



Hochschule für den
öffentlichen Dienst
in Bayern

Präsident

Gleichstellungskonzept 2018

der Hochschule für den öffentlichen Dienst in Bayern

A. Vorbemerkung

Der Zeitraum seit dem Gleichstellungskonzept 2013 war von ansteigenden Studierendenzahlen geprägt. Verzeichnete die Hochschule für den öffentlichen Dienst in Bayern 2013 noch eine Gesamtstudierendenzahl von 3.802 so betrug diese im Jahr 2017 bereits 5.261. Das entspricht einem Anstieg von ca. 38%. Diese Entwicklung hat sich auch auf die Personalsituation in Lehre und Verwaltung ausgewirkt.

B. Geltungsbereich

Das Bayerische Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat hat sich mit seinem Gleichstellungskonzept 2018 bis 2023 die Zuständigkeit für Beschäftigte der Besoldungsgruppe bzw. Entgeltgruppe ab A13/E13 in seinem Geschäftsbereich vorbehalten. Die Entwicklungen in diesen Besoldungsgruppen bzw. Entgeltgruppen an der Hochschule für den öffentlichen Dienst in Bayern (HföD) werden deswegen im dortigen Gleichstellungskonzept 2013 bis 2018 unter Abschnitt H dargestellt. Da jedoch das Lehrpersonal ab der Besoldungsgruppe bzw. Entgeltgruppe A13/E13 einen großen Teil der Beschäftigten an der HföD ausmacht, bezieht sich das Gleichstellungskonzept 2018 der HföD auf den gesamten Personalkörper in Lehre und Verwaltung.

Bei der Darstellung der Entwicklungen wird im Gleichstellungskonzept 2018 nach Lehre und Verwaltung getrennt. Gründe dafür sind die unterschiedlichen Einstellungs Voraussetzungen sowie die unterschiedlichen Aufgabengebiete. Darüber hinaus bestehen erhebliche Unterschiede im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen und die beruflichen Perspektiven an den Fachbereichen.

C. Darstellung und Analyse der derzeitigen Situation der Beschäftigten

I. Lehrpersonal

1. Personal-Ist-Situation

Zum Stichtag 30. Juni 2017 waren im Lehrbereich der Hochschule für den öffentlichen Dienst in Bayern 46 Hochschullehrerinnen und 132 Hochschullehrer beschäftigt. Damit hat sich der Frauenanteil seit 2012 von 22,42% auf 25,84 (absolut von 37 auf 46 Hochschullehrerinnen) erhöht.

Besonders erfreulich ist hierbei, dass 2017 erstmals eine Hochschullehrerin als Fachbereichsleiterin im Vergleich zu dem Jahr 2012 ein Amt der BesGr. A16 innehat. In der BesGr. A15 ist die Anzahl an Hochschullehrerinnen angestiegen von 15 Personen im Jahr 2012 auf 19 Personen im Jahre 2017. Auch in BesGr. A 13 gab es eine Änderung, die Anzahl an beschäftigten Frauen stieg von 8 Personen im Jahr 2012 auf 10 Personen im Jahr 2017.

2. Vollzeitbeschäftigung, Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung

32 Hochschullehrerinnen sind zum 30.06.2017 vollbeschäftigt. Dies entspricht einem Anteil von 20,77% aller vollbeschäftigten Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer.

Im Gleichstellungskonzept werden die Teilzeitbeschäftigten in Altersteilzeitbeschäftigte und Teilzeitbeschäftigte aufgrund arbeitsmarktpolitischer oder familienpolitischer Teilzeit untergliedert. 14 Hochschullehrerinnen und 10 Hochschullehrer nehmen Teilzeitbeschäftigung in Anspruch.

Die Teilzeitquote nach Art. 88, 89 und 91 BayBG liegt beim Lehrpersonal bei 13,5%. Absolut bedeutet dies ein Anstieg von 17 Personen im Jahr 2012 auf 24 Personen im Jahr 2017.

Wie schon in der Vergangenheit gibt es für den geringen Anteil der Teilzeitbeschäftigten keine dienstbezogenen Gründe. Das Amt der hauptamtlichen Lehrpersonen ist uneingeschränkt teilzeitfähig. Hierauf wird bei Stellenausschreibungen explizit hingewiesen. Auch das Amt der Fachbereichsleitung ist für Teilzeitbeschäftigung geöffnet (Anteil jedoch mindestens 80%).

Für Frauen hat die Teilzeitbeschäftigung (ohne Altersteilzeit) einen hohen Stellenwert: Von den 46 Hochschullehrerinnen arbeiten 12 in Teilzeit (ohne Altersteilzeit), das entspricht fast 26,1%, während der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer bei lediglich 3,8% liegt.

Durch die große Flexibilität der Arbeitszeit (Jahresdeputat, eingeschränkte Mitsprache bei der Stundenplanung, keine Präsenzplicht) ist das Amt als hauptamtliche/r Hochschullehrer/in für Frauen und Männer mit Familienpflichten sehr geeignet. Auf individuelle Bedürfnisse wie z.B. Kinderbetreuung kann eingegangen werden.

Die Möglichkeit der Altersteilzeit, unabhängig von Altersteilzeit im Teilzeit- oder Blockmodell, steht allen Beschäftigten entsprechend der gesetzlichen Regelungen offen. Gebrauch machten hiervon im Jahre 2017 2 Hochschullehrerinnen und 5 Hochschullehrer. Alle Anträge wurden genehmigt.

Zum Stichtag 30. Juni 2017 waren keine Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer nach Art. 89 BayBG zur Betreuung eines Kindes beurlaubt.

3. Beförderung und Höhergruppierung

Im Auswertungszeitraum 2012 bis 2017 wurden im Bereich des Lehrpersonals 30 Beamtinnen und 77 Beamte befördert. Voraussetzung für eine Beförderung sowie die Entscheidung über die jeweilige Verwendung der Beamtinnen und Beamten sind ausschließlich geschlechtsneutrale Merkmale der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung. Damit haben Frauen und Männer unabhängig vom Geschlecht die gleichen Beförderungschancen.

Im Auswertungszeitraum 2012 bis 2017 wurde im Bereich des Lehrpersonals eine Hochschullehrerin höhergruppiert.

4. Bewerbungen und Einstellungen

Erfasst wurden nur Bewerbungen und sich anschließende Einstellungen für Stellen im Jahreszeitraum 2017, die nicht durch direkte Versetzungen von staatlichen oder kommunalen Behörden besetzt wurden. Auf die im Berichtsjahr zu besetzenden 7 Stellen im Lehrbereich sind insgesamt 44 Bewerbungen eingegangen. Es wurden 4 Frauen und 3 Männer eingestellt.

5. Fortbildung

Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern steht der Zugang zu Fortbildungsmaßnahmen gleichermaßen offen. Eine Teilnehmerauswahl findet unter dem Aspekt der Dringlichkeit der Teilnahme und der persönlichen Einschätzung statt. Insgesamt sind im Jahr 2017 94 Fortbildungsteilnahmen seitens des Lehrpersonals zu

verzeichnen, hiervon 21 Teilnahmen von Hochschullehrerinnen (22,3%) und 73 Teilnahmen von Hochschullehrern (77,7%).

6. Leistungsbesoldung

In den Jahren 2013 bis 2017 erhielten 19 Hochschullehrerinnen und 20 Hochschullehrer Leistungsprämien zur Anerkennung einer herausragenden besonderen Leistung. Die Entscheidung über die Vergabe von Leistungskomponenten trifft der Präsident zusammen mit den Fachbereichsleitern nach objektiven Merkmalen. Im Jahr 2012 wurden mangels Haushaltsmitteln keine leistungsbezogenen Besoldungselemente vergeben.

Seit 1. Januar 2017 können auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Leistungsprämien erhalten. Im Jahr 2017 wurden im Bereich Lehre keine Leistungsprämien an diese Beschäftigtengruppe vergeben.

II. Verwaltungspersonal

1. Personal-Ist-Situation

Zum Stichtag 30. Juni 2017 waren im Verwaltungsbereich der Hochschule für den öffentlichen Dienst in Bayern 115 Mitarbeiterinnen und 85 Mitarbeiter beschäftigt. Damit ist der Frauenanteil seit 2012 von 56% (bei 108 Frauen und 85 Männern) auf 57,5% angestiegen.

2. Vollzeitbeschäftigung, Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung

58 Mitarbeiterinnen sind zum 30.06.2017 vollbeschäftigt. Dies entspricht einem Anteil von 43,3% des vollbeschäftigten Verwaltungspersonals.

54 Frauen und 8 Männer nehmen Teilzeitbeschäftigung in Anspruch. Die Teilzeitquote nach Art. 88, 89 und 91 BayBG liegt damit bei 31,0%.

Für die Mitarbeiterinnen hat die Teilzeitbeschäftigung (ohne Altersteilzeit) einen hohen Stellenwert: Von den 115 Mitarbeiterinnen arbeiten 54 in Teilzeit (ohne Altersteilzeit), das entspricht 47,0%; dem stehen 5 teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter gegenüber, was einem Anteil von lediglich 5,9% entspricht

Von der Möglichkeit der Altersteilzeit machten 3 Männer Gebrauch.

3 Mitarbeiterinnen und ein Mitarbeiter waren zum Stichtag 30. Juni 2017 beurlaubt.

3. Beförderung und Höhergruppierung

Im Auswertungszeitraum 2012 bis 2017 wurden im Bereich des Verwaltungspersonals 12 Beamtinnen und 14 Beamte befördert. Zudem konnten 25 Frauen und 7 Männer höhergruppiert werden.

4. Bewerbungen und Einstellungen

Auf die im Berichtsjahr 2017 zu besetzenden 13 Stellen im Verwaltungsbereich sind insgesamt 182 Bewerbungen eingegangen. Es wurden 6 Frauen und 7 Männer eingestellt.

5. Fortbildung

Insgesamt sind im Jahr 2017 84 Fortbildungsteilnahmen seitens des Verwaltungspersonals zu verzeichnen, hiervon 56 Teilnahmen von Frauen (66,7%) und 28 Teilnahmen von Männern (33,3%).

6. Leistungsbesoldung

In den Jahren 2013 bis 2017 erhielten 33 Mitarbeiterinnen und 29 Mitarbeiter Leistungsprämien zur Anerkennung einer herausragenden besonderen Leistung. Im Jahr 2012 wurden mangels Haushaltsmitteln keine leistungsbezogenen Besoldungselemente vergeben. Die letzte noch bestehende Leistungsstufe endete zum 31.12.2017.

Seit 1. Januar 2017 können auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Leistungsprämien erhalten. Im Bereich Verwaltung erhielten im Jahr 2017 aus den Reihen dieser Beschäftigtengruppe 12 Mitarbeiterinnen und 16 Mitarbeiter eine Leistungsprämie.

D. Zwischenergebnis

Die gegenwärtige Situation an der Hochschule für den öffentlichen Dienst weist zwar hinsichtlich gleichstellungsrelevanter Aspekte eher wenige Veränderungen auf, zeigt jedoch insgesamt eine positive Richtung zur Verwirklichung diesbezüglicher Ziele.

Die grundsätzliche Fokussierung auf Qualifikation und Eignung unabhängig von geschlechtsspezifischen Kriterien wird bei Neueinstellungen, Beförderungen und Fortbildungen durchwegs berücksichtigt. Die Gleichstellung von Frauen und Männern wird hier wie in vielen anderen gesellschaftlichen Bereichen zu einer allgemein akzeptierten Selbstverständlichkeit.

Sowohl bei Ausschreibungen als auch bei Auswahlverfahren wird die Gleichstellungsbeauftragte eingebunden. Dass es trotzdem nicht immer gelingt, insbesondere in der Lehre eine ausreichende Geschlechterdiversität zu verwirklichen, liegt häufig an der zu geringen Anzahl von Bewerbungen qualifizierter Frauen und weniger an möglichen Benachteiligungen weiblicher Bewerberinnen.

Im Übrigen bestehen bei den einzelnen Fachbereichen folgende Besonderheiten:

Am Fachbereich Allgemeine Innere Verwaltung haben sich im Vergleich zur letzten Erhebung keine wesentlichen Veränderungen ergeben. Dies ist insbesondere auf die Altersstruktur am Fachbereich zurückzuführen und die bisher im Verwaltungsbereich eher geringe Anzahl an Personalwechseln. Im Lehrbereich ist eine Trendwendung hin zu mehr Beschäftigung von Hochschullehrerinnen erkennbar.

Am Fachbereich Polizei ist die Anzahl der Hochschullehrerinnen geringfügig angestiegen und im Verwaltungsbereich arbeiten inzwischen fast 50% mehr Frauen als Männer. Es konnten mehrere freie Stellen mit Frauen nachbesetzt werden.

Am Fachbereich Archiv- und Bibliothekswesen wurde die stellvertretende Fachbereichsleitung mit einer Frau und weitere zwei Stellen mit Hochschullehrerinnen besetzt. Von den 5 Beschäftigten arbeiten 4 Frauen am Fachbereich.

Am Fachbereich Finanzwesen gibt es keine wesentlichen Änderungen am Anteil an Hochschullehrerinnen. Im Verwaltungsbereich hat sich eine positive Entwicklung zur Beschäftigung von Mitarbeiterinnen in Vollzeit ergeben. Ebenfalls in der Verwaltung sind Frauen und Männer zu etwa gleichen Teilen beschäftigt, wobei nach wie vor in den klassischen Männerberufen (Haustechnik) die Gewichtung bei den männlichen Mitarbeitern und in den klassischen Frauenberufen (Verwaltung, Küche) bei den weiblichen Mitarbeitern liegt. In den Führungspositionen ist der Fachbereich Finanzwesen vorbildlich besetzt. Die Posten der stellvertretenden Fachbereichsleitung, der Verwaltungsleitung, der stellvertretenden Verwaltungsleitung und der IT-Leitung sind jeweils mit Frauen besetzt.

Am Fachbereich Sozialverwaltung hat sich im Vergleich zum Bewertungsstichtag 2017 der Frauenanteil in der Verwaltung und in der Lehre geringfügig geändert. Die Funktionen der stellvertretenden Fachbereichsleitung und der stellvertretenden Verwaltungsleitung am Fachbereich wurden mit Frauen besetzt.

Am Fachbereich Rechtspflege war eine Tendenz zu mehr Beschäftigungen von Männern erkennbar.

In der Zentralverwaltung überwiegt zum Stichtag der Anteil an Mitarbeitern. Mit der Nachfolgebesezung zum 01.07.2017 ist das Verhältnis zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wieder ausgeglichen.

E. Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung

I. Grundsätzliches

Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung wurden in den letzten beiden Konzepten 2008 und 2013 der Hochschule für den öffentlichen Dienst erläutert. Die dort und nachfolgend aufgezeigten Maßnahmen sollen bei personalwirtschaftlichen Entscheidungen berücksichtigt werden, um dem Ziel einer echten Gleichstellung in allen relevanten Bereichen näher zu kommen.

Regelmäßige Monatsgespräche haben für die Verwirklichung von Gleichstellung ein großes Gewicht. Fachbereichsleitung, Personalrat und Gleichstellungsbeauftragte bzw. Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner diskutieren dabei frühzeitig in einem offenen Dialog relevante Überlegungen und Maßnahmen, so dass mögliche Benachteiligungen bereits im Vorfeld verhindert werden können. Dies sollte auch zukünftig in allen Fachbereichen eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zur Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes und der geschlechtersensiblen Sichtweise in Bezug auf anstehende Projekte und Veränderungen unterstützen und fördern.

Die nachfolgenden Maßnahmen sind eine Ergänzung und ansatzweise eine Bekräftigung der bereits beschriebenen Maßnahmen in den oben genannten Gleichstellungskonzepten.

II. Bewerbungen/Einstellungen

Formulierungen in Ausschreibungen werden bereits seit längerem so gestaltet, dass qualifizierte Frauen angesprochen und ermutigt werden, sich zu bewerben.

Allerdings reicht der Hinweis auf die grundsätzliche uneingeschränkte Teilzeitfähigkeit zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei gleichzeitiger Weiterverfolgung von Karrierezielen anscheinend nicht immer aus, Frauen für eine ausgeschriebene Stelle zu interessieren, so dass hier weitere Maßnahmen überlegt werden müssen um geeignete Bewerberinnen und Bewerber für eine Tätigkeit in den Fachbereichen der Hochschule für den öffentlichen Dienst zu gewinnen. Die Herausstellung von zeitgemäßen Arbeitszeitkonzepten, insbesondere in Form von Jahresarbeitszeiten, die Vielfalt der jeweiligen Tätigkeiten, die Ermöglichung persönlicher Weiterentwicklung und Spezialisierung, sowie insgesamt eine stärkere Hervorhebung der Attraktivität der Arbeit an einer modernen Hochschule sind bei künftigen Stellenausschreibungen zu betonen.

III. Arbeitszeit

Der Möglichkeit zur flexiblen Einbringung der Arbeitszeit im Rahmen von Jahresarbeitszeitmodellen kommt aktuell und in der Zukunft für alle Beschäftigten eine große Bedeutung zu. Gewünschte Freiräume für die Wahrnehmung von Familienaufgaben, Betreuung und Erziehung von Kindern, Pflegeaufgaben für Angehörige und Verwirklichung einer persönlichen work-life-balance kennzeichnen die Erwartungen von aktuellen und zukünftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Verwaltung und Lehre. Der zunehmende Wunsch nach einer, zumindest vorübergehenden Teilzeitbeschäftigung bei Frauen und Männern macht die Entwicklung von entsprechenden Teilzeitmodellen und Konzepten notwendig, die die Bedürfnisse und Erfordernisse der Beschäftigten und der Hochschule bestmöglich berücksichtigen. Die Gestaltung von Teilzeitbeschäftigung in der Lehre muss auch mit einer Reduzierung des jeweiligen Fächerspektrums in der Deputatsgestaltung einhergehen, um die Arbeitsbelastung auch faktisch zu begrenzen.

Die Suche nach weiteren individuell geeigneten Angeboten muss deshalb intensiv und umfassend aufgenommen werden.

Die Berücksichtigung individueller Wünsche bezüglich der Einbringung der Arbeitszeit, insbesondere der Dozentinnen und Dozenten, wird durch die Festlegung von notwendigen Planungsparametern für die Stundeplanung möglicherweise eingeschränkt. Jedoch erfolgt deren Aufstellung transparent und nach objektiven Kriterien, die die konkrete Bedeutsamkeit für die Beschäftigten berücksichtigen. Eine regelmäßige kritische Überprüfung und geeignete Anpassung ist selbstverständlich.

IV. Fortbildung

Die Notwendigkeit, sich fortzubilden, ist unbestritten. Fortbildung und Weiterbildung stellen eine wichtige Voraussetzung dar, dauerhaft den Anforderungen des Berufs gewachsen zu sein. Nicht nur Unterbrechungen der Berufstätigkeit durch Elternzeit, Teilzeittätigkeit, Telearbeit bei gleichzeitig ständigen Veränderungen der Arbeitsgrundlagen und Abläufe machen Fortbildungen mit unterschiedlichster Thematik unabdingbar. Es ist darauf zu achten, dass alle Beschäftigten in Lehre und Verwaltung die Teilnahme an Fortbildungen möglich ist.

Erforderlich ist die Erarbeitung eines Personalentwicklungskonzeptes, das die Kompetenzentwicklung der Beschäftigten als zentrales Element für die Verwirklichung einer modernen Verwaltungshochschule berücksichtigt und diesbezügliche Maßnahmen und Schritte erarbeitet und deren Umsetzung gestaltet und begleitet. Zu berücksichtigen sind dabei organisatorische Regelungen und jeweilige individuelle Bedingungen um allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Teilnahme an geeigneten Maßnahmen zu ermöglichen. Beispielhaft sind hier die Dauer und die zeitliche Lage von Fortbildungsveranstaltungen anzusprechen, die es Teilzeitbeschäftigten mit Familienpflichten kaum möglich machen, an einer dreitägigen Fortbildung außerhalb des

Arbeitsortes teilzunehmen. Angebote von Inhouse-Fortbildungen, die halbtägige Teilnahme erfordern, seien als Beispiel genannt.

V. Das Mitarbeitergespräch

Das Mitarbeitergespräch dient im Besonderen dem Austausch und der Sichtbarmachung von gleichstellungsrelevanten Defiziten in der Praxis. Im offenen Dialog zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und den jeweiligen Führungskräften können unterschiedliche Vorstellungen und Wünschen bezüglich der Gestaltung der Arbeitssituation, sowie mögliche Probleme angesprochen und diskutiert werden. Die Auseinandersetzung mit der jeweiligen Sichtweise der Beteiligten ist Ausdruck der gegenseitigen Wertschätzung und trägt dazu bei, die Gleichstellung zu fördern.

VI. Aufstiegsmöglichkeiten

Teilweise findet sich in höherwertigen Positionen bei Arbeitnehmerinnen und Beamtinnen immer noch ein zu geringer Anteil an Frauen. Bei freien besetzbaren Leitungspositionen sollte darauf geachtet werden, dass das Verhältnis von Frauen und Männern in Leitungspositionen die Geschlechterverteilung in der Belegschaft des jeweiligen Fachbereichs widerspiegelt.

München, den 27.09.2018


Dr. Wernher Braun