



Gleichstellungskonzept 2013

**der Fachhochschule für öffentliche
Verwaltung und Rechtspflege
in Bayern**

A. Vorbemerkung

Der Zeitraum seit dem Gleichstellungskonzept 2008 war von ansteigenden Studierendenzahlen geprägt. Verzeichnete die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege in Bayern 2008 noch eine Gesamtstudierendenzahl von 2.697 so betrug diese im Jahr 2012 bereits 3.704. Das entspricht einem Anstieg von ca. 37%. Diese Entwicklung hat sich auch auf die Personalsituation in Lehre und Verwaltung ausgewirkt.

B. Geltungsbereich

Das Bayerische Staatsministerium der Finanzen hat sich mit seinem Gleichstellungskonzept 2013 bis 2018 die Zuständigkeit für Beschäftigte der Besoldungsgruppe bzw. Entgeltgruppe ab A13/E13 in seinem Geschäftsbereich vorbehalten. Die Entwicklungen in diesen Besoldungsgruppen bzw. Entgeltgruppen an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege in Bayern werden deswegen im dortigen Gleichstellungskonzept 2008 bis 2013 unter Abschnitt H dargestellt. Da jedoch das Lehrpersonal ab der Besoldungsgruppe bzw. Entgeltgruppe A13/E13 einen großen Teil der Beschäftigten an der BayFHVR ausmacht, bezieht sich das Gleichstellungskonzept 2013 der BayFHVR auf den gesamten Personalkörper in Lehre und Verwaltung.

Bei der Darstellung der Entwicklungen wird im Gleichstellungskonzept 2013 nach Lehre und Verwaltung getrennt. Gründe dafür sind die unterschiedlichen Einstellungsbedingungen 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 2012 waren im Lehrbereich der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege in Bayern 37 Hochschullehrerinnen und 128 Hochschullehrer beschäftigt. Damit hat sich der Frauenanteil seit 2007 von 20,39% auf 22,42% (absolut von 31 auf 37 Hochschullehrerinnen) erhöht.

Besonders erfreulich ist hierbei, dass im Vergleich zu noch 11 im Jahr 2007 nun 15 Hochschullehrerinnen ein Amt der BesGr. A 15 innehaben. In BesGr. A 13 verringerte sich die Anzahl der Hochschullehrerinnen gegenüber 2007 von 9 auf 8. Dafür haben nun 3 Hochschullehrerinnen ein Amt der BesGr. A 12 inne; in 2007 gab es keine Hochschullehrerin, die ein solches Amt innehatte.

2. Vollzeitbeschäftigung, Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung

28 Hochschullehrerinnen sind vollbeschäftigt. Dies entspricht einem Anteil von 19,18% aller Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer.

Erstmals werden im aktuellen Gleichstellungskonzept die Teilzeitbeschäftigten in Altersteilzeitbeschäftigte und Teilzeitbeschäftigte aufgrund arbeitsmarktpolitischer oder familienpolitischer Teilzeit untergliedert. 9 Hochschullehrerinnen und 8 Hochschullehrer nehmen Teilzeitbeschäftigung in Anspruch. Die Teilzeitquote nach Art. 88, 89 und 91 BayBG liegt beim Lehrpersonal bei 10,3%.

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 37 Hochschullehrerinnen arbeiten 7 in Teilzeit (ohne Altersteilzeit), das entspricht fast 19%, während der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer bei lediglich 3,4% liegt.

Durch die große Flexibilität der Arbeitszeit (Jahresdeputat, eingeschränkte Mitsprache bei der Stundenplanung, keine Präsenzpflcht) ist das Amt als hauptamtliche/r Fachhochschullehrer/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 4 Hochschullehrer und 2 Hochschullehrerinnen. Alle Anträge wurden genehmigt.

Zum Stichtag 30. Juni 2012 war ein Hochschullehrer nach Art. 89 BayBG zur Betreuung eines Kindes beurlaubt. Ein weiterer Hochschullehrer hatte Sonderurlaub nach § 18 UrIV zur Wahrnehmung von Aufgaben bei der Europäischen Union. Auf Grund der geringen Fallzahlen können hieraus keine allgemeinen Rückschlüsse gezogen werden.

3. Beförderung und Höhergruppierung

Im Auswertungszeitraum 2008 bis 2012 wurden im Bereich des Lehrpersonals 16 Beamtinnen und 58 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.

Höhergruppierungen von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern gab es nicht.

4. Bewerbungen und Einstellungen

Erfasst wurden nur Bewerbungen und sich anschließende Einstellungen für Stellen, die nicht durch Versetzungen an die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege in Bayern, also nicht behörden- bzw. staatsintern, besetzt wurden. Auf die im Berichtsjahr zu besetzenden 3 Stellen im Lehrbereich sind insgesamt 96 Bewerbungen eingegangen. Es wurden 2 Männer und 1 Frau 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 2012 86 Fortbildungsteilnahmen seitens des Lehrpersonals zu verzeichnen, hiervon 28 Teilnahmen von Hochschullehrerinnen (32,6%) und 58 Teilnahmen von Hochschullehrern (67,4%). Damit liegt der statistische Anteil der Hochschullehrerinnen bei den Fortbildungsmaßnahmen über dem Frauenanteil aller Beschäftigten im Lehrbereich.

6. Leistungskomponenten der Besoldung bzw. der Bezahlung

In den Jahren 2008 bis 2010 erhielten entsprechend der Bayerischen Leistungsprämien – und Leistungszulagenverordnung 30 Hochschullehrer und 10 Hochschullehrerinnen Leistungsprämien zur Anerkennung einer herausragenden besonderen Leistung. In den Jahren 2011 und 2012 wurden mangels Haushaltsmitteln keine leistungsbezogenen Besoldungselemente vergeben.

Die Entscheidung über die Vergabe von Leistungskomponenten trifft der Präsident zusammen mit den Fachbereichsleitern nach objektiven Merkmalen. Aufgrund der insgesamt geringen Anzahl an Vergabemöglichkeiten lassen sich keine allgemeinen Rückschlüsse ziehen.

II. Verwaltungspersonal

1. Personal-Ist-Situation

Zum Stichtag 30. Juni 2012 waren im Verwaltungsbereich der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege in Bayern 108 Mitarbeiterinnen und 85 Mitarbeiter beschäftigt. Damit ist der Frauenanteil seit 2007 von 54,2% (bei 102 Frauen und 86 Männern) auf 56% angestiegen.

2. Vollzeitbeschäftigung, Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung

45 Mitarbeiterinnen sind vollbeschäftigt. Dies entspricht einem Anteil von 37,50% des Verwaltungspersonals.

60 Frauen und 10 Männer nehmen Teilzeitbeschäftigung in Anspruch. Die Teilzeitquote nach Art. 88, 89 und 91 BayBG liegt damit bei 36,3%.

Für die Mitarbeiterinnen hat die Teilzeitbeschäftigung (ohne Altersteilzeit) einen hohen Stellenwert: Von den 108 Mitarbeiterinnen arbeiten 59 in Teilzeit (ohne Altersteilzeit), das entspricht 54,6%; dem stehen 7 teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter gegenüber, was einem Anteil von lediglich 8,2% entspricht

Von der Möglichkeit der Altersteilzeit machten 1 Frau und 3 Männer Gebrauch.

3 Mitarbeiterinnen waren zum Stichtag 30. Juni 2012 beurlaubt. Auf Grund der geringen Fallzahlen können hieraus keine allgemeinen Rückschlüsse gezogen werden.

3. Beförderung und Höhergruppierung

Im Auswertungszeitraum 2008 bis 2012 wurden im Bereich des Verwaltungspersonals 7 Beamtinnen und 6 Beamte befördert. Zudem konnten 17 Frauen und 3 Männer höhergruppiert werden. Die 13 Höhergruppierungen im Kalenderjahr 2012 basierten ins-

besondere auf dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung und der damit verbundenen tarifrechtlichen Möglichkeit, in einzelnen Entgeltgruppen eine neue Zuordnung vorzunehmen.

4. Bewerbungen und Einstellungen

Auf die eine im Berichtsjahr zu besetzende Stelle im Verwaltungsbereich sind insgesamt 60 Bewerbungen eingegangen. Es wurde eine Frau eingestellt.

5. Fortbildung

Insgesamt sind im Jahr 2012 32 Fortbildungsteilnahmen seitens des Verwaltungspersonals zu verzeichnen, hiervon 24 Teilnahmen von Frauen (75%) und 8 Teilnahmen von Männern (25%). Damit liegt der statistische Anteil der Frauen bei den Fortbildungsmaßnahmen über dem Frauenanteil aller Beschäftigten im Verwaltungsbereich.

6. Leistungskomponenten der Besoldung bzw. der Bezahlung

In den Jahren 2008 bis 2010 erhielten entsprechend der Bayerischen Leistungsprämien – und Leistungszulagenverordnung 12 Mitarbeiterinnen und 13 Mitarbeiter Leistungsprämien zur Anerkennung einer herausragenden besonderen Leistung. In den Jahren 2011 und 2012 wurden mangels Haushaltsmitteln keine leistungsbezogenen Besoldungselemente vergeben.

Aufgrund der insgesamt geringen Anzahl an Vergabemöglichkeiten lassen sich auch hier keine allgemeinen Rückschlüsse ziehen.

D. Zwischenergebnis

Die gegenwärtige Situation an der FHVR 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 Bereich des Verwaltungspersonals wurden 4 Beförderungen vollzogen, 3 davon betrafen weibliche Beschäftigte. Im Tarifbereich gab es im fraglichen Zeitraum insgesamt 11 Höhegruppierungen, 9 davon betrafen weibliche Beschäftigte. Besonders erfreulich ist, dass die Position der weiteren Stellvertretung der Fachbereichsleitung mit einer weiblichen Beschäftigten aus dem Kreise der Hochschullehrerinnen neu besetzt werden konnte.

Am Fachbereich Polizei ging die Anzahl der Hochschullehrerinnen von 2 auf 1 Hochschullehrerin zurück. Auch im Verwaltungsbereich nahm die Zahl an beschäftigten Frauen von 43 auf 41 ab. Dieser leichte Rückgang am Fachbereich zum Stichtag 30. Juni 2012 ist der Erbringung von Wiederbesetzungssperren auf verschiedenen Stellen sowie mehreren Stellenbesetzungsverfahren geschuldet. Inzwischen konnten

mehrere freie Stellen mit Frauen nachbesetzt werden. Die Führungsfunktion der stellvertretenden Verwaltungsleitung hat eine Frau inne.

Am Fachbereich Archiv- und Bibliothekswesen sind zwei Hochschullehrer und eine Hochschullehrerin beschäftigt.

Am Fachbereich Finanzwesen hat sich im Bereich der Lehre eine positive Entwicklung ergeben. Hier ist der Anteil der Hochschullehrerinnen bis zur BesGr. A 12 auf 3 von insgesamt 7 Hochschullehrern angestiegen. 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 sowie der Verwaltungsleitung und stellvertretenden Verwaltungsleitung sind jeweils mit Frauen besetzt.

Am Fachbereich Sozialverwaltung hat sich im Vergleich zum Bewertungsstichtag der Frauenanteil nicht geändert, lediglich in der Lehre ist der Anteil der Männer leicht gestiegen. Die Funktionen der Stellvertretung der Fachbereichsleitung sowie der stellvertretenden Verwaltungsleitung am Fachbereich gingen jeweils an Frauen.

Am Fachbereich Rechtspflege sind mehr Frauen als Männer beschäftigt. So konnten im Berichtszeitraum im Lehrbereich Stellen, die zuvor Männer innehatten, mit Frauen nachbesetzt werden.

In der Zentralverwaltung konnten 3 im Berichtszeitraum zu besetzende Stellen mit 1 Mann und 2 Frauen besetzt werden. Die Position der Verwaltungsleitung ist mit einer Frau besetzt.

E. Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung

I. Grundsätzliches

Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung sind im Gleichstellungskonzept 2008 der FHVR wie auch im Gleichstellungskonzept des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen 2013-2018 ausführlich beschrieben. Die dort aufgezeigten Maßnahmen sollten bei personalwirtschaftlichen Entscheidungen berücksichtigt werden, um dem Ziel einer echten Gleichstellung in allen relevanten Bereichen näher zu kommen. Im Rahmen der regelmäßigen Monatsgespräche zwischen Fachbereichsleitung, Personalrat und Gleichstellungsbeauftragten werden wesentliche Überlegungen und Maßnahmen frühzeitig diskutiert, so dass mögliche Benachteiligungen bereits im Vorfeld verhindert werden können. Dies sollte auch zukünftig in allen Fachbereichen unter Beteiligung der Ansprechpartner und Ansprechpartnerinnen eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zur Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes unterstützen.

Die nachfolgenden Bemerkungen und Vorschläge verstehen sich als Ergänzungen bzw. Bekräftigungen zu den 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. Die grundsätzliche uneingeschränkte Teilzeitfähigkeit zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei gleichzeitiger Weiterverfolgung von Karrierezielen reicht anscheinend nicht immer aus, Frauen für eine ausgeschriebene Stelle zu interessieren, so dass hier weitere Maßnahmen überlegt werden müssen.

Die bisherige Erfassung von Bewerberzahlen und tatsächlicher Einstellung erfolgt sowohl undifferenziert bezüglich des Geschlechts als auch nur hinsichtlich echter Neueinstellungen ohne Versetzung, obwohl der Großteil neugewonnener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerade in der Lehre im Zuge der Versetzung eine Dozentenstelle antreten. Eine echte Aussage bezüglich Bewerbungssituation und tatsächlicher Einstellung ist somit nicht sinnvoll möglich. Die Fachbereiche sollten deshalb nicht nur als Vorbe-

reitung für das nächste Gleichstellungskonzept die notwendigen Daten detailliert erheben.

III. Arbeitszeit

Die Möglichkeiten zur flexiblen Einbringung der Arbeitszeit werden in Lehre und Verwaltung häufig genutzt, allerdings immer noch eher von Frauen als von Männern. Als Gründe werden Freiräume für Familienaufgaben, Kindererziehung, Pflege von Eltern und Ermöglichung von persönlicher work-life-balance genannt. Aufgrund der zunehmenden Akzeptanz der Teilzeitbeschäftigung wird in naher Zukunft der Wunsch nach entsprechenden Arbeitszeitmodellen bei Frauen und Männern zunehmen und somit der Gleichstellung neuen Auftrieb geben. Die Suche nach weiteren individuell geeigneten Angeboten muss deshalb intensiv und umfassend aufgenommen werden.

Die ggf. erfolgte Festlegung von verbindlichen Planungsparametern für die Stundenplanung ermöglicht zwar eine Berücksichtigung individueller Wünsche, die objektive Kriterien erfasst und Transparenz gewährleistet, muss aber regelmäßig auf aktuelle Bedeutsamkeit für die jeweiligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter überprüft und gegebenenfalls angepasst werden.

IV. Fortbildung

Die Notwendigkeit, sich fortzubilden, ist unbestritten. Fortbildung stellt eine wichtige Voraussetzung dar, dauerhaft den Anforderungen des Berufs gewachsen zu sein. Unterbrechungen der Berufstätigkeit durch Elternzeit, Teilzeittätigkeit, Telearbeit bei gleichzeitig ständigen Veränderungen der Arbeitsgrundlagen und Abläufe machen Fortbildungen mit unterschiedlichster Thematik unabdingbar. Aus dem vorliegenden Zahlenmaterial lassen sich nur sehr begrenzt Rückschlüsse auf geschlechtsspezifische Unterschiede beim Fortbildungsverhalten ziehen.

Wünschenswert ist ein Personalentwicklungskonzept, dass die Teilnahmemöglichkeit an Fortbildungsveranstaltungen nicht nur von der Eigeninitiative der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abhängig macht, sondern auf gezielten Planungen zwischen Führungskraft und Beschäftigten beruht. Eine Differenzierung der Angebote nach unterschiedli-

chen Themenbereichen, wie z.B. fachliche Schulung, persönliche Weiterentwicklung oder arbeitsmethodische bzw. didaktische Fortbildung sollte auf jeden Fall angestrebt werden.

Frauen- und gleichstellungsspezifische Fortbildungen sollten auch in Zukunft angeboten werden.

München, den 01.07.2013

A handwritten signature in cursive script that reads "Hermann Vogelgsang". The ink is dark and the handwriting is fluid, with some loops and flourishes.

Hermann Vogelgsang