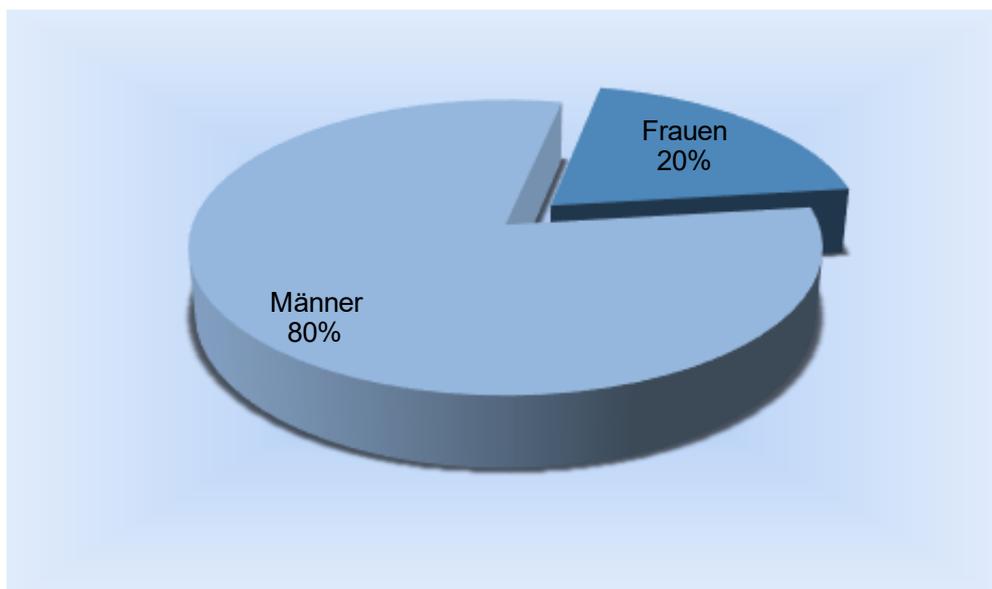
Professorinnen und Professoren leiten in der Regel ein Institut und sind damit wie auch der Kanzler als Leiter der zentralen Verwaltung, der ersten Leitungsebene nach der Dienststellenleitung zugeordnet. Leiterinnen und Leiter von zentralen Einrichtungen sowie die Abteilungsleiter der Zentralen Verwaltung werden für eine vergleichbare Analyse zur zweiten Ebene gezählt. Die dritte Leitungsebene umfasst Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen im wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Bereich der Besoldungsgruppen A 12 – A 15 bzw. entsprechende Entgeltgruppen.



**Abbildung 9: Leitungsebenen für den zivilen Bereich UniBw M (30.06.2023)**

Die Militär- und Hochschuleseelsorge sind eigene Dienststellen und fallen daher nicht in den Geltungsbereich dieses Gleichstellungsplans. Die zivile Gleichstellungsstelle und die Interessenvertretungen sind keine eigenständigen Leitungsebenen in diesem Sinne.

Mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben wurden nach dem Schema in Abbildung 9 insgesamt 272 Beschäftigte betraut (dies entspricht einem Zuwachs von 18 Personen gegenüber 2019). Der Anteil von Frauen in Führungspositionen stieg von 15 Prozent auf 20 Prozent, 80 Prozent der Führungspositionen wurden von Männern besetzt (vgl. Abbildung 10).

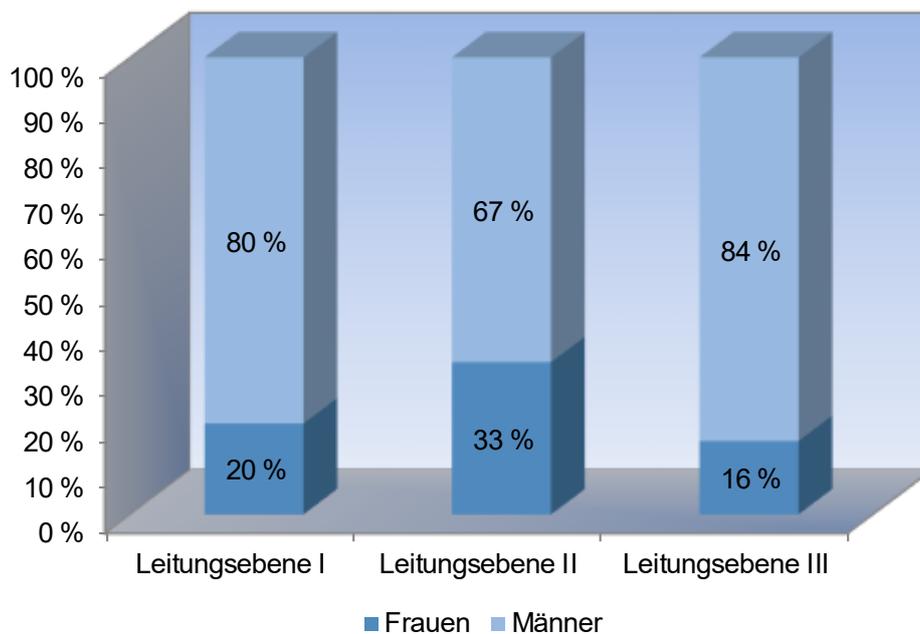


**Abbildung 10: Beschäftigte in Führungspositionen**

Eine eingehendere Betrachtung der jeweiligen Führungsebene zeigt eine positive Entwicklung hinsichtlich der Verteilung der beiden Geschlechter auf Dienstposten und Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Die Dienststellenleitung der UniBw M obliegt nach der Wahl erneut einer Frau, die bislang ein Vizepräsidentinnenamt bekleidet hatte. Sie wird nun von einer Vizepräsidentin und drei Vizepräsidenten vertreten. Somit haben zwei Frauen oberste Leitungspositionen an der UniBw M inne.

Die erste Leitungsebene – Professuren und die Leitung der Zentralen Verwaltung – umfasste Dotierungen von W 2, W 3 und C 2 bis C 4. Sie wurde mit 40 Frauen und 158 Männern besetzt. In der zweiten Leitungsebene – Leitung der Präsidialabteilung, Abteilungsleitungen der Zentralen Verwaltung, Leitungen der Zentralen Einrichtungen – waren 6 Frauen und 12 Männer der Besoldungsgruppe A 14 bis A 16 sowie im Tarifbereich der Entgeltgruppen von E 12 bis E 15Ü beschäftigt, hinzu kommen W1-Professuren (2 Frauen, 4 Männer). Damit befanden sich in den ersten beiden Leitungsebenen fast ausschließlich Beschäftigte des höheren Dienstes und vergleichbarer Entgeltgruppen.

Zur dritten Leitungsebene zählten 9 Frauen und 47 Männer, die mit A 12 bis A 15 besoldet oder nach den Entgeltgruppen E 12 bis E 15 vergütet wurden.



**Abbildung 11: Führungskräfte nach Leitungsebenen**

Abbildung 11 veranschaulicht nun die prozentuale Verteilung der Frauen und Männer in Führungspositionen. Weibliche Führungskräfte sind nach wie vor unterrepräsentiert. Erfreulicherweise konnten zwar die Anteile der Frauen in Leitungsebenen I und III von 14 auf 20 Prozent (LE I) bzw. 13 auf 16 Prozent (LE III) gesteigert werden. In Leitungsebene II fiel der Anteil allerdings um 3 Prozentpunkte auf 33 Prozent. Würden die Juniorprofessuren – in der Mehrheit aus dem MINT-Bereich – herausgerechnet, läge der Anteil von Frauen und Männern bei jeweils 50 Prozent. Die Steigerung der Professorinnen in Kap 4.1.1 spiegelt sich daher auch in Leitungsebene I wider, während die Steigerung in Leitungsebene III ein positiveres Bild zeigt, als dies die Betrachtung der einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen ergab. Dennoch soll weiterhin die Erhöhung des Frauenanteils angestrebt werden, zumal die Entwicklung nur bedingt durch die Besetzung von wissenschaftlichen Laborleitungen in MINT-Fakultäten begründet werden kann.

## 4.2. Förderung der Beschäftigten vom 01.07.2021 bis 30.06.2023

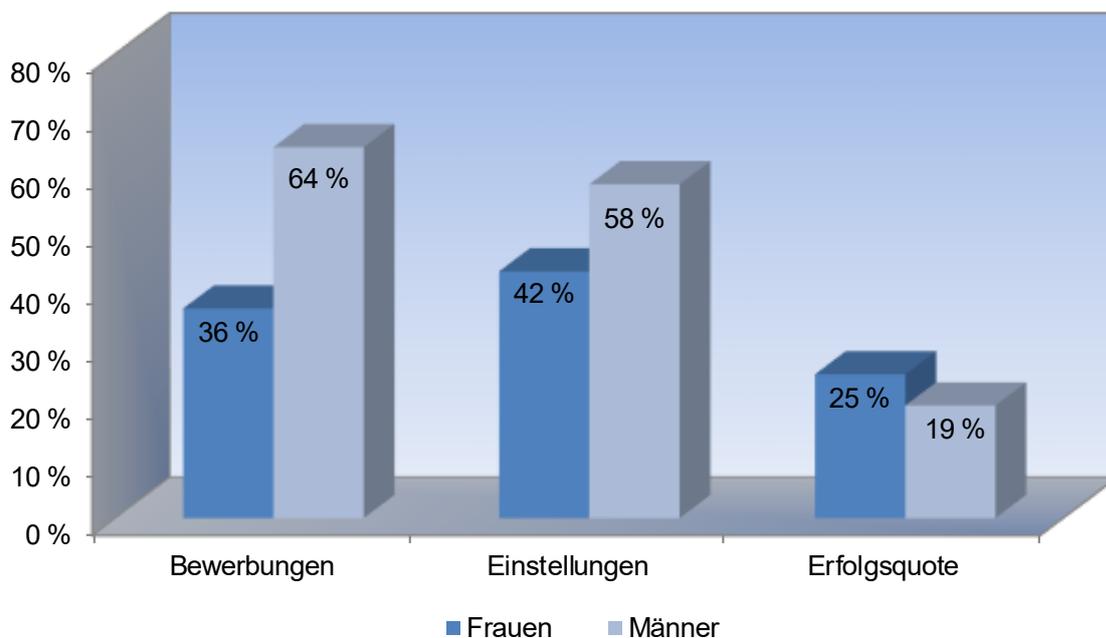
Zur Förderung von Beschäftigten zählen Bewerbungen und daraufhin vorgenommene Einstellungen sowie Beförderungen und Höhergruppierungen. Ebenfalls stellt die Übertragung von Leitungsaufgaben eine Förderung dar, weil mit ihr höhere Verantwortlichkeiten verbunden sind. Diese Zeitraumanalyse bezieht sich auf Daten vom 1. Juli 2021 bis 30. Juni 2023.

### 4.2.1. Bewerbungen und Einstellungen

Wegen universitärer Besonderheiten existiert für den Personenkreis der Arbeitnehmenden in den Fakultäten kein statistisch auswertbares Datenmaterial über die Anzahl von Bewerbungen. Die Stellenausschreibung bis hin zur Auswahl der am besten geeigneten Person nehmen die Professorinnen und Professoren in der Regel eigenverantwortlich vor, die Personalabteilung unterstützt auf Wunsch. Daher wurden lediglich die Arbeitnehmenden aus den unterstützenden Bereichen in die Analyse aufgenommen.

Die Dienstpostenbesetzungsverfahren für die Beamtinnen und Beamten liegen für die Zentralen Einrichtungen und den wissenschaftlichen Bereich im Zuständigkeitsbereich der Abteilung II der Zentralen Verwaltung und werden von ihr zentral durchgeführt. Die Angaben zu den Beamtinnen und Beamten beziehen sich auf Beamtendienstposten, d.h. der Status vor der Einstellung ist in diesem Fall irrelevant. Die Berufungen von Professorinnen und Professoren werden von der Präsidialabteilung koordiniert und sind damit ebenfalls Bestandteil der Analyse. Aufgrund der Zuständigkeit des Bundesamtes für das Personalmanagement der Bundeswehr sind die personellen Besetzungen in der Zentralen Verwaltung und der Präsidialabteilung von der Datenerhebung ausgenommen.

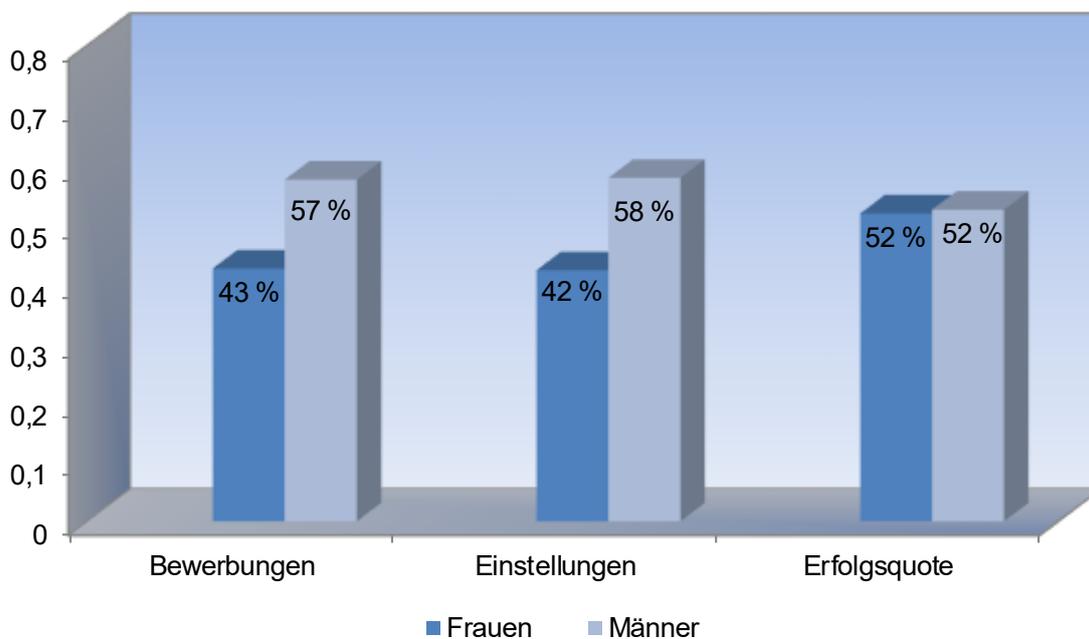
Insgesamt wurden von 1108 Bewerbungen (zuvor: 941) 233 (zuvor: 135) eingestellt. Das Verhältnis von den Bewerbungen zu den Ernennungen der Beschäftigten insgesamt, d.h. Beamtinnen und Beamten sowie Arbeitnehmenden einschließlich der Professuren stellt Abbildung 12 dar.



**Abbildung 12: Bewerbungen und Ernennungen/Einstellungen von Verbeamteten und Arbeitnehmenden (inkl. Professuren)**

Über alle einbezogenen Beschäftigten hinweg ist festzustellen, dass sich weniger Frauen (400) als Männer (708) auf Dienstposten beworben haben. Ihr Anteil liegt bei etwas über einem Drittel. Bei den Einstellungen bzw. Ernennungen (99 Frauen und 134 Männer) ist mit 42 Prozent zu 58 Prozent ein fast ausgeglichenes Verhältnis zu verzeichnen. Die Erfolgsquote (Bewerbungen zu Ernennungen bzw. Einstellungen) beträgt bei Frauen 25 Prozent, bei Männern 19 Prozent. Damit sind Bewerbungen von Frauen etwas erfolgreicher.

Bei Vergleich der verbeamteten und angestellten Beschäftigten einerseits und der Besetzung von Professuren andererseits zeigt sich, dass die Unterschiede in den Anteilen insbesondere auf die Verteilung in der Professorenschaft zurückzuführen sind, wengleich dort eindeutig positive Entwicklungen hinsichtlich der Frauenanteile gegenüber dem letzten Berichtszeitraum festzustellen sind. Die Anteile der Beamtinnen und weiblichen Angestellten sowie ihrer männlichen Kollegen zeigt Abbildung 13:

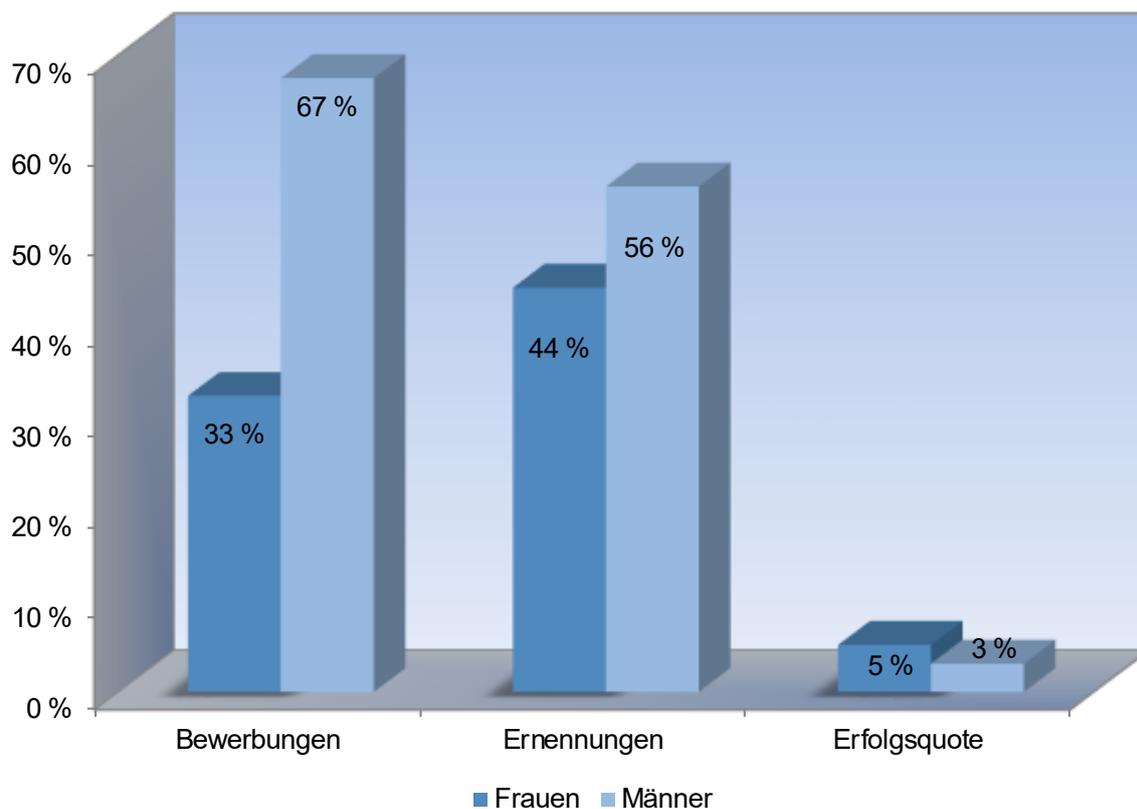


**Abbildung 13: Bewerbungen und Einstellungen von Verbeamteten und Arbeitnehmenden (ohne Professuren)**

Bleiben die Professuren außer Betracht, liegt der Anteil der Bewerbungen von Beamtinnen und Arbeitnehmerinnen höher als bei allen Beschäftigten. Die absolute Zahl der Bewerbungen von Frauen stieg (168) und näherte sich den Bewerbungen von Männer (227). Bei den Einstellungen hingegen gab es keine Veränderungen in den geschlechtsspezifischen Anteilen, sie lagen weiterhin bei 42 Prozent (87 Frauen) bzw. 58 Prozent (119 Männer). Dies hat Auswirkungen auf die Erfolgsquote: Sowohl 52 Prozent der Frauen als auch 52 Prozent der Männer waren mit ihren Bewerbungen erfolgreich.<sup>11</sup>

Ein ausgeglicheneres Bild zeigt die Betrachtung der Berufungsverfahren von Professorinnen und Professoren in Abbildung 14.

<sup>11</sup> Das neue Erfassungsprogramm des BMFSFJ unterscheidet nicht mehr zwischen verbeamteten und angestellten Beschäftigten.



**Abbildung 14: Bewerbungen und Ernennungen von Professorinnen und Professoren**

Für 27 Berufungsverfahren gingen insgesamt 713 Bewerbungen ein, davon ein Drittel von Frauen (232), zwei Drittel von Männern (481). Während der Frauenanteil im letzten Berichtszeitraum auf 22 Prozent zurückging, konnte er bis 2023 um elf Prozentpunkte gesteigert werden. Die Besetzung zahlreicher Professuren in den neuen Studiengängen (zwei in GSW, zzgl. einer Studienrichtung) oder im Rahmen größerer Umstrukturierungen (eine MINT-Fakultät) hat Einfluss auf die Bewerbungs- und Ernennungsanteile von Frauen. Weiter hat sich im MINT-Bereich erwartungsgemäß in fünf Verfahren nur eine Frau, in einem Verfahren keine Frau beworben. Umso erfreulicher ist, dass im Berichtszeitraum fünf Frauen auf MINT-Professuren ernannt wurden. Insgesamt konnte das Ungleichgewicht bei den Bewerbungen und bei den Ernennungen ausgeglichen werden: So konnte der Anteil der Ernennungen von Frauen um 21 Prozentpunkte auf 44 Prozent erhöht werden, während der Anteil von ernannten Männern auf 56 Prozent (15) sank. Die Erfolgsquote bei Frauen ging zwar leicht zurück, lag aber mit fünf Prozent in diesem Berichtszeitraum erneut höher (2019: sieben Prozent) als bei Männern mit drei Prozent (2019: fünf Prozent). Die Maßnahme der direkten Ansprache von Frauen im Bewerbungsprozess zeigt ebenso eine positive Tendenz: In

den seit 2016 durchgeführten 79 Berufungsverfahren waren 52 Prozent der Bewerbungen aus aktiver Rekrutierung erfolgreich, das heißt 52 Prozent der aktiv rekrutierten Frauen wurden zu Vorträgen eingeladen, davon erhielten 24 Prozent einen Listenplatz.

#### 4.2.2. Bewerbungen auf Führungspositionen und deren Übertragungen

Für die Daten zu den Bewerbungen auf Leitungsfunktionen gilt die Einschränkung aus Kapitel 4.2.1 bezüglich der geteilten Zuständigkeiten. Daher betrifft die Analyse lediglich die Zentralen Einrichtungen und den wissenschaftlichen Bereich (Professuren und Laborleitungen) und nur die Laufbahngruppe des höheren Dienstes sowie Arbeitnehmenden ab Entgeltgruppe E 13. Die personelle Besetzung dieser Dienstposten und Stellen ist grundsätzlich auf Dauer angelegt, d.h. Wechsel finden nur in geringem Maße im Vergleich zu anderen Stellen im wissenschaftlichen Bereich statt.

Tatsächliche Bewerbungen und Übertragungen von Führungspositionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben werden in Abbildung 15 dargestellt.

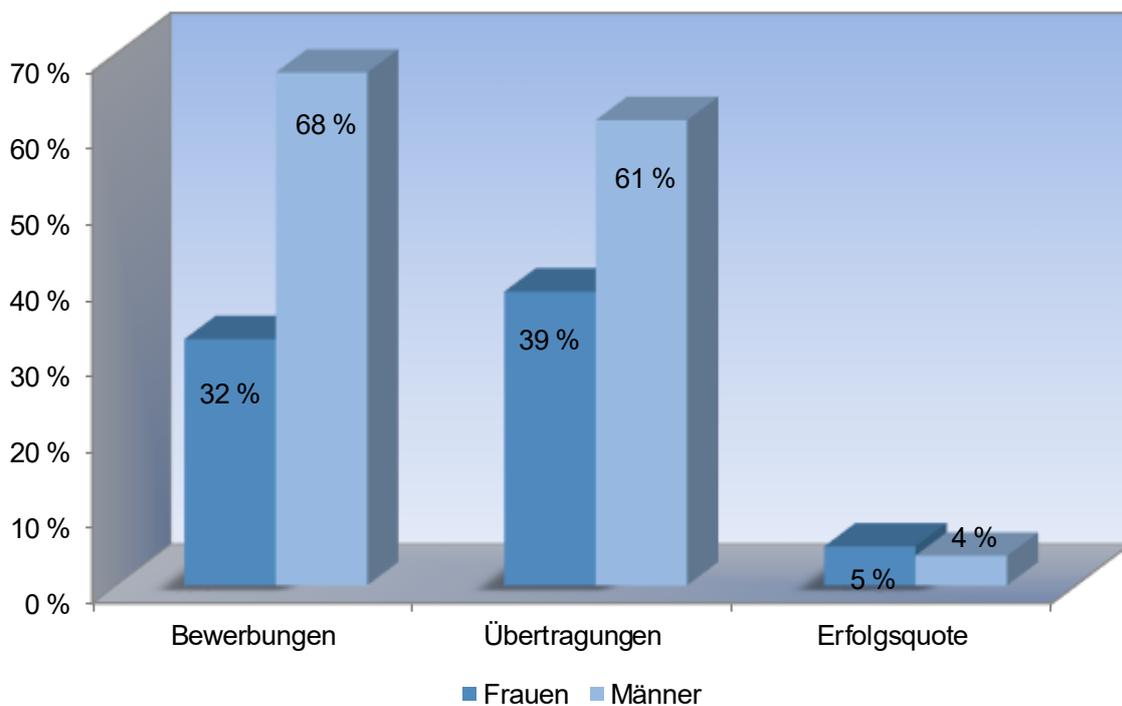


Abbildung 15: Bewerbungen im Vergleich zur Übertragung von Leitungsfunktionen

Insgesamt gab es 718 Bewerbungen auf Dienstposten und Stellen mit Leitungsfunktionen, davon 233 von Frauen (32 Prozent) und 481 von Männern (68 Prozent). Damit stieg der Anteil bei den Bewerbungen von Frauen um zehn Prozentpunkte, sank entsprechend bei den Männern. Letztendlich wurden insgesamt 31 mehr Führungspositionen übertragen (sieben). Dabei fällt auf, dass der Anteil der Frauen von 21 Prozent auf 52 Prozent deutlich erhöht werden konnte, während er bei Männern von 79 Prozent auf 48 Prozent sank. Die Erfolgsquote ist mit sieben Prozent in der Gruppe der Frauen gleichgeblieben, liegt jedoch höher als bei Männern, hier sank die Quote von acht Prozent auf drei Prozent.

### 4.2.3. Beförderungen und Höhergruppierungen

Die folgenden Zusammenstellungen spiegeln die Beförderungen nach den jeweils angegebenen Besoldungsgruppen sowie die Höhergruppierungen in die Entgeltgruppen wider.

Im Zeitraum vom 01. Juli 2021 bis 30. Juni 2023 wurden insgesamt 29 Beschäftigte (2017 bis 2019: 111) befördert oder höhergruppiert, davon 17 Frauen (2017 bis 2019: 47). Waren es im letzten Berichtszeitraum noch 42 Prozent, und damit weniger Frauen, die im Vergleich zu Männern gefördert wurden, hat nun der Frauenanteil 50 Prozent überschritten, wie Abbildung 16 zeigt. Das Verhältnis von Förderungen konnte somit weiter zu Gunsten der Frauen verbessert werden.

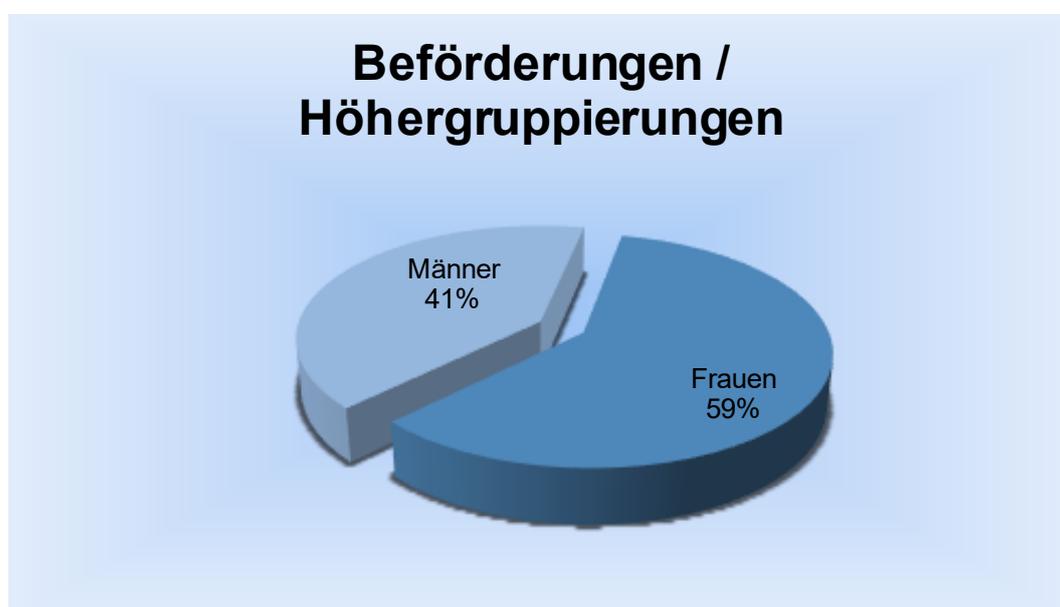


Abbildung 16: Beförderungen und Höhergruppierungen der Beschäftigten (gesamt)

Abbildung 17 verdeutlicht ein differenzierteres Bild der Beförderungen:

Insgesamt ist zu beobachten, dass im Zeitraum 1. Juli 2021 bis 30. Juni 2023 Beförderungen mit Ausnahme von nach A 11 in alle Besoldungsgruppen erfolgten, dabei insgesamt mehr Frauen (17) als Männer (acht) befördert wurden, während im vorigen Berichtszeitraum das Verhältnis nahezu ausgeglichen war (25 Frauen, 26 Männer). Wird nach Besoldungsgruppen betrachtet, ist festzustellen, dass mehr Frauen in die Besoldungsgruppen A 7 bis A 10 (zehn Frauen) als in die Führungsebenen ab A 12 (sieben Frauen) befördert wurden. Insgesamt ist zu berücksichtigen, dass die geringere Gesamtzahl der Beförderungen wenig Rückschlüsse zulässt, da die hohe Zahl an Beförderungen im vorangegangenen Berichtszeitraum auf Sondereffekte (z.B. Dienstpostenanhebungen) zurückzuführen war und weniger Dienstposten in den Besoldungsgruppen ab A 12 bis A 15 als im mittleren Dienst vorhanden sind.

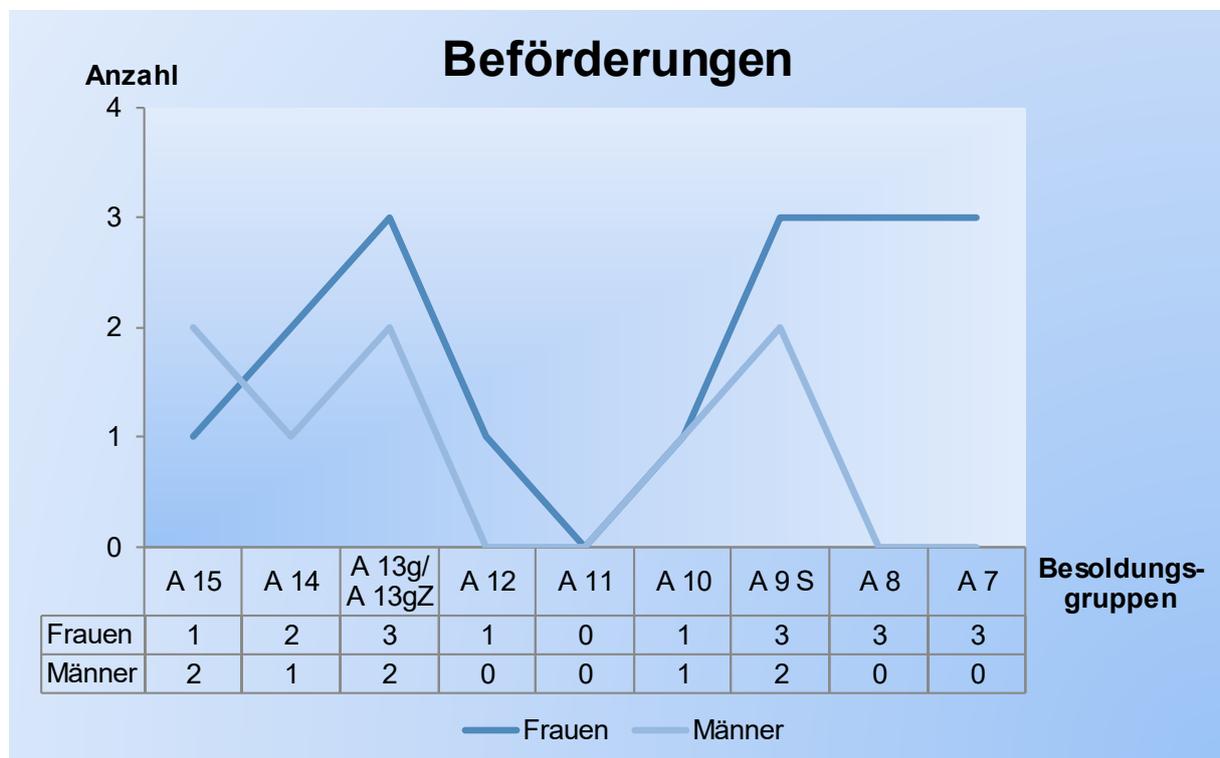
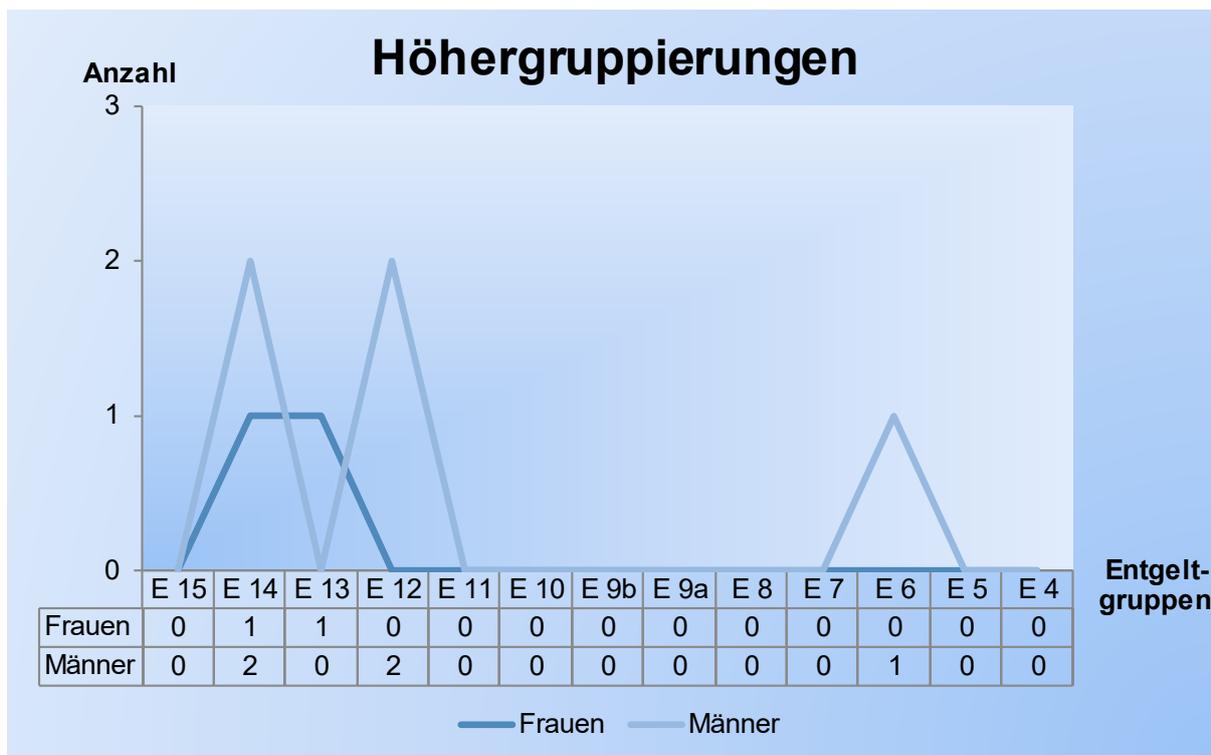


Abbildung 17: Beförderungen der Beamtinnen und Beamten nach Besoldungsgruppen

Bei den Höhergruppierungen von Arbeitnehmenden ist wie im fünften Gleichstellungsplan vorzuschicken, dass Eingruppierungen nach Entgeltgruppen E 9c keine „echten“ Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigten darstellen, sondern auf die tariflichen Eingruppierungsvorschriften zurückzuführen sind, die wie grundsätzlich vorrangig auf die auszuübenden Tätigkeiten abstellen.



**Abbildung 18: Höhergruppierungen nach Entgeltgruppen**

Wie bereits bei Verbeamteten ist auch im Bereich der Arbeitnehmenden ein deutlicher Rückgang der Höhergruppierungen von 56 auf sieben Arbeitnehmende (zwei Frauen, fünf Männer) festzustellen. Die Veränderungen sind daher vor allem als Rückgang der Höhergruppierungen bei Frauen in den Bereichen bis E 9a, bei den Männern insbesondere ab E 11 bis E 15 festzustellen. Weitere Entwicklungen bleiben in den Folgejahren zu beobachten.

### 4.3. Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit

Um die Berufstätigkeit besser mit Familien- oder Pflegeaufgaben in Einklang bringen zu können, bietet die UniBw M ihren Beschäftigten verschiedene Maßnahmen an, wie z.B. Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung, Telearbeitsplätze und individuelle Arbeitszeitmodelle.<sup>12</sup> Anlässlich der Corona-Pandemie wurde im Oktober 2021 zudem die Möglichkeit des Mobilens Arbeitens II (MobArb II) als zusätzliche Möglichkeit des

<sup>12</sup> Mit Familienaufgaben ist gemäß § 3 Nr. 6 BGlG die tatsächliche Betreuung mindestens eines Kindes unter 18 Jahren gemeint, einschließlich der Inanspruchnahme einer Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz. Pflege definiert sich nach § 3 Nr. 7 BGlG als die tatsächlich, nicht erwerbsmäßige häusliche Betreuung einer pflegebedürftigen Person im Sinne von § 61a Zwölftes Buch Sozialgesetzbuch, einschließlich der Inanspruchnahme einer Pflegezeit / Familienpflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz / Familienpflegezeitgesetz.

flexiblen Arbeitens geschaffen. Im Vergleich zum Telearbeitsplatz bietet sich diese Variante an, um Orts- und Wochentagswechsel nach grundsätzlicher Genehmigung und in jeweiliger Absprache mit den Vorgesetzten zu vereinbaren. Auch nach Ende der Pandemie besteht diese Möglichkeit fort. Sie stellt mitunter für die Beschäftigten mit Care-Aufgaben die Möglichkeit dar, auf Engpässe bei Kinderbetreuungen oder ad-hoc-Fälle in der Pflege zu reagieren. Darüber hinaus erlaubt dies eine aufgabenbezogene Gestaltungsmöglichkeit des Arbeitsplatzes und kann als weiteres Attraktivitätsmerkmal in der Personalrekrutierung und -bindung betrachtet werden.

Im Folgenden zeigt die Bestandsaufnahme, welche Beschäftigten diese Angebote in Anspruch genommen haben und wie sich ihr beruflicher Aufstieg im Vergleich zu Beschäftigten ohne solche Maßnahmen gestaltet hat.

#### 4.3.1. Teilzeitbeschäftigung und Arbeitszeitmodelle

Von den 1018 Beschäftigten (2019: 942) auf Dienstposten befanden sich zum 30. Juni 2023 18 Prozent (186 Personen; 2019: 167) in Teilzeitbeschäftigung, gegenüber 2019 haben sich die Anteile bei leicht steigender Beschäftigtenzahl und Teilzeitbeschäftigung nicht verändert.

Abbildung 19 stellt die prozentuale Verteilung der beiden Geschlechter nach dem jeweiligen Status dar.

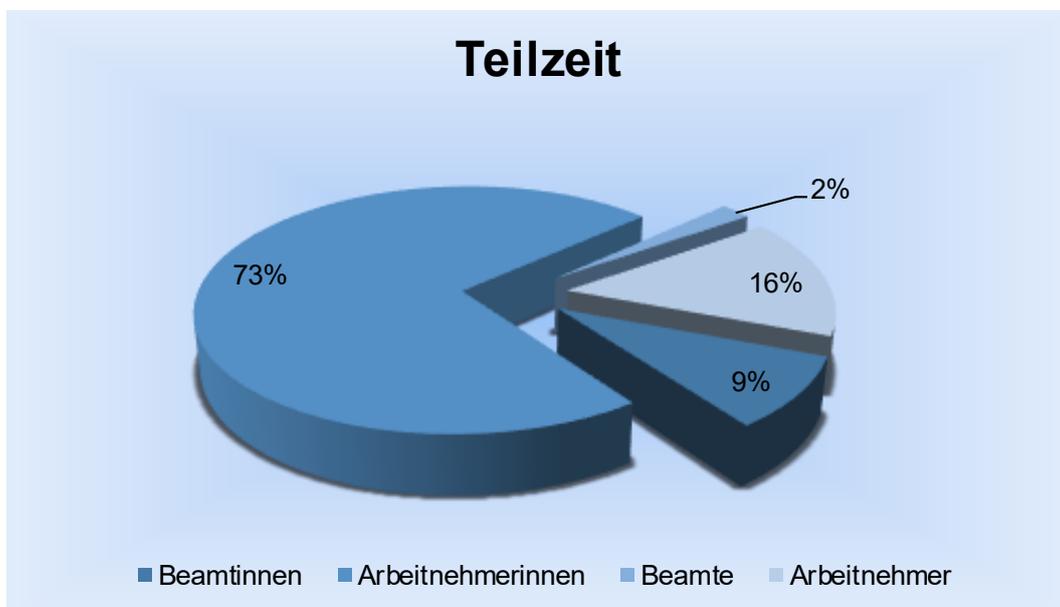
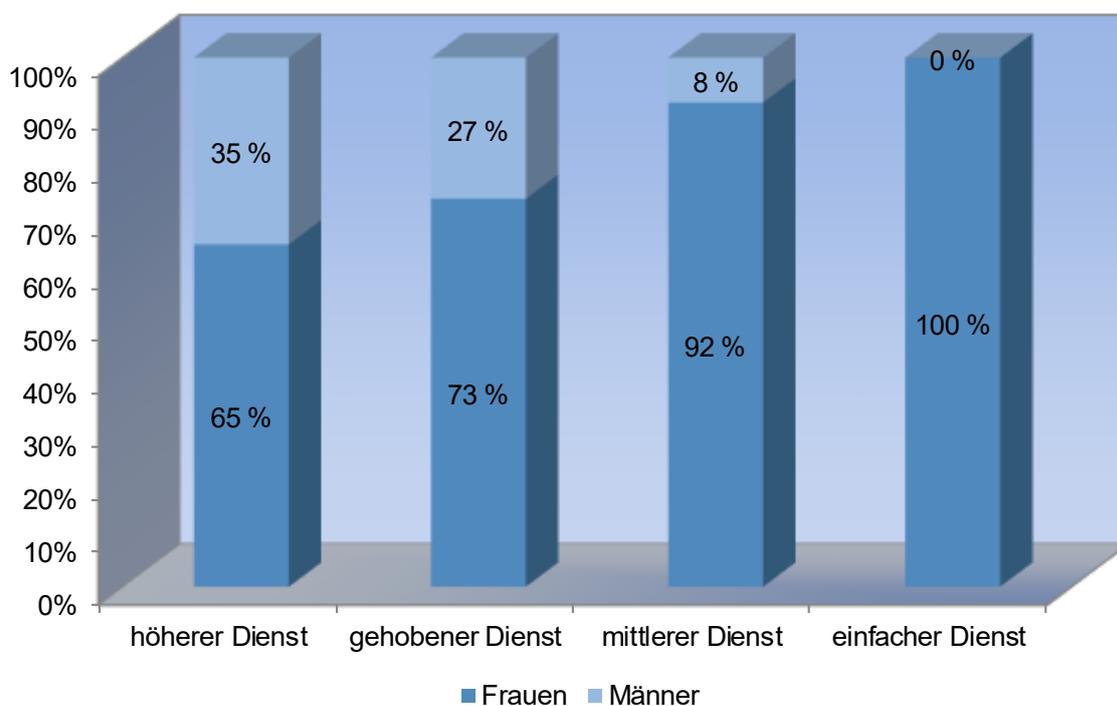


Abbildung 19: Frauen und Männer in Teilzeitbeschäftigung

Der Frauenanteil betrug bei Arbeitnehmerinnen 73 Prozent und sank damit um zwei Prozentpunkte gegenüber 2019. Auch bei Beamtinnen sind dies nur noch neun Prozent (2019: 12 Prozent). Nachdem der Anteil der Arbeitnehmer in der Vergangenheit gesunken war, stieg er erneut um fünf Prozentpunkte auf 16 Prozent, bei den Beamten lag er unverändert bei zwei Prozent.

Nachfolgend wird die Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung im Hinblick auf die Laufbahngruppen (vgl. Abbildung 20) sowie auf die einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen der Beschäftigten (vgl. Abbildung 21 und Abbildung 22) dargestellt.



**Abbildung 20: Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahnen**

Das Verhältnis von teilzeitbeschäftigten Frauen zu Männern in allen Laufbahngruppen einschließlich entsprechender Entgeltgruppen wird erneut zum überwiegenden Teil durch den Einbezug der Arbeitnehmerschaft gebildet, in den höheren Segmenten ist allerdings Veränderung der Anteile zu verzeichnen. So sank der Anteil der in Teilzeit beschäftigten Frauen im höheren Dienst von 77 auf 65 Prozent, im gehobenen Dienst von 84 auf 73 Prozent, während der Anteil im mittleren und einfachen Dienst unverändert blieb.

Zum Stichtag 30. Juni 2023 zeigt sich erneut, dass die Teilzeitbeschäftigung vorwiegend von Frauen wahrgenommen wurde. Dieses Phänomen wird bei der Aufteilung der Teilzeitbeschäftigten auf die einzelnen Entgeltgruppen näher erläutert.

Von den Beamtinnen und Beamten nahm nur ein weiterer Beamte die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung wahr. Sie verteilte sich nun auf vier Besoldungsgruppen (W3, A 14, A12 und A8), während teilzeitbeschäftigte Beamtinnen in insgesamt sieben Besoldungsgruppen zu finden sind. Die Teilzeitbeschäftigung verteilt sich im mittleren Bereich vorwiegend auf A 12 sowie auf A 7 bis A 9m. Da an der UniBw M keine Teilzeitprofessuren im akademischen Bereich existieren, sondern die Möglichkeit einer unabhängigeren Zeiteinteilung von Lehre und Forschung im Rahmen der Studienstrukturen gegeben ist, ist die geringe Anzahl an Teilzeitbeschäftigten in W 3 – W 1 nicht verwunderlich. Für diese Gruppe besteht mehr Gestaltungsmöglichkeit zur Gewährleistung der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie oder Pflege. Daher braucht eine Teilzeitbeschäftigung für Familien- oder Pflegeaufgaben nicht zwingend formal in Anspruch genommen werden. Fragen der Belastbarkeit bleiben hier allerdings außer Betracht.

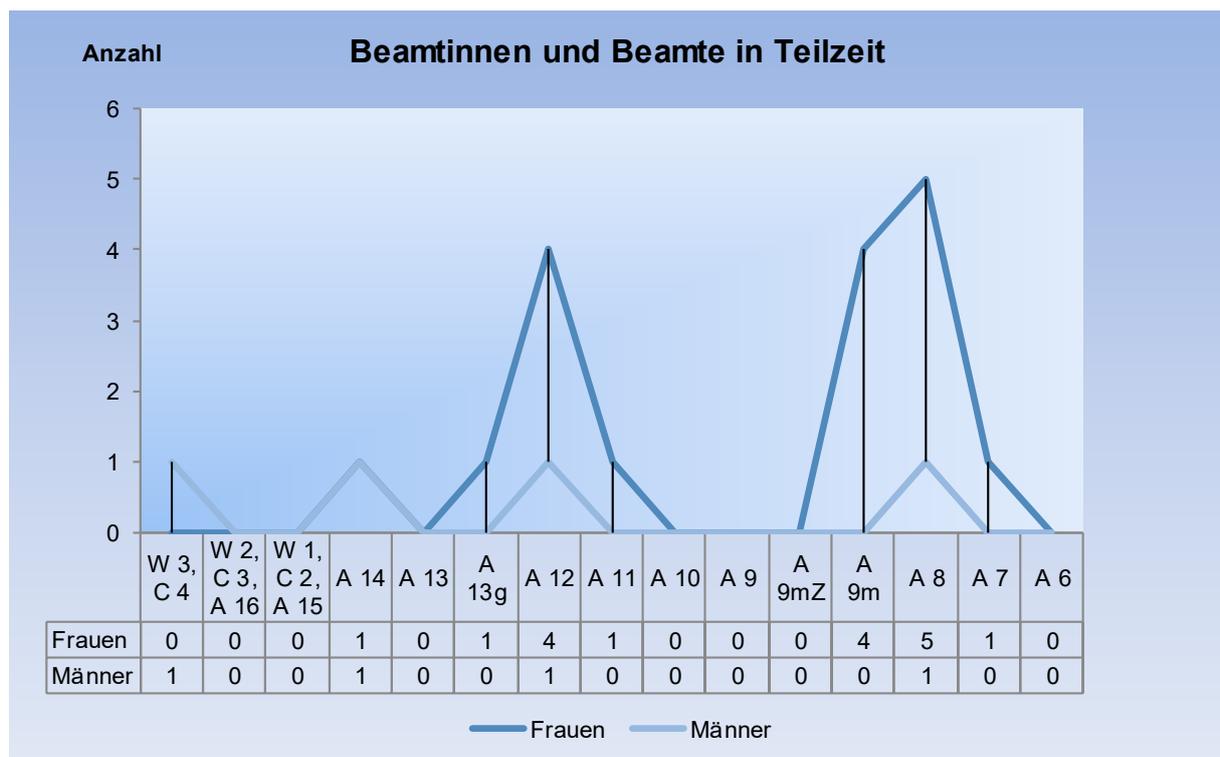


Abbildung 21: Teilzeitbeschäftigung nach Besoldungsgruppen

Wie die nachfolgende Abbildung 22 zeigt, waren im Vergleich zu den Beamtinnen und Beamten (21 absolut, 89 Prozent) wesentlich mehr Arbeitnehmende teilzeitbeschäftigt (165 absolut, 11 Prozent). Die Verteilung hat sich bis 2023 kaum verändert. Wie im Jahr 2019 wird Teilzeit vorwiegend von Arbeitnehmenden in den Entgeltgruppen 13 und 5 wahrgenommen, hinzu kommen in 2023 die Entgeltgruppen 9b und 6. Gemäß den Ausführungen in Kap. 4.1.1 ist anzunehmen, dass die Steigerung in E 6 allerdings mit der Höhergruppierung von E 5 auf diese Entgeltgruppe in Zusammenhang steht. In E 14 und E 12 war das Verhältnis zwischen teilzeitbeschäftigten Frauen und Männern nahezu ausgeglichen. Es kehrte sich lediglich in E 12 um: Hier arbeiten nunmehr vier Frauen (2019: null) und drei Männer (2019: zwei) in Teilzeit. In diesen Segmenten (E 12 bis E 14) zeichnet sich insgesamt die Tendenz ab, dass mehr Männer in Teilzeit gehen (19 im Vergleich zu 11 im Jahr 2019).

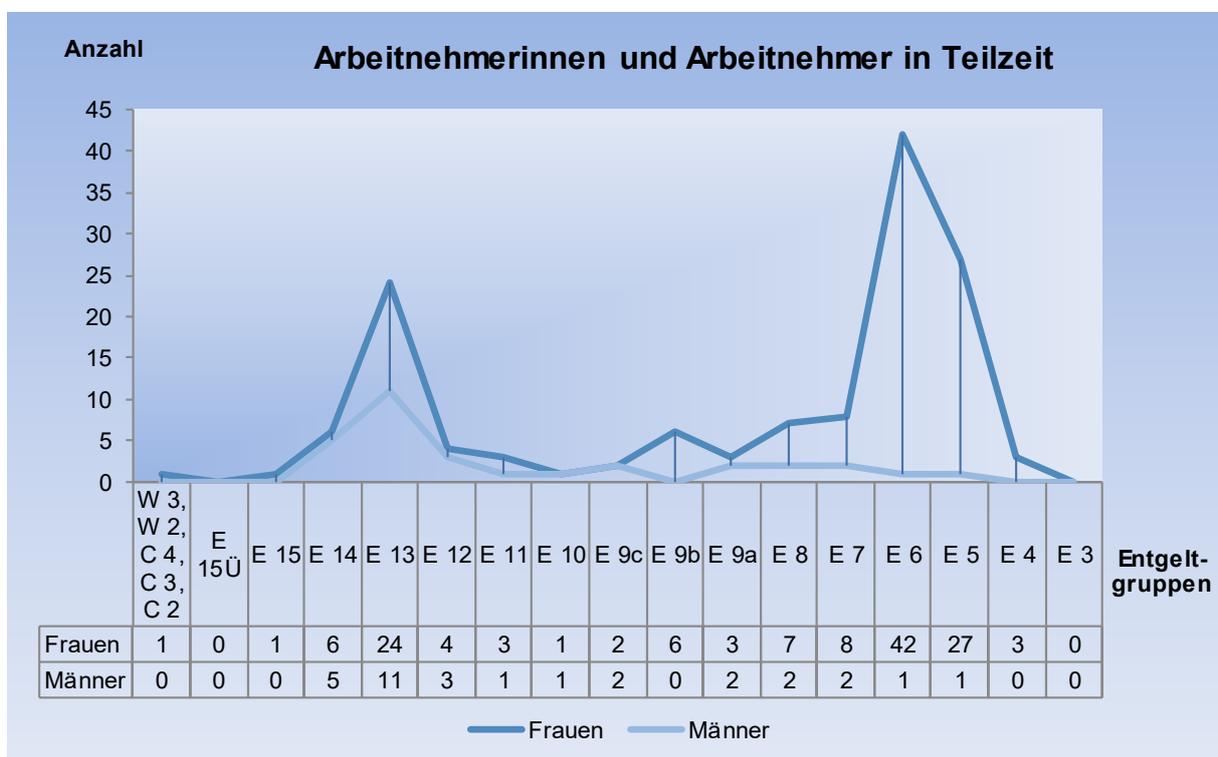


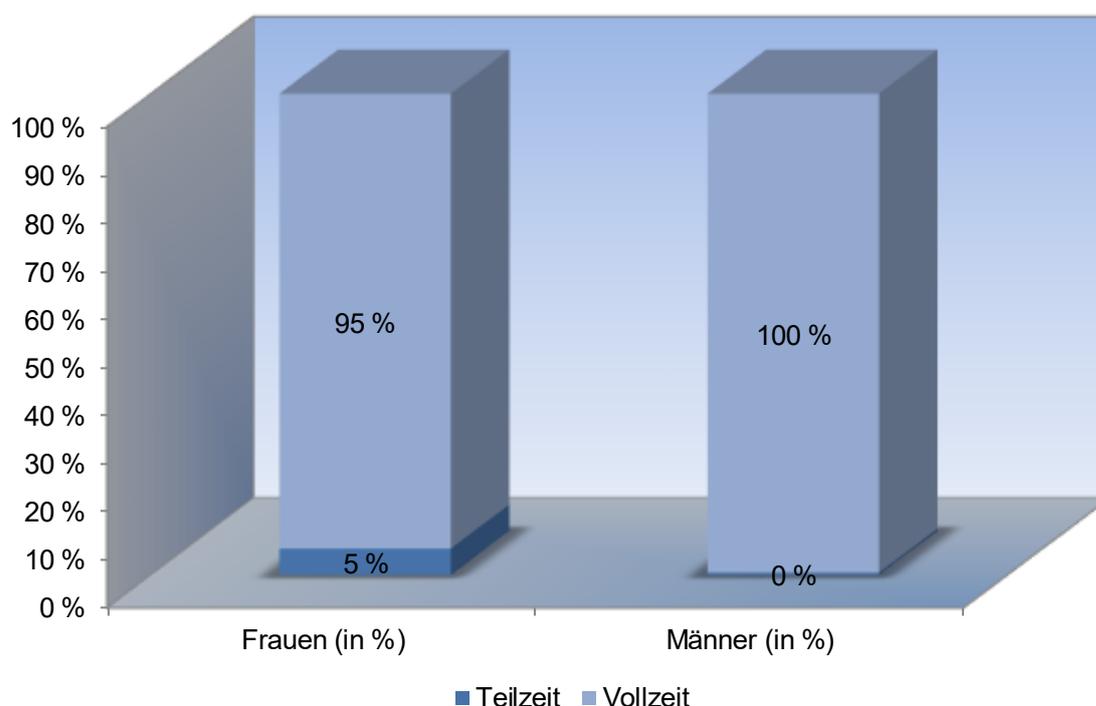
Abbildung 22: Teilzeitbeschäftigung nach Entgeltgruppen

Nach wie vor spielt zum einen die Tatsache eine Rolle, dass die höhere Qualifikations-ebene für Arbeitnehmende an der UniBw M häufiger in technischen Arbeitsgebieten angesiedelt ist und damit weniger Frauen vertreten waren. Zum anderen sind die meisten Stellen im wissenschaftlichen Bereich von Grund her als Teilzeitstellen angeboten, um Freiraum für eine angestrebte Promotion zu lassen. Folglich findet in diesen Fällen

die Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung ihre Ursache nicht in der besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit. Sofern diese wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Beschäftigung mit einer zweiten Tätigkeit, beispielsweise für ein Drittmittelprojekt, aufstocken, sind sie zwar separat betrachtet teilzeitbeschäftigt, aber in der Summe letztlich vollzeitbeschäftigt.

Teilzeitbeschäftigung in Ausbildungsverhältnissen gab es zum Stichtag 30. Juni 2023 nicht. Vor dem Hintergrund des Lebensalters von Auszubildenden – in der Regel zwischen 16 und 20 Jahre – erscheint dies eine logische Folge zu sein, da familiäre Verpflichtungen in diesem Sinne meistens erst im späteren Lebensverlauf relevant werden.

Von den insgesamt 186 Teilzeitbeschäftigten hatte 2023 nur noch ein Mann eine Führungsposition inne, bei den Frauen waren dies drei von 54 auf Basis der Leitungsebenen I - III.



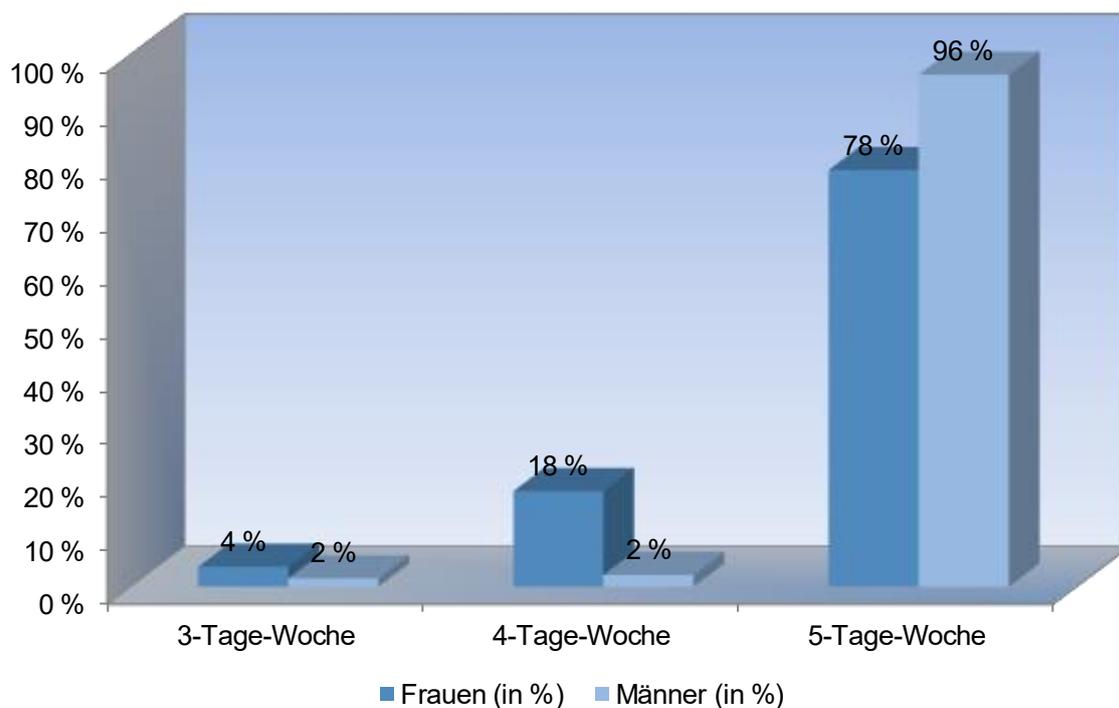
**Abbildung 23: Führungskräfte in Teilzeitbeschäftigung**

Von den 266 Personen mit Leitungsfunktion war dies ein Mann, der Anteil sank damit von einem auf 0,4 Prozent. Bei den Frauen stieg der Anteil wieder von null auf fünf Prozent. Zu den Pflichten von Führungspersonal gehört u.a. die Dienst- oder Arbeitsaufsicht, welche eine häufigere persönliche Anwesenheit erfordern kann. In welchem

Umfang diese Befugnis wahrgenommen wird, obliegt der Führungskraft. Inwieweit die Corona-Pandemie das Führen auf Distanz gefördert hat, bleibt weiter zu beobachten.

Eine in Teilzeit ausgeübte berufliche Tätigkeit beinhaltet auch die Möglichkeit, die wöchentliche Arbeitszeit unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange individuell zu verteilen. Die Professorinnen und Professoren sind von dieser Betrachtung wieder aufgrund ihrer freien Zeiteinteilung für Lehre und Forschung ausgenommen. Abbildung 24 stellt dar, wie Frauen und Männer ihre wöchentliche Arbeitszeit verteilen.

Die Fünf-Tage-Woche war mit 78 (bislang 81) Prozent bei den weiblichen und 96 Prozent (bislang 98) bei den männlichen Beschäftigten das am häufigsten gewählte Arbeitszeitmodell. Die Anteile sanken damit insgesamt um weitere drei bzw. zwei Prozentpunkte. Die übrigen vier Prozent der Männer verteilte sich zum Stichtag 30. Juni 2023 mit 17 Person auf die Vier- bzw. Drei-Tage-Woche. Der Anteil der Frauen in der Vier-Tage-Woche stieg erneut an, und zwar von 13 Prozent auf 18 Prozent (67), in der Drei-Tage-Woche sank der Frauenanteil von sechs Prozent auf wieder vier Prozent (14).



**Abbildung 24: Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit**

In einer leitenden Position befanden sich keine Beschäftigten, die eine geringere Verteilung ihrer Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche wählten. Hierbei mag die Verpflichtung einer Führungskraft, u.a. für die Dienstaufsicht und für schnell erforderliche Führungsentscheidungen vor Ort zu sein, offenbar eine wichtige Rolle gespielt haben.

Neben der Teilzeitbeschäftigung bietet die UniBw M für ihre zivilen Beschäftigten seit dem 1. Juli 2018 flexiblere Arbeitszeiten nach dem Modell „Gleitzeit ohne Funktionszeit“ an.<sup>13</sup> Danach beträgt die tägliche Arbeitszeit mindestens zwei zusammenhängende Stunden. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt abhängig vom Beschäftigungsverhältnis 41 (Beamtinnen und Beamte), 39 (Arbeitnehmende) in Vollzeit, in Teilzeit abhängig vom individuellen Vertrag entsprechend reduziert. Die Gleitzeit beginnt um 06:00 Uhr und endet um 21:00 Uhr. Die gesetzlich festgeschriebenen Ruhepausen von 30 Minuten (sog. Mittagspause) nach sechs Stunden Arbeit und weiteren 15 Minuten nach insgesamt neun Stunden Arbeit bestehen weiterhin.

Im Übrigen kann jeder bzw. jedem Beschäftigten im Einzelfall ein individueller ganztägiger Zeitausgleich genehmigt werden.

### 4.3.2. Beurlaubung

Die Beurlaubung ist eine weitere Möglichkeit, um die Berufstätigkeit mit Familien- oder Pflegeaufgaben in Einklang zu bringen. Unterstützend wirken hier das „Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit“ und das „Gesetz über die Pflegezeit“ sowie die „Verordnung über den Sonderurlaub für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte sowie für Richterinnen und Richter des Bundes“.

Abbildung 25 zeigt die prozentuale Verteilung von beurlaubten Frauen und Männern.

Die Anzahl der beurlaubten oder freigestellten Personen hat sich zum Stichtag 30. Juni 2023 mit 3 (bisher 28) Beschäftigten insgesamt, im Vergleich zu 2019 wieder deutlich reduziert, wobei lediglich verbeamtete Beschäftigte (zwei Frauen, ein Mann) die Möglichkeit der Beurlaubung in Anspruch nahmen. Die Beurlaubung erfolgte in allen drei Fällen aus Familiengründen, davon war eine Person in einer Führungsposition. Unter den Beurlaubten bzw. Freigestellten befand sich keine geförderte Person.

---

<sup>13</sup> Vgl. Dienstvereinbarung zur Arbeitszeitgestaltung und Arbeitszeiterfassung an der UniBw M zwischen der Präsidentin und dem Personalrat in der Fassung aktuellen Fassung vom 31.05.2022.

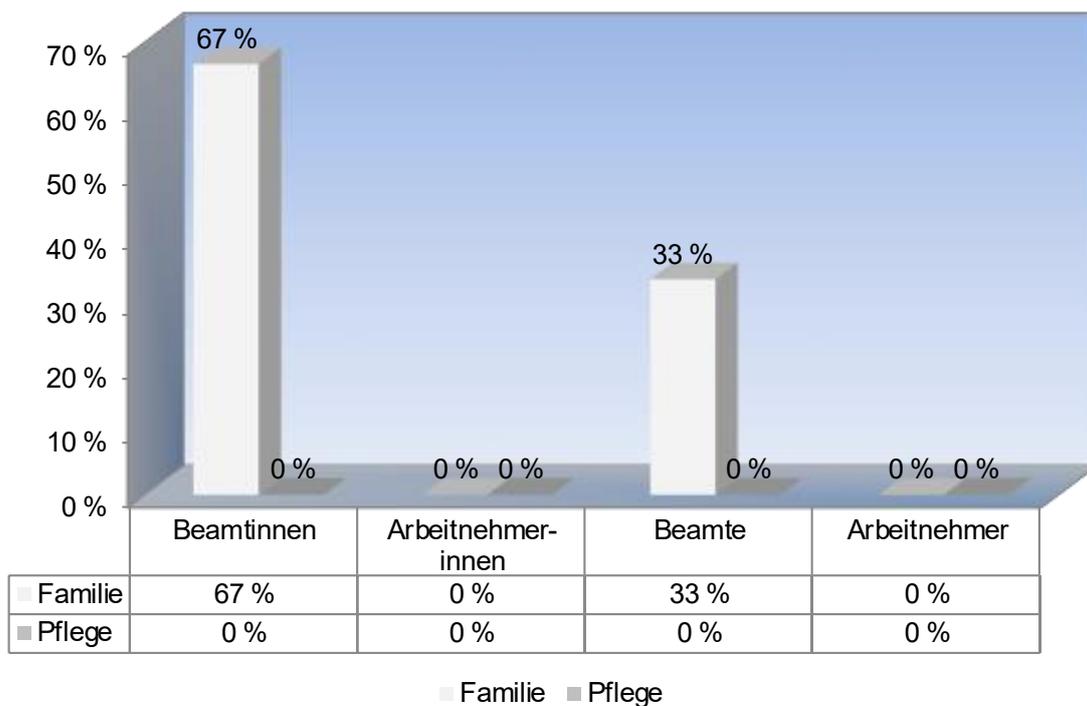


Abbildung 25: Beurlaubungen nach Beschäftigungsverhältnis

### 4.3.3. Telearbeit und Mobiles Arbeiten

Für die Beschäftigten der UniBw M besteht die Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeitgestaltung gemäß den Dienstvereinbarungen der UniBw M.

Zum einen kann ein Antrag auf Telearbeit am häuslichen Arbeitsplatz oder zum anderen zur besseren Wahrnehmung von Familien- und Pflegeaufgaben ad hoc flexibles und mobiles Arbeiten für bis zu drei Monate (Mobiles Arbeiten I) beantragt werden.<sup>14</sup> Mit der Corona-Pandemie wurde mit November 2021 das Mobile Arbeiten II (MobArbII) eingeführt.<sup>15</sup> Damit kann unter bestimmten Voraussetzungen auch weiterhin höchst flexibel außerhalb der Universität gearbeitet werden. Im Unterschied zur Telearbeit, die weiterhin gilt und (auch parallel) angewendet werden kann, liegt der Fokus beim MobArb II auf der Unregelmäßigkeit („wenn es die Arbeit zulässt“) und auf der Ortsunabhängigkeit (die Arbeit muss nicht wie bei der Telearbeit zwingend an einem eingerichteten und geprüften Arbeitsplatz zu Hause erfolgen). Der Antrag der Beschäftigten

<sup>14</sup> Telearbeit bedeutet, dass ein Teil der Arbeitsleistung nicht in der Dienststätte, sondern zu Hause erbracht wird. Der häusliche Arbeitsplatz bietet den Beschäftigten Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung. Grundlage ist die Zentrale Dienstvorschrift A-2645/1, in aktualisierter Version 2 vom 15.07.2019.

<sup>15</sup> Dienstvereinbarung zum Mobilem Arbeiten II an der Universität der Bundeswehr München vom 21.10.2021.

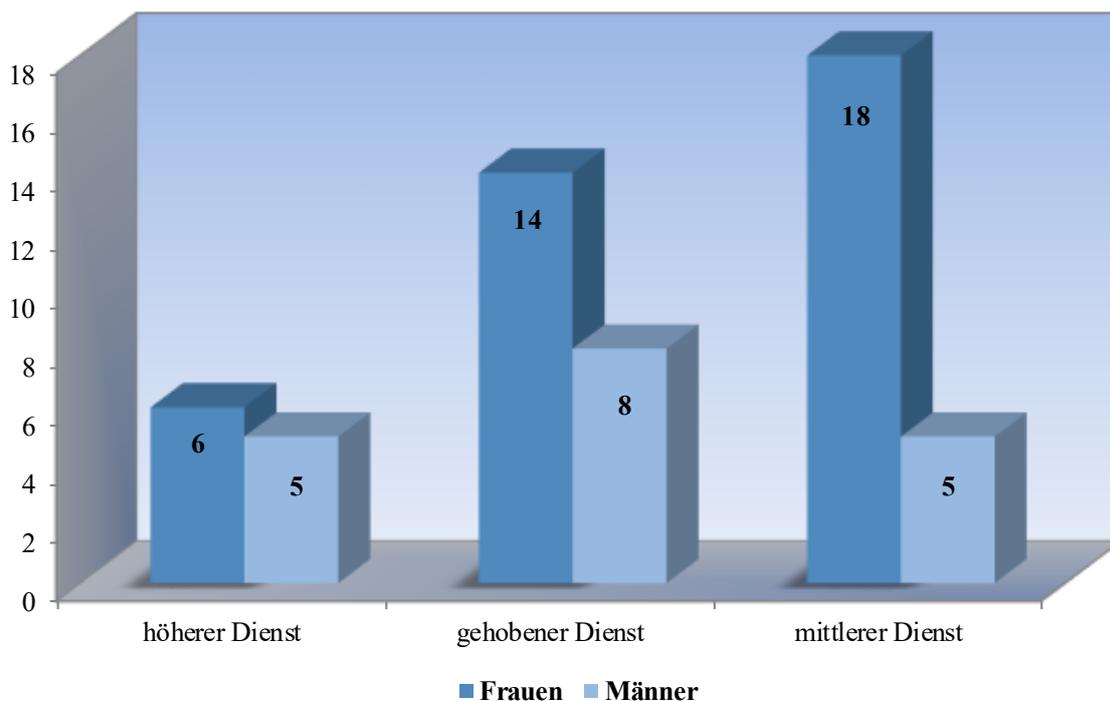
wird über die bzw. den Vorgesetzten gestellt. Die tatsächliche Umsetzung erfolgt in Absprache mit diesen.

Aufgrund der Freiheit der Professorinnen und Professoren, die Zeit für Lehre und Forschung selbstbestimmt einzuteilen und damit auch die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie oder Pflege individuell herzustellen, benötigte dieser Personenkreis das Konstrukt der Telearbeit<sup>16</sup> und des MobArb II nicht, ebenso ausgenommen sind im Berichtszeitraum die Auszubildenden.

Zum Zeitpunkt der Datenerhebung nahmen im Vergleich zum letzten Stichtag vor vier Jahren 10 Personen mehr, mithin 56 Personen (zuvor: 46) an der Telearbeit teil. Bleiben die Professorinnen und Professoren sowie die wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Auszubildenden hierbei wie beschrieben unberücksichtigt, waren dies ca. sieben Prozent aller Beschäftigten, also erneut zwei Prozentpunkte mehr. Der Anteil von Frauen und Männern in Telearbeit stieg dabei gleichmäßig an: Mit 38 Frauen (bislang 32) gegenüber 18 (bislang 14) Männern war die Steigerung insgesamt nicht so hoch wie zuvor, jedoch nahmen insgesamt wiederum mehr als doppelt so viele Frauen das Angebot wahr. Dies entspricht einem Anteil von 68 Prozent (Frauen) bzw. 32 Prozent (Männer). Auch zum Stichtag 30. Juni 2023 befand sich wieder eine Person mehr in einer Leitungsposition mit Telearbeit (zwei Männer und zwei Frauen).

---

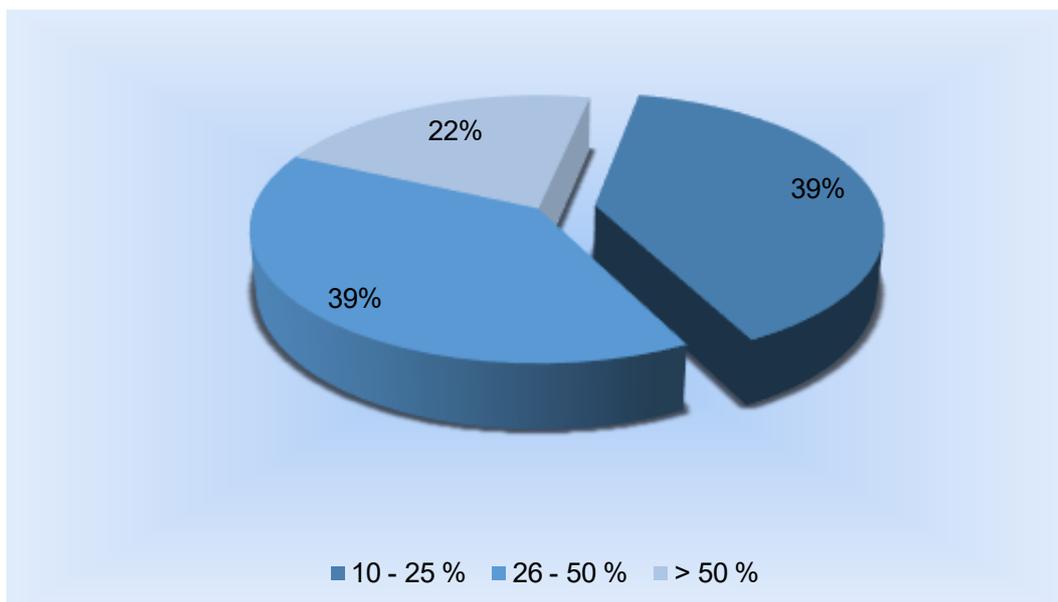
<sup>16</sup> Telearbeit bedeutet, dass ein Teil der Arbeitsleistung nicht in der Dienststätte, sondern zu Hause erbracht wird. Der häusliche Arbeitsplatz bietet den Beschäftigten Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung. Grundlage ist die Zentrale Dienstvorschrift A-2645/1, in aktualisierter Version 2 vom 15.07.2019.



**Abbildung 26: Telearbeit in den Laufbahnen**

Aus Abbildung 26 geht hervor, dass Telearbeit im gehobenen und mittleren Dienst bzw. in den äquivalenten Entgeltgruppen häufiger in Anspruch genommen wurde als im höheren Dienst. Vor dem Hintergrund der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen (vgl. Kapitel 4.1.5) und der Verteilung von Telearbeit auf die beiden Geschlechter ist verständlich, warum Telearbeit im höheren Qualifikationsbereich – meistens in Verbindung mit leitenden Funktionen – seltener in Anspruch genommen wurde. Im Vergleich zum letzten Stichtag 2019, zu dem sich noch im höheren und gehobenen Dienst bzw. den entsprechenden Entgeltgruppen genauso viele Frauen wie Männer für Telearbeit entschieden hatten, sind es 2023 mehr Frauen (20) als Männer (13). Demgegenüber arbeiten nun fünf Männer mehr als 2019 in Teilzeit (zuvor: zwei), die Zahl der Frauen hat sich nur um eine Person mehr auf 20 verändert.

Wie die Telearbeit im Verhältnis zur individuellen Gesamtarbeitszeit zeitlich gestaltet wird, zeigt Abbildung 27.



**Abbildung 27: Zeitanteil Telearbeit an individueller Arbeitszeit**

Im Vergleich zu 2019 fällt auf, dass sich die Zeitanteile im Rahmen der Telearbeit deutlich verändert haben: Der Anteil der Beschäftigten, die mehr als 50 Prozent ihrer Arbeitszeit in Telearbeit arbeiten, hat sich verdoppelt und liegt nun bei 22 Prozent (2019: 11 Prozent). Im Vergleich zu 2019 haben nun mehr Beschäftigte einen Zeitanteil zwischen 26 und 50 Prozent gewählt (39 Prozent; 2019: 11 Prozent). Der Zeitanteil von 10 – 25 Prozent hat sich gegenüber 2019 (78 Prozent) deutlich verringert und liegt nun bei 39 Prozent. Insgesamt ist damit eine Erhöhung der Arbeitszeit in Telearbeit und der Beschäftigten festzustellen, die Telearbeit in Anspruch nehmen.

Mobiles Arbeiten I wurde im Berichtszeitraum nicht beantragt.

Inwiefern MobArb II Einfluss auf die Inanspruchnahme von Telearbeit genommen hat, kann anhand der Daten nicht analysiert werden. Dies ist auch dadurch begründet, dass MobArb II eine Beantragung erfordert, die tatsächliche Inanspruchnahme abhängig von Bereichen, Terminen und Aufgaben sehr individuell und unterschiedlich sein kann. Auch wird die Umsetzung datenmäßig nicht erfasst. Schließlich wird MobArb II ggf. parallel zu einem genehmigten Telearbeitsplatz genutzt. Daher wurde für den vorliegenden Gleichstellungsplan nur die Zahl der Anträge erfasst.

Zum Stichtag 30. Juni 2023 haben im Berichtszeitraum 252 Personen Anträge auf Mob Arb II im Vergleich zu 56 Beschäftigten in Telearbeit gestellt, davon zwei Drittel (169)

Frauen, und ein Drittel Männer (83). Im Vergleich zur Telearbeit (sieben Prozent genehmigt) haben mit 31 Prozent wesentlich mehr Beschäftigte MobArb II beantragt. Darunter befinden sich fünf verbeamtete und eine angestellte Führungskraft.

Wird die Verteilung auf die Laufbahnen betrachtet, so ist festzustellen, dass MobArb II überwiegend im gehobenen, mittleren und einfachen Dienst beantragt wurde, während Beschäftigte im höheren Dienst dagegen Telearbeit präferierten. Die Verteilung bei verbeamteten Personal ist gleich verteilt, während mehr Arbeitnehmende im mittleren bis einfachen Dienst mobiles Arbeiten wählten. Das Verhältnis zwischen Frauen und Männern ist im höheren Dienst nahezu ausgeglichen (19 Beamtinnen, 17 Beamte) bzw. zeigt einen Überhang der Männer bei den Arbeitnehmenden (23 Frauen zu 39 Männern), während in den niedrigeren Verdienstgruppen Frauen überwiegen (26 Frauen und 10 Männern bei den Verbeamteten; 101 Frauen und 17 Männer bei den Arbeitnehmenden).

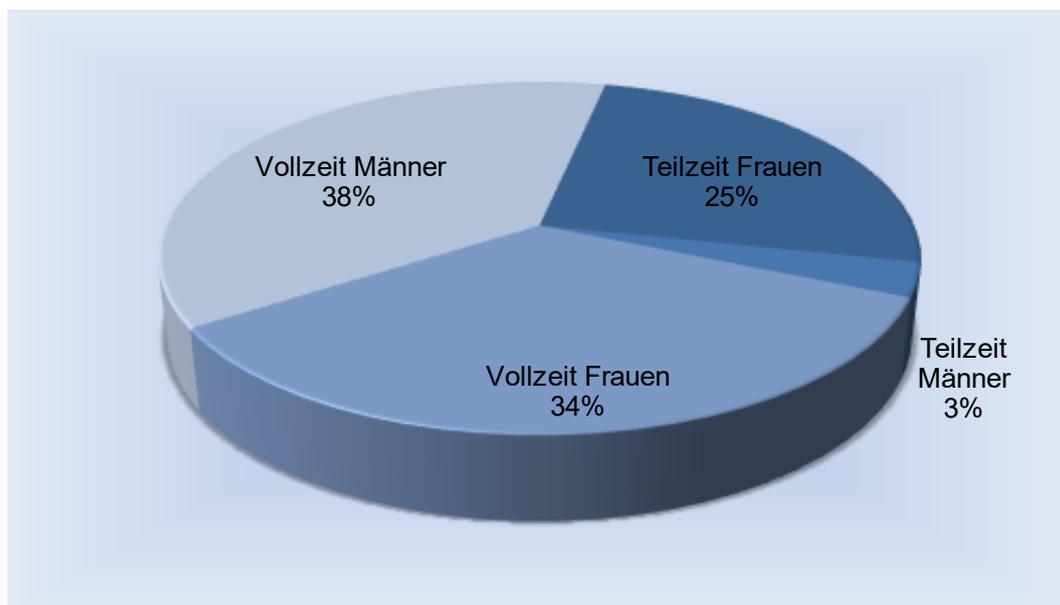
Grundsätzlich soll in der Bundeswehr das flexible Arbeiten gefördert werden. Daher muss ein Antrag auf Telearbeit zwischenzeitlich nicht mehr zwangsläufig auf familiären Gründen basieren. Folglich kann ohne einen unverhältnismäßig hohen administrativen Aufwand nicht zwischen Gründen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit und anderen Gründen differenziert werden. Erfahrungsgemäß kann zum aktuellen Zeitpunkt jedoch davon ausgegangen werden, dass Familien- oder Pflegeaufgaben nach wie vor in den überwiegenden Fällen der Grund für die Teilnahme an der Telearbeit waren.

#### 4.3.4. Beruflicher Aufstieg

Innerhalb der Teilzeitbeschäftigung wurden acht weibliche Beschäftigte, davon sechs (ehemals dreizehn) Beamtinnen und zwei (ehemals: sieben) Arbeitnehmerinnen befördert bzw. höhergruppiert. Von sämtlichen Beförderungen und „echten“ Höhergruppierungen<sup>17</sup> fanden nunmehr 25 Prozent (13 Prozentpunkte mehr als im letzten Berichtszeitraum) unter den weiblichen Teilzeitbeschäftigten statt, vgl. Abbildung 28.

---

<sup>17</sup> Vgl. Hinweis in Kapitel 4.2.3 zur Anzahl der Höhergruppierung aufgrund der rückwirkenden Umgruppierung nach TVöD.



**Abbildung 28: Beförderungen und Höhergruppierungen in Voll- und Teilzeit**

Der in Abbildung 29 dargestellte Vergleich von Frauen und Männern in Teilzeitbeschäftigung – als eine der möglichen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit – gegenüber zur Vollzeitbeschäftigung zeigt, dass zum Stichtag 30. Juni 2023 teilzeitbeschäftigte Frauen mit fünf Prozent (bislang: neun Prozent) stärker gefördert wurden als vollzeitbeschäftigte Frauen, von denen vier Prozent (bislang dreizehn Prozent) befördert und höhergruppiert wurden. Da nunmehr auch Männer in Teilzeitbeschäftigung im Berichtszeitraum gefördert wurden, konnte nun wieder ein Mann in Teilzeit gefördert und damit ein ausgeglichenes Verhältnis erreicht werden (drei Prozent in Teilzeit, zwei Prozent in Vollzeit; 2019: lediglich zwölf Prozent in Vollzeit). Es ist zu vermuten, dass die geringe Anzahl die dargelegten Veränderungen begründet.

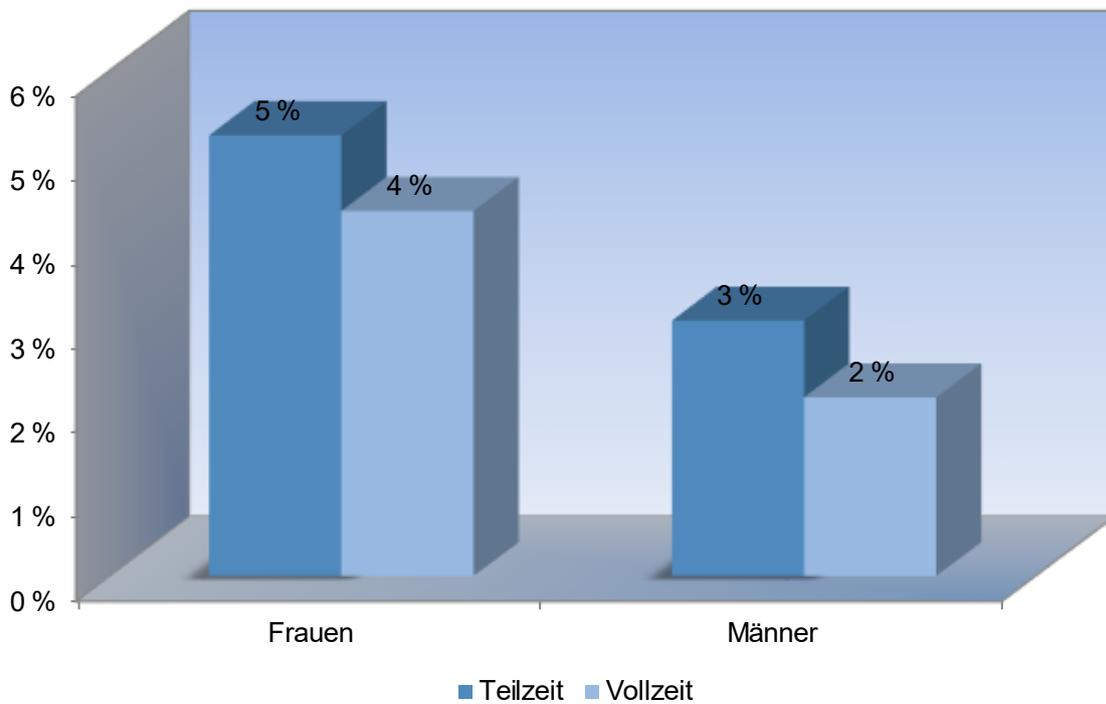


Abbildung 29: Geförderte Frauen und Männer in Teil- und Vollzeit

Abbildung 30 verteilt die jeweils in Teilzeitbeschäftigung und Vollzeitbeschäftigung geförderten Frauen und Männer auf die Laufbahnen bzw. vergleichbaren Entgeltgruppen wie in Tabelle 3.

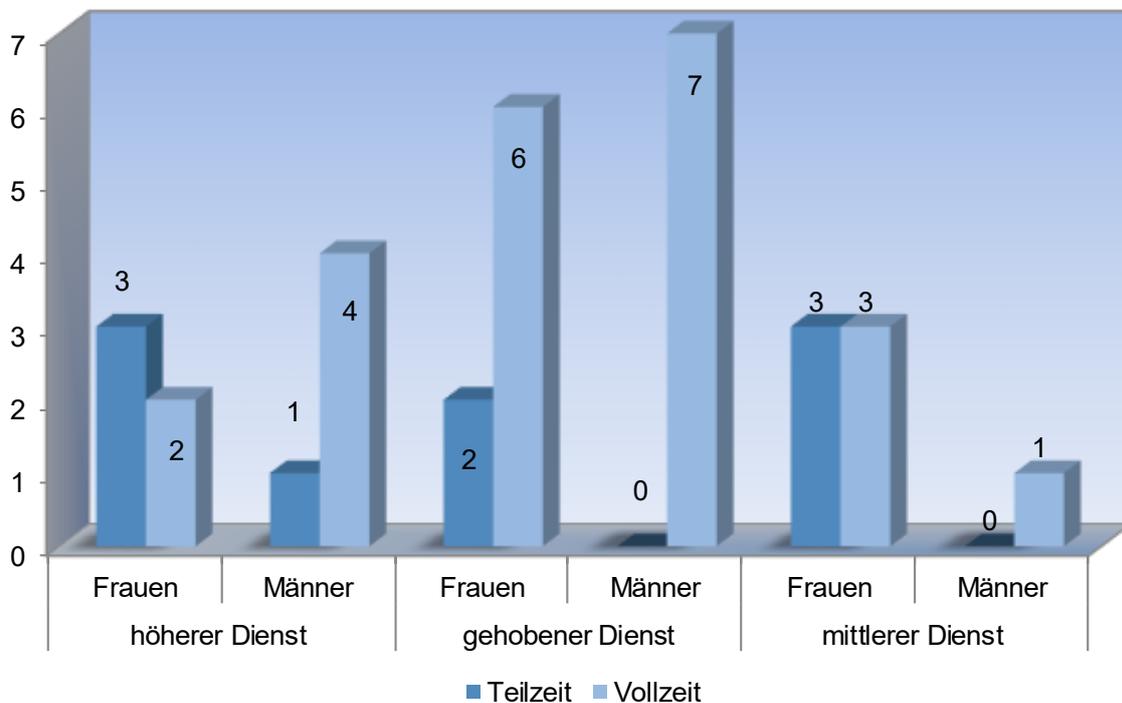


Abbildung 30: Förderungen in Voll- und Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahnen

In diesem Vergleich zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten wird deutlich, dass auch in diesem Berichtszeitraum vollzeitbeschäftigte Frauen und Männer in allen Laufbahnen stärker gefördert wurden als Teilzeitbeschäftigte, allerdings gleicht sich das Verhältnis im höheren und mittleren Dienst an.

In der Laufbahngruppe des höheren Dienstes und vergleichbarer Entgeltgruppen zeigt sich bei den weiblichen Angestellten folgendes Bild: Es wurden nunmehr drei Teilzeitbeschäftigte (zuvor eine) und zwei Vollzeitbeschäftigte (zuvor fünf) gefördert. Die Förderung im gehobenen Dienst ist zurückgegangen mit nunmehr zwei Teilzeitbeschäftigten (bisher sieben) und sechs vollzeitbeschäftigten (bisher dreizehn) Frauen. Dies bedeutet eine Differenz von vier Personen zu Gunsten der Vollzeitbeschäftigten. Lediglich im mittleren Dienst besteht ein ausgeglichenes Verhältnis, hier wurden jeweils drei Frauen gefördert.

Der berufliche Aufstieg von Männern, die eine Reduzierung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit als Maßnahme zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit in Anspruch genommen haben, gestaltete sich im Vergleich zu vollzeitbeschäftigten Männern ähnlich wie bei den Frauen. Allerdings ist gegenüber dem letzten Gleichstellungsplan eine Verringerung sowohl der in Teilzeit, aber auch in Vollzeit beschäftigten Männern in allen drei Laufbahn- bzw. Entgeltgruppen zu verzeichnen. Die Differenzen zwischen geförderten Männern und Frauen unterscheidet sich durch den Rückgang der Zahlen des beruflichen Aufstiegs bei Männern nicht mehr wie im vorigen Berichtszeitraum.

Von den in der UniBw M im Erhebungszeitraum ausgeschriebenen Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben gab es unter den 11 Bewerbungen (2019: 39) und letztendlich fünf Übertragungen (2019: neun) eine Teilzeitbeschäftigte, die befördert wurde, während vier Personen unter den Vollzeitbeschäftigten befördert wurden (eine Frau und drei Männer).

Im Vergleich zum fünften Gleichstellungsplan wurden mit 32 deutlich weniger Personen befördert oder höhergruppiert als 2019 (114), darunter keine Beurlaubten.

### 4.3.5. Beurteilungen

Erstmals wurden in diesem Berichtszeitraum Beurteilungen erfasst. Im Analysezeitraum 1. Juli 2021 bis 30. Juni 2023 waren 22 Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes zu beurteilen (zehn Frauen und 12 Männer). Davon hatten 16 keine, sechs eine Führungsposition inne. Die höchste Note wurde acht Mal vergeben, wobei sich dies geschlechterspezifisch verteilte, die zweitbeste Note fünf Mal, mehrheitlich an Männer. Zu beurteilen waren fast ausschließlich Vollzeitbeschäftigte.

### 4.3.6. Sonstige Rahmenbedingungen

Die UniBw M weihte als Pilotprojekt im Mai 2014 die erste Kinderkrippe der Bundeswehr als sog. Betriebskindertagesstätte ein. Der Johanniter-Unfall-Hilfe e.V. fungiert als Träger. Die Kinderkrippe bietet mit einer Kapazität von 36 Plätzen hauptsächlich für Studierende und Beschäftigte der UniBw M eine Kinderbetreuung für Kinder bis zum dritten Lebensjahr an.<sup>18</sup> Zum für diesen Gleichstellungsplan relevanten Stichtag, dem 30. Juni 2023, wurden aufgrund der knappen Personalsituation insgesamt nur 15 Kinder in der Kinderkrippe Campusküken betreut, wovon 5 Kinder von Beschäftigten und 3 Kinder von Studierenden der UniBw M einen Platz für ihr Kind in Anspruch nehmen konnten. Damit wurde die Kinderkrippe neun Jahre nach ihrer Eröffnung mit gut 50 Prozent durch Kinder von Bundeswehr- bzw. Universitätsangehörigen belegt.

---

<sup>18</sup> Vgl. <https://www.unibw.de/familienservice/kinderbetreuung/auf-dem-campus/campuskueken>

## 5. Zielerreichung 2020 – 2023

Auf Basis der Bestandsanalyse wird nun verglichen, inwiefern die Ziele des vorangegangenen Gleichstellungsplans erreicht wurden und welche Fortschritte die UniBw M verzeichnen kann. Darüber hinaus werden mögliche Ursachen für nicht erreichte Ziele dargestellt.

Da in einigen Bereichen innerhalb des Berichtszeitraums besondere Rahmenbedingungen vorlagen, sich Tendenzen vor oder nach dem Stichtag möglicherweise erst mittel- oder langfristig auswirken oder auf positive Auswirkungen hinsichtlich der Anteile schließen lassen, sollen die in Kap. 5.1 und 5.2 genannten Ziele und Maßnahmen künftig dennoch weiterverfolgt werden. Sie werden daher hier kurz genannt und werden zudem in Kap. 6 aufgenommen.

### 5.1. Bereich Gleichstellung von Frauen und Männern

Die Bestandsanalyse zeigt, dass sich die Gesamtpersonalstärke der UniBw M im Vergleich zum Betrachtungszeitraum des fünften Gleichstellungsplans von 942 auf 1018 Beschäftigte auf Dienstposten veränderte.

<b>Ziel</b>	<b>Erhöhung der Anzahl weiblicher Bewerbungen auf Professuren auf 30 Prozent</b>
<b>Maßnahme</b>	Direkte Ansprache von qualifizierten Frauen zur Erhöhung der Bewerbungsbereitschaft
<b>Details</b>	Die Anzahl der Bewerbungen von Frauen auf Professuren konnte auf 33 Prozent gesteigert werden. Die Maßnahme der direkten Ansprache wird gut angenommen, wie Zahlen der Gleichstellungsstelle aus der aktiven Rekrutierung belegen. Eine Erhöhung der Anzahl der Bewerbungen kann das Ziel der Erhöhung der Anzahl der Professorinnen und damit der Führungspositionen befördern.
<b>Verantwortung</b>	Berufungskommission
<b>Zielerreichungsgrad</b>	Ziel erreicht, Ziel wird zur Erhöhung der Anzahl der Professorinnen i.S.d. BGleIG/FüPoG II weiter verfolgt.

<b>Ziel</b>	<b>Erhöhung des Anteils von Professorinnen um fünf Prozentpunkte</b>
<b>Maßnahme</b>	Weitere Anwendung der fachbereichsspezifischen Gleichstellungsquoten anhand des Kaskadenmodells im bundesweiten Vergleich; aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen z.B. durch direkte Ansprache
<b>Details</b>	<p>Die fachbereichsspezifischen Gleichstellungsquoten werden zu Beginn des Berufungsverfahrens von der Gleichstellungsstelle ermittelt und an die Berufungskommissionen weitergegeben. Sie berät bei Fragen zur aktiven Rekrutierung.</p> <p>Die Maßnahmen der Orientierung am Kaskadenmodell und der aktiven Rekrutierung werden gut angenommen. In den vergangenen Jahren konnten vermehrt Frauen für die Besetzung von Professuren gewonnen werden: Innerhalb des vorliegenden, spezifischen Berichtszeitraums hat sich der Anteil an Professorinnen um sieben Prozentpunkte auf 21 Prozent erhöht.</p> <p>Zudem belegen Zahlen der zivilen Gleichstellungsstelle zur aktiven Rekrutierung, dass in 27 Verfahren 57 Prozent der Frauen aus der aktiven Rekrutierung zu Vorträgen eingeladen wurden, 16 Frauen Listenplätze erhielten und davon acht auf den ersten Platz gelistet und sechs aktiv rekrutierte Frauen letztendlich an die UniBw M berufen wurden. Mit zwei weiteren Kandidatinnen werden nach dem Stichtag 30.06.2023 Verhandlungen geführt, eine Professorin wurde berufen.</p> <p>Das Ziel der Steigerung der Frauenquote unter Professuren und insbesondere in MINT-Bereichen soll trotz dieser positiven Entwicklung weiterverfolgt werden, da die Steigerungsraten noch nicht stabil sind.</p> <p>Überdies gibt das FüpOG II/BGleG gibt das Ziel vor, bis Ende 2025 eine nahezu ausgeglichene Teilhabe von</p>

	<p>Frauen und Männern an Führungspositionen zu erreichen. Die Professorenschaft ist Teil des relevanten Personenkreises. Das 2023 in Kraft getretene Bay. Hochschulinnovationsgesetz schreibt obligatorisch die Anwendung des Kaskadenmodells in Berufungsverfahren für bayerische Hochschulen fest. Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz fördert zudem deutsche Hochschulen im Rahmen des Professorinnenprogramms Phase IV, für das die UniBw M nicht förderfähig ist. Die Maßnahme ist daher aus Gründen des verstärkt zu erwartenden Wettbewerbs unter Hochschulen um Professorinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen weiter zu verfolgen.</p>
<b>Verantwortung</b>	Präsidialabteilung, Professorinnen und Professoren, Berufungskommission
<b>Zielerreichungsgrad</b>	Ziel erreicht, wegen neuer gesetzlicher Vorgaben wird Ziel weiter verfolgt.

<b>Ziel</b>	<b>Erhöhung der Anzahl weiblicher Bewerbungen auf Leitungspositionen auf 30 Prozent</b>
<b>Maßnahme</b>	Direkte Ansprache von qualifizierten Frauen zur Erhöhung der Bewerbungsbereitschaft, attraktive Gestaltung der Dienstposten- und Stellenausschreibungen, Weiterentwicklung des neuen Online-Job-Portals, im Übrigen Maßnahmen nach Kapitel 6.3.
<b>Details</b>	Die direkte Ansprache von qualifizierten Frauen zur Erhöhung der Bewerbungsbereitschaft könnte noch weiter ausgedehnt werden. Das Online-Job-Portal wurde im Bereich Alumni- und Career Service weiterentwickelt. Weitere Entwicklungen für die Wissenschaft stehen noch aus (z.B. regionales Recruiting).
<b>Verantwortung</b>	Personalabteilung, Präsidialabteilung (Team Öffentlichkeitsarbeit), Fakultäten
<b>Zielerreichungsgrad</b>	Zum Teil erreicht. Ziel soll weiter verfolgt werden.

<b>Ziel</b>	<b>Erhöhung der Chancengerechtigkeit bei Berufungsverfahren</b>
<b>Maßnahme</b>	Erfahrungen mit der Anwendung des Berufungsleitfadens sollen weiter beobachtet, die Zahl der Teilnahme der Berufungskommissionmitglieder an der Schulung „Unconscious Bias“ erhöht werden.
<b>Details</b>	Gemäß dem Berufungsleitfaden der UniBw M soll eine chancengerechte sowie transparente Personalentscheidung in Berufungsverfahren garantiert werden. In diesem Leitfaden sind mitunter Regelungen zur aktiven Rekrutierung und paritätischen Zusammensetzung von Berufungskommissionen einschließlich der Möglichkeit der Schulungsteilnahme „Unconscious Bias“ für Berufungsmitglieder enthalten. Die Umsetzung ist in den einzelnen Verfahren im Berufungsbericht zu dokumentieren. Schulungen bestehen seit 2016, und die Inhalte werden weiterentwickelt, insbesondere um den Diversitätsaspekt ergänzt. Die Veranstaltungen werden seit 2021 online mindestens zweimal jährlich angeboten. Die Teilnahmezahl an den Schulungen ist zum Teil noch gering, die Schulungsteilnahmen liegen möglicherweise schon länger zurück und umfassen nicht den Diversity-Aspekt. Außerdem soll geprüft werden, ob Teilnehmende künftig ein Weiterbildungszertifikat erhalten.
<b>Verantwortung</b>	Fakultäten, Präsidentin
<b>Zielerreichungsgrad</b>	Teilweise erreicht, Ziel soll weiter verfolgt werden.

Ziel	Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen
<b>Maßnahme</b>	Weiterführung des Mentoring-Programms für (Post-)Doktorandinnen
<b>Details</b>	Das Mentoring-Programm mit Tandemgesprächen und Rahmenprogramm wurde im November 2018 eingeführt. In diesem Programm erhalten (Post-)Doktorandinnen Karrieretipps von Mentorinnen und Mentoren aus Wissenschaft, Industrie und Wirtschaft. Nach erfolgreicher Durchführung wurde das Programm verstetigt, und der sechste Durchgang startete 2023 mit 16 Plätzen. Die Plätze wurden aufgrund der hohen Nachfrage und Zufriedenheit von 14 auf jetzt 16 aufgestockt. <a href="https://www.unibw.de/gleichstellung/frauenfoerderung/mentoring">https://www.unibw.de/gleichstellung/frauenfoerderung/mentoring</a>
<b>Verantwortung</b>	Präsidialabteilung, Gleichstellungsbeauftragte
<b>Zielerreichungsgrad</b>	Ziel erreicht. Weiterführung des Programms.

Ziel	Finanzielle Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen im Rahmen ihrer Qualifizierungszeit
<b>Maßnahme</b>	Einrichtung einer zusätzlichen Kostenstelle (Fördergeld-Topf) für Nachwuchswissenschaftlerinnen für Aufwendungen bei Konferenzreisen, Stipendien und Coaching
<b>Details</b>	Eine zusätzliche Kostenstelle (Fördergeld-Topf) speziell für Nachwuchswissenschaftlerinnen und die genannten Zielsetzungen konnte noch nicht eingerichtet werden und wird aktuell zum Teil über das Gleichstellungsbudget finanziert.
<b>Verantwortung</b>	Präsidialabteilung, Gleichstellungsbeauftragte
<b>Zielerreichungsgrad</b>	Nicht erreicht. Ziel wird weiter verfolgt.

<b>Ziel</b>	<b>Erhöhung des Frauenanteils um fünf Prozentpunkte in den Entgeltgruppen E 12 und E 15</b>
<b>Maßnahme</b>	Gezielte Ansprache der Frauen zur Erhöhung der Bewerbungsbereitschaft
<b>Details</b>	Der Frauenanteil in E 12 konnte auf 26 Prozent gesteigert werden, das Ziel von einer Steigerung um fünf Prozentpunkte wurde damit deutlich überschritten. Dagegen ist ein Rückgang des Frauenanteils in E 15 zu verzeichnen. Auch wenn dies mit der geringen Anzahl von Stellen in dieser Entgeltgruppe begründet werden kann, ist vor dem Hintergrund des FüPoG II und des Gleichstellungsziels der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern bis Ende 2025 eine weitere Zielverfolgung notwendig.
<b>Verantwortung</b>	Fakultäten, Personalabteilung
<b>Zielerreichungsgrad</b>	Ziel in E 12 erreicht, in E 15 nicht erreicht. Ziel wird weiter verfolgt.

<b>Ziel</b>	<b>Erhöhung des Frauenanteils um vier Prozentpunkte in Entgeltgruppe E 9a</b>
<b>Maßnahme</b>	Gezielte Ansprache der Frauen zur Erhöhung der Bewerbungsbereitschaft, Fachkräfteförderung
<b>Details</b>	Die Zielvorgabe der vierprozentigen Steigerung des Frauenanteils wurde mit sieben Prozentpunkten überschritten.
<b>Verantwortung</b>	Personalabteilung, Fakultäten
<b>Zielerreichungsgrad</b>	Ziel erreicht.

<b>Ziel</b>	<b>Erhöhung des Frauenanteils in der 1. und 3. Leitungsebene um jeweils fünf Prozentpunkte</b>
<b>Maßnahme</b>	Gezielte Ansprache der Frauen zur Erhöhung der Bewerbungsbereitschaft auf Leitungsdienstposten, Anbieten von Führungsseminaren, Mentoring
<b>Details</b>	Der Frauenanteil in der 1. Leitungsebene konnte auf 20 Prozent, damit um mehr als fünf Prozentpunkte erhöht werden. In der 3. Leitungsebene konnte lediglich eine Steigerung um drei Prozentpunkte erreicht werden. Die aktive Ansprache soll weiter auf die 3. Leitungsebene ausgeweitet werden, Sensibilisierungsmaßnahmen für Führungskräfte finden derzeit nur in Berufungsverfahren statt. Vor dem Hintergrund der gleichberechtigten Teilhabe (FüPoG II, BGlG) ist eine weitere Zielverfolgen notwendig.
<b>Verantwortung</b>	Personalabteilung, Berufungskommission
<b>Zielerreichungsgrad</b>	Zum Teil erreicht. Ziel soll weiter verfolgt werden.

<b>Ziel</b>	<b>Erhöhung des Frauenanteils im höheren und gehobenen Dienst um jeweils zwei Prozentpunkte</b>
<b>Maßnahme</b>	Gezielte Ansprache der Frauen zur Erhöhung der Bewerbungsbereitschaft. Es wird geprüft, ob auch für diesen Bereich Schulungen zum Thema „Unconscious Bias“ im Rahmen von Einstellungsverfahren, Personalentwicklung und Personalförderung für Führungskräfte angeboten werden sollen.
<b>Details</b>	Im Berichtszeitraum konnte nur eine geringfügige Steigerung von einem Prozentpunkt (im gehobenen Dienst) erreicht werden.
<b>Verantwortung</b>	Personalabteilung, Fakultäten
<b>Zielerreichungsgrad</b>	Nicht erreicht. Ziel wird weiter verfolgt.

<b>Ziel</b>	<b>Erhöhung des Frauenanteils um drei Prozentpunkte bei den Auszubildenden</b>
<b>Maßnahme</b>	Information über die neue Karrieremöglichkeit der Ausbildung zur Meisterin bzw. zum Meister
<b>Details</b>	<p>Der Frauenanteil ist gesunken. Bei der Entwicklung der Anteile ist grundsätzlich zu berücksichtigen, dass die Beschäftigungsdauer von Auszubildenden mit drei Jahren im Vergleich zu Verbeamteten und Arbeitnehmenden sehr kurz ist. Dies ist einerseits auf den Abschluss von Verträgen in MINT-Fakultäten und in technischen Bereichen in Zentralen Einheiten zurückzuführen. Als weitere Gründe spielen Randbedingungen eine Rolle, auf die die UniBw M nur zum Teil Einfluss hat: So werden nur Verträge für Tarifbeschäftigte geschlossen, die klassische Beamtenausbildung findet in anderen Einrichtungen der Bundeswehr statt. Die UniBw M hat grundsätzlich beschlossen, die Möglichkeit der Meisterausbildung zu schaffen, um mit Einführung einer weiteren Karrierestufe die Attraktivität der Ausbildungen an der UniBw M zu erhöhen. Dieses Ziel ist nicht umzusetzen und wird aufgegeben.</p> <p>Durch eine gezielten Ansprache von Bewerberinnen und Bewerbern, auch im Rahmen der Ferienworkshops, und günstigeren Unterbringungsmöglichkeiten auf dem Campus erhofft sich die UniBw M Synergieeffekte für das Geschlechterverhältnis in den jeweils unterrepräsentierten Bereichen.</p>
<b>Verantwortung</b>	Personalabteilung, Fakultäten
<b>Zielerreichungsgrad</b>	Nicht erreicht. Das Ziel soll in geänderter Form weiter verfolgt werden.

<b>Ziel</b>	<b>Statistische Erfassung der Stellenbesetzung im wissenschaftlichen Mittelbau</b>
<b>Maßnahme</b>	Aufstellen einer statistischen Erfassung
<b>Details</b>	Die Maßnahme konnte aus Zeitgründen noch nicht umgesetzt werden, ist aber weiterhin geplant.
<b>Verantwortung</b>	Personalabteilung, Fakultäten
<b>Zielerreichungsgrad</b>	Nicht erreicht. Ziel wird weiter verfolgt.

<b>Ziel</b>	<b>Erhöhung des Männeranteils um drei Prozentpunkte in den Entgeltgruppen E 5 und E 7</b>
<b>Maßnahme</b>	Gezielte Ansprache der Männer zur Erhöhung der Bewerbungsbereitschaft
<b>Details</b>	Der Anteil der Männer konnte in E 5 von 14 auf 20 Prozent erhöht werden, in E 7 von 36 auf 55 Prozent, in beiden Fällen daher um mehr als drei Prozentpunkte. Das Verhältnis ist nur in E 7 ausgeglichen.
<b>Verantwortung</b>	Personalabteilung, Fakultäten
<b>Zielerreichungsgrad</b>	Ziel erreicht.

<b>Ziel</b>	<b>Förderung der Gleichstellungskompetenz bei Führungskräften</b>
<b>Maßnahme</b>	Schulungen für Führungskräfte zu den Themen gleichstellungs- und diversitätsorientierte Personalführung, Antidiskriminierung etc.
<b>Details</b>	Aufgrund von sich in Änderung befindlichen Vorgaben von Fördereinrichtungen (z.B. DFG) und der Ausweitung von Vereinbarkeitsmaßnahmen und Diversitätsaspekten ist eine Weiterentwicklung noch nicht erfolgt. Eine neue Mitarbeiterin ist seit Januar 2023 mit der Definition der Anforderungen und Konzipierung in Zusammenarbeit mit zentralen Stellen beauftragt.
<b>Verantwortung</b>	Gleichstellungsbeauftragte, Personalabteilung
<b>Zielerreichungsgrad</b>	Noch nicht erreicht. Ziel wird weiter verfolgt.

<b>Ziel</b>	<b>Sensibilisierung für Gender- und Diversity-spezifische Themen</b>
<b>Maßnahme</b>	Etablierung des Diversity-Angebots in der ProfiLehrePlus für den wissenschaftlichen Nachwuchs, Förderung des Beitritts zur Initiative Prout@work
<b>Details</b>	Angebot im Rahmen des hochschuldidaktischen Zertifikatsprogramms ProfiLehrePlus zur Weiterqualifizierung von Lehrenden („Heterogenität in der Hochschullehre“ in 2020); weiteres Angebot zur Vereinbarkeit („Stressprävention / Resilienz im Hochschulalltag“ in 2022 und „Gesunder Umgang mit Stress und beruflicher Belastung im Hochschulalltag“ in 2021); Beitritt zu Prout@work wurde seitens des BMVg nicht genehmigt. Weitere Sensibilisierungsmaßnahmen werden derzeit im Rahmen eines Diversitäts-Audits und im Rahmen der Anforderungen der Fördereinrichtungen behandelt.
<b>Verantwortung</b>	Gleichstellungsbeauftragte
<b>Zielerreichungsgrad</b>	Nicht erreicht (Beitritt); teilweise erreicht (ProfiLehrePlus).

## 5.2. Vereinbarkeit Familie und Berufstätigkeit

Vor dem Hintergrund der besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit geben die folgenden Tabellen die einzelnen Maßnahmen mit deren Erläuterungen, Verantwortlichkeiten und den jeweiligen Zielerreichungsgrad wieder.

<b>Ziel</b>	<b>Abbau der Diskrepanz zwischen den Förderungen Teilzeitbeschäftigter und Vollzeitbeschäftigter</b>
<b>Maßnahme</b>	Konsequente Hinweise auf die Teilzeitfähigkeit der ausgeschriebenen Dienstposten (insbesondere auch bei Führungspositionen)
<b>Details</b>	Die Diskrepanz bei der Förderung bei Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung besteht weiterhin. Es werden weiterhin mehr Vollzeitbeschäftigte gefördert als Mitarbeitende in Teilzeit. Das Ergebnis wird vor allem dadurch beeinflusst, dass kaum Führungskräfte eine Teilzeitbeschäftigung wählen (siehe nachfolgendes Ziel).
<b>Verantwortung</b>	Personalabteilung, Hochschulleitung
<b>Zielerreichungsgrad</b>	Nicht erreicht. Das Ziel soll weiter verfolgt werden.

<b>Ziele</b>	<b>Erhöhung des Anteils der Teilzeitbeschäftigung in Führungspositionen um zwei Prozentpunkte (auf freiwilliger Basis, es besteht kein Zwang zur Teilzeitbeschäftigung)</b>
<b>Maßnahmen</b>	Akzeptanz erhöhen, z.B. durch Besetzung eines Dienstpostens mit zwei Teilzeitbeschäftigten (Tandemlösung); flexible Arbeitszeitmodelle anbieten
<b>Details</b>	Der Anteil an Führungskräften in Teilzeit hat sich mit 0,4 Prozent weiter verschlechtert. Ein Projekt „Führen in Teilzeit in obersten Bundesbehörden“ soll im Frühjahr 2024 abgeschlossen sein, die Möglichkeit der Berücksichtigung der Projektergebnisse auch im nachgeordneten Bereich überprüft werden.
<b>Verantwortung</b>	Personalabteilung
<b>Zielerreichungsgrad</b>	Das Ziel soll weiterverfolgt werden.

<b>Ziel</b>	<b>Partielles Betreuungsangebot für Kinder in den Ferienzeiten</b>
<b>Maßnahme</b>	Angebot eines Kinderferienprogramms
<b>Details</b>	Das Angebot wurde weiterentwickelt, u.a. von einem Ferienprogramm zu Ferienworkshops, da Zielsetzung ist, das Interesse der Schülerinnen für MINT-Fächer zu erhöhen und nicht der Betreuungsaspekt im Vordergrund steht. Nach der Corona-Pandemie konnten 2022 Uni-eigene Ferienworkshops für Mädchen im Alter zwischen 10 und 16 Jahren in drei Wochen während des Sommers installiert werden, um das Interesse von Schülerinnen an MINT-Fächern zu fördern. Im Jahr 2023 wurden sechs Ferienworkshops angeboten.
<b>Verantwortung</b>	Gleichstellungsbeauftragte
<b>Zielerreichungsgrad</b>	Erfüllt. Die Ferienworkshops sollen zur Reduzierung der Unterrepräsentanzen auf andere Ferienzeiten weiter ausgedehnt und weiterentwickelt werden, z.B. in Hinsicht auf die Zielgruppen.

<b>Ziel</b>	<b>Kontinuierliche Informationen über relevante und aktuelle Themen</b>
<b>Maßnahme</b>	Weiterentwicklung und Förderung von Veranstaltungsformaten zu Themen über Familienfreundlichkeit
<b>Details</b>	Das Veranstaltungsangebot konnte seit 2021 ausgedehnt werden (z.B. Demenz kompakt, Väterbewusstsein) und wird in den kommenden Jahren in neuen Bereichen zu einem regelmäßigen und aktuellen Angebot weiterentwickelt.
<b>Verantwortung</b>	Gleichstellungsbeauftragte
<b>Zielerreichungsgrad</b>	Teilweise erreicht. Ziel soll weiterverfolgt werden.

<b>Ziel</b>	<b>Umsetzung und Intensivierung von internen Kooperationen zu familienfreundlichen Themen</b>
<b>Maßnahme</b>	Zusammenarbeit mit dem Familienbetreuungszentrum der Bundeswehr, dem Betreuungsbüro der UniBw M und der Gemeinde Neubiberg bzgl. des Ferienprogramms
<b>Details</b>	Eine Intensivierung der Kooperation mit dem militärischen Bereich fand statt (Familiencafé), die Teilnahme an den Jour fixe-Veranstaltungen ist gegeben. Das Familiencafé umfasst nun auch weitere Familien- und Pflege Themen. Eine kurzzeitige Kinderbetreuung über die AWO-Life-Balance e.V. ist nach Genehmigung durch das BMVg möglich. Die Zusammenarbeit mit der Gemeinde Neubiberg im Rahmen der Ferienworkshops ist etabliert.
<b>Verantwortung</b>	Gleichstellungsbeauftragte
<b>Zielerreichungsgrad</b>	Zum Teil erreicht. Ziel soll weiter verfolgt werden.

<b>Ziel</b>	<b>Erstellung von Angeboten für eine Kinderbetreuung</b>
<b>Maßnahme</b>	Etablierung einer Konferenzbetreuung
<b>Details</b>	Eine Nutzung des Angebots der AWO-Life-Balance ist möglich, finanzielle Unterstützung und infrastrukturelle Fragen sind noch in Klärung.
<b>Verantwortung</b>	Gleichstellungsbeauftragte, Präsidentin
<b>Zielerreichungsgrad</b>	Zum Teil erreicht. Ziel soll weiter verfolgt werden.

<b>Ziel</b>	<b>Adäquate Einrichtung eines Still- und Ruheraums</b>
<b>Maßnahme</b>	Adäquate und ansprechende Einrichtung des Still- und Ruheraums
<b>Details</b>	Derzeit ist ein Nutzungskonzept in Erarbeitung. Die Räumlichkeiten sind kaum und noch nicht in genügendem Maße nach den gesetzlichen Vorgaben vorhanden.
<b>Verantwortung</b>	Gleichstellungsbeauftragte
<b>Zielerreichungsgrad</b>	Nicht erreicht. Ziel weiter zu verfolgen.

Ziel	Schaffung einer kinderfreundlichen Infrastruktur
<b>Maßnahme</b>	Einrichtung einer weiteren Eltern-Kind-Unterkunft, Einrichtung von Wickeltischen in den Toiletten, eines Eltern-Kind-Arbeitszimmers und Spielecken sowie einer kinderfreundlichen Mensa
<b>Details</b>	Drei Wickeltische sind installiert worden (Foyer Audimax, Mensa, Geb. 33/II). Eine Eltern-Kind-Unterkunft ist eingerichtet worden, die Einrichtung einer weiteren auf dem zentralen Campusgebiet für Frühjahr 2024 in Vorbereitung. Die Nutzungsordnung befindet sich in Prüfung und Abstimmung.
<b>Verantwortung</b>	Gleichstellungsbeauftragte
<b>Zielerreichungsgrad</b>	Zum Teil erreicht. Ziel soll weiter verfolgt werden.

Ziel	Erhöhung der Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
<b>Maßnahme</b>	Weitere Förderung der Inanspruchnahme des flexiblen Arbeitens, Auswertung der Umfrage zur Attraktivität der UniBw M als Arbeitgeberin und Ableitung sowie Durchführung geeigneter Maßnahmen
<b>Details</b>	Die Umfrage wurde ausgewertet, weitere Maßnahmen nicht mehr weiterverfolgt. Die Umfrage bescheinigte insbesondere gute Werte zur Diversität.  Mit Dienstvereinbarung zum Mobilien Arbeiten II wurde in Folge der Corona-Pandemie eine weitere Möglichkeit des flexiblen Arbeitens geschaffen. Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten ist noch nicht standardisiert. Die Möglichkeit des flexiblen Arbeitens sind für die verschiedenen Bereiche noch auszuwerten und Vorgesetzte zu sensibilisieren.
<b>Verantwortung</b>	Personalabteilung, Vorgesetzte, Hochschulleitung
<b>Zielerreichungsgrad</b>	Zum Teil erreicht. Ziel soll weiter verfolgt werden.

### 5.3. Motivation von Männern für Vereinbarkeitsangebote

Im Folgenden wird ein Überblick über die Zielerreichung im Bereich der Motivation von Männern für Vereinbarkeitsangebote gegeben.

<b>Ziel</b>	<b>Erhöhung der Sichtbarkeit der familienfreundlichen Strukturen an der Dienststelle</b>
<b>Maßnahme</b>	Bessere Darstellung der Familienfreundlichkeit auf den Internetseiten der UniBw M
<b>Details</b>	Die Homepage wurde weiterentwickelt, der Familienservice auf der Karriereseite der UniBw M verlinkt. Die Auffindbarkeit kann von dem Content Management System noch optimiert werden. Die Beratungsbroschüre wurde aktualisiert. Stellenausschreibungen und Informationsmaterialien sind noch nicht durchgängig angepasst. In Bezug auf die Motivation von Vätern wurde 2023 eine Veranstaltung in Kooperation mit dem Väternetzwerk und dem BMVg angeboten.
<b>Verantwortung</b>	Präsidialabteilung
<b>Zielerreichungsgrad</b>	Zum Teil erreicht. Ziel soll weiter verfolgt werden.

<b>Ziel</b>	<b>Erhöhung des Anteils der teilzeitbeschäftigten Männer um fünf Prozentpunkte</b>
<b>Maßnahme</b>	Akzeptanz erhöhen durch Information über bestehende Regelungen (keine Karriere-Nachteile durch Inanspruchnahme von Teilzeit), Sensibilisierung der Vorgesetzten
<b>Details</b>	Die Anteile konnten nur geringfügig, jedoch nicht um die Zielvorgabe erhöht werden.
<b>Verantwortung</b>	Personalabteilung
<b>Zielerreichungsgrad</b>	Zum Teil erreicht. Ziel soll im Hinblick auf gemeinsame Care-Aufgaben in der Familie und damit Entlastung der Frauen weiter verfolgt werden.

<b>Ziel</b>	<b>Erhöhung des Anteils der männlichen Vorgesetzten in Teilzeit um drei Prozentpunkte</b>
<b>Maßnahme</b>	Akzeptanz erhöhen durch Information über bestehende Regelungen (keine Karriere-Nachteile durch Inanspruchnahme von Teilzeit), Sensibilisierung der Vorgesetzten
<b>Details</b>	Eine Erhöhung um drei Prozentpunkte konnte nicht erreicht werden. Sensibilisierungsmaßnahmen sollen im Hinblick auf Verteilung der gemeinsamen Care-Aufgaben in der Familie und Projektergebnisse aus dem Projekt „Führen in Teilzeit“ in den Bundesverwaltungen überprüft werden.
<b>Verantwortung</b>	Personalabteilung
<b>Zielerreichungsgrad</b>	Nicht erreicht. Ziel soll im Hinblick auf gerechte Verteilung gemeinsamer Care-Aufgaben in der Familie und weiter verfolgt werden.

<b>Ziel</b>	<b>Erhöhung des Anteils der Männer mit einer geringeren Arbeitszeitverteilung als fünf Tage pro Woche auf fünf Prozent</b>
<b>Maßnahme</b>	Akzeptanz bei Vorgesetzten schaffen für angepasste Arbeitszeitmodelle und Arbeitsstrukturen (Aufgabenverteilung)
<b>Details</b>	Eine Erhöhung um fünf Prozentpunkte wurde nicht erreicht.
<b>Verantwortung</b>	Personalabteilung, Vorgesetzte, Präsidentin
<b>Zielerreichungsgrad</b>	Nicht erreicht. Ziel soll weiterverfolgt werden.

Ziel	Erhöhung der Nutzung von Telearbeit bei Männern
<b>Maßnahme</b>	Akzeptanz bei Vorgesetzten schaffen für individuelle Arbeitszeitmodelle und Arbeitsstrukturen (Aufgabenverteilung)
<b>Details</b>	Nach wie vor ist die Diskrepanz in der Nutzung von Telearbeit gegeben: Doppelt so viele Frauen wie Männer nutzen Telearbeit. Diese Steigerungen seit der Corona-Pandemie und seit Einführung des Mobilens Arbeitens II bleiben weiter zu verfolgen. Eine Kompensation durch Mobilens Arbeitens II ist aktuell nicht empirisch nachweisbar, da nur Anträge erfasst werden.
<b>Verantwortung</b>	Personalabteilung, Vorgesetzte, Präsidentin
<b>Zielerreichungsgrad</b>	Nicht erreicht. Ziel soll weiterverfolgt werden.

## 6. Zielvorgaben 2024 – 2027

Ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit fördern nicht nur die Attraktivität der Bundeswehr, sondern auch die der UniBw M als herausragender Wissenschaftsstandort, insbesondere für den hoch qualifizierten wissenschaftlichen Nachwuchs. In diesem Zusammenhang hat die UniBw M die nachfolgend tabellarisch aufgeführten Ziele mit ihren entsprechenden Maßnahmen aufgestellt.

### 6.1. Zusammenarbeit mit der zivilen Gleichstellungsstelle

Der sechste Gleichstellungsplan wurde wesentlich von der zivilen Gleichstellungsstelle mitgestaltet. Dieser Bereich besteht aus der zivilen Gleichstellungsbeauftragten, seit 2022 aus ihren drei Stellvertreterinnen (nur 1 davon freigestellt), drei Referentinnen für die Teilbereiche Gleichstellung/Gender, Diversität und Mentoring, Gleichstellungscontrolling- und monitoring (in Teilzeit), (jedoch befristet und mittels Aushilfstitel finanziert), einer Mitarbeiterin für Mentoring (in Teilzeit), einer Koordinatorin im Familienservice sowie einer Teamassistentin (50 %-Stelle). Die Referentin für Gleichstellung und Vereinbarkeit ist gleichzeitig die Leiterin der Familienservicestelle.

Die frühzeitige und umfassende Beteiligung bei sämtlichen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen soll die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Beseitigung von Unterrepräsentanzen, insbesondere im Bereich der Führungspositionen, die Vereinbarkeit der Berufstätigkeit und zivilem Studium mit familien- und pflegebezogenen Aufgaben sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sicherstellen. Zur Wahrnehmung dieser anspruchsvollen Tätigkeit stellt die UniBw M der Gleichstellungsbeauftragten neben der erforderlichen personellen auch die räumliche und sachliche Unterstützung zur Verfügung. Für Dienstreisen und eigene Fortbildungen teilt sich die Gleichstellungsbeauftragte die Haushaltsmittel mit dem Personalrat, was bisher gut funktionierte. Seit 2022 besitzt sie für von ihr durchgeführte bzw. organisierte Veranstaltungen und Teilmaßnahmen ein kleineres eigenes Budget, weitere Maßnahmen, wie im Bereich der Unterstützung der Kinderbetreuung für Nachwuchswissenschaftlerinnen sind darin nicht inkludiert, Personal für die Konzeption der zahlreichen Maßnahmen ist nur befristet angestellt. Der Bereich, der aufgrund des Fachkräftemangels und der Konkurrenzsituation auch zu anderen Hochschulen dauerhafte Querschnittsaufgaben übernimmt, ist daher personell knapp ausgestattet. Landesuniversitäten haben im Vergleich zur UniBw M eine andere Struktur: dort gilt bspw. das BayGIG. Danach gibt es eine Universitätsfrauenbeauftragte sowie an jeder Fakultät eine Frauenbeauftragte und für das nichtakademische Personal eine Gleichstellungsbeauftragte.

Die Gleichstellungsbeauftragte sollte ein weiteres Budget für Sensibilisierungsmaßnahmen erhalten, um die Frauenanteile weiter steigern zu können. Es sollte auf weitere Sicht geprüft werden, ob weitere Mittel wie Stipendien zur Verfügung gestellt werden können, um Karrierewege breitflächig unterstützen zu können.

Auf diese Weise kann die Gleichstellungsbeauftragte ihr Mitgestaltungsrecht leichter ausüben und ist nicht nur theoretisch, sondern auch praktisch in die Entscheidungsprozesse der Dienststelle eingebunden.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> Vgl. Leitsätze BMVg – Ministerin, Berlin vom 12.05.2014 und ehem. Staatssekretär Hoofe, Berlin vom 04.02.2016.

## 6.2. Abbau von Unterrepräsentanzen

Wie aus Kapitel 4 hervorgeht, waren weibliche Beschäftigte mit einem Anteil von 40 Prozent aller Beschäftigten auf Dienstposten unterrepräsentiert. Somit ist es ein vordringliches Anliegen für die UniBw M, die Gleichstellung von Frauen und Männern durch Chancengerechtigkeit herzustellen. Erst durch Chancengerechtigkeit und Gleichstellung kann das vorhandene Innovations- und Talentpotenzial einer bzw. eines jeden Einzelnen voll ausgeschöpft werden, denn gemischt zusammengesetzte Arbeitsgruppen wirken sich aufgrund unterschiedlicher Perspektiven, persönlicher Erfahrungen und individueller Fähigkeiten ihrer Mitglieder positiv auf die Qualität der Arbeit aus und erbringen somit einen beträchtlichen Mehrwert. Daher werden in diesem Abschnitt Ziele und Maßnahmen vorgestellt, die die Unterrepräsentanz von Frauen – und in speziellen Bereichen von Männern – abbauen sollen. Darin enthalten sind auch Ziele und Maßnahmen, die trotz Erfüllung im Gültigkeitszeitraum des fünften Gleichstellungsplans 2020 – 2023 zur Beobachtung der langfristigen Auswirkungen weiterverfolgt werden sollen.

IST-Zu-stand	Bezug	Zielvorgabe Maßnahmen	Fris-ten	Verantwortung
33 Prozent Bewerbun- gen von Frauen auf Professu- ren	Kap. 4.2.1	<b>Erhöhung der Anzahl der Bewerbungen von Frauen auf Professuren und Pro- fessurvertretungen um drei Prozentpunkte</b>	2025 und 2027	
32 Prozent Bewerbun- gen von Frauen auf Führungs- positionen	Kap. 4.2.2	<b>Erhöhung der Anzahl der Bewerbungen von Frauen auf Führungspositionen um fünf Prozentpunkte</b>		
		(alle) Weiterentwicklung der Stellenausschreibungen, insb. attraktive Gestaltung der Dienstposten- und Stellenausschreibungen	Personalabtei- lung, Präsidial- abteilung	
		(Professuren) Information der Professorenschaft sowie der Fakultäten über „Un- conscious Bias“-Trainings, Aktive Rekrutierung und weitere gleichstellungsför- dernde Maßnahmen und Anwendung dieser Instrumente zur Erhöhung der Bewer- bungsbereitschaft von Frauen	Gleichstellungs- beauftragte, Fa- kultäten, Beru- fungskommissio- nen	
		(ohne Professuren) Gezielte Ansprache von Frauen zur Erhöhung der Bewer- bungsbereitschaft, Ergänzende Gewinnungsaktivitäten in Kooperation mit regionalen Karrierecentern („regionales Recruiting“)	Fakultäten, Per- sonalabteilung Presse- und Öff- fentlichkeitsar- beit	
		(alle) im Übrigen Maßnahmen nach Kapitel 6.3. (Vereinbarkeitsziele)		wie vor

IST-Zu-stand	Bezug	Zielvorgabe (Fortsetzung) Maßnahmen	Fris-ten	Verantwortung
		<u>Indikatoren:</u> (alle): Anzahl aktiv rekrutierter bzw. direkt angesprochener Frauen, Anzahl Bewerbungen von Frauen, Anzahl Anträge Professurvertretungen, angepasste Stellenausschreibungen (Führungspositionen ohne Professuren) Anzahl direkte Ansprachen von Frauen		
Kein Datenmaterial vorhanden	Kap. 4.2.1	<b>Statistische Erfassung der Stellenbesetzung im wissenschaftlichen Mittelbau, insbesondere der Bewerberinnen, um in denjenigen Bereichen mit Unterrepräsentanz von Frauen die Bewerberinnenquote durch gezielte Maßnahmen zu erhöhen.</b>	2025	Fakultäten, Personalabteilung, Gleichstellungsbeauftragte, Controlling
		Aufstellen einer statistischen Erfassung, insbesondere inkl. der Bewerbungen		
		<u>Indikatoren:</u> Datenerfassungskonzept		
		<b>Förderung von mind. fünf neuen Professorinnen</b>	2025 und 2027	Präsidentin, Gleichstellungsbeauftragte
		Weiterentwicklung des Professorinnenprogramms des BMVg zur Förderung von Professuren insbesondere in MINT-Fakultäten		
		<u>Indikatoren:</u> Anzahl geförderter Erstberufener		

IST-Zu-stand	Bezug	Zielvorgabe Maßnahmen	Fris-ten	Verantwortung
12 Prozent Professorinnen (MINT-Fakultäten) 21 Prozent Professorinnen (insgesamt)	Kapitel 4.1.1 und 4.1.2	<b>Erhöhung des Anteils von Professorinnen um fünf Prozentpunkte</b>	2025 und 2027	Berufungskommission, Fakultät
26 Prozent (E 12) 13 Prozent (E 15) 29 Prozent (A 14)  weitere Zahlen s. Tab. 1 und Tab. 2	Kap. 4.1.1	<b>Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen um jeweils zwei Prozentpunkte (A 15 bis A 12 und/oder entsprechenden Entgeltgruppen)</b>	2025 und 2027	

Ist-Zu-stand	Bezug	Ziele (Fortsetzung) Maßnahmen	Fris-ten	Verantwortung
28 Prozent (höherer Dienst)  38 Prozent (gehobe- ner Dienst)	Kap. 4.1.2	<b>Erhöhung des Frauenanteils im höheren und gehobenen Dienst um jeweils zwei Prozentpunkte</b>		
20 Prozent (LE 1)  16 Prozent (LE 3)	Kap. 4.1.5	<b>Erhöhung des Frauenanteils in der 1. und 3. Leitungsebene (LE) um jeweils fünf Prozentpunkte</b>		
		Maßnahmen wie oben zur Erhöhung der Bewerbungsbereitschaft von Frauen		wie oben
		Konzeption von Trainings zur Förderung einer geschlechter- und diversitätsorientierte Führungskompetenz in allen Bereichen (Wissenschaft, Technik, Verwaltung) einschließlich der Weiterentwicklung der „Unconscious Bias“-Trainings für Vorgesetzte; es wird zudem geprüft, ob diese Trainings zum Thema „Unconscious Bias“ für Einstellungsverfahren, Personalentwicklung und Personalförderung angeboten werden sollen.		Gleichstellungs- beauftragte, Personalabtei- lung

Ist-Zu-stand	Bezug	Ziele (Fortsetzung) Maßnahmen	Fris-ten	Verantwortung
		<u>Indikatoren:</u> (Professuren) Daten aus aktiver Rekrutierung (Professuren), Anzahl Frauen in weiteren Führungspositionen (Führungspositionen): Anzahl Frauen in jeweiligen Führungsebenen (ohne Professuren): Mentoring (alle) Konzept und Durchführung Trainingsangebote, weiterentwickelte „Unconscious Bias“-Trainings		
		<b>Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen</b>	2027	Gleichstellungsbeauftragte
		Weiterführung des Mentoring-Programms für (Post-)Doktorandinnen		
		<u>Indikatoren:</u> Anzahl Teilnahmen von (Post-)Doktorandinnen		
		Konzeption und Umsetzung von Förderprogrammmaßnahmen für Postdoktorandinnen, weibliche Habilitierende und Juniorprofessorinnen	2027	Gleichstellungsbeauftragte
		<u>Indikatoren:</u> Schaffung neuer Angebote, Anzahl Teilnahmen		
		<b>Finanzielle Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen im Rahmen ihrer Qualifizierungszeit</b>	2027	Präsidialabteilung, Gleichstellungsstelle
		Einrichtung einer zusätzlichen Kostenstelle (Fördergeld-Topf) für Nachwuchswissenschaftlerinnen für Aufwendungen bei Konferenzreisen und Stipendien und Entscheidung der Verortung		
		<u>Indikatoren:</u> Kostenstelle eingerichtet		

IST-Zu-stand	Bezug	Zielvorgabe Maßnahmen	Fris-ten	Verantwortung
		<p><b>Erhöhung der Chancengerechtigkeit bei Berufungsverfahren</b></p> <p>Erfahrungen mit der Anwendung des Berufungsleitfadens sollen weiter beobachtet werden.</p> <p>Weiterentwicklung des Berufungsleitfadens, u.a. Aufnahme von Fragen zur Gleichstellungs- und Diversitätskompetenz in die Fragenkataloge</p> <p><u>Indikatoren:</u> Feedback der Fakultäten, geänderter Berufungsleitfaden</p> <p><b>Erhöhung der Teilnahme der Berufungskommissionmitglieder am Training „Unconscious Bias“ um zwei Personen pro Jahr</b></p> <p>Einbezug der Neuberufenen sowie von Professorinnen und Professoren, deren Teilnahme bereits fünf Jahre zurückliegt.</p> <p><u>Indikatoren:</u> Anzahl Schulungs-Teilnahmen (neu, Auffrischung)</p>	2025 und 2027	Fakultäten, Gleichstellungsstelle, Präsidialabteilung  Präsidentin
		<p><b>Etablierung von diversitätsorientierten Prozessen an der UniBw M</b></p> <p>Zusammenführung der Erkenntnisse aus dem Diversity Audit des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft e.V. zu einer Diversitätsstrategie und dessen Etablierung an der UniBw M</p> <p>Koordination von und Sensibilisierung für Diversity-Themen, Umsetzung einer Diversitätsstrategie für die UniBw M</p> <p>Einrichtung einer eigenen, übergeordneten Ansprechstelle für Diversity</p> <p><u>Indikatoren:</u> Ansprechstelle</p>	drei-Jahre nach Audit-Ende für Re-Audit Feb 2027	Hochschulleitung, Präsidialabteilung  Hochschulleitung

IST-Zu-stand	Bezug	Zielvorgabe Maßnahmen	Fris-ten	Verantwortung
		<b>Förderung der Gleichstellungs- und Diversitätskompetenz bei Führungskräften</b>	2027	Gleichstellungs-beauftragte, Personalabtei-lung
		Angebote von Trainings für Führungskräfte zu den Themen Personalführung, Anti-diskriminierung, Vereinbarkeit etc.		
		<u>Indikatoren:</u> Angebot von Trainings, Anzahl Teilnahmen		
17 Prozent weibliche Auszubil-dende	Kap. 4.1.1	<b>Erhöhung des Frauenanteils um drei Prozentpunkte bei den Auszubildenden</b>	2027	Personalabtei-lung, Fakultäten
		Attraktivitätssteigerung durch eine gezielte Ansprache von Bewerberinnen und Be-werbern		Fakultäten
		Information im Rahmen der Ferienworkshops der UniBw M		Kanzler, Hoch-schulleitung
		Schaffung von Unterkunftsmöglichkeiten auf dem Campus		
		<u>Indikatoren:</u> Anzahl weibliche Auszubildende		
6 Ferien-workshops (durchge-führt)		<b>Verstetigung und kontinuierliche Weiterentwicklung des Angebots von Feri-enworkshops der UniBw M</b>		
		Akquise von zwei weiteren Ferienworkshops, um Interesse von Schülerinnen an MINT-Fächern zu wecken bzw. zu steigern	2027	Familienser-vicestelle
		Überprüfung der strategischen Zielsetzung der Ferienworkshops im Hinblick auf Zielgruppen und Aktionen	2027	Hochschullei-tung
		<u>Indikatoren:</u> Anzahl Workshops und Teilnehmerinnen		

IST-Zu-stand	Bezug	Zielvorgabe Maßnahmen	Fris-ten	Verantwortung
		<p><b>Weiterentwicklung von Anlaufstellen für neue Angehörige der UniBw M</b></p> <p>Bedarfsermittlung und erste Konzipierung eines Welcome Centers sowie von Onboarding-Prozessen, insb. Pilotierung von zielgruppenorientierten Prozessen unter Einbezug relevanter Anlaufstellen und bisheriger Erkenntnisse des Internationalisierungsaudits (Hochschulrektorenkonferenz) und des Diversity-Audits „Vielfalt gestalten“ (Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V.)</p> <p><u>Indikatoren:</u> Konzept</p>	2027	<p>Vizepräsident Lehre</p> <p>Vizepräsidentin Chancenge- rechtigkeit</p> <p>Gleichstellungs- beauftragte/Fa- milienservice</p>

### 6.3. Verbesserung der Vereinbarkeit Familie und Berufstätigkeit

Die Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit schließt neben der Betreuung eines Kindes ebenso die Pflege von Angehörigen ein. Berufstätige Eltern bzw. für Pflegeaufgaben Verantwortliche stehen oft vor einer großen Herausforderung. Sie meistern den Spagat, fürsorglich und mit voller Hingabe für ihr Kind oder die pflegebedürftige Person da zu sein und gleichzeitig dem Leistungsanspruch für ihren Beruf zu genügen oder bestenfalls zu übertreffen. Um die Betroffenen hierbei möglichst gut zu unterstützen, möchte die UniBw M das Erreichte weiterverfolgen und stellt sich die nun folgenden Ziele mit entsprechenden Maßnahmen.

IST-Zu-stand	Bezug	Zielvorgabe Maßnahmen	Fris-ten	Verantwortung
Fünf Pro- zent För- derung teil- zeitbe- schäftigter Frauen ge- genüber Vier Pro- zent För- derung bei vollzeitbe- schäftigten Frauen	Kap. 4.3.4	<p><b>Abbau der Diskrepanz zwischen den Förderungen teilzeitbeschäftigter und vollzeitbeschäftigter Frauen</b></p> <p>Begrenzte Möglichkeiten aufgrund der geforderten Bestenauslese. Durch weiteren Ausbau guter Rahmenbedingungen teilzeitbeschäftigten Frauen mehr Fort- und Weiterbildungen ermöglichen.</p> <p><u>Indikatoren:</u> Anzahl Förderungen</p>	2027	Personalabtei- lung

IST-Zu-stand	Bezug	Zielvorgabe Maßnahmen	Fris-ten	Verantwortung
		<p><b>Erhöhung der Sichtbarkeit der familienfreundlichen Strukturen und Angebote der Dienststelle in der Außenkommunikation</b></p> <p>Bessere Auffindbarkeit der familienfreundlichen Strukturen und Services auf den Internetseiten der UniBw M und einheitliche Anpassung der Stellenanzeigen für alle Zielgruppen</p> <p><u>Indikatoren:</u> Angepasste Internetseiten und angepasste Stellenanzeigen</p>	2025	Präsidalabtei- lung, Personal- abteilung
0,5 Pro- zent Teil- zeitbe- schäfti- gung in Führungs- positionen	Kap. 4.3.1	<p><b>Erhöhung des Anteils der Teilzeitbeschäftigung in Führungspositionen um zwei Prozentpunkte (auf freiwilliger Basis, es besteht kein Zwang zur Teilzeitbeschäftigung)</b></p> <p>Akzeptanz erhöhen, z.B. durch Besetzung eines Dienstpostens mit zwei Teilzeitbeschäftigten (Tandemlösung); flexible Arbeitszeitmodelle anbieten</p> <p><u>Indikatoren:</u> Anteil Teilzeitbeschäftigte</p>	2027	Personalabtei- lung
		<p><b>Intensivierung von internen Kooperationen zu familienfreundlichen Themen, Erhöhung der Teilnahmen am Familiencafé</b></p> <p>Sensibilisierung für Führungskräfte zur Förderung durch Bekanntmachung von Leitfäden des Netzwerkes Familie in der Hochschule e.V. und Bewerbung interner Veranstaltungen</p> <p><u>Indikatoren:</u> Anzahl Teilnahmen</p>	2027	Familienservice

IST-Zu- stand	Bezug	Zielvorgabe Maßnahmen	Fris- ten	Verantwortung
		<p><b>Sicherstellung und Ausdehnung von Angeboten für eine Kinderbetreuung</b></p> <p>Etablierung einer Konferenzbetreuung und weiterer Betreuungsmöglichkeiten, Information der internen Stellen über Situation und Ersatzangebote</p> <p><u>Indikatoren:</u> Mittelgenehmigung, Informationsmaterial, Anzahl Betreuungsfälle je Betreuungsform</p>	2025 und 2027	Gleichstellungsbeauftragte, Präsidentin, Kanzler
		<p><b>Verbesserung des beruflichen Fortkommens von Frauen</b></p> <p>Etablierung eines Begleit-/Wiedereinstiegsprogramms nach Eltern- bzw. Familienzeiten</p> <p><u>Indikatoren:</u> Konzept eines Begleit-/Wiedereinstiegsprogramms</p>	2027	Familienservice

IST-Zu-stand	Bezug	Zielvorgabe Maßnahmen	Fris-ten	Verantwortung
		<p><b>Weiterentwicklung der Förderung der Vereinbarkeit von Studium/Beruf/Famili- lie und Pflege sowie Sichtbarmachung von Care-Arbeit</b></p> <p>Weiterentwicklung des Preises „Studieren mit Kind“ zum Care-Preis gemäß erwei- tertem Familienbegriff</p> <p><u>Indikatoren:</u> Konzept Care-Preis</p>	2024	<p>Familienservice</p> <p>Hochschullei- tung</p> <p>Freundeskreis e.V.</p>
		<p><b>Weiterentwicklung des familien- und pflegeorientierten Veranstaltungs- und Informationsangebots</b></p> <p>Regelmäßige Informationsveranstaltungen zu zentralen Familienthemen (Vorsor- gevollmacht, Pflegestützpunkte)</p> <p><u>Indikatoren:</u> Teilnehmezahlen</p> <p>Regelmäßige aktive Information der beteiligten Gremien, Stellen und Ratsuchenden über Entwicklungen und Angebote der Familienorientierung und Fördermög- lichkeiten</p> <p><u>Indikatoren:</u> Anzahl Beratungsfälle und Kontakte</p>	2027	<p>Familienser- vicestelle</p> <p>Gleichstellungs- beauftragte, Fa- milienservice- stelle</p>

IST-Zu-stand	Bezug	Zielvorgabe Maßnahmen	Fris-ten	Verantwortung
		<p><b>Erhöhung der Zufriedenheit der Mitarbeitenden</b></p> <p>Weitere Förderung der Inanspruchnahme des flexiblen Arbeitens durch Sensibilisierungsmaßnahmen für Führungspersonal</p> <p><u>Indikatoren:</u> Anzahl Telearbeit, Anträge Mobiles Arbeiten II, Teilzeit</p>	2027	Personalabteilung, Vorgesetzte, Hochschulleitung
		<p><b>Schaffung einer kinderfreundlichen Infrastruktur</b></p> <p>Einrichtung eines weiteren Eltern-Kind-Arbeitszimmer in Kombination mit einem Still-/Ruheraum</p> <p><u>Indikatoren:</u> Anzahl Räume, Anzahl Nutzung</p>	2025	Betriebsärztin, ZV I.4 Infrastruktur, Gleichstellungsbeauftragte, Familienservice-stelle

## 6.4. Motivation von Männern für Vereinbarkeitsangebote

Nachdem in der Bestandsaufnahme (vgl. Kapitel 4) deutlich geworden ist, dass eher Frauen die spezifischen Angebote des Dienstherrn zur Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Berufstätigkeit in Anspruch nehmen, ist es ein Anliegen, auch Männer zu motivieren. Mit welchen Maßnahmen dies gelingen soll, wird anhand der folgenden Zielvorgaben beschrieben. Dabei soll verstärkt ein Fokus auf die gemeinsame Förderung der Care-Arbeit, als die Förderung von Teilzeit gelegt werden, um Freiraum für die Berufstätigkeit von Frauen ohne Zusatzbelastungen zu schaffen.

IST-Zu-stand	Bezug	Zielvorgabe Maßnahmen	Fris-ten	Verantwortung
		<b>Steigerung der Informationsangebote zu geteilter Care-Arbeit</b> Durchführung einer Informationsveranstaltung zur Sensibilisierung der Führungskräfte <u>Indikatoren:</u> Angebot einer Veranstaltung, Anzahl Teilnehmende	2027	Familienservice-stelle
Null Pro- zent	Kapitel 4.3.1	<b>Erhöhung des Anteils der männlichen Vorgesetzten in Teilzeit um drei Prozentpunkte</b> Akzeptanz erhöhen durch Information über bestehende Regelungen (keine Karriere-Nachteile durch Inanspruchnahme von Teilzeit), Sensibilisierung der Vorgesetzten <u>Indikatoren:</u> Anzahl Teilzeit der männlichen Vorgesetzten	2027	Personalabtei- lung