



Hochschule für den
öffentlichen Dienst
in Bayern

Präsident

Gleichstellungskonzept 2023

der Hochschule für den öffentlichen Dienst in Bayern

A. Vorbemerkung

Der Zeitraum seit dem Gleichstellungskonzept 2018 war von anhaltend hohen Studierendenzahlen geprägt. Die Hochschule für den öffentlichen Dienst in Bayern verzeichnete in 2018 eine Gesamtstudierendenzahl von 5.602, in 2019 5.566, in 2020 5.616, in 2021 5.262 und im Jahr 2022 5.062.

B. Geltungsbereich

Das Bayerische Staatsministerium der Finanzen und für Heimat hat sich mit seinem Gleichstellungskonzept 2023 bis 2028 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 2023 bis 2028 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 2023 der HföD auf den gesamten Personalkörper in Lehre und Verwaltung.

Bei der Darstellung der Entwicklungen wird im Gleichstellungskonzept 2023 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 2022 waren im Lehrbereich der Hochschule für den öffentlichen Dienst in Bayern 67 Hochschullehrerinnen und 148 Hochschullehrer beschäftigt. Damit hat sich der Frauenanteil seit 2017 von 25,84 % auf 31,16 % (absolut von 46 auf 66 Hochschullehrerinnen) erhöht.

Besonders erfreulich ist hierbei, dass die Anzahl der Hochschullehrerinnen, die als Fachbereichsleiterinnen in der BesGr. A16 tätig sind, im Vergleich zu dem Jahr 2017 von einer Person auf drei Personen angestiegen ist. Damit ist jetzt die Hälfte der Fachbereichsleitungen von Frauen besetzt.

In der BesGr. A15+AZ ist inzwischen von drei entsprechenden Dienstposten einer mit einer Frau besetzt. In der BesGr. A15 ist die Anzahl der Hochschullehrerinnen angestiegen von 19 Personen im Jahr 2017 auf 20 Personen im Jahre 2022. Auch in der BesGr. A 14 gab es eine Änderung; die Anzahl an beschäftigten Frauen stieg von einer Person im Jahr 2017 auf 10 Personen im Jahr 2022.

Ebenso in BesGr. A 13: hier stieg die Anzahl an beschäftigten Frauen von 10 Personen im Jahr 2017 auf 14 Personen im Jahr 2022.

2. Vollzeitbeschäftigung, Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung

37 Hochschullehrerinnen sind zum 30.06.2022 vollbeschäftigt. Dies entspricht einem Anteil von 20,90% aller vollbeschäftigten Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer.

Im Gleichstellungskonzept werden die Teilzeitbeschäftigten in Altersteilzeitbeschäftigte und Teilzeitbeschäftigte aufgrund arbeitsmarktpolitischer oder familienpolitischer Teilzeit untergliedert. 27 Hochschullehrerinnen und sieben Hochschullehrer nehmen Teilzeitbeschäftigung in Anspruch.

Die Teilzeitquote nach Art. 88, 89 und 91 BayBG liegt beim Lehrpersonal bei 15,81% (2017: 13,5 %). Absolut bedeutet dies ein Anstieg von 24 Personen im Jahr 2017 auf 34 Personen im Jahr 2022.

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 67 Hochschullehrerinnen arbeiten 25 in Teilzeit (ohne Altersteilzeit), das entspricht 37,31%, während der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer bei lediglich 2,03% liegt.

Durch die große Flexibilität der Arbeitszeit 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 2022 zwei Hochschullehrerinnen und vier Hochschullehrer. Alle Anträge wurden genehmigt.

Zum Stichtag 30. Juni 2022 waren drei Hochschullehrerinnen und ein Hochschullehrer nach Art. 89 BayBG beurlaubt.

3. Beförderung und Höhergruppierung

Im Auswertungszeitraum 2018 bis 2022 wurden im Bereich des Lehrpersonals 45 Beamtinnen und 85 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 2018 bis 2022 wurde im Bereich des Lehrpersonals eine Hochschullehrerin und zwei Hochschullehrer höhergruppiert.

4. Bewerbungen und Einstellungen

Erfasst wurden nur Bewerbungen und sich anschließende Einstellungen für Stellen im Jahreszeitraum 2022, die nicht durch direkte Versetzungen von staatlichen oder kommunalen Behörden besetzt wurden. Auf die im Berichtsjahr zu besetzenden 5 Stellen im Lehrbereich sind insgesamt 24 Bewerbungen eingegangen. Es wurden drei Frauen und zwei 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 2022 193 Fortbildungsteilnahmen seitens des Lehrpersonals zu verzeichnen, hiervon 38 Teilnahmen von Hochschullehrerinnen (19,69%) und 155 Teilnahmen von Hochschullehrern (80,31%).

6. Leistungsbesoldung

In den Jahren 2018 bis 2022 erhielten 16 Hochschullehrerinnen und 68 Hochschullehrer Leistungsprämien zur Anerkennung einer herausragenden besonderen Leistung. Die Entscheidung über die Vergabe von Leistungskomponenten trifft der Präsident zusammen mit den Fachbereichsleitungen nach objektiven Merkmalen.

Seit 1. Januar 2017 können auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Leistungsprämien erhalten. Im Jahr 2022 wurde im Bereich der Lehre eine Leistungsprämie in dieser Beschäftigtengruppe (insgesamt 8 Personen) an eine Hochschullehrerin vergeben.

II. Verwaltungspersonal

1. Personal-Ist-Situation

Zum Stichtag 30. Juni 2022 waren im Verwaltungsbereich der Hochschule für den öffentlichen Dienst in Bayern 136 Mitarbeiterinnen und 82 Mitarbeiter beschäftigt. Damit ist der Frauenanteil seit 2017 von 57,5% (bei 115 Frauen und 85 Männern) auf 62,39% angestiegen.

2. Vollzeitbeschäftigung, Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung

62 Mitarbeiterinnen sind zum 30.06.2022 vollbeschäftigt. Dies entspricht einem Anteil von 46,62% des vollbeschäftigten Verwaltungspersonals.

70 Frauen und 11 Männer nehmen Teilzeitbeschäftigung in Anspruch. Die Teilzeitquote nach Art. 88, 89 und 91 BayBG liegt damit bei 37,16%.

Für die Mitarbeiterinnen hat die Teilzeitbeschäftigung (ohne Altersteilzeit) einen hohen Stellenwert: Von den 136 Mitarbeiterinnen arbeiten 65 in Teilzeit (ohne Altersteilzeit), das entspricht 47,79%; dem stehen 11 teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter gegenüber, was einem Anteil von lediglich 10,98% entspricht.

Von der Möglichkeit der Altersteilzeit machten fünf Frauen und zwei Männer Gebrauch.

Vier Mitarbeiterinnen waren zum Stichtag 30. Juni 2022 beurlaubt.

3. Beförderung und Höhergruppierung

Im Auswertungszeitraum 2018 bis 2022 wurden im Bereich des Verwaltungspersonals 18 Beamtinnen und 21 Beamte befördert. Zudem konnten 22 Frauen und 13 Männer höhergruppiert werden.

4. Bewerbungen und Einstellungen

Auf die im Berichtsjahr 2022 zu besetzenden 25 Stellen im Verwaltungsbereich sind insgesamt 219 Bewerbungen eingegangen. Es wurden 17 Frauen und 8 Männer eingestellt.

5. Fortbildung

Insgesamt sind im Jahr 2022 235 Fortbildungsteilnahmen seitens des Verwaltungspersonals zu verzeichnen, hiervon 154 Teilnahmen von Frauen (65,53%) und 81 Teilnahmen von Männern (34,47%).

6. Leistungsbesoldung

In den Jahren 2018 bis 2022 erhielten 35 Mitarbeiterinnen und 28 Mitarbeiter Leistungsprämien zur Anerkennung einer herausragenden besonderen Leistung. Seit 1. Januar 2017 können auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Leistungsprämien erhalten. Im Bereich Verwaltung erhielten im Jahr 2022 aus den Reihen dieser Beschäftigtengruppe 21 Mitarbeiterinnen und 4 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. Hervorzuheben ist, dass auf Fachbereichsleitungsebene von sechs Fachbereichen drei mit Frauen besetzt wurden. Auch im Bereich der Verwaltungsleitungen sind von fünf diesbezüglichen Positionen zwei mit Frauen besetzt. 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.

E. Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung

I. Grundsätzliches

Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung wurden in den letzten Konzepten 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 diskutieren dabei frühzeitig in einem offenen Dialog relevante Überlegungen und Maßnahmen, so dass mögliche Benachteiligungen bereits im Vorfeld verhindert werden können. Dies unterstützt und fördert auch zukünftig in allen Fachbereichen eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zur Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes und der geschlechtersensiblen Sichtweise in Bezug auf anstehende Projekte und Veränderungen.

Die nachfolgenden Maßnahmen ergänzen die bereits beschriebenen Maßnahmen in den bisherigen Gleichstellungskonzepten.

II. Bewerbungen/Einstellungen

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

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 werden bei Stellenausschreibungen betont.

III. Telearbeit und Arbeitszeit

Die seit Herbst 2020 bestehende Dienstvereinbarung über Telearbeit an Dienststellen im Geschäftsbereich des Staatsministeriums für Finanzen und für Heimat trägt zu einer verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für alle Beschäftigten bei und erleichtert den Wiedereinstieg in den Beruf. Dies ermöglicht insbesondere Frauen eine noch bessere Teilnahme am Erwerbsleben als bisher.

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. Die Gestaltung von Teilzeitbeschäftigung in der Lehre kann auch mit einer Reduzierung des jeweiligen Fächerspektrums in der Deputatsgestaltung einhergehen, um die Arbeitsbelastung auch faktisch zu begrenzen.

Individuellen Wünschen bezüglich der Einbringung der Arbeitszeit kann unter Berücksichtigung dienstlicher Belange Rechnung getragen werden.

IV. Fortbildung

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. 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 zu nennen, die es Teilzeitbeschäftigten mit Familienpflichten kaum möglich machen, an einer dreitägigen Fortbildung außerhalb des Arbeitsortes teilzunehmen.

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 Wünsche 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

Bei freien besetzbaren Leitungspositionen sollte weiter darauf geachtet werden, dass das Verhältnis von Frauen und Männern in Leitungspositionen die Geschlechterverteilung in der Belegschaft des jeweiligen Fachbereichs widerspiegelt.

München, den 15.04.2024

Ingbert Hoff

Ingbert Hoffmann

Präsident