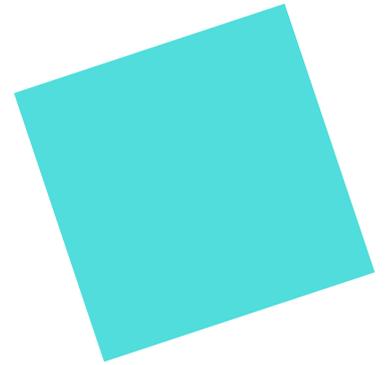


GSK 2024

Gleichstellungskonzept für den wissenschafts-
stützenden Bereich der Hochschule München



H M M

Inhalt

Vorwort	3
1 Einleitung	4
2 Kontext	6
2.1 Gesetzlicher Rahmen	7
2.2 Organisation der Gleichstellungsarbeit	7
2.3 Evaluation der Maßnahmen aus dem GSK 2018	8
2.4 Weitere Maßnahmen seit 2018	13
2.5 Stärken- / Schwächenanalyse der Gleichstellungsaspekte	14
3 Ziele und Maßnahmen	21
3.1 Handlungsfeld „Ressourcen & Prozesse“	24
3.2 Handlungsfeld „Organisation & Steuerung“	29
4 Ausblick	34
5 Anhang	36
Abkürzungsverzeichnis	44

Vorwort

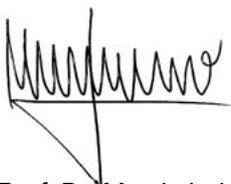
„Braucht man im Jahr 2024 noch Gleichstellungsarbeit? Frauen dürfen und können doch alles in diesem Land erreichen – sogar Bundeskanzlerin werden.“ Bei Aussagen wie dieser wird die rechtliche Gleichstellung verwechselt mit der tatsächlichen, alltäglichen Gleichstellung, bei der noch ein weiter Weg vor uns liegt: Gender Pay Gap, Gender Pension Gap, Gender Care Gap und Gender Health Gap – Schlagworte wie diese belegen den Handlungsbedarf.

Das vorliegende Gleichstellungskonzept bezieht sich auf das wissenschaftsstützende Personal der Hochschule München, da die Ausführungen zum wissenschaftlichen Bereich in den Hochschulentwicklungsplan 2023 integriert wurden. Die starken Bemühungen im wissenschaftlichen Bereich tragen Früchte: Die Hochschule München wurde im Professorinnenprogramm 2030 als „Gleichstellungsstarke Hochschule“ ausgezeichnet, da sie mit ihren gleichstellungspolitischen Zielen, Strukturen und Maßnahmen überzeugte.

Für das wissenschaftsstützende Personal greift das „Bayerische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern“ (BayGlG). Ziel dieses seit 1996 bestehenden (und seit 2006 nicht mehr befristeten) Gesetzes ist die Förderung der Gleichstellung und Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Bayern, womit auch eine Vorbildfunktion für die private Wirtschaft eingenommen werden soll.

Die Hochschule München versteht Gleichstellung als Führungsaufgabe. Dies bedeutet nicht nur Frauen und Männern die gleichen Chancen einzuräumen, sondern in der Konsequenz auch, die Rahmenbedingungen für die Entwicklung und den Einsatz der Potenziale aller Mitarbeitenden bestmöglich an deren Lebensumstände und Kompetenzen anzupassen. Einstellungschancen, Aufstieg und Entwicklung sollten nicht durch vergangene Erwerbsunterbrechungen oder Teilzeitarbeit beeinträchtigt werden.

Eine exzellente Hochschule braucht engagierte und leistungsstarke Mitarbeitende. Somit ist es auch aus Gründen der Arbeitgeberattraktivität essenziell, Gleichstellung und Chancengerechtigkeit an der Hochschule München zu priorisieren und umzusetzen. Oft dienen gleichstellungsrelevante Maßnahmen nicht nur Frauen und Familien: So kommt zum Beispiel die Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort letztlich allen Mitarbeitenden zugute. Hier ist die Hochschule bereits sehr gut aufgestellt, aber dennoch bemüht, sich als moderne Arbeitgeberin stetig weiterzuentwickeln. Das vorliegende Konzept dient als Fundament und Wegweiser für eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit in den kommenden Jahren.



Prof. Dr. Martin Leitner
Präsident



Jörg Finger
Kanzler



Anja Pernsot
Gleichstellungsbeauftragte



Dr. Ulrike Schwarz
stv. Gleichstellungsbeauftragte

1

Einleitung

Die Hochschule München (HM) ist mit rund 18.500 Studierenden, mehr als 500 Professuren, fast 800 Lehrbeauftragten, etwa 200 wissenschaftlichen und 674 wissenschaftsstützenden Mitarbeitenden (Stichtag 31.12.2023) eine der größten Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Deutschland. In den Bereichen Technik, Wirtschaft, Sozialwissenschaften und Design bietet sie gut 100 Bachelor- und Masterstudiengänge in 14 Fakultäten sowie der Studienfakultät MUC.DAI an, wobei der Schwerpunkt auf den sogenannten MINT-Fächern liegt. Die Größe und Vielfalt der HM sind hervorragende Bedingungen, um Interdisziplinarität in Forschung, Lehre und Transfer effizient zu fördern und zu leben.

„Die HM betrachtet Gleichstellung als Grundlage für eine solidarische und exzellente Hochschule.“

Die HM betrachtet Gleichstellung als Grundlage für eine solidarische und exzellente Hochschule. Im Laufe der Jahre haben sich hochschulweit Strukturen etabliert, die Gleichstellung in den verschiedensten Kontexten und Arbeitsbereichen der Hochschule fördern. Die Integration von Gleichstellung als Querschnittsthema und als ein wesentlicher Grundbaustein der Hochschulentwicklung ist das Ergebnis der systematischen Implementierung des Gender Mainstreaming-Ansatzes.

Die Förderung der Gleichstellung ist ein integraler Bestandteil des Hochschulentwicklungsplans (HEP) der HM. Nach einem einjährigen, breit angelegten Beteiligungsprozess aller Hochschulmitglieder wurde dieser im Februar 2023 verabschiedet. Darin bekennt sich die HM zu konkreten Gleichstellungszielen, verbunden mit entsprechenden Maßnahmen für die zentralen Handlungsfelder Lehre, Forschung, Transfer, Ressourcen und Prozesse sowie Organisation und Steuerung.



Zudem wurden fünf hochschulweit strategisch bedeutsame Querschnittsthemen definiert, bei denen Gleichstellung auf derselben Ebene wie Digitalisierung, Internationalisierung, Nachhaltigkeit und Entrepreneurship angesiedelt ist. Darüber hinaus enthält der HEP die strategische Planung der Fakultäten, die sog. Fakultätsentwicklungspläne (FEPs), die auf inhaltlicher und struktureller Ebene gleichermaßen für die zentralen Handlungsfelder unter Berücksichtigung der Querschnittsthemen definierte Maßnahmen ausweisen. Die strategischen sowie konkreten Ziele und Maßnahmen zur Gleichstellung befinden sich somit nicht nur im Abschnitt „Gleichstellung“, sondern durchdringen auch die unterschiedlichen Ebenen der Handlungsfelder, der anderen Querschnittsthemen sowie der FEPs.

Der Diskurs im Rahmen des HEP-Prozesses eröffnete die Möglichkeit, das Verständnis von Gleichstellung sowie die Relevanz von Gleichstellungspolitik an der HM mit diversen Statusgruppen und Organisationseinheiten zu diskutieren und zu schärfen sowie Kommunizierende und Role Models für die Gleichstellungsarbeit zu gewinnen. Im Kontext des HEP 2023 ist jedoch zu beachten, dass die formulierten Ziele und Maßnahmen für das Querschnittsthema Gleichstellung primär den wissenschaftlichen Bereich der HM adressieren. Daher wurde ergänzend das vorliegende Gleichstellungskonzept (GSK) für den wissenschaftsstützenden Bereich erarbeitet.

„Der Diskurs im Rahmen des HEP-Prozesses eröffnete die Möglichkeit, das Verständnis von Gleichstellung sowie die Relevanz von Gleichstellungspolitik an der HM mit diversen Statusgruppen und Organisationseinheiten zu diskutieren [...].“

2023 verhandelte die HM mit dem Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst (StMWK) den Hochschulvertrag für den Zeitraum 2023 bis 2027, dem die im Juni 2023 unterzeichnete „Rahmenvereinbarung Hochschulen 2023–2027“ zugrunde liegt. Dieser bietet der HM die Möglichkeit, ausgewählte strategische Ziele der Handlungsfelder und Querschnittsthemen aus dem HEP umzusetzen. Hier fokussiert die HM u. a. auf Gleichstellung. In diesem Bereich werden Maßnahmen zur Förderung des Kulturwandels hin zu einer Integration von Gleichstellungsaspekten in Lehre, Forschung und Organisation umgesetzt.

2

Kontext

2.1 Gesetzlicher Rahmen

Die gesetzliche Grundlage für das GSK liefert das „Bayerische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern“ (BayGlG) vom 24. Mai 1996, entfristet seit 2006. Demnach ist ein GSK alle fünf Jahre zu erstellen (Art. 4, 1) sowie „nach der halben Laufzeit der Gleichstellungskonzepte eine tabellarische Datenübersicht über die Anteile von Frauen und Männern bei Voll- und Teilzeittätigkeit, Einstellung, Beförderung sowie Höhergruppierung.“ (Art. 4, 2). Artikel 5 definiert die Inhalte des GSK und dass „jeweils zum Stichtag 30. Juni des Berichtsjahres die bisherigen Gleichstellungsmaßnahmen und gleichstellungsrelevante Daten auszuwerten“ (Art. 5, 1) sind.

2.2 Organisation der Gleichstellungsarbeit

Die Förderung der Gleichstellung ist an der HM als Querschnittsaufgabe in der Hochschulstrategie verankert (vgl. HEP 2023). Flankiert wird diese Strategie durch die „Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung und Belästigung“ unter Berücksichtigung des „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes“ (AGG) sowie die von der Hochschulleitung herausgegebene Handreichung „Gendersensible Sprache an der HM“.

„Die Förderung der Gleichstellung ist an der HM als Querschnittsaufgabe in der Hochschulstrategie verankert (vgl. HEP 2023).“

Die Hochschulleitung ist an oberster Stelle verantwortlich für die Einhaltung des BayGlG. Der Kanzler der HM nimmt als Dienstvorgesetzter der wissenschaftsstützenden Mitarbeitenden eine zentrale Rolle für die Entscheidung über gleichstellungsrelevante Maßnahmen ein. Zudem ist laut Geschäftsverteilungsplan des Präsidiums ein Mitglied der Hochschulleitung (HL), aktuell der Vizepräsident für Wirtschaft, u. a. zuständig für den sogenannten „Lebensraum Hochschule“ mit den Themen Gender und Diversität, Gleichstellung, Familie, Gesundheit, Inklusion, Begabtenförderung sowie Alumni.

Die Hochschulleitung ist nach Artikel 15 des BayGlG verpflichtet, Gleichstellungsbeauftragte für den wissenschaftsstützenden Bereich nach einer internen Ausschreibung zu bestellen. Die Bestellung erfolgt für einen Zeitraum von drei Jahren; eine Verlängerung ist möglich. Die Gleichstellungsbeauftragten unterstützen die Hochschulleitung bei der Umsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags. Ausgeübt wird die nebenamtliche Funktion an der HM derzeit von einer Gleichstellungsbeauftragten und einer stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten, die zum 01.08.2023 bestellt wurden, woraus sich eine Laufzeit bis zum 31.07.2026 ergibt.

Personell unterstützt wird die Gleichstellungsarbeit an der HM (vor allem im wissenschaftlichen Bereich, aber zum Teil auch bei statusgruppenübergreifenden Maßnahmen) durch die Referentin Gender & Diversity (VZÄ 1,0) in der Stabsabteilung Strategische Hochschulentwicklung, bedarfsorientiert auch von weiteren Mitarbeitenden aus der Hochschulentwicklung (z. B. für die Konzeption von Drittmittelanträgen) oder dem Qualitätsmanagement (z. B. Gender Monitoring).

In der Hochschulkommunikation wurde zum 01.04.2024 eine Referentin für Kommunikation mit Schwerpunkt Gender & Diversity eingestellt (0,5 VZÄ). Inhalt des Beschäftigungsverhältnisses ist u. a. die Erstellung eines Konzeptes zur Stärkung der Kommunikation der HM-Gleichstellungspraxis.

Die Personalabteilung der HM verantwortet die Organisation bestimmter gleichstellungsfördernder Maßnahmen, beispielsweise die Kooperation mit dem Anbieter des Work-Life-Services sowie im Rahmen der Personalentwicklung die Durchführung mancher Veranstaltungen.

Für die Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich sind die Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft (im Folgenden der Unterscheidung halber auch „Frauenbeauftragte“ genannt) zuständig. Im Sinne einer synergetischen Gleichstellungsarbeit tauschen sich die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bei statusgruppenübergreifenden Themen aus und arbeiten ggf. projektbezogen zusammen.

2.3 Evaluation der Maßnahmen aus dem GSK 2018

Das GSK 2018 wurde übergreifend für den wissenschaftlichen und wissenschaftsstützenden Bereich erstellt. Maßnahmen aus dem GSK 2018, die ausschließlich den wissenschaftlichen Bereich betreffen, sind in nachfolgender Evaluation ausgeklammert. Für den Zeitraum von 2018 bis 2023 wurden diejenigen Maßnahmen betrachtet, die sich (auch) auf den wissenschaftsstützenden Bereich beziehen.

Abgeschlossene Maßnahmen sind **türkis** markiert. Maßnahmen, die abgebrochen wurden bzw. nicht weiterverfolgt werden, sind **violett** markiert. Maßnahmen, die im vorliegenden GSK wieder aufgegriffen werden, ggf. in abgewandelter Form, sind **dunkelgrün** markiert.

Handlungsfeld	Ziel
1 Sensibilisierung und interne Öffentlichkeitsarbeit	1.1 Sichtbarkeit der Angebote zur Förderung der Gleichstellung erhöhen
	1.2 Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses von Gleichstellungsarbeit
	1.3 Akzeptanz für Gleichstellungsarbeit erhöhen
2 Lehre	
3 Forschung	
4 Wirtschaft	
5 Ressourcen (Personal, Infrastruktur, Prozesse)	5.1 Geschlechtergerechte Einstellungsverfahren durchführen
	5.2 Erhöhung des Frauenanteils bei Führungspositionen
	5.3 Planungssicherheit für Mitarbeitende schaffen
	5.4 betrifft nur Professuren
	5.5 Gleichstellungsarbeit professionalisieren
	5.6 Familiengerechte Hochschulstrukturen sichern
6 Controlling	6.1 Gleichstellungs-Controlling professionalisieren

-  Maßnahme abgeschlossen
-  Maßnahme abgebrochen / nicht weiterverfolgt
-  Maßnahme im aktuellen GSK wieder aufgegriffen

Maßnahmen	Status
1.1.1 Regelmäßige Beteiligung am Runden Tisch „Lebensraum Hochschule“	
1.1.2 Einheitliche Präsentation der Frauenbeauftragten im Internet, Erstsemesterbegrüßungen etc.	
1.1.3 Gendersensibles Marketing und fakultätsinterne und hochschulübergreifende Kommunikation zu genderbezogenen Angeboten durch eine halbe E11-Stelle (vorbehaltlich der Förderung durch ZV-Mittel)	
1.2.1 Interner Austausch (z. B. auf Klausurtagungen, Arbeitstreffen)	
1.2.2 Regelmäßige Treffen der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten mit der HL	
1.3.2 Vorträge und Veranstaltungen zum Thema Gleichstellung und Gender organisieren	
5.1.1 (1) Gleichstellungsbeauftragte erhalten eine Kopie aller Stellenausschreibungen, (2) in Einladungen zu Vorstellungsgesprächen erfolgt ein Hinweis auf die mögliche Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten	
5.2.1 Neue Rollen und Laufbahnen umsetzen (VEF)	
5.2.2 Neue Instrumente und Fortbildungen für die verschiedenen Zielgruppen anbieten (Personalentwicklung)	
5.2.3 Neue DV Homeoffice erstellen und umsetzen	
5.3.1 Frühzeitige Mitteilung über die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung bzw. Entfristung bei Planstellen	
5.5.1 Weiterbildungen für Frauenbeauftragte regelmäßig anbieten	
5.5.4 Einrichtung einer ½ E13-Stelle für eine wissenschaftlich ausgewiesene Person mit Expertise im Bereich der Genderforschung zur Unterstützung der Gleichstellungsarbeit (vorbehaltlich der Förderung durch ZV-Mittel)	
5.6.1 Kooperation mit einem externen Anbieter zum Work-Life-Service verstetigen	
5.6.3 Wichtige Gremiensitzungen an Fakultäten zu familienfreundlichen Zeiten abhalten	
6.1.1 Überprüfung aller Kennzahlen des Gleichstellungskonzepts nach der Hälfte der Laufzeit	
6.1.2 Regelmäßige Kommunikation der genderrelevanten Kennzahlen in zentralen Gremien (EHL, LSA, ELV etc.)	
6.1.3 Einrichtung einer Datenplattform (gemeinsames Laufwerk) für genderrelevante Kennzahlen	

Regelmäßige Beteiligung am Runden Tisch „Lebensraum Hochschule“

Aus dem GSK 2018 geht nicht hervor, ob sich diese Maßnahme auch auf die Gleichstellungsbeauftragten für den wissenschaftsstützenden Bereich bezieht. Der „Runde Tisch Lebensraum Hochschule“ fand nur wenige Male statt. Im Rahmen der vergangenen Zielvereinbarungsperiode mit dem Freistaat Bayern gab es regelmäßige Treffen, um einen Austausch zum Status gleichstellungsfördernder Maßnahmen zu garantieren. Aktuell ist an der HM keine regelmäßige Austauschrunde zum Thema Gleichstellung etabliert.

Einheitliche Präsentation der Frauenbeauftragten im Internet

Die Website der HM enthält eine Unterseite „Lebensraum Hochschule“, die eine Auflistung sämtlicher Ansprechpersonen im Bereich Gleichstellung enthält. Bisher fehlt jedoch eine umfassende strukturierte Darstellung konkreter Angebote und zuständiger Ansprechpersonen im Intranet der HM, gegliedert nach Zielgruppen. Daher wurde im GSK 2024 eine Maßnahme hierzu entwickelt (vgl. M12).

Gendersensibles Marketing und fakultätsinterne und hochschulübergreifende Kommunikation zu genderbezogenen Angeboten durch eine halbe E11-Stelle

Zum 01.04.2024 wurde ein ähnliches Beschäftigungsverhältnis in der Stabsabteilung Hochschulkommunikation (HK) besetzt. Zu den Aufgaben gehört es, Professorinnen sichtbar zu machen sowie die hochschulweite Kommunikation von Gender- & Diversity-Themen über die verschiedenen Kanäle der HK. Gendersensibles Marketing sowie fakultätsinterne Kommunikation zu genderbezogenen Angeboten werden über dieses Beschäftigungsverhältnis nicht abgedeckt.

Interner Austausch (z. B. auf Klausurtagungen, Arbeitstreffen)

Es gibt zweimal pro Jahr ein Treffen der Frauenbeauftragten der HM, zu dem die Gleichstellungsbeauftragten ggf. zu relevanten Tagesordnungspunkten eingeladen werden. Ein fakultätsübergreifender Austausch zu gleichstellungsrelevanten Themen findet bei Bedarf auch in den regelmäßigen Treffen der Dekanatsreferentinnen aller Fakultäten statt.

Regelmäßige Treffen der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten mit der HL

Zwischen den Gleichstellungsbeauftragten und der Hochschulleitung findet ein projektbezogener Austausch statt. Die Hochschulleitung ist für die Gleichstellungsbeauftragten bei Bedarf ansprechbar.

Vorträge und Veranstaltungen zum Thema Gleichstellung und Gender organisieren

Neuigkeiten und Veranstaltungen zu gleichstellungsrelevanten Themen werden auf der HM-Website unter dem Navigationspunkt „Gleichstellung“ kommuniziert. Seit 2022 gibt es u. a. die Workshopreihe „FEMpowerment“ zum Thema Female Empowerment, die alle Frauen der HM anspricht. Um Frauen in ihrer Selbstbestimmtheit zu unterstützen und zu stärken, werden verschiedene Workshops und Vorträge zu Themen wie Verhandlungssicherheit und Auftreten in Bewerbungsgesprächen, Sexismus, Selbstbehauptung oder finanzielle Unabhängigkeit angeboten. Female Empowerment ist von zentraler Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern. Es beruht auf dem Prinzip, Frauen zu stärken, die in traditionellen Machtverhältnissen immer noch benachteiligt werden. Sichtbar wird dies u. a. an Lohnunterschieden, der Aufteilung von Care-Tätigkeiten, beruflichen Aufstiegschancen, politischer Repräsentation und Rollenklischees. Indem Frauen ermächtigt werden, erweitert sich außerdem der Talentpool für Führungsrollen und Innovationen, was wiederum progressive Veränderungen in sozialen Normen und Geschäftspraktiken fördert.

Vorträge und Veranstaltungen zu gleichstellungsrelevanten Themen sind ein essenzieller Bestandteil der Gleichstellungsarbeit der HM und werden weitergeführt (vgl. M11).



Gleichstellungsbeauftragte erhalten eine Kopie aller Stellenausschreibungen, in Einladungen zu Vorstellungsgesprächen erfolgt ein Hinweis auf die mögliche Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Personalabteilung sendet alle Stellenausschreibungen der HM an die Funktionsmailadresse der Gleichstellungsbeauftragten. Die Einladungen zu Bewerbungsgesprächen enthalten inzwischen folgenden Hinweis: „Wenn Sie die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten wünschen, teilen Sie uns dies bitte mit. Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Hochschule bei der Umsetzung der Gleichstellung der Geschlechter.“ Der zweite Satz wurde auf Wunsch der Gleichstellungsbeauftragten hinzugefügt, um Klarheit über den Zuständigkeitsbereich der Gleichstellungsbeauftragten zu schaffen. Zuvor entstanden Missverständnisse, da Bewerbende annahmen, dass die Gleichstellungsbeauftragte eine Antidiskriminierungsbeauftragte für alle in §1 AGG genannten Diskriminierungsmerkmale ist.



Neue Rollen und Laufbahnen umsetzen,



Neue Instrumente und Fortbildungen für die verschiedenen Zielgruppen anbieten (Personalentwicklung)

Das Projekt „Vergütung und Entwicklung“ wurde mit dem Weggang des Projektleiters im Jahr 2019 nicht weitergeführt.

Dem Kanzler ist es im Zuge der strategischen Neuausrichtung der Personalentwicklung ein Anliegen, planbare Karrierewege an der HM auszugestalten. Bei der Konzepterstellung spielt auch das Thema Gleichstellung eine Rolle, weshalb die Gleichstellungsbeauftragten als Stakeholderinnen in das Projekt eingebunden werden. In diesem Rahmen werden die Gleichstellungsbeauftragten das Thema „Führen in Teilzeit“ einbringen (vgl. M7).



Neue Dienstvereinbarung Homeoffice erstellen und umsetzen

Als das GSK 2018 erstellt wurde, war nicht abzu-sehen, dass eine Pandemie bevorstand, die für das Thema Homeoffice wie ein Katalysator wirkte. Inzwischen gibt es an der HM eine Dienstvereinbarung, die bis zu 60 % Homeoffice ermöglicht. Bei der Überarbeitung der Dienstvereinbarung im Jahr 2024 wurde eine größere Flexibilität hinsichtlich des Arbeitsortes und der Verteilung der Anwesenheitszeiten festgelegt. Zu beachten ist, dass die Vereinbarung von Homeoffice immer das Einverständnis der vorgesetzten Person voraussetzt und eine Umsetzung je nach Art der Tätigkeit mal mehr, mal weniger gut möglich ist.



Frühzeitige Mitteilung über die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung bzw. Entfristung bei Planstellen

Ist eine Planstelle vorhanden, wird heute in aller Regel unbefristet ausgeschrieben. Sachgrundlose Befristungen sollen vermieden werden. Vorbehaltlich der Mittelverfügbarkeit fragt die Personalabteilung i. d. R. vier Monate vor dem Befristungsende bei der vorgesetzten Person nach, ob eine Weiterbeschäftigung beabsichtigt ist. Dadurch wird gewährleistet, dass die betroffene Person sich ggf. rechtzeitig arbeitssuchend melden kann.



Weiterbildungen für Frauenbeauftragte regelmäßig anbieten

Diese Maßnahme betraf vom Wortlaut her nur die Frauenbeauftragten, jedoch ist eine regelmäßige Weiterbildung der Gleichstellungsbeauftragten ebenfalls sinnvoll und für die Professionalität der Gleichstellungsarbeit an der HM unerlässlich. Daher wurde eine entsprechende Maßnahme für das GSK 2024 formuliert (vgl. M17).



Einrichtung einer ½ E13-Stelle für eine wissenschaftlich ausgewiesene Person mit Expertise im Bereich der Genderforschung zur Unterstützung der Gleichstellungsarbeit

Es wurde keine entsprechende Stelle ausgeschrieben.

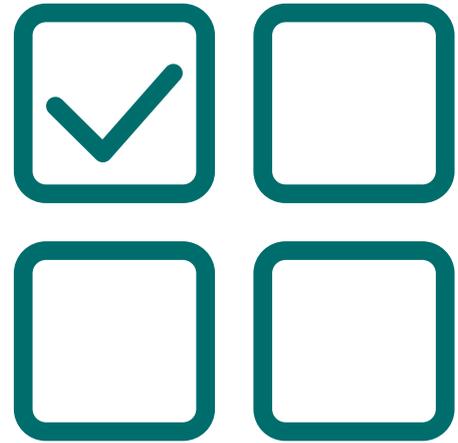


Kooperation mit einem externen Anbieter zum Work-Life-Service verlängern

Die HM bietet seit 2016 ihrem hauptberuflich tätigen Personal einen Work-Life Service durch den „pme Familienservice“ an. Der aktuelle Kooperationsvertrag läuft noch bis Ende 2027. Da die Aufrechterhaltung eines solchen Angebotes sinnvoll scheint, wird eine Verlängerung (verbunden mit rechtzeitiger Neuausschreibung) in einer Maßnahme des GSK 2024 festgeschrieben (vgl. M2).

Wichtige Gremiensitzungen an Fakultäten zu familienfreundlichen Zeiten abhalten

Die Fakultätsratssitzungen sind die wichtigsten Gremiensitzungen an den Fakultäten. Dem Fakultätsrat gehört größtenteils wissenschaftliches Personal an, aber es sind (je nach Größe des Gremiums) auch ein bis zwei Personen aus dem wissenschaftsstützenden Personal vertreten. Ende 2023 wurden von den Gleichstellungsbeauftragten die üblichen Sitzungstermine der Fakultätsratssitzungen der verschiedenen Fakultäten erfasst. Die Sitzungen finden überwiegend nachmittags statt und dauern teilweise bis in den Abend hinein. Es ist zu vermuten, dass diese Zeiten als nicht familienfreundlich betrachtet werden können, da Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulen spätnachmittags und abends in der Regel geschlossen sind. Gespräche im Kollegium haben gezeigt, dass die Wahrnehmung der Familienfreundlichkeit von Sitzungsterminen stark von den unterschiedlichen Statusgruppen sowie der individuellen Verteilung der Betreuungsaufgaben innerhalb der Familien abhängt. Es ist nicht erwünscht, die Freiheit der Terminplanung in den Fakultäten und Abteilungen durch eine zentrale Vorgabe einzuschränken. Daher wird im GSK 2024 keine neue Maßnahme zur familienfreundlichen Terminplanung formuliert.



Überprüfung aller Kennzahlen des Gleichstellungskonzeptes nach der Hälfte der Laufzeit

Die im GSK 2018 enthaltenen Kennzahlen wurden zum Stichtag 30.06.2020 erhoben, von der Referentin Gender & Diversity aufbereitet und von der Hochschul-Frauenbeauftragten kommuniziert.

Regelmäßige Kommunikation der gender-relevanten Kennzahlen in zentralen Gremien

Die Kennzahlen des Gendermonitorings werden von der Stabsabteilung Qualitätsentwicklung und Digitalisierung (QED) regelmäßig an die Hochschulleitung kommuniziert. Darüber hinaus werden gleichstellungsrelevante Zahlen in Strategiegesprächen diskutiert, jedoch nicht in den Gremien.

Einrichtung einer Datenplattform (gemeinsames Laufwerk) für gender-relevante Kennzahlen

Auf dem Laufwerk der zentralen Verwaltung wurde ein gemeinsamer Ordner für die Kommunikation zwischen allen Beteiligten eingerichtet. Darauf Zugriff haben neben den Gleichstellungsbeauftragten Mitarbeitende aus den Abteilungen QED und Hochschulentwicklung (HE).

2.4 Weitere Maßnahmen seit 2018

Handreichung gendersensible Sprache

Im Rahmen des Projektes „Gender in der Lehre GIL&TONI“ wurde 2022 ein neues Kommunikationskonzept erarbeitet, um den veralteten Leitfadens zur gendergerechten Sprache zu ersetzen. Ziel war es, einen Leitfaden zu schaffen, der informativ, motivierend und ansprechend ist. Der Erstellungsprozess umfasste regelmäßige Treffen mit verschiedenen Stakeholdern der HM (u. a. Personalabteilung, Queer Referat der Studierendenvertretung), um möglichst viele Perspektiven zu berücksichtigen und den Anforderungen unterschiedlicher Zielgruppen gerecht zu werden.

Der Doppelpunkt wurde als zeitgemäßes, inklusives Genderzeichen empfohlen, weil er alle Geschlechter gleichermaßen berücksichtigt und einen guten Lesefluss gewährleistet. Mit der Publikation setzte die HM ein Zeichen für die Anerkennung von Vielfalt und lud alle Mitglieder der Hochschule dazu ein, über geschlechtersensible Kommunikation nachzudenken. Die Handreichung wurde 2024 überarbeitet, um die Änderungen der Allgemeinen Geschäftsordnung für die Behörden des Freistaates Bayern (AGO) abzubilden.

Imagekampagne zum Thema Gleichstellung

2020 gab es eine Kampagne zur Sichtbarmachung des GSK 2018, die zudem ein klares Bekenntnis von Mitgliedern der HM zur Gleichstellung der Geschlechter darstellte. Es wurden Plakate mit Statements zum Thema Gleichstellung erstellt und aufgehängt sowie eine offene Plattform eingerichtet, um viele Personen an der Kampagne zu beteiligen. Ziel war es, negativen Assoziationen entgegenzuwirken, die Menschen davon abhalten, sich mit Gleichstellungsthemen zu identifizieren und öffentlich dafür einzusetzen. Die intensive Kommunikation der Thematik durch die HK wurde flankiert von Filmvorführungen und Vorträgen.

Erstanlaufstelle Antidiskriminierung

Die HM hat es sich zur Aufgabe gemacht, für den Schutz vor Diskriminierung einzutreten und hat Ende 2023 eine Erstanlaufstelle für Antidiskriminierung eingerichtet. Diese bietet Unterstützung und Beratung für Personen, die Diskriminierung oder sexuelle Belästigung erfahren haben. Sie arbeitet vertraulich im Sinne der Betroffenen und setzt sich parteilich für ihre Belange ein. Die Erstanlaufstelle nimmt eine Lotsenfunktion ein und informiert die von einer Diskriminierung oder Belästigung Betroffenen über interne und externe Beratungs- und Unterstützungsangebote. Sie kann zudem bei möglichen Moderationsgesprächen sowie ggf. bei einem Beschwerdeverfahren an der HM begleiten.

Die Erstanlaufstelle wird von der Referentin Gender & Diversity betreut und über die HM-Website kommuniziert. Hier finden sich Informationen für die verschiedenen Zielgruppen (Betroffene, Bezeugende, Beschuldigte) und neben der allgemeinen Funktionsmailadresse auch Kontaktdaten weiterer, spezifischer Ansprechpersonen. Die Erstanlaufstelle ist ein grundlegender Bestandteil der Diversitätsförderung, des Diskriminierungsschutzes und der Diskriminierungs-Prävention an der HM.

Runder Tisch Antidiskriminierung

Eine weitere Maßnahme zur Sensibilisierung und Prävention stellt der „Runde Tisch Antidiskriminierung“ dar. Dieser hat die Aufgabe, Maßnahmen zur Förderung von Antidiskriminierung sowie Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung in allen Bereichen der HM (weiter) zu entwickeln. Zudem werden die Maßnahmen und Beratungsprozesse evaluiert, um sie optimieren zu können.

2.5 Stärken- / Schwächenanalyse der Gleichstellungsaspekte

Eine Grundlage des GSK ist die Darstellung der Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen (BayGIG, Art. 5, 1 f.). Durch die quantitative Auswertung werden Stärken und Schwächen identifiziert sowie Hinweise auf Erfolge und mögliche Handlungsbedarfe ermittelt.

„Eine Grundlage des GSK ist die Darstellung der Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen.“

Stichtag der erhobenen Daten ist der 31.12.2023. Dieses Datum wird an der HM für das Berichtswesen (z. B. Jahresbericht, Gendermonitoring) herangezogen und in Hinblick auf weitere Auswertungen ergeben sich Synergien. Zur Veranschaulichung der Entwicklung wurden an relevanten Stellen die Zahlen aus dem GSK 2018 gegenübergestellt. Die gesetzlich geforderte Datenauswertung (BayGIG, Art. 5, 2) wurde analog zum GSK 2018 um Daten in Bezug auf die Teilhabe von Frauen in Leitungsfunktionen und um die Homeoffice-Nutzung an der HM ergänzt. Die der Analyse zugrunde liegenden ausführlichen Daten befinden sich im Anhang.

Beschäftigte nach Organisationseinheit und Fachrichtung

An der HM waren zum 31.12.2023 im wissenschaftsstützenden Bereich 389 Frauen und 285 Männer beschäftigt. Dies entspricht einem Frauenanteil von 58 % (vgl. Abb. 1). Dieser hat sich im Vergleich zu 2017 (55 %) geringfügig erhöht (vgl. Anhang, Abb. 10). Die Gesamtzahl des wissenschaftsstützenden Personals ist von 615 auf 674 Personen gestiegen (vgl. Anhang, Abb. 11). 60 % der Mitarbeitenden arbeiten in den zentralen Verwaltungsabteilungen und 40 % in den Fakultäten (vgl. Anhang, Abb. 12). Bei der Betrachtung nach Organisationseinheiten zeigt sich eine unterschiedliche Geschlechterverteilung in den verschiedenen Bereichen der HM. In den Fakultäten liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten bei 50 % und in der zentralen Verwaltung bei 63 %, wobei es deutliche Unterschiede zwischen den Fakultäten bzw. Fachrichtungen gibt. Bei leicht gestiegener Beschäftigtenzahl im Vergleich zu 2017 sind die Anteile von Frauen und Männern weitgehend stabil und die Frauenanteile auf einem hohen Niveau geblieben.

Die Fakultäten mit den höchsten Frauenanteilen beim wissenschaftsstützenden Personal sind die Fakultäten für Tourismus (100 %), Betriebswirtschaft (95 %), Studium Generale und Interdisziplinäre Studien (90 %). Die Fakultäten mit den niedrigsten Frauenanteilen sind die technischen Fakultäten: Elektrotechnik und Informationstechnik (24 %), Maschinenbau, Fahrzeugtechnik, Flugzeugtechnik (26 %) sowie Angewandte Naturwissenschaften und Mechatronik (28 %) (vgl. Anhang, Abb. 15). Die Abteilungen mit den niedrigsten Frauenanteilen sind das Gebäudemanagement (17 %) und die Zentrale IT (29 %) (vgl. Anhang, Abb. 16).

Abb. 1: Beschäftigte nach Organisationseinheit 2023

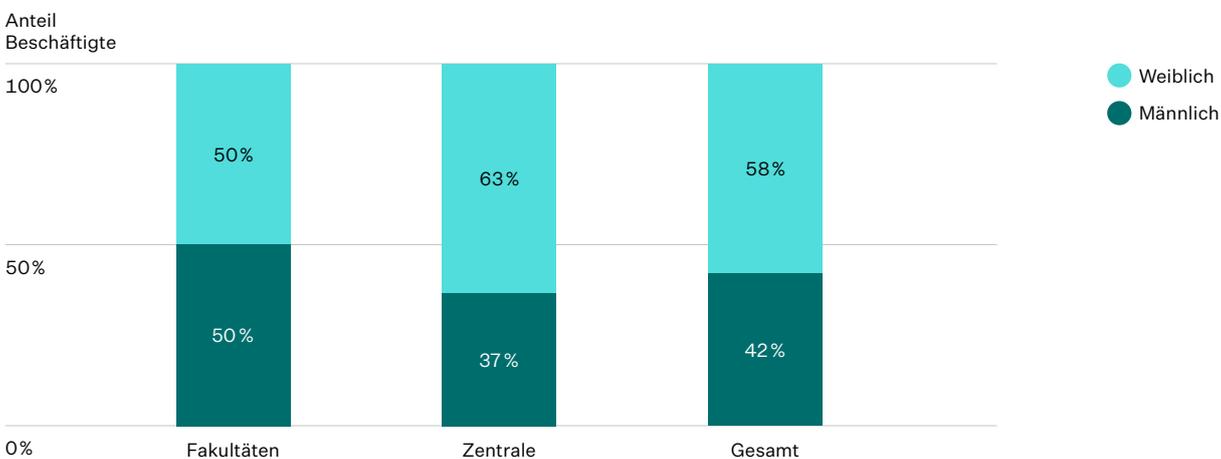
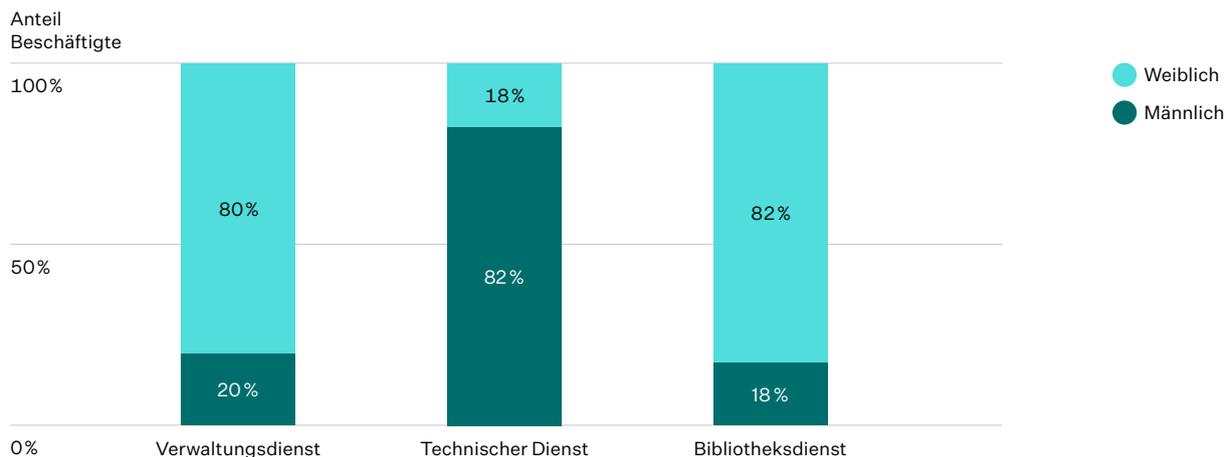


Abb. 2: Beschäftigte nach Fachrichtung 2023



60 % der wissenschaftsstützenden Beschäftigten arbeiten im Verwaltungsdienst, 35 % im Technischen Dienst und 5 % im Bibliotheksdienst (vgl. Anhang, Abb. 14). Im Technischen Dienst beträgt der Anteil der Frauen 18 %, im Verwaltungsdienst 80 % und im Bibliotheksdienst 82 % (vgl. Abb. 2). Standardmäßig werden in Stellenausschreibungen im technischen Bereich Frauen besonders zur Bewerbung aufgefordert. Im Vergleich zu 2017 sind die Verhältnisse in der Verwaltung und im Bibliotheksdienst stabil geblieben und es gibt eine leichte Zunahme des Frauenanteils im technischen Bereich von 13 % auf 18 % (vgl. Anhang, Abb. 13). Insgesamt ist der Frauenanteil hier aber auf niedrigem Niveau geblieben.

Der über alle Abteilungen und Bereiche überdurchschnittlich hohe Frauenanteil bei den Beschäftigten geht also in erster Linie auf die Beschäftigten im Verwaltungs- und Bibliotheksdienst zurück. Die Verteilung der Beschäftigten nach Fachrichtung und Organisationseinheit zeigt einen niedrigeren Frauenanteil in technischen Fakultäten und im Technischen Dienst. Da das BayGIG (Art. 2,1) die Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind, als Ziel ausweist, ist es notwendig, weiter auf einen höheren Frauenanteil in technischen Bereichen hinzuwirken.

Arbeitnehmende / Verbeamtete

Bei den weiblichen Beschäftigten befinden sich 89 % der beschäftigten Frauen im Angestelltenverhältnis und 11 % im Beamtenverhältnis. Von den männlichen Beschäftigten arbeiten hingegen 63 % im Angestelltenverhältnis und 37 % im Beamtenverhältnis (vgl. Anhang, Abb. 17). In der Gruppe der Arbeitnehmenden liegt der Frauenanteil bei 66 % und somit bedeutend höher als der Frauenanteil in der Gruppe der verbeamteten Beschäftigten mit 30 % (vgl. Abb. 3 und 4). Die Betrachtung der Laufbahnen bei den Verbeamteten zeigt, dass dort deutlich mehr Stellen (62 %) im Technischen Dienst verortet sind, die zum überwiegenden Teil von Männern besetzt sind. 83 % der verbeamteten Männer arbeiten im Technischen Dienst, hingegen nur 15 % der verbeamteten Frauen (vgl. Anhang, Abb. 18).

Da der Frauenanteil aller Beschäftigten im Vergleich zu 2017 leicht gestiegen ist, sind auch die Frauenanteile in den Gruppen der Arbeitnehmenden sowie Verbeamteten jeweils leicht gestiegen (vgl. Anhang, Abb. 20 und 21). Die Verteilung der Frauen in die Laufbahnen der Arbeitnehmerinnen sowie der Beamtinnen hat sich nur geringfügig verändert (vgl. Anhang, Abb. 18 und 19). Der hohe Frauenanteil der Beschäftigten geht daher auf die Gruppe der Arbeitnehmenden zurück. Eine Förderung der Verwaltungslaufbahnen sowie eine Erhöhung der Frauenanteile im technischen Dienst könnte auch zu einer Erhöhung des Frauenanteils in der Gruppe der Verbeamteten und zu einer ausgeglicheneren Verteilung beitragen.

Qualifikationsebenen

Bei den Arbeitnehmenden liegt der Frauenanteil in der zweiten, dritten und vierten Qualifikationsebene mit 67 %, 66 % und 70 % beim bzw. leicht oberhalb des Frauenanteils aller Arbeitnehmenden mit 66 % (vgl. Abb. 3). In der ersten Qualifikationsebene liegt er nur bei 40 %. Dieser Anteil ist im Vergleich zum Jahr 2017 gesunken (vgl. Anhang, Abb. 21). Die Frauenanteile in den Qualifikationsebenen zwei bis vier sind leicht gestiegen oder gleichgeblieben.

In der Gruppe der Verbeamteten liegt der Frauenanteil in der zweiten Qualifikationsebene bei 24 %, in der dritten Qualifikationsebene bei 35 % und in der vierten Qualifikationsebene bei 33 % (vgl. Abb. 4) im Vergleich zum Gesamtanteil der Frauen in dieser Gruppe von 30 %. Somit ist in den beiden höheren Qualifikationsebenen der Frauen-

anteil etwas höher als der Frauenanteil in der Gruppe der Verbeamteten. Es fällt auf, dass der Frauenanteil der vierten Qualifikationsebene seit 2017 um 11 % auf 33 % gesunken ist (vgl. Anhang, Abb. 20). In absoluten Zahlen ist er mit vier Beamtinnen gleichgeblieben. Gleichzeitig hat sich in diesem Zeitraum die Anzahl der männlichen Beamten in dieser Qualifikationsebene von fünf auf acht Personen erhöht. Mit 33 % liegt der Frauenanteil in dieser Ebene immer noch über dem Frauenanteil in der Gruppe der Verbeamteten (30 %).

Abb. 3: Arbeitnehmende nach Qualifikationsebene 2023

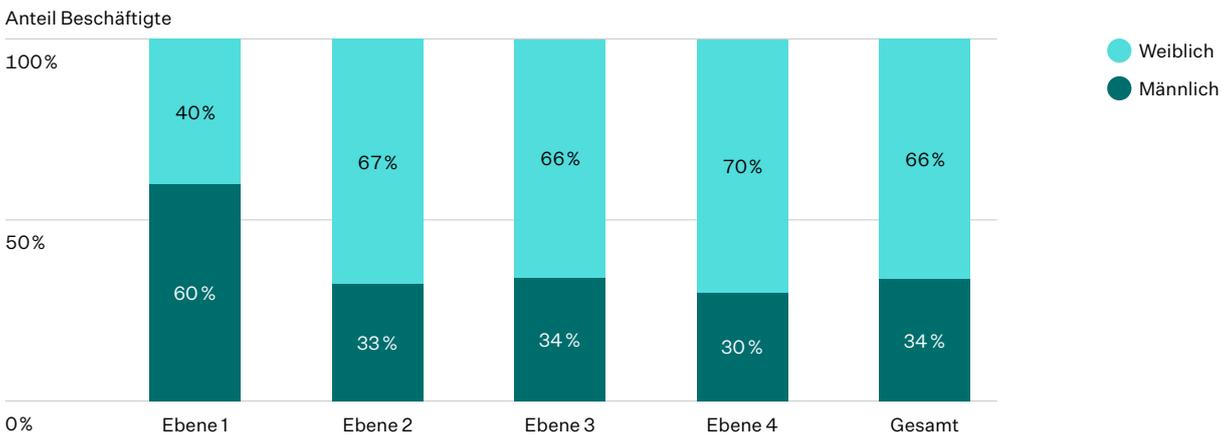
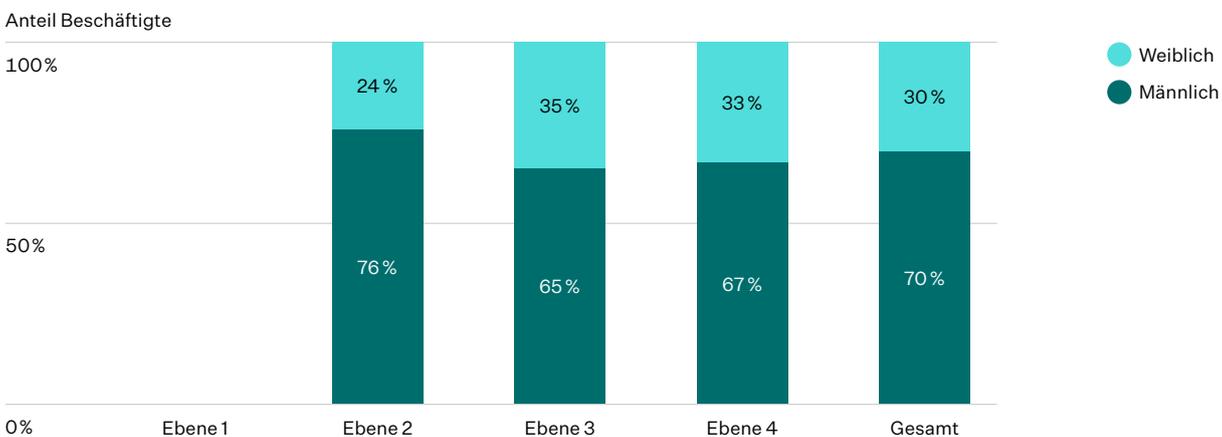


Abb. 4: Verbeamtete nach Qualifikationsebene 2023



Voll- und Teilzeittätigkeit

58 % aller Beschäftigten arbeiten in Vollzeit und 42 % in Teilzeit (vgl. Abb. 5). Auf alle Frauen bezogen sind 46 % in Vollzeit und 54 % in Teilzeit beschäftigt (vgl. Abb. 6). Auf alle Männer bezogen arbeiten 73 % in Vollzeit und 27 % in Teilzeit. Es fällt auf, dass im Vergleich zum Jahr 2017 bezogen auf die Gesamtzahl der Frauen der Anteil der Frauen, die in Vollzeit arbeiten (2017: 53 %) gesunken, und der Anteil der Frauen in Teilzeit gestiegen ist (2017: 47 %). Bei den Männern gibt es nur leichte prozentuale Abweichungen, aber keine generelle Änderung der Verhältnisse (vgl. Anhang, Abb. 23).

Die Auswertung in Bezug auf die Arbeitszeitmodelle zeigt auch deutliche Unterschiede: Der Frauenanteil aller Vollzeitbeschäftigten liegt bei 47 % und der aller Teilzeitbeschäftigten bei 74 % (vgl. Abb. 7). Da der Frauenanteil an allen Beschäftigten im Vergleich zu 2017 leicht gestiegen ist, sind auch die Frauenanteile der Vollzeitbeschäftigten und der Teilzeitbeschäftigten jeweils leicht gestiegen (vgl. Anhang, Abb. 22). Bestehen bleibt, dass Teilzeitkräfte zum Großteil Frauen sind.

„2023 sind an der HM mehr Frauen in Teilzeit als in Vollzeit beschäftigt und der Großteil der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen.“

2023 sind an der HM mehr Frauen in Teilzeit als in Vollzeit beschäftigt und der Großteil der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen. Teilzeitbeschäftigung ist daher ein Thema, das auch an der HM Frauen in besonderem Maße betrifft und daher berücksichtigt werden muss, um eine gleichberechtigte berufliche Teilhabe von Frauen zu gewährleisten. Dies könnte beispielsweise Aspekte wie Terminfindung, Personalverantwortung, Fortbildungen, Höhergruppierungen oder Leistungsprämien betreffen. Zudem ist Teilzeitarbeit ein wichtiger Baustein für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und daher für Familien in besonderem Maße relevant. Das BayGIG (Art. 11,1) betont die Bedeutung von Teilzeitarbeitsplätzen für die Gleichstellung, indem es festgelegt, dass ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen geschaffen werden muss. Dabei ist sicherzustellen, dass weder für die Teilzeitbeschäftigten noch für die übrigen Beschäftigten zusätzliche Belastungen entstehen. Dieser Baustein ist auf dem Weg zur Gleichberechtigung dann kritisch zu hinterfragen, wenn er in erster Linie von einem Geschlecht genutzt wird, da mit ihm auch Nachteile wie der Gender Care Gap und Gender Pension Gap verbunden sein können.

Abb. 5: Beschäftigte nach Arbeitszeitmodell 2023

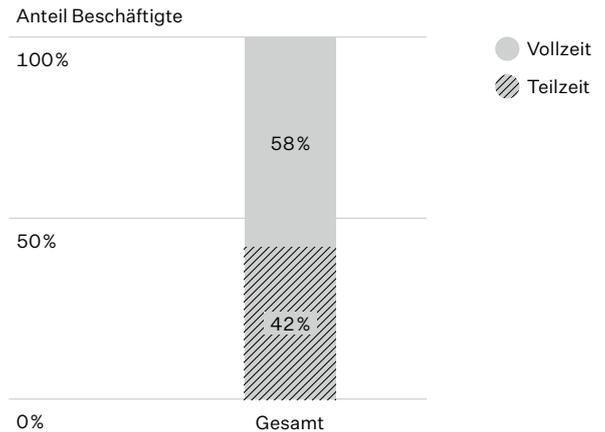


Abb. 6: Arbeitszeitmodell nach Geschlecht 2023

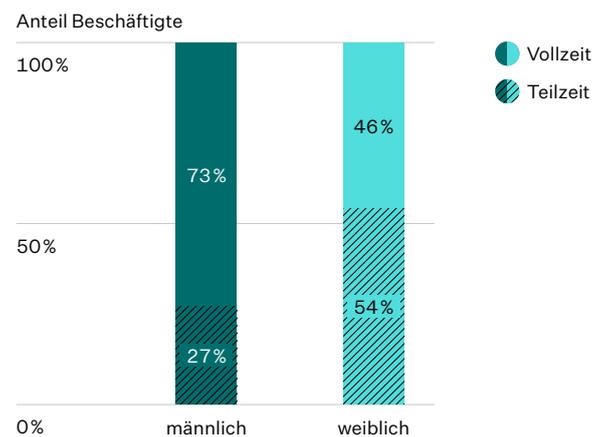
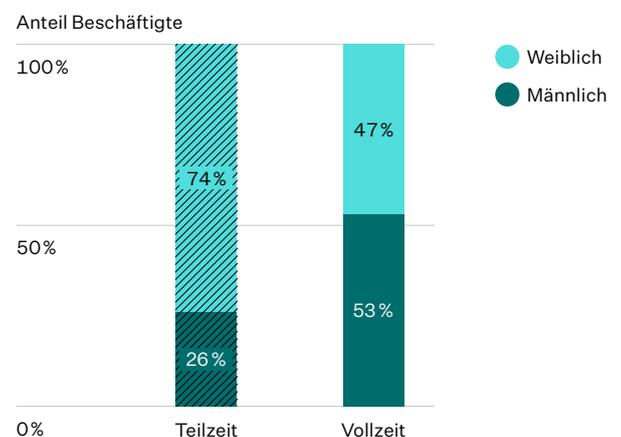


Abb. 7: Beschäftigte nach Arbeitszeitmodell 2023



Höhergruppierungen

Im Jahr 2023 gab es keine Beförderungen bei den Verbeamteten und in Summe 35 Höhergruppierungen bei den Arbeitnehmenden (vgl. Anhang, Abb. 26). Sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern gibt es die meisten Höhergruppierungen in der Qualifikationsebene 3. Von allen angestellten Frauen wurden 24 Frauen und somit 6 % höhergruppiert (vgl. Abb. 8). Von allen angestellten Männern wurden 11 und somit 4 % höhergruppiert. Im Jahr 2017 wurden Höhergruppierungen nicht getrennt nach Frauen und Männern erfasst, somit ist kein zeitlicher Vergleich dieses Aspektes möglich.

Bei der Höhergruppierung werden im Jahr 2023 prozentual betrachtet also geringfügig mehr Frauen als Männer berücksichtigt.

Es zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten, wie auch bereits im GSK 2018. Von allen Beschäftigten, die 2021 bis 2023 höhergruppiert bzw. befördert wurden, arbeiten 71 % in Vollzeit und 29 % in Teilzeit, im Vergleich dazu arbeiten 58 % aller Beschäftigten an der HM in Vollzeit. Von 2015 bis 2017 zeigt sich ein ähnliches Bild: 82 % der Höhergruppierten bzw. Beförderten arbeiten in Vollzeit und 18 % in Teilzeit (vgl. Anhang, Abb. 24).

„Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf das berufliche Fortkommen auswirken.“

Bei den Höhergruppierungen werden im aktuellen Betrachtungszeitraum, wie auch bereits im GSK 2018 festgestellt, Vollzeitbeschäftigte prozentual gesehen stärker berücksichtigt als Teilzeitbeschäftigte. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf das berufliche Fortkommen auswirken. Gerade Frauen sind von einer Benachteiligung besonders betroffen, da sie häufiger in Teilzeit arbeiten als Männer. Um eine ausgeglichene Repräsentation von Frauen und Männern auf allen Hierarchiestufen zu gewährleisten, ist es wichtig darauf zu achten, dass Beförderungen und Höhergruppierungen nicht von einer Teilzeittätigkeit beeinträchtigt werden.

Leistungsprämien

Im Jahr 2023 haben 29 % aller Frauen und 29 % aller Männer eine Leistungsprämie erhalten (vgl. Abb. 9). Das Geschlechterverhältnis ist also ausgewogen. Die Auswertung nach Voll- und Teilzeitarbeit deutet hingegen auf eine Ungleichbehandlung von Vollzeit- und Teilzeitkräften hin. 64 % der verteilten Leistungsprämien wurden 2023 an Vollzeitarbeitende und nur 36 % an Teilzeitarbeitende vergeben (vgl. Anhang, Abb. 27). Im Vergleich dazu wurden 2017 74 % der Prämien an Vollzeitarbeitende und 26 % an Teilzeitarbeitende vergeben. Von allen Frauen, die 2023 in Teilzeit beschäftigt waren, erhielten 26 % eine Leistungsprämie, von allen Frauen, die in Vollzeit beschäftigt waren, erhielten 33 % eine Leistungsprämie (vgl. Abb. 9). Von allen Männern, die 2023 in Teilzeit beschäftigt waren, erhielten 22 % eine Leistungsprämie, von allen Männern, die in Vollzeit beschäftigt waren, erhielten 32 % eine Leistungsprämie. Bei der Vergabe der Leistungsprämien werden also Vollzeitbeschäftigte in höherem Maße berücksichtigt. Im Sinne der Chancengleichheit und der Wertschätzung der Arbeitsleistung ist es zielführend darauf hinzuwirken, dass eine Teilzeitbeschäftigung sich nicht nachteilig auf die Prämienvergabe auswirkt. In der neuen Dienstvereinbarung zur Vergabe von Leistungsprämien vom 09.01.2024 wird darauf verwiesen, dass die Leistungsbewertung unabhängig von Tätigkeitsfeld und -umfang erfolgen soll. Es sollte darauf hingewirkt werden, dass diese Vorgabe sich auch in der tatsächlichen Vergabe widerspiegelt.

Abb. 8: Höhergruppierungen nach Geschlecht 2023

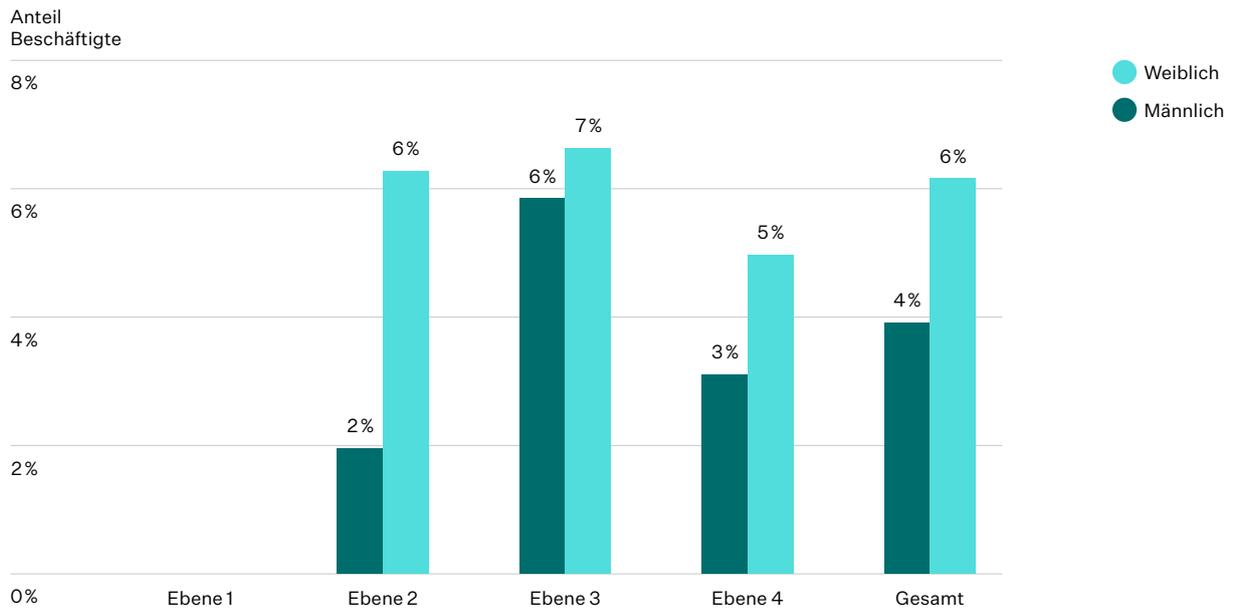
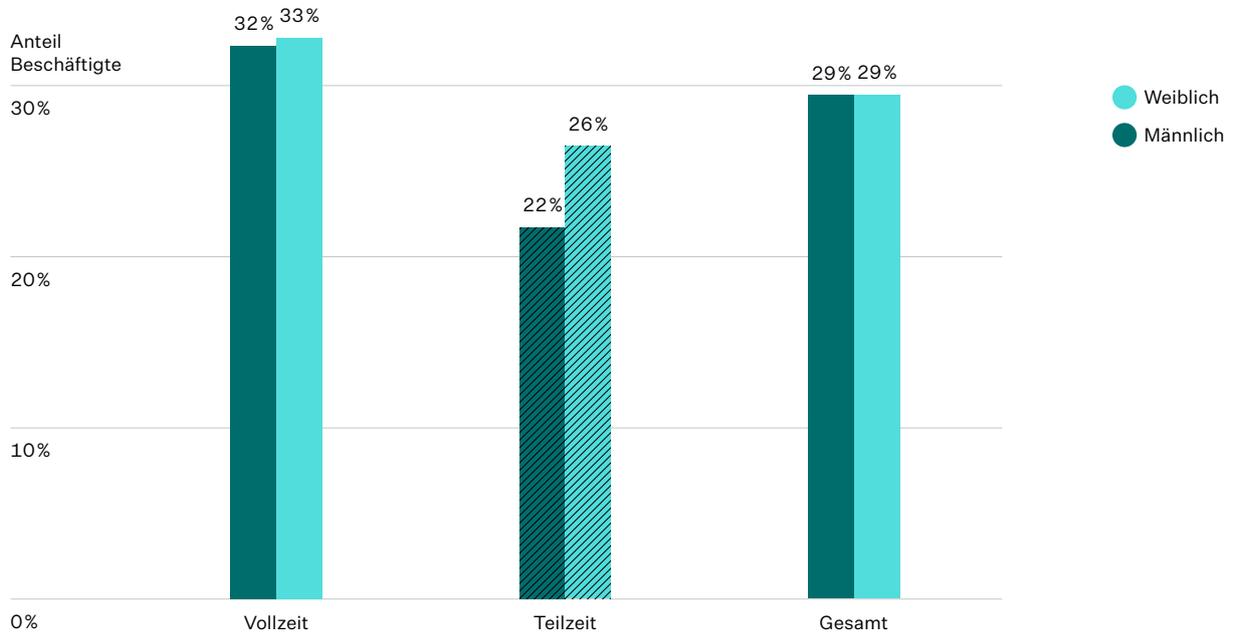


Abb. 9: Leistungsprämien nach Geschlecht 2023



Beurlaubungen

Die Fallzahl bei den Beurlaubungen (inkl. Elternzeit) ist wie gehabt niedrig, was an der Stichtagsbetrachtung liegen kann. Zum Stichtag 31.12.2023 sind aktuell vierzehn Beschäftigte beurlaubt. Es handelt sich dabei ausschließlich um Frauen. Davon ist eine Beschäftigte familienpolitisch beurlaubt, zwei Beschäftigte haben Sonderurlaub von einem bzw. fünf Jahren. Die restlichen Beurlaubten sind in Elternzeit von drei Monaten bis zu zwei Jahren und zehn Monaten. Zum Stichtag 31.12.2017 waren 33 Beschäftigte beurlaubt, darunter zwei Männer. Auch wenn die Fallzahl sehr gering ist, ist anzunehmen, dass an der HM überwiegend Frauen Beurlaubungen für Eltern-/Familienzeit in Anspruch nehmen und von Themen wie Wiedereinstieg, Betreuung oder Teilzeit in besonderem Maße betroffen sind.

Fortbildungen

Fortbildungen werden im Moment nicht systematisch erfasst. Eine Erhebung ist insofern schwierig, da es sowohl Fortbildungen gibt, die über die Personalentwicklung zentral allen Beschäftigten angeboten werden, als auch Fortbildungsangebote, die in den einzelnen Abteilungen bzw. Fakultäten dezentral organisiert und wahrgenommen werden. Zumindest die Erfassung der zentral organisierten Fortbildungen im wissenschaftsstützenden Bereich wäre wünschenswert. Durch eine rein quantitative Erfassung lässt sich das Thema in Bezug auf Gleichstellung nur teilweise bewerten und könnte durch qualitative Schwerpunkte ergänzt werden. Beispiele sind Fortbildungen mit Themen zur Familienvereinbarkeit, für Beschäftigte nach der Elternzeit / Pflegezeit oder inwieweit die Vereinbarkeit für Teilzeitmitarbeitende mit Betreuungs- oder Pflegeaufgaben bei den Angeboten berücksichtigt wird.

Neueinstellungen

Im Jahr 2023 sind 64 % der Neueinstellungen Frauen und 36 % Männer. Von den 83 neuen Beschäftigten arbeiten 27 Frauen in Vollzeit, 26 Frauen in Teilzeit und je 15 Männer in Voll- bzw. Teilzeit.

Homeoffice

Der Anteil der Mitarbeitenden, die Homeoffice nutzen, liegt bei 85 % im Vergleich zu 17 % im Jahr 2017 (vgl. Anhang, Abb. 30). 2024 wurde eine neue Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten entwickelt, die für alle Mitarbeitenden unter Berücksichtigung der jeweiligen dienstlichen Erfordernisse gilt. Die Ermöglichung von mobilem Arbeiten ist neben der Flexibilisierung der Arbeitszeit ein weiterer wichtiger Baustein für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und spiegelt die familienorientierte Personalpolitik der HM wider. Die umfangreiche Möglichkeit zum mobilen Arbeiten trägt zudem zur Arbeitgeberattraktivität bei.

Leitungsfunktionen

Bei den Leitungsfunktionen werden die Stellen in den Stabs- und Verwaltungsabteilungen betrachtet. Fünf der acht Stabsstellen bzw. -abteilungen werden zum Stichtag von Frauen geleitet. Der Frauenanteil bei den Stabsstellen liegt somit bei 63 %. Bei den fünf Verwaltungsabteilungen liegt der Frauenanteil an den Leitungsstellen seit Beginn 2024 bei 40 %. Der Frauenanteil bei den dreizehn Stabsstellen- und Verwaltungsabteilungsleitungen konnte im Vergleich zu 2018 (31 %), auf 54 % gesteigert werden. Die paritätische Verteilung unter den Leitungen der Stabsstellen- und Verwaltungsabteilungen kann als Ausdruck einer über die letzten Jahre etablierten Wertschätzung für die Gleichstellung auf zentraler Ebene betrachtet werden. Auch wenn dieses Ergebnis nicht auf einzelne Fördermaßnahmen zurückgeführt werden kann, zeigen diese Zahlen, dass eine Ausweitung dieser Kultur möglich und zielführend ist.

Zur Sicherung der Chancengleichheit und zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde im BayGIG (Art. 11,1) festgelegt, dass unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen zu schaffen ist und dies auch für Stellen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben gilt. Von den oben genannten Leitungsstellen der Verwaltungs- und Stabsstellenabteilungen ist nur eine in vollzeitnaher Teilzeit (90 %) besetzt. Um eine gleichberechtigte Teilhabe und die Gleichstellung zu fördern, sollte es Teil der Hochschulkultur sein, ein Führen in Teilzeit in höherem Maße zu ermöglichen.

„Um eine gleichberechtigte Teilhabe und die Gleichstellung zu fördern, sollte es Teil der Hochschulkultur sein, ein Führen in Teilzeit in höherem Maße zu ermöglichen.“

3

Ziele und Maßnahmen

Die HM setzt sich zum Ziel, Gleichstellung und Chancengerechtigkeit in allen Handlungsfeldern und für alle Statusgruppen zu erreichen. Die qualitativen Gleichstellungsziele beschreibt der HEP 2023, wobei sich die strategischen und konkreten Ziele nicht nach Zielgruppen gliedern, sondern nach den fünf Handlungsfeldern der HM (Lehre, Forschung, Transfer, Ressourcen und Prozesse sowie Organisation und Steuerung). So soll sichergestellt werden, dass Gleichstellung hochschulweit als Querschnittsaufgabe verstanden und mitgedacht wird. Durch die Formulierung gleichstellungsrelevanter Maßnahmen in den jeweiligen Handlungsfeldern ist gewährleistet, dass alle Zielgruppen berücksichtigt werden.

In Ergänzung zum HEP 2023 beschreibt das vorliegende GSK 2024 Ziele und Maßnahmen für den wissenschaftsstützenden Bereich der HM. Die strategischen und konkreten Ziele sowie die entsprechenden Maßnahmen beziehen sich daher nicht unmittelbar auf die Handlungsfelder Lehre, Forschung und Transfer des Wissenschaftsbereichs. Somit werden im folgenden Kapitel die Ziele und Maßnahmen des GSK 2024 unter den Handlungsfeldern „Ressourcen und Prozesse“ sowie „Organisation und Steuerung“ subsumiert. Aufbauend auf den strategischen Gleichstellungszielen des HEP, der Evaluation der Maßnahmen des GSK 2018 und der Stärken-Schwächen-Analyse werden nachfolgend die strategischen und konkreten Ziele sowie die geplanten Maßnahmen beschrieben.

Strategisches Ziel

Konkretes Ziel

Ressourcen und Prozesse

Geschlechtergerechte Prozesse sichern (vgl. HEP-Ziel 4.1)

Geschlechtergerechte Einstellungsverfahren durchführen (vgl. HEP-Ziel 4.1.1)

Familiengerechte Hochschulstrukturen sichern (vgl. HEP-Ziel 4.1.3)

Off- und Onboarding bei Elternzeiten verbessern

Gefühle und reale Sicherheit von Kolleginnen erhöhen

Ressourcen geschlechtergerecht verteilen (vgl. HEP-Ziel 4.2)

Erhöhung des Frauenanteils bei Führungspositionen (vgl. HEP-Ziel 4.2.1)

Teilzeitarbeitende bei der Verteilung der Leistungsprämien in gleichem Maße berücksichtigen wie Vollzeitarbeitende

Fortbildungen unabhängig von Geschlecht und Beschäftigungsumfang gewähren

Organisation und Steuerung

Gleichstellung, Gender und Diversität sind als zentrale Themen im Hochschulalltag etabliert (vgl. HEP-Ziel 5.1)

Räume und Angebote für die Auseinandersetzung mit den Themen Gleichstellung, Gender und Diversität stehen hochschulweit zur Verfügung (vgl. HEP-Ziel 5.1.2)

Sichtbarkeit von Angeboten und Ansprechpersonen im Gleichstellungskontext erhöhen

HM im Querschnittsthema Gleichstellung handlungsfähiger machen

Gleichstellungsarbeit professionalisieren (vgl. HEP-Ziel 4.2.3)

Die HM setzt sich zum Ziel, Gleichstellung und Chancengerechtigkeit in allen Handlungsfeldern und für alle Statusgruppen zu erreichen.



Maßnahmen

- ▶ **M1:** Entwicklung und Kommunikation eines Leitfadens zur gezielteren Ansprache von Frauen in Stellenausschreibungen
 - ▶ **M2:** Kooperation mit einem externen Anbieter zum Work-Life-Service verlängern
 - ▶ **M3:** Integration von Infoveranstaltungen und Austauschformaten für Männer zu Elternzeit und familienpolitischer Teilzeit in die Gleichstellungsarbeit der HM
 - ▶ **M4:** Entwicklung und Umsetzung von Handlungsideen zum Off- bzw. Onboarding bei Elternzeiten
 - ▶ **M5:** Kurse zu Selbstbehauptung und Zivilcourage für Mitarbeitende anbieten
 - ▶ **M6:** GSB bringen Bedürfnisse wissenschaftsstützender Mitarbeiterinnen in den Runden Tisch Sicherheit ein
 - ▶ **M7:** Aufnahme des Themas „Führen in Teilzeit“ in die Personal- bzw. Führungskräfteentwicklung der HM
 - ▶ **M8:** Sensibilisierung der Vorgesetzten für die Situation von Teilzeitarbeitenden im Hinblick auf die Vergabe von Leistungsprämien
 - ▶ **M9:** Aufnahme des Bereiches Fortbildung in das Gleichstellungscontrolling der HM
 - ▶ **M10:** HM-Kino mit gleichstellungsrelevanten Filmen
 - ▶ **M11:** Vorträge und Veranstaltungen zum Thema Gleichstellung und Gender anbieten
 - ▶ **M12:** Bereitstellung von Informationen für Beschäftigte über konkrete Angebote und Ansprechpersonen im Bereich Gleichstellung, sortiert nach Zielgruppen
 - ▶ **M13:** Newsletter der Gleichstellungsbeauftragten einmal pro Semester
 - ▶ **M14:** Aufbau und Etablierung eines zentralen Gleichstellungscontrollings
 - ▶ **M15:** Umfrage zu Gleichstellung und Familienvereinbarkeit im wissenschaftsstützenden Kollegium
 - ▶ **M16:** Evaluierung von Gleichstellungs-Maßnahmen
 - ▶ **M17:** Regelmäßige Weiterbildung der Gleichstellungsbeauftragten
-

3.1 Handlungsfeld „Ressourcen & Prozesse“



M1

Entwicklung und Kommunikation eines Leitfadens zur gezielteren Ansprache von Frauen in Stellenausschreibungen

Zuständigkeit

PA (Personalgewinnung) in Abstimmung mit GSB

Umsetzungszeitraum

2025

Ressourcen

Interne Personalressourcen, externe Beratung: ca. 3.000 Euro netto

Genese

Neu entwickelte Maßnahme

Hintergrund

Frauen fühlen sich von Stellenanzeigen oft nicht angesprochen, weil in den Ausschreibungstexten typisch männliche Eigenschaften betont werden. Zudem gehen Frauen eher als Männer davon aus, alle in der Anzeige beschriebenen Anforderungen erfüllen zu müssen, während Männer sich schon bei deutlich niedrigerer Passgenauigkeit bewerben.

Hinweise darauf, wie Stellenanzeigen formuliert werden sollten, um Frauen anzusprechen und zur Bewerbung zu ermutigen, finden sich u. a. in der Broschüre „Mit Stellenanzeigen gezielt weibliche Fachkräfte gewinnen“ vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V. sowie auf der Website des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung.

Kurzbeschreibung

Es wird ein Leitfaden entwickelt und kommuniziert, der den Abteilungen und Fakultäten bei der gendergerechten Formulierung von Stellenangeboten (u. a. Stellenanzeigen, Postings in sozialen Medien) hilft. Im Rahmen eines Workshops wird die Expertise einer linguistischen Unternehmensberatung eingeholt.

Erwartete Effekte

Es gehen mehr Bewerbungen von Frauen ein, insbesondere für Stellen, auf die sich üblicherweise in höherem Maße Männer bewerben. Dadurch könnte sich der Frauenanteil in den technischen Bereichen erhöhen, aber auch generell eine bessere Bewerbungslage entstehen.



M2

Kooperation mit einem externen Anbieter zum Work-Life-Service verlängern

Zuständigkeit

PA (Personalentwicklung) & FI in Abstimmung mit GSB

Umsetzungszeitraum

Ab 2027 (zunächst Neuausschreibung)

Ressourcen

Interne Personalressourcen, Sachmittel i. H. v. 35.000 Euro / Jahr für Dienstleistungsvertrag (aktuelle Kosten)

Genese

Weiterführung der Maßnahme (vgl. GSK 2018 & HEP 2023)

Hintergrund

Der aktuelle Work-Life-Service-Anbieter wird von Mitarbeitenden lobend erwähnt und auch Gleichstellungsbeauftragte anderer Hochschulen und Institutionen berichten positiv.

Das Servicespektrum umfasst Beratungs- und Vermittlungsleistungen für unterschiedliche familiäre, persönliche oder berufliche Lebenssituationen (z. B. Sucht und Abhängigkeit, psychische Gesundheit, Konflikte am Arbeitsplatz, Vorsorge, Pflege, Erziehungs- und Beziehungsthematiken sowie finanzielle Engpässe). Die HM stellt ein Budget in Höhe von 35.000 Euro / Jahr zur Verfügung, welches üblicherweise auch ausgeschöpft wird.

Im Rahmen einer geplanten Befragung des wissenschaftsstützenden Kollegiums sollen die Themen Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf detailliert evaluiert und die Bedeutung des Angebots eines Familienservices für die Arbeitgeberattraktivität thematisiert werden.

Kurzbeschreibung

Die Kooperation mit einem Work-Life-Service-Anbieter wird auch über die aktuelle Vertragslaufzeit (Ende 2027) hinaus fortgeführt. Dafür ist eine rechtzeitige Neuausschreibung notwendig.

Erwartete Effekte

Die Mitarbeitendenzufriedenheit wird erhöht bzw. gehalten. Mitarbeitende werden entlastet, können sich besser auf die Arbeit fokussieren und fallen seltener aus.



M3

Integration von Infoveranstaltungen und Austauschformaten für Männer zu Elternzeit und familienpolitischer Teilzeit in die Gleichstellungsarbeit der HM

Zuständigkeit

PA in Zusammenarbeit mit GSB

Umsetzungszeitraum

2025 bis 2028

Ressourcen

Interne Personal- und Raumressourcen, externe Expertise für Workshops / Vorträge (ca. 700 Euro / Jahr)

Genese

Neu entwickelte Maßnahme

Hintergrund

Gleichstellungsarbeit richtet sich nicht nur an Frauen: Ohne stärkere Einbindung von Männern in die Care-Arbeit ist eine Gleichstellung von Frauen und Männern im Berufsleben nicht möglich. Laut dem „Väterreport 2023“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sind Männer dazu grundsätzlich bereit: „Gefragt nach der idealen Aufteilung der Kinderbetreuung gibt die Hälfte der Väter an, etwa die Hälfte der Betreuung übernehmen zu wollen, tatsächlich tun dies jedoch nur 21 Prozent.“ (ebd. S. 18)

Gehen mehr männliche Mitarbeitende der HM in Teilzeit oder Elternzeit, bedeutet dies nicht nur, dass ein Teil ihrer Arbeitskraft wegfällt, sondern es ergeben sich auch positive Effekte, wie das folgende Zitat belegt:

„Lange haben familienbewusste Maßnahmen in Unternehmen ganz vorrangig Mütter adressiert. Mit dem Rollenwandel der Väter, der zunehmenden Inanspruchnahme von Elternzeit sowie fortschreitendem Fachkräftemangel rücken jedoch auch die Väter in den Fokus betrieblicher Personalpolitik. Tatsächlich tun Unternehmen gut daran, Vereinbarkeit sowohl für Väter als auch für Mütter zu ermöglichen und in der Unternehmenskultur zu verankern. Eine väterfreundliche Personalstrategie ist heute umso wichtiger, da Väter inzwischen durchaus bereit sind, ihren Arbeitgeber zu wechseln, um Beruf und Familie besser miteinander vereinbaren zu können.“ (ebd. S. 23)

Die Informationsveranstaltungen sollten auch für die Partner der an der HM beschäftigten Frauen zugänglich gemacht werden, was zu einer Verringerung von Ausfallzeiten und einem höheren Beschäftigungsumfang der Mitarbeiterinnen führen könnte.

Kurzbeschreibung

Konsolidierung bisheriger Aktivitäten im Austausch mit allen Gleichstellungshandelnden der HM, Entwicklung und Durchführung eines Formats, das explizit auf die Bedarfe der wissenschaftsstützenden Mitarbeitenden eingeht.

Erwartete Effekte

HM stärker als familienfreundliche Arbeitgeberin positionieren / Zufriedenheit der Mitarbeitenden erhöhen / Mitarbeitende binden / der gesellschaftlichen (und rechtlichen) Verpflichtung der Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern wird nachgekommen



M4 Entwicklung und Umsetzung von Handlungs-ideen zum Off- bzw. Onboarding bei Elternzeiten

Zuständigkeit

PA (Personalverwaltung) in Zusammenarbeit mit GSB

Umsetzungszeitraum

2026 / 2027

Ressourcen

Interne Personalressourcen

Genese

Neu entwickelte Maßnahme

Hintergrund

Eine Elternzeit ist gut planbar und der vorübergehende Weggang der elternzeitnehmenden Person wird meist frühzeitig kommuniziert. Dennoch ist das Off- und spätere Onboarding häufig mit schwierigen Situationen verbunden. Eine Vertretung kann meist erst eingestellt werden, wenn die Elternzeit bereits angetreten wurde, wodurch keine direkte Übergabe möglich ist. Ob Kontakt zwischen der in Elternzeit befindlichen Person und der HM während der Elternzeit besteht, hängt i. d. R. von den persönlichen Beziehungen zwischen Mitarbeitenden ab.

Insbesondere nach einer längeren Elternzeit oder Beurlaubung kann es für die abwesende Person belastend sein, nicht zu wissen, welche Situation sie bei ihrer Rückkehr erwartet. Eine kontinuierliche Kontaktpflege während der Abwesenheit sowie ein fest geplantes Onboarding-Gespräch vor dem Arbeitsbeginn können hier Abhilfe schaffen. So kann auch das Risiko, dass sich die Person während der Beurlaubung wegbewirbt, reduziert werden.

Kurzbeschreibung

Es werden Handlungs-ideen zum Thema Off- und Onboarding bei Elternzeiten entwickelt und umgesetzt, um Führungskräften dabei zu helfen, die Prozesse im Hinblick auf die Mitarbeitendenzufriedenheit und -bindung sowie Ressourceneffizienz zu optimieren.

Erwartete Effekte

Größere Mitarbeitendenzufriedenheit und -bindung (sowohl die Personen in Elternzeit als auch die vertretenden Personen betreffend) / Einsparen von Ressourcen durch effizientere Übergabeprozesse



M5 Kurse zu Selbstbehauptung und Zivilcourage für Mitarbeitende anbieten

Zuständigkeit

PA (Personalentwicklung)

Umsetzungszeitraum

Laufzeit des GSK, sofern Nachfrage vorhanden

Ressourcen

Interne Personal- und Raumressourcen, Honorar für externe Referierende (z. B. 500 Euro für den Selbstbehauptungskurs des Frauennotrufes)

Genese

Neu entwickelte Maßnahme

Hintergrund

Im Juli 2024 wurde der Kurs „Wen Do – Selbstverteidigung und Selbstbehauptung für Frauen“, ein dreistündiger Einführungskurs des Frauennotrufes, zum ersten Mal für Mitarbeiterinnen angeboten. Der Kurs hilft dabei, sich im Alltag und in bedrohlichen Situationen zu schützen und abzugrenzen. Bei Bedarf können Interessierte weiterführende Kurse beim Frauennotruf besuchen. Zudem wurde ein Kurs zum Thema Zivilcourage für alle Mitarbeitenden angeboten. Da die Nachfrage sehr hoch war, plant die HM aktuell weitere Kurse.

Kurzbeschreibung

Die Personalentwicklung der HM organisiert jedes Jahr Kurse für Mitarbeitende in den Bereichen Selbstbehauptung und Zivilcourage.

Erwartete Effekte

Sicherheitsgefühl von Mitarbeiterinnen erhöhen / Mitarbeiterinnen stärken / Zivilcourage als Wert und Handlungsoption verankern



M6

GSB bringen Bedürfnisse wissenschaftsstützender Mitarbeiterinnen in den Runden Tisch Sicherheit ein

Zuständigkeit

GSB

Umsetzungszeitraum

Laufzeit des Runden Tisches Sicherheit

Ressourcen

Interne Personalressourcen

Genese

Neu entwickelte Maßnahme

Hintergrund

Es ist unerlässlich, dass sich Mitarbeitende an ihrem Arbeitsplatz sicher fühlen – und auch sicher sind. Frauen sind statistisch gesehen stärker betroffen, denn sexuelle Gewalt richtet sich laut polizeilicher Kriminalstatistik zum allergrößten Teil gegen Frauen.

Kurzbeschreibung

Die GSB bringen sich in den Runden Tisch Sicherheit ein, um gezielt auf die Bedürfnisse der wissenschaftsstützenden Kolleginnen aufmerksam zu machen.

Erwartete Effekte

Ausreichende Berücksichtigung sicherheitsrelevanter Aspekte gezielt die wissenschaftsstützenden Mitarbeiterinnen betreffend / Erhöhung der Sicherheit und des Sicherheitsgefühls der Mitarbeiterinnen, damit diese weiterhin gerne vor Ort in der HM arbeiten



M7

Aufnahme des Themas „Führen in Teilzeit“ in die Personal- bzw. Führungskräfteentwicklung der HM

Zuständigkeit

PA (Personalentwicklung) in Abstimmung mit GSB

Umsetzungszeitraum

2026

Ressourcen

Interne Personalressourcen, evtl. externe Beratung

Genese

Neu entwickelte Maßnahme

Hintergrund

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist vielen Beschäftigten heute wichtiger als das Übernehmen einer Führungsposition. Laut dem IW-Kurzbericht 94/2023 „Führung in Teilzeit“ des Instituts der deutschen Wirtschaft ist „es in den letzten Jahren schwieriger geworden (...), Führungspositionen zu besetzen, da immer mehr Beschäftigte keine Führungsposition anstreben. (...) Führung in Teilzeit kann Beschäftigte, die bereits Führungsverantwortung in Vollzeit übernommen haben, aber aufgrund einer Veränderung ihrer Lebenssituation dies nicht aufrechterhalten können oder wollen, eine Perspektive bieten. Gleichzeitig ist eine gute, funktionierende Teilzeitführung auch für karriereorientierte Beschäftigte ein starkes Signal, dass der berufliche Aufstieg nicht an ein festes Arbeitszeitvolumen gekoppelt ist.“

Somit ist die Tatsache, dass Frauen seltener Führungspositionen besetzen als Männer, auch auf die Zeitkonflikte teilzeitarbeitender Frauen zurückzuführen. Das Thema „Führen in Teilzeit“ schafft eine wichtige Voraussetzung dafür, dass mehr Frauen Führungspositionen anstreben und übernehmen. Mütter bringen oft durch die Familienarbeit erworbene Fähigkeiten mit, die in Führungspositionen nützlich sind. Zudem ermöglicht es auch männlichen Beschäftigten in Führungspositionen ein stärkeres Einbringen in die Familienarbeit.

Kurzbeschreibung

Das Thema „Führen in Teilzeit“ wird in die Personal- bzw. Führungskräfteentwicklung der HM integriert.

Erwartete Effekte

Stärkere Mitarbeitendenzufriedenheit, leichtere und sinnvollere Besetzung von Führungspositionen (Auswahl nach Qualifikation statt nach zeitlicher Verfügbarkeit) / größere Auswahl an potenziellen Führungskräften / Bindung von gewonnenen Führungskräften



M8

Sensibilisierung der Vorgesetzten für die Situation von Teilzeitarbeitenden im Hinblick auf die Vergabe von Leistungsprämien

Zuständigkeit

PA (Personalentwicklung) in Abstimmung mit GSB

Umsetzungszeitraum

Ab 2025

Ressourcen

Interne Personalressourcen

Genese

Neu entwickelte Maßnahme

Hintergrund

Bei der Vergabe der Leistungsprämien werden Teilzeitbeschäftigte bisher in geringerem Maße berücksichtigt (vgl. Abschnitt 2.5). Im Sinne der Chancengleichheit und der Wertschätzung der Arbeitsleistung darf sich eine Teilzeitbeschäftigung nicht nachteilig auf die Prämienvergabe auswirken. Bisher gibt es nur einen Hinweis in der Präambel der Dienstvereinbarung zur Vergabe von Leistungsprämien auf die Vergabe unabhängig vom Arbeitsumfang.

Kurzbeschreibung

Im Rahmen der jährlichen Abfrage zu den Leistungsprämien bei Personen mit Personalverantwortung wird explizit auf die Situation der teilzeitarbeitenden Mitarbeitenden eingegangen, um Führungskräfte für die mögliche Benachteiligung zu sensibilisieren. Zudem wird dieser Punkt in der Erweiterten Hochschulleitung (EHL) sowie in der Erweiterten Leitung Verwaltung (ELV) thematisiert.

Erwartete Effekte

Geschlechtergerechte Verteilung der Leistungsprämien / Steigerung der Mitarbeitendenmotivation und -zufriedenheit



M9

Aufnahme des Bereiches Fortbildung in das Gleichstellungscontrolling der HM

Zuständigkeit

QED / PA
(Personalentwicklung)

Umsetzungszeitraum

ab 2025

Ressourcen

Interne Personalressourcen

Genese

Neu entwickelte Maßnahme

Hintergrund

Nach Artikel 5,2 BayGIG muss im GSK auch der Bereich Fortbildung in Bezug auf die Geschlechtergerechtigkeit beschrieben werden. Aktuell werden dazu an der HM noch keine Zahlen erhoben. Ziel ist, im nächsten GSK den Bereich Fortbildung mit aufzuführen zu können. Da ab September 2024 ein Gleichstellungscontrolling an der HM aufgebaut wird, erscheint es sinnvoll, den Bereich Fortbildung dort zu integrieren.

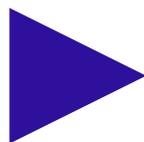
Kurzbeschreibung

Beim Aufbau des Gleichstellungscontrollings wird der Bereich Fortbildung mit aufgenommen. Vorab sind die Rahmenbedingungen (technische Voraussetzungen, Erfassung dezentral genehmigter Fortbildungen etc.) zu klären.

Erwartete Effekte

Kenntnis darüber, ob Fortbildungen unabhängig von Geschlecht und Beschäftigungsumfang gewährt werden, um ggf. Maßnahmen ergreifen zu können / Erfüllung der Vorgabe des BayGIG

3.2 Handlungsfeld „Organisation & Steuerung“



M10

HM-Kino mit gleichstellungsrelevanten Filmen

Zuständigkeit

GSB in Zusammenarbeit mit Studierenden

Umsetzungszeitraum

2025–2028

Ressourcen

Interne Personal- und Raumressourcen, evtl. (eher geringe) Lizenzgebühren für Filme, falls Ausleihe nicht kostenlos über Landesmediendienste Bayern möglich, in jedem Fall GEMA-Gebühren für Filmmusik (nach Personenzahl, voraussichtlich ca. 60 Euro / Film)

Genese

Neu entwickelte Maßnahme

Hintergrund

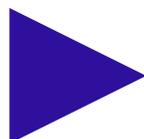
Oft wird bezweifelt, dass heute noch Gleichstellungsarbeit nötig ist. Von manchen Personen wird Gleichstellungsarbeit auch explizit abgelehnt. Es ist daher sinnvoll, niedrigschwellig für das Thema Gleichstellung zu sensibilisieren und die Akzeptanz für die Gleichstellungsarbeit zu erhöhen. Anregungen für die Auswahl der Filme finden sich u.a. in dem Dokument „Filmliste zum Thema Gleichberechtigung“ vom Bayerischen Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales. Viele der dort beschriebenen Filme können über die Landesmediendienste Bayern kostenlos für eine nichtgewerbliche Vorführung an der HM ausgeliehen werden.

Kurzbeschreibung

In einer Kinoreihe mit vier Terminen werden Filme gezeigt, die deutlich machen, warum Gleichstellungsarbeit richtig und wichtig ist. Alle Hochschulangehörigen werden dazu eingeladen.

Erwartete Effekte

Sensibilisierung für gleichstellungsrelevante Themen / Akzeptanz für die Gleichstellungsarbeit / Abbau von Vorurteilen



M11

Vorträge und Veranstaltungen zum Thema Gleichstellung und Gender anbieten

Zuständigkeit

Referentin Gender & Diversity, GSB bringen ggf. thematische Ideen ein

Umsetzungszeitraum

2024–2029

Ressourcen

Interne Personalressourcen, ggf. Honorare für externe Vortragende (5.000 Euro Budget aus Drittmitteln zur Frauenförderung)

Genese

Weiterführung der Maßnahme (vgl. GSK 2018 & HEP 2023)

Hintergrund

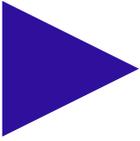
Es zeigt sich in vielen Bereichen, dass Frauen und Männer immer noch nicht vollständig gleichberechtigt sind. Sichtbar wird dies u. a. an Lohnunterschieden, der Aufteilung von Care-Tätigkeiten, beruflichen Aufstiegschancen, politischer Repräsentation und Rollenklischees. Female Empowerment reduziert Geschlechterungleichheiten, indem es einerseits strukturelle Barrieren abbaut und andererseits Frauen durch Information und Fortbildungen zu den Themen Gleichstellung und Gender ermächtigt.

Kurzbeschreibung

Fortführung der Reihe „FEMpowerment“ zum Thema Female Empowerment, Entwicklung neuer Formate, z. B. zum Thema Gender Care Gap. Da die Aspekte Sensibilisierung und Fortbildung statusgruppenübergreifend von Bedeutung sind, wird diese Maßnahme in Kooperation mit den Hochschulfrauenbeauftragten durchgeführt.

Erwartete Effekte

Verankerung von gleichstellungsrelevanten Themen bei den Mitarbeitenden / Aufklärung über oft nicht bewusste gesellschaftliche Zusammenhänge / Stärkung von Mitarbeiterinnen



M12

Bereitstellung von Informationen für Beschäftigte über konkrete Angebote und Ansprechpersonen im Bereich Gleichstellung, sortiert nach Zielgruppen

Zuständigkeit

GSB zusammen mit der Referentin Gender & Diversity, HK und der stellvertretenden FB der HM (ggf. weitere Personen, die sich einbringen möchten)

Umsetzungszeitraum

2025

Ressourcen

Interne Personalressourcen

Genese

Weiterführung und Weiterentwicklung der Maßnahme (vgl. GSK 2018)

Hintergrund

Im GSK 2018 gab es eine Maßnahme zur Sichtbarkeit der Frauenbeauftragten im Internet. Diese Maßnahme wurde bei der Evaluierung als „wird wieder aufgegriffen“ eingestuft, da schon Vieles umgesetzt wurde, aber noch eine Übersichtsseite zum Thema Gleichstellung im Intranet fehlt.

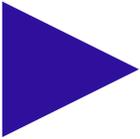
Beim Runden Tisch Antidiskriminierung wurde beschlossen, dass eine solche Seite für den ganzen Bereich Antidiskriminierung erstellt wird. Somit können die einzelnen Angebote gut voneinander abgegrenzt werden. Betroffenen ist oft nicht klar, an wen sie sich wenden können.

Kurzbeschreibung

Erstellung einer übersichtlichen Darstellung aller Ansprechpersonen und Angebote im Bereich Gleichstellung für das Intranet der HM. Die GSB wird an einer Übersichtsseite zum Themenbereich Antidiskriminierung mitarbeiten, in welche die Gleichstellungsarbeit integriert wird.

Erwartete Effekte

Hilfesuchende finden schneller die richtigen Ansprechpersonen. Angebote zum Thema Gleichstellung werden leichter gefunden und können somit potenziell von mehr Personen genutzt werden.



M13

Newsletter der Gleichstellungsbeauftragten einmal pro Semester

Zuständigkeit

GSB

Umsetzungszeitraum

Ab 2025

Ressourcen

Interne Personalressourcen

Genese

Neu entwickelte Maßnahme

Hintergrund

Nicht alle Mitarbeitenden der HM wissen, dass es Gleichstellungsbeauftragte gibt, wofür diese zuständig sind und dass man sich mit gleichstellungsrelevanten Themen jederzeit an diese wenden kann.

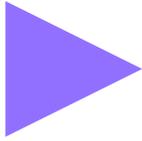
Zudem bekommen Maßnahmen in den Bereichen Gleichstellung und Familienvereinbarkeit nicht immer die verdiente Aufmerksamkeit. Berichte über rechtliche oder gesellschaftliche Entwicklungen sowie interessante Zitate Gleichstellungshandelnder könnten die Sichtbarkeit und Akzeptanz für die Gleichstellungsarbeit erhöhen und zur Reflexion anregen. An der HM gibt es ein Rundmailtool, das einen zielgruppenspezifischen Versand von Newslettern ermöglicht.

Kurzbeschreibung

Die Gleichstellungsbeauftragten schicken einmal pro Semester einen Newsletter an das wissenschaftsstützende Kollegium.

Erwartete Effekte

Mehr Beschäftigte der HM wissen, dass es Gleichstellungsbeauftragte gibt und womit diese sich beschäftigen – somit sinkt die Hemmschwelle, sich bei Problemen an diese zu wenden. Die gesamtgesellschaftlichen Themen Gleichstellung und Familienvereinbarkeit bekommen mehr Aufmerksamkeit und die Beschäftigten wissen besser darüber Bescheid, was die HM in diesen Bereichen für ihre Arbeitnehmenden umsetzt.



M14

Aufbau und Etablierung eines zentralen Gleichstellungscontrollings

Zuständigkeit

QED in Abstimmung mit FB und GSB

Umsetzungszeitraum

September 2024 – August 2029

Ressourcen

Personalressourcen finanziert aus PP2030-Mitteln

Genese

Aus PP2030

Hintergrund

Die Stabsabteilung QED unterstützt die Hochschulleitung sowie die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten beim Monitoring gleichstellungsrelevanter Daten. Dabei liegt der Fokus auf der Erhebung und Auswertung von Daten, die jährlich im Rahmen eines Berichts zum Gender Monitoring der HM sowie im Jahresbericht der HM veröffentlicht werden.

In Daten gespeichertes Wissen allein dient allerdings noch nicht der Gleichstellung. Vielmehr muss sichergestellt werden, dass die Beschreibung des Status Quo regelmäßig analysiert wird und daraus geeignete Strategien und Maßnahmen abgeleitet werden. Die HM möchte vom Gleichstellungsmonitoring hin zum Gleichstellungscontrolling gelangen. Im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses werden die gewonnenen Daten systematisch zur Weiterentwicklung gleichstellungsrelevanter Themen der HM genutzt.

Kurzbeschreibung

Etablierung eines geschlossenen Regelkreises anhand des PDCA-Modells (Plan-Do-Check-Act), der die Planung, die Erhebung und die Auswertung von gleichstellungsspezifischen Indikatoren erfasst und die Ableitung von Maßnahmen beinhaltet. Bei Bedarf Erarbeitung unterschiedlicher Regelkreise für das Gleichstellungscontrolling auf Hochschulebene und Fakultätsebene. Anschließend Überprüfung dieser bezogen auf die vermutete und tatsächliche Wirkung und ggf. Erarbeitung neuer Maßnahmen.

Erwartete Effekte

Kenntnis über den Status Quo / Identifikation von Schwächen / Ermöglichung zielgerichteterer und effizienterer Gleichstellungsarbeit



M15 Umfrage zu Gleichstellung und Familienvereinbarkeit im wissenschaftsstützenden Kollegium

Zuständigkeit

GSB / QED / PA
(Personalentwicklung)

Umsetzungszeitraum

2025

Ressourcen

Interne Personalressourcen

Genese

Neu entwickelte Maßnahme

Hintergrund

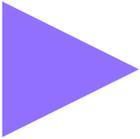
Derzeit liegen keine detaillierten Erkenntnisse darüber vor, wie die Mitarbeitenden die Aspekte Gleichstellung und Familienvereinbarkeit an der HM beurteilen und welche Bedürfnisse bestehen, die bisher nicht identifiziert oder adressiert wurden. Eine Befragung des wissenschaftsstützenden Kollegiums zu den Themenbereichen „Gleichstellung“ und „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ kann konkreteren Aufschluss über die Bedarfe und Bedürfnisse der Mitarbeitenden geben und der HM helfen, künftige Handlungsfelder zu identifizieren. Zudem kann die HM dadurch erfahren, wo sie bezüglich dieser Themenfelder aus Sicht der Beschäftigten aktuell steht.

Kurzbeschreibung

Es wird eine onlinegestützte Umfrage unter den wissenschaftsstützenden Mitarbeitenden zu den Bereichen Gleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie durchgeführt, die sowohl quantitative als auch qualitative Aspekte umfasst.

Erwartete Effekte

Größere Mitarbeitendenzufriedenheit und Mitarbeitendenbindung / Identifikation neuer Ansatzpunkte der Gleichstellungsarbeit / sinnvollerer Ressourceneinsatz



M16 Evaluierung von Gleichstellungs-Maßnahmen

Zuständigkeit

QED / PA in Abstimmung
mit GSB

Umsetzungszeitraum

Konzepterstellung 2025,
darauffolgende laufende
Evaluierung durchgeführter
Maßnahmen

Ressourcen

Interne Personalressourcen

Genese

Neu entwickelte Maßnahme

Hintergrund

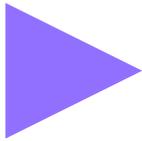
Die Evaluierung der umgesetzten Maßnahmen im Gleichstellungsbereich zielt darauf ab, die Gleichstellungsarbeit besser zu steuern und effizienter zu gestalten. Dafür ist sowohl eine quantitative als auch gegebenenfalls eine qualitative Erfassung erforderlich. Eine Maßnahme, die auf geringe Resonanz stößt, kann entweder auf fehlenden Bedarf hinweisen oder darauf, dass die betroffenen Personengruppen noch stärker für die Vorteile der Maßnahme sensibilisiert werden müssen. Es ist daher wichtig, gezielte Analysen durchzuführen, um den tatsächlichen Bedarf und die Wirksamkeit der Maßnahmen besser zu verstehen und entsprechend anzupassen.

Kurzbeschreibung

Es wird ein kurzes Konzept erstellt, aus dem hervorgeht, wie die Evaluierung der Gleichstellungsarbeit erfolgen soll. Anhand des Konzeptes erfolgt die Evaluierung; diese wird in das Gleichstellungscontrolling eingebunden.

Erwartete Effekte

Sinnvoller Einsatz künftiger Ressourcen



M17 Regelmäßige Weiterbildung der Gleichstellungsbeauftragten

Zuständigkeit
GSB

Umsetzungszeitraum
Laufzeit des Konzeptes

Ressourcen
750 Euro / Jahr

Genese
Weiterentwicklung einer
Maßnahme des GSK 2018

Hintergrund

Im Sinne einer professionellen Gleichstellungsarbeit ist es notwendig, dass die Gleichstellungsbeauftragten sich kontinuierlich weiterbilden. Dies kann mit Hilfe entsprechender Seminare geschehen als auch durch regelmäßigen Austausch mit Gleichstellungsbeauftragten anderer Hochschulen bzw. Institutionen sowie durch die Teilnahme an (ggf. virtuellen) Konferenzen, Vorträgen und Podiumsdiskussionen. Das Bayerische Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales bezuschusst einige weiterbildende Seminare im Gleichstellungsbereich mit 150 Euro pro Person und Kalenderjahr.

Kurzbeschreibung

Die Gleichstellungsbeauftragten nehmen regelmäßig an Vernetzungstreffen und Vorträgen teil. Zudem erfolgt eine bedarfsgerechte jährliche Fort- bzw. Weiterbildung der GSB.

Erwartete Effekte

Effektive und effiziente Gleichstellungsarbeit /
Lernen von erfahrenden Handelnden

4

Ausblick

5

Anhang

Abb. 10: Beschäftigte nach Organisationseinheit (2017–2023)



Abb. 11: Anzahl Beschäftigte Gesamt (2017–2023)

Jahr	männlich	weiblich	Gesamt
2017			
Fakultäten	146	122	268
Zentrale	128	219	347
Gesamt	274	341	615
2020			
Fakultäten	143	123	266
Zentrale	131	242	373
Gesamt	274	365	639
2023			
Fakultäten	137	135	272
Zentrale	148	254	402
Gesamt	285	389	674

Abb. 12: Beschäftigte nach Organisationseinheit (2023)

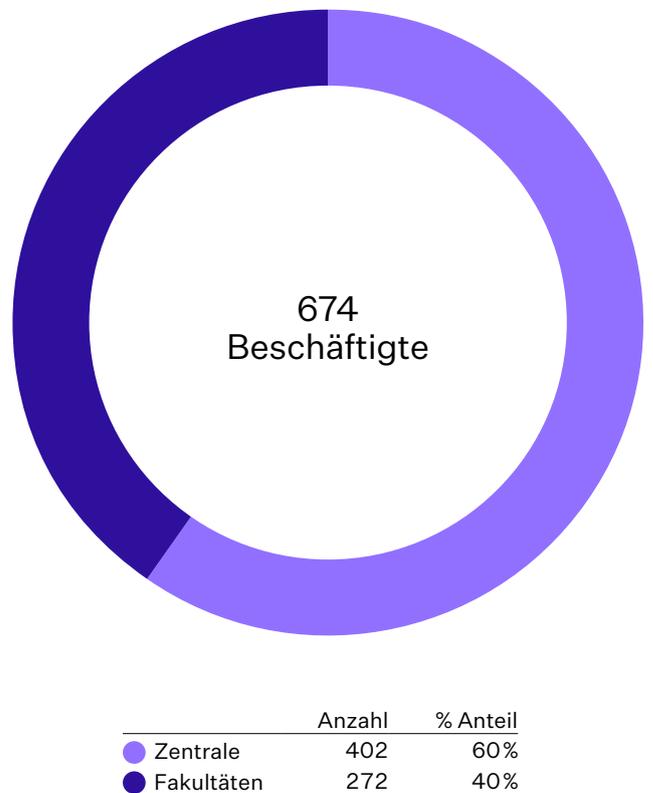


Abb. 13: Beschäftigte nach Fachrichtung (2017–2023)

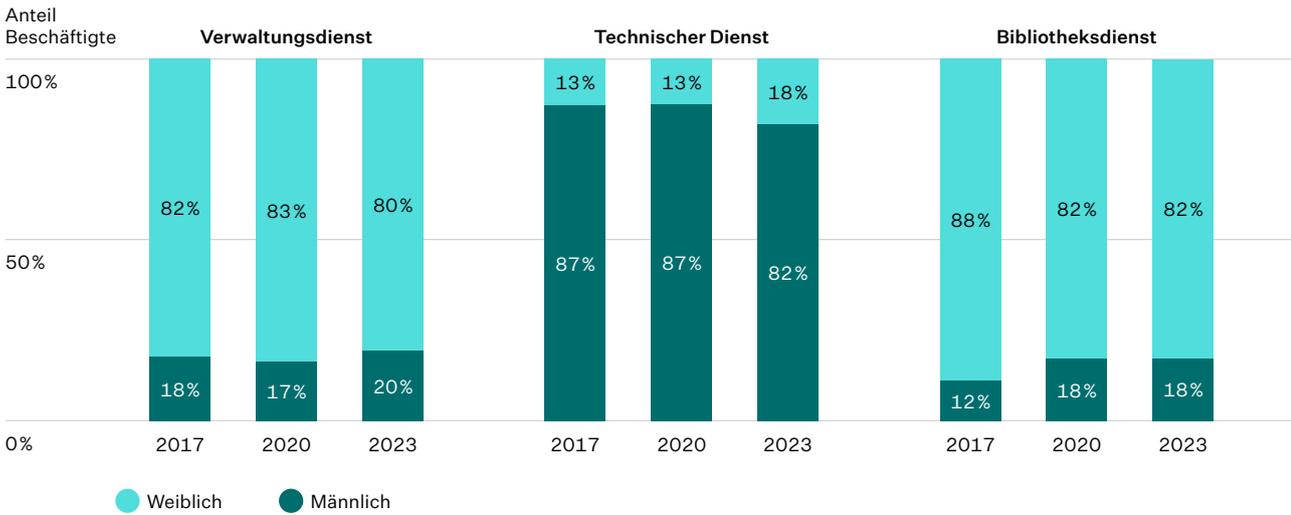


Abb. 14: Beschäftigte nach Fachrichtung (2023)

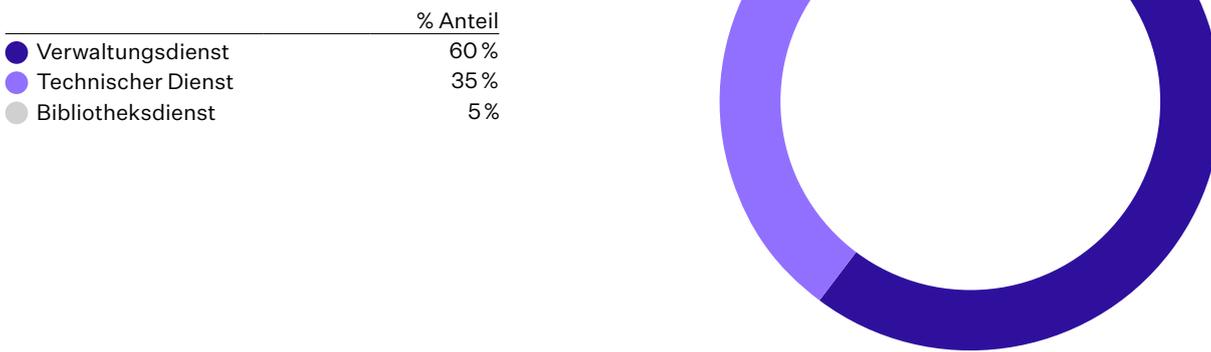


Abb. 15: Beschäftigte der Fakultäten (2023)

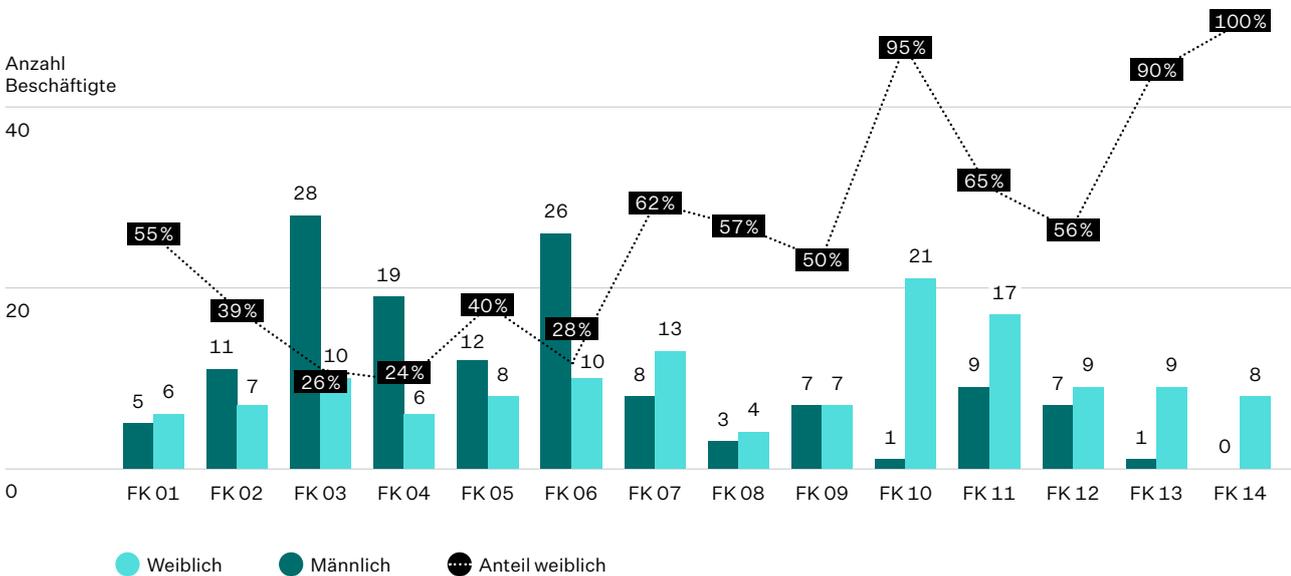


Abb. 16: Beschäftigte der Stabs- und Verwaltungsabteilungen (2023)

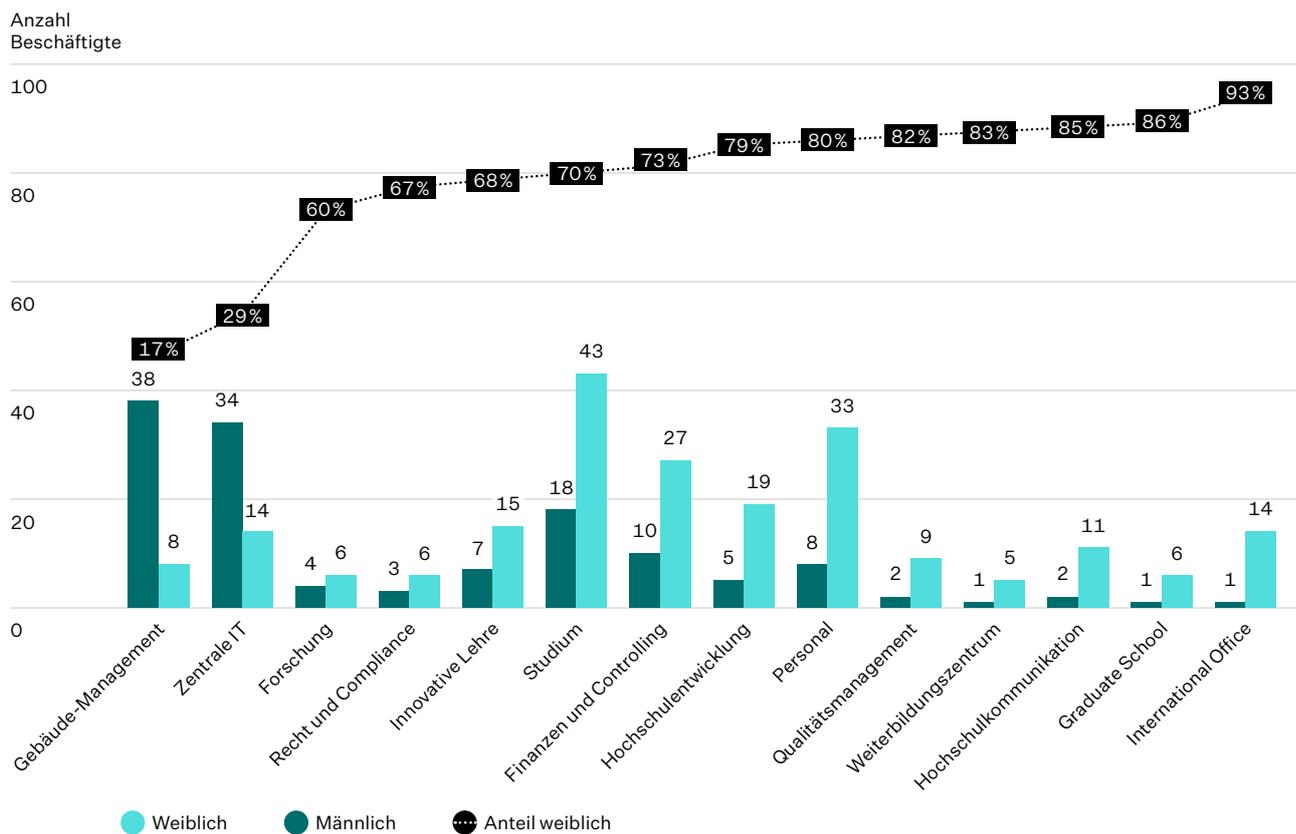


Abb. 17: Arbeitsverhältnis der Beschäftigten nach Geschlecht (2017–2023)

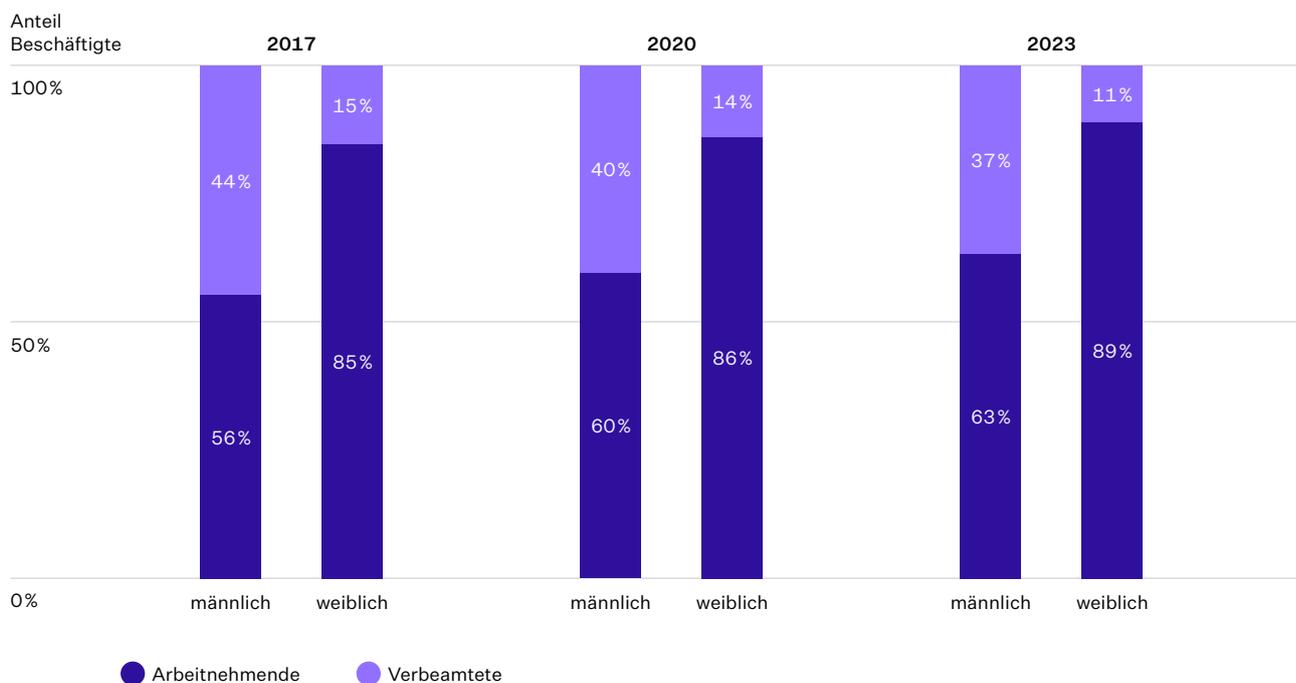


Abb. 18: Laufbahn der Verbeamteten (2017–2023)

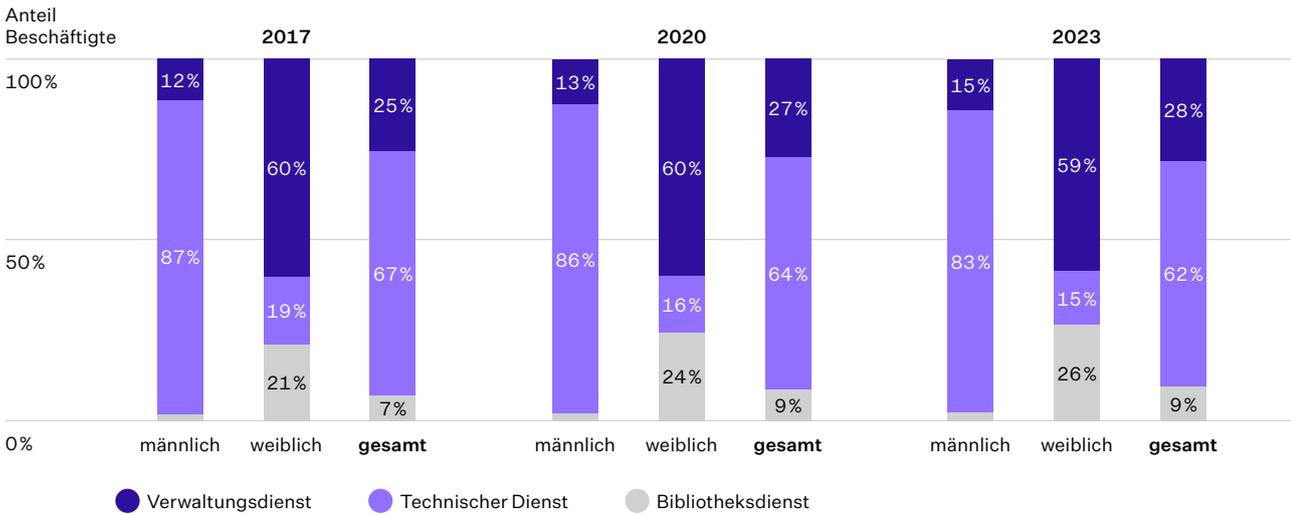


Abb. 19: Laufbahn der Arbeitnehmenden (2017–2023)

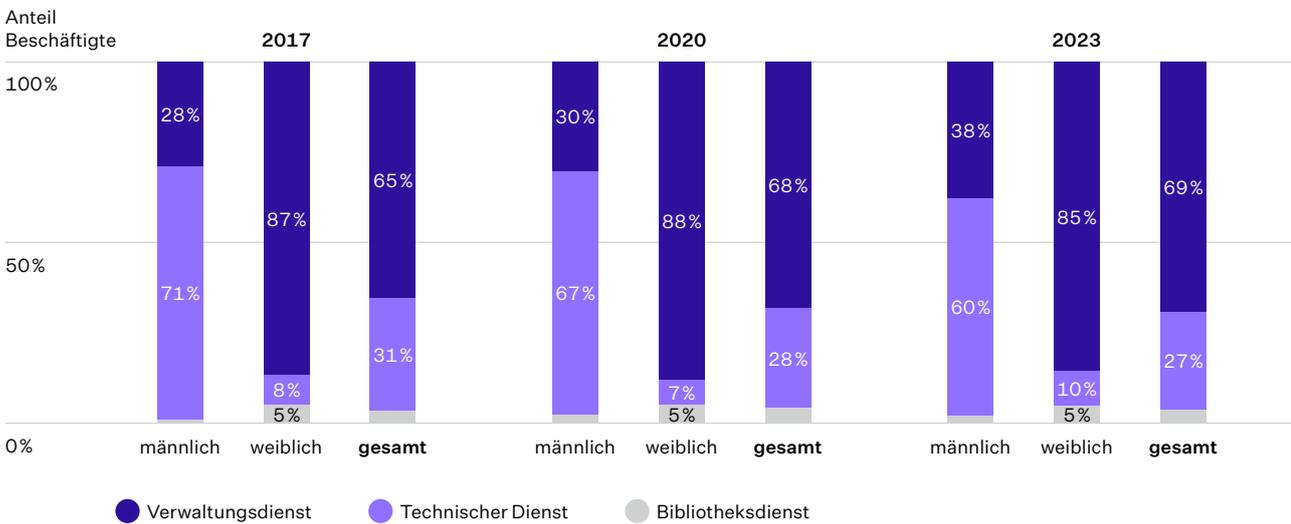


Abb. 20: Verbeamtete nach Qualifikationsebene (2017–2023)

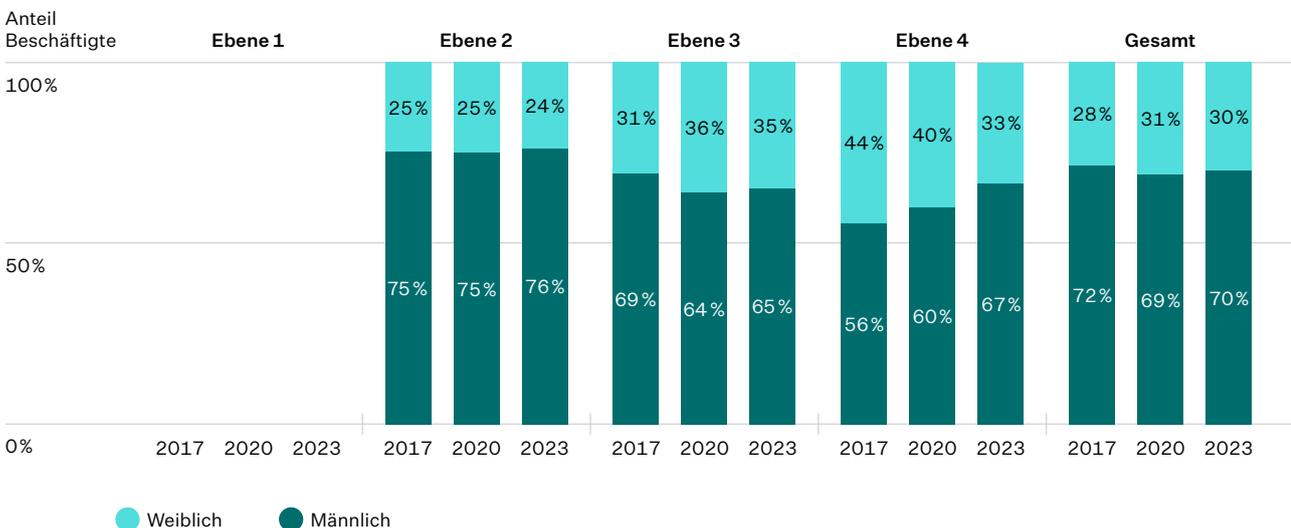


Abb. 21: Arbeitnehmende nach Qualifikationsebene (2017–2023)

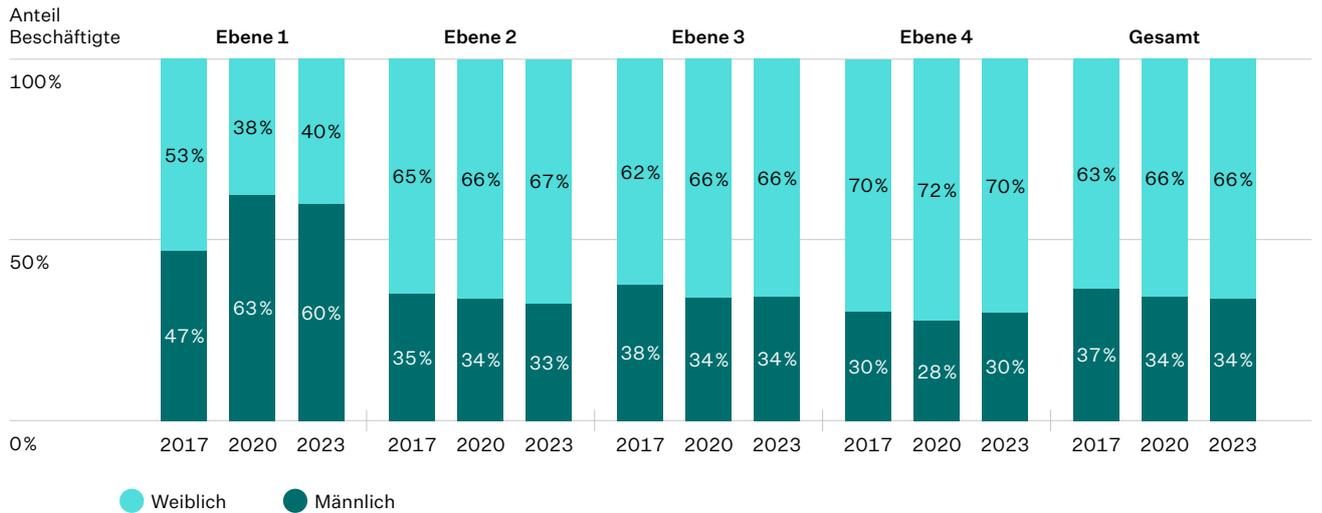


Abb. 22: Beschäftigte nach Arbeitszeitmodell (2017–2023)

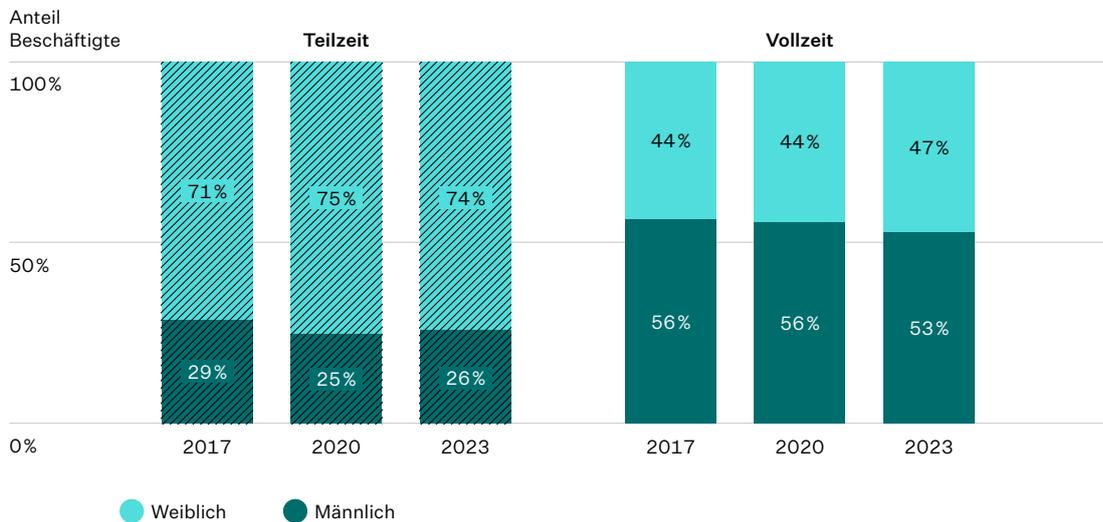


Abb. 23: Arbeitszeitmodell nach Geschlecht (2017–2023)

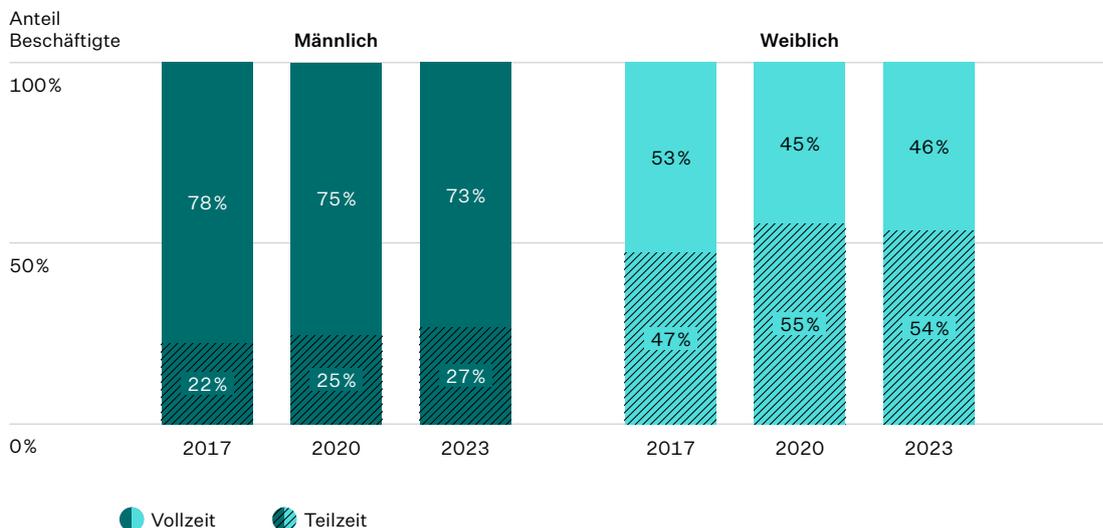


Abb. 24: Beförderungen und Höhergruppierungen nach Arbeitszeitmodell (2015–2023)

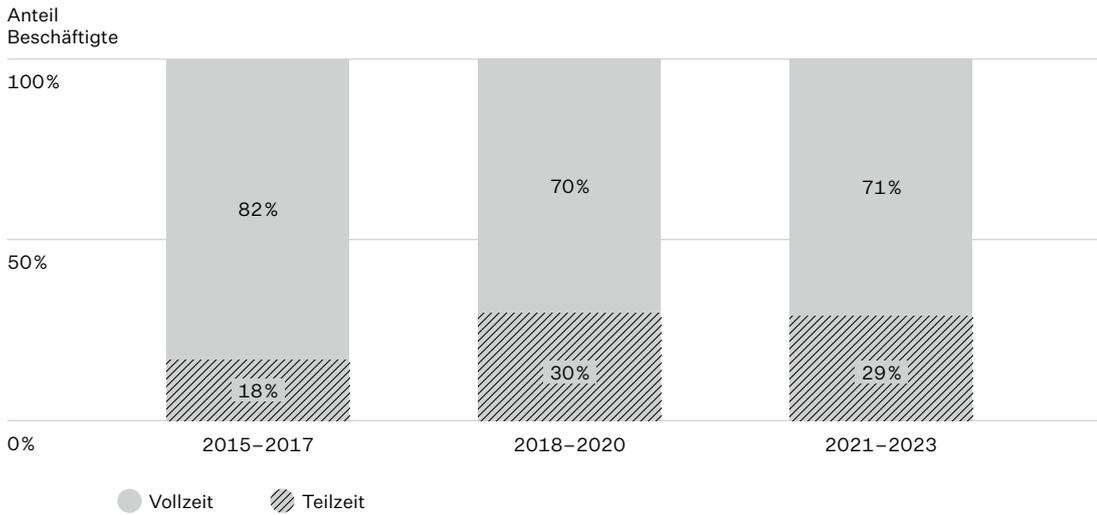


Abb. 25: Anzahl Beförderungen und Höhergruppierungen (2015–2023)

Zeitraum	Teilzeit	Vollzeit	Gesamt
2015-2017	19	89	108
2018-2020	27	63	90
2021-2023	35	84	119
Gesamt	81	236	317

Abb. 26: Anzahl Höhergruppierungen (2023)

Qualifikationsebene	männlich	weiblich	Gesamt
Ebene 1	0	0	0
Ebene 2	2	8	10
Ebene 3	8	13	21
Ebene 4	1	3	4
Gesamt	11	24	35

Abb. 27: Leistungsprämien nach Arbeitszeitmodell (2017–2023)

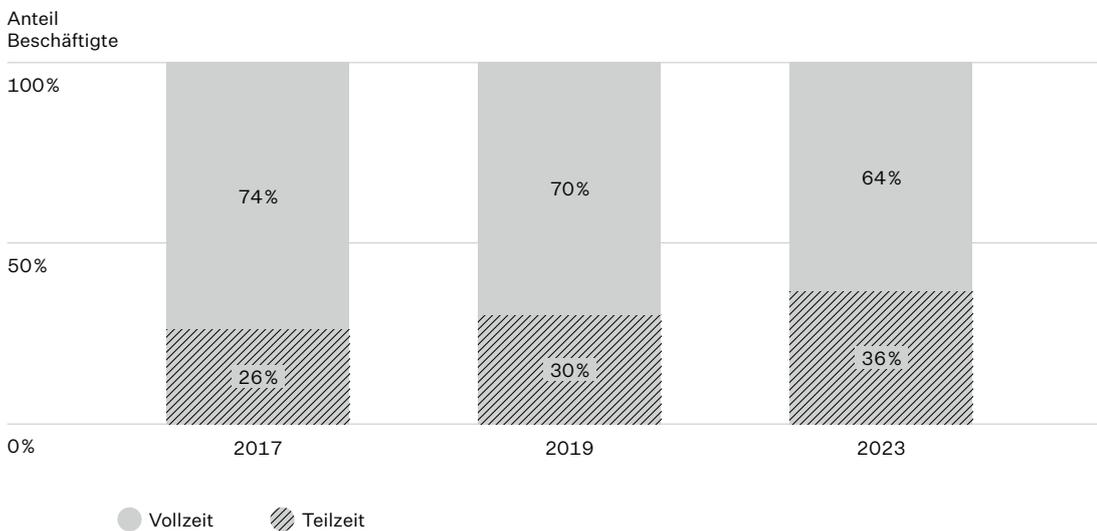


Abb. 28: Anzahl Leistungsprämien (2017–2023)

Jahr	Teilzeit	Vollzeit	Gesamt
2017	33	94	127
2019	42	98	140
2023	71	125	196
Gesamt	146	317	463

Abb. 29: Anzahl Leistungsprämien (2023)

Arbeitszeitmodell	männlich	weiblich	Gesamt
Teilzeit	16	55	71
Vollzeit	66	59	125
Gesamt	82	114	196

Abb. 30: Anteil Beschäftigte mit Wohnraumarbeit (2017–2023)

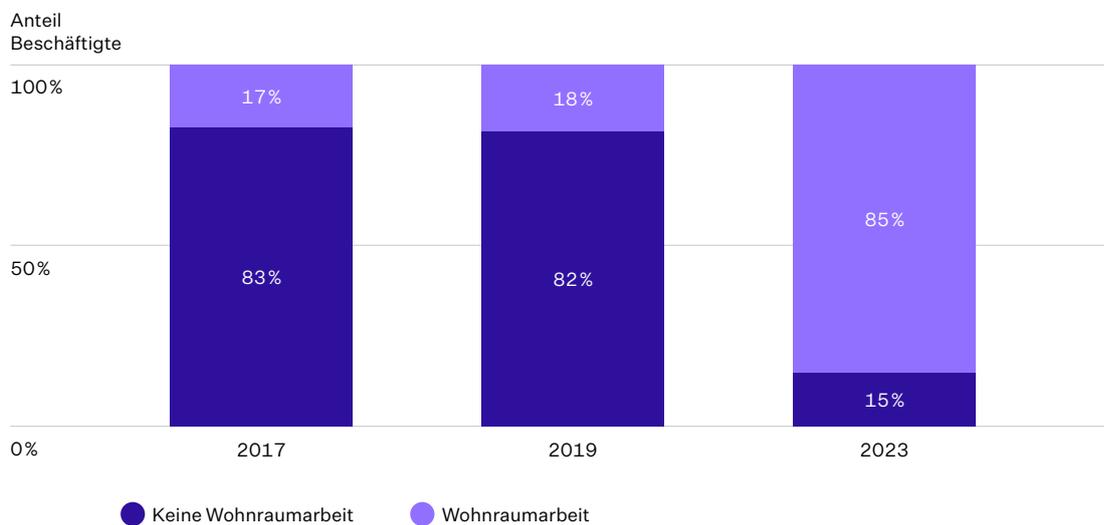


Abb. 31: Datenerhebung

2017 Stichtag = 31.12.2017
2020 Stichtag = 30.06.2020
2023 Stichtag = 31.12.2023

Abkürzungsverzeichnis

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
BayHIG	Bayerisches Hochschulinnovationsgesetz
EHL	Erweiterte Hochschulleitung
ELV	Erweiterte Leitung Verwaltung
FB	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft (Frauenbeauftragte)
FEP	Fakultätsentwicklungsplan
FI	Abteilung Finanzen und Controlling
GSB	Gleichstellungsbeauftragte
GSK	Gleichstellungskonzept
HE	Stabsabteilung Strategische Hochschulentwicklung
HEP	Hochschulentwicklungsplan
HK	Stabsabteilung Hochschulkommunikation
HL	Hochschulleitung
HM	Hochschule München
PA	Abteilung Personal der HM
PE	Sachgebiet Personalentwicklung, PA der HM
PP	Professorinnenprogramm
QED	Stabsabteilung Qualitätsentwicklung und Digitalisierung
StMWK	Bayerisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst
VZÄ	Vollzeitäquivalent



Herausgeber
Prof. Dr. Martin Leitner
Präsident der
Hochschule München
(V. i. S. d. P.)

Redaktion
Anja Pernsot
(Gleichstellungsbeauftragte)
Dr. Ulrike Schwarz
(stv. Gleichstellungsbeauftragte)
Dr. Heike Schilling
(Co-Leitung Strategische
Hochschulentwicklung)
Veronika Hüttner
(Referentin Gender & Diversity)
Dr. Melanie Unbehend
(Referentin Qualitätsentwicklung
und Digitalisierung)
Jörg Finger (Kanzler)
Prof. Dr. Thomas Stumpp
(Vizepräsident für Wirtschaft)

Grafik
Studio Sosa / Design
Annika Goepfrich

Anschrift
Hochschule München
Lothstraße 34
80335 München
hm.edu

Juli 2024

H M



Hochschule
München
University of
Applied Sciences