

FÜNFTER
GLEICHSTELLUNGSPLAN
DER UNIVERSITÄT DER BUNDESWEHR MÜNCHEN

1. Januar 2020 – 31. Dezember 2023

(korrigierte Fassung vom 11.03.2020)

Präsidialabteilung

Redaktion:

Dr. Kornelia Reischl
Universität der Bundeswehr München
Präsidialabteilung
E-Mail: kornelia.reischl@unibw.de

Vorwort

Ein Blick auf den deutschen Arbeitsmarkt zeigt uns, dass leider weiterhin strukturell bedingte Unterschiede zwischen den Geschlechtern bestehen. Dem soll in den Dienststellen und Einrichtungen des Bundes das Bundesgleichstellungsgesetz entgegenwirken.

Die Universität der Bundeswehr München hat es sich zur Aufgabe gemacht, mit Nachdruck eine Gleichstellung der Geschlechter anzustreben. Dazu hat unsere Universität einen Gleichstellungsplan erstellt, der nun in seiner fünften Fassung vorliegt. Diese Tatsache ist einerseits Beleg dafür, dass wir bereits einiges bewirken konnten, andererseits auch Hinweis auf das, was noch vor uns liegt.

Wir freuen uns jedenfalls, dass wir in den vergangenen Jahren durch verschiedene Maßnahmen u. a. folgende wichtige Ziele des Vierten Gleichstellungsplans erreicht haben: So wurde die Unterrepräsentanz von Frauen schon in mehreren Bereichen verringert; dort, wo noch keine signifikante Erhöhung des Frauenanteils erreicht werden konnte, sind aber positive Entwicklungen in Teilbereichen wie mehr Beurlaubungen/Freistellungen aus Familien-/Pflegegründen (vgl. Kap. 4.3.2) und mehr Telearbeit (vgl. Kap. 4.3.3) zu verzeichnen.

Für den akademischen Bereich haben wir einen Berufungsleitfaden eingeführt, um neue Professorinnen aktiv zu rekrutieren; zudem gibt es Schulungen, um den *Unconscious Bias*, die „unbewusste Voreingenommenheit“, von Berufungskommissionen zu vermeiden. Die gesamte Universität profitiert von der Flexibilisierung der Arbeitszeiten sowie der Einrichtung einer Familienservicestelle und eines Beirats für Chancengleichheit und Diversität.

Es gibt also zahlreiche neue positive Impulse und unsere Universität steckt in vielen Bereichen mitten in Veränderungsprozessen. Um die Attraktivität der Universität der Bundeswehr München weiter zu steigern, ist die Gleichstellung der Geschlechter essentiell. In diesem Sinne möge uns der vorliegende Plan auch als Handlungsleitfaden dienen, hier gemeinsam noch besser zu werden.

Neubiberg, im Dezember 2019.



Merith Niehuss

Präsidentin

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	6
Abbildungsverzeichnis	7
Tabellenverzeichnis.....	8
1. Einleitung	9
2. Rechtliche Grundlagen	9
3. Geltungsbereich und Veröffentlichung	10
4. Bestandsaufnahme - IST-Zustand	11
4.1. Situation von Frauen und Männern zum 30.06.2019	11
4.1.1. nach Besoldungs- und Entgeltgruppen.....	13
4.1.2. nach Laufbahngruppen	18
4.1.3. nach Berufsausbildungen	24
4.1.4. nach Beschäftigungsverhältnissen.....	25
4.1.5. nach Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen.....	27
4.2. Förderung der Beschäftigten vom 01.07.2017 bis 30.06.2019	30
4.2.1. Bewerbungen und Einstellungen.....	30
4.2.2. Bewerbungen auf Leitungsaufgaben und deren Übertragungen	33
4.2.3. Beförderungen und Höhergruppierungen.....	35
4.3. Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit.....	38
4.3.1. Teilzeitbeschäftigung und Arbeitszeitmodelle	38
4.3.2. Beurlaubung	44
4.3.3. Telearbeitsplätze.....	45
4.3.4. Beruflicher Aufstieg	48
4.3.5. Sonstige Rahmenbedingungen	51
5. Zielerreichung vierter Gleichstellungsplan 2016-2019.....	52
5.1. Bereich Gleichstellung von Frauen und Männern.....	52
5.2. Erfolge im Bereich Vereinbarkeit Familie und Berufstätigkeit	63
5.3. Motivation von Männern für Vereinbarkeitsangebote	68
6. Zielvorgaben fünfter Gleichstellungsplan 2020-2023.....	70
6.1. Zusammenarbeit mit der zivilen Gleichstellungsstelle	70
6.2. Abbau von Unterrepräsentanzen	71
6.3. Verbesserung der Vereinbarkeit Familie und Berufstätigkeit.....	75
6.4. Motivation von Männern für Vereinbarkeitsangebote	77

Abkürzungsverzeichnis

ang. Prof.	angestellte Professorin oder angestellter Professor
BAU	Bauingenieurwesen und Umweltwissenschaften
BGBI	Bundesgesetzblatt
BGleiG	Bundesgleichstellungsgesetz
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
BMVg	Bundesministerium der Verteidigung
BW	Betriebswirtschaft
CASC	Campus Advanced Studies Center
CISS	Center for Intelligence and Security Studies
CODE	Cyber Defense and Smart Data
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
EIT	Elektrotechnik und Informationstechnik
ETTI	Elektrotechnik und Technische Informatik
GleiStatV	Gleichstellungsstatistikverordnung
HAW	Hochschule für Angewandte Wissenschaften
HUM	Humanwissenschaften
INF	Informatik
LRT	Luft- und Raumfahrttechnik
MB	Maschinenbau
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik
SOWI	Staats- und Sozialwissenschaften
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
UniBw München	Universität der Bundeswehr München
WOW	Wirtschafts- und Organisationswissenschaften

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Beschäftigte (gesamt).....	11
Abbildung 2: Beschäftigte nach Art des Beschäftigungsverhältnisses	12
Abbildung 3: Beschäftigte nach Besoldungsgruppen	13
Abbildung 4: Beschäftigte nach Entgeltgruppen	15
Abbildung 5: Beschäftigte nach Laufbahnen	19
Abbildung 6: Professorenschaft nach technischen und nichttechnischen Fakultäten	20
Abbildung 7: Professorinnen und Professoren in den Fakultäten	21
Abbildung 8: Promotionen in den Fakultäten	23
Abbildung 9: Leitungsebenen für den zivilen Bereich UniBw München (30.06.2019)	27
Abbildung 10: Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	28
Abbildung 11: Führungskräfte nach Leitungsebenen	29
Abbildung 12: Bewerbungen und Ernennungen von Beamtinnen und Beamten.....	31
Abbildung 13: Einstellungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern	32
Abbildung 14: Bewerbungen und Ernennungen von Professorinnen und Professoren	33
Abbildung 15: Bewerbungen im Vergleich zur Übertragung von Leitungsfunktionen.....	34
Abbildung 16: Beförderungen und Höhergruppierungen der Beschäftigten (gesamt)	35
Abbildung 17: Beförderungen der Beamtinnen und Beamten nach Besoldungsgruppen.....	36
Abbildung 18: Höhergruppierungen nach Entgeltgruppen	37
Abbildung 19: Frauen und Männer in Teilzeitbeschäftigung	38
Abbildung 20: Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahnen	39
Abbildung 21: Teilzeitbeschäftigung nach Besoldungsgruppen.....	40
Abbildung 22: Teilzeitbeschäftigung nach Entgeltgruppen.....	41
Abbildung 23: Führungskräfte in Teilzeitbeschäftigung	42
Abbildung 24: Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit.....	43
Abbildung 25: Beurlaubungen nach Beschäftigungsverhältnis	45
Abbildung 26: Telearbeit in den Laufbahnen	46
Abbildung 27: Zeitanteil Telearbeit an individueller Arbeitszeit	47
Abbildung 28: Beförderungen und Höhergruppierungen in Voll- und Teilzeitbeschäftigung	48
Abbildung 29: Geförderte Frauen und Männer in Teil- und Vollzeit	49
Abbildung 30: Förderungen in Voll- und Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahnen	49

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Verteilung der Beamtinnen und Beamten in den Besoldungsgruppen	14
Tabelle 2: Verteilung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Entgeltgruppen.....	16
Tabelle 3: Zusammenfassung von Laufbahnen und Entgeltgruppen	18
Tabelle 4: Ausbildungsberufe an der UniBw München.....	25
Tabelle 5: Befristete Arbeitsverträge	26

1. Einleitung

Das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) verfolgt die Ziele, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen sowie geschlechterbedingte Benachteiligungen zu beseitigen bzw. gar nicht erst entstehen zu lassen. Frauen sollen gezielt gefördert werden, um strukturelle Benachteiligungen zu beheben. Daraus ergibt sich zusätzlich das Ziel, die Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für beide Geschlechter zu verbessern (vgl. § 1 BGleiG).

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

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

2. Rechtliche Grundlagen

Die Förderung sowie die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern gehört zu den ureigenen Aufgaben des Staates (vgl. Artikel 3 Grundgesetz). Das Bundesgleichstellungsgesetz vom 24. April 2015 (BGBl. I S. 642, 643) trägt diesem Auftrag umfassend Rechnung. Es gilt gemäß § 3 Nummer 5 b BGleiG für Behörden und Verwaltungsstellen der unmittelbaren Bundesverwaltung einschließlich solcher im Bereich der Streitkräfte. Dazu gehört die UniBw München.

Grundlage für den fünften Gleichstellungsplan ist § 12 BGleiG, wonach jede Dienststelle für ihren Zuständigkeitsbereich einen solchen zu erstellen hat. Der Zentralerlass B-1441/1 in der aktuellen Fassung regelt die Umsetzung des BGleiG. Die verwendeten Daten wurden nach § 38 BGleiG in Verbindung mit der Gleichstellungsstatistikverordnung (GleiStatV) erhoben. Dabei bildet die Datenerfassung mithilfe der Erhebungsformulare der Anlage 1 zu § 6 Absatz 1 GleiStatV den Ausgangspunkt für die Datenanalyse. Der Schutz personenbezogener Daten nach dem Bundesdatenschutzgesetz wurde dabei gewährleistet.

3. Geltungsbereich und Veröffentlichung

Der vorliegende fünfte Gleichstellungsplan gilt vom 1. Januar 2020 bis zum 31. Dezember 2023. Er löst den vierten Gleichstellungsplan zum 1. Januar 2020 ab. Die Bestandsaufnahme wurde zum Stichtag 30. Juni 2019 durchgeführt (Zeitpunktanalyse). Die Zeitraumanalyse umfasst die Daten vom 1. Juli 2017 bis 30. Juni 2019.

Dieser Gleichstellungsplan bezieht sich auf die zivilen Beschäftigten der UniBw München. Das militärische Personal (Studierendenbereich) erstellt einen eigenen, den militärischen, Gleichstellungsplan. Die zivilen Beschäftigten sind in vielfältiger Verwendung tätig und weisen unterschiedliche Qualifikationen auf. Zu erwähnen ist hierbei der Personenkreis, der dem wissenschaftlichen Bereich und dem wissenschaftsunterstützenden Bereich zuzuordnen ist. Dieser Personenkreis definiert sich durch folgendes Personal:

- o Beamtinnen und Beamte einschließlich Professorinnen und Professoren,
- o außertariflich beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- o Tarifbeschäftigte,
- o Auszubildende.

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

Ebenso sind in den statistischen Erhebungen das gesamte Drittmittelpersonal, wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte und weitere aus dem Aushilfstitel finanzierte Beschäftigte nicht enthalten, da für diese Personen keine Dienstposten bzw. Haushaltsstellen vorgesehen sind. Dieser Personenkreis umfasste zum Stichtag 179 Frauen und 299 Männer.

Der fünfte Gleichstellungsplan wird auf der Homepage der UniBw München im hochschulöffentlichen Bereich veröffentlicht, die Bekanntgabe erfolgt in elektronischer Form (E-Mail) an alle zivilen Beschäftigten. Gemäß § 14 BGleG erhalten Beschäftigte mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben eine Druckausgabe. Der Gleichstellungsplan wird nach seiner Inkraftsetzung dem zuständigen Referat P II 6 im BMVg zeitnah vorgelegt.

Der Personalrat der UniBw München hat dem Gleichstellungsplan zugestimmt.

4. Bestandsaufnahme - IST-Zustand

Die Datenanalyse zum 30. Juni 2019 (Stichtag) und vom 1. Juli 2017 bis 30. Juni 2019 (Zeitraum) nimmt jeweils Bezug auf die einzelnen Bereiche nach § 3 Nummer 2 BGlG:

- Besoldungs- und Entgeltgruppen
- Laufbahnen
- Berufsausbildungen
- Ebenen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben

sowie auf die Form des Beschäftigungsverhältnisses.

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

4.1. Situation von Frauen und Männern zum 30.06.2019

Zum Stichtag des 30. Juni 2019 waren 942 Personen als Beschäftigte (vgl. relevanter Personenkreis Kapitel 3) an der UniBw München tätig, davon 377 Frauen und 565 Männer.

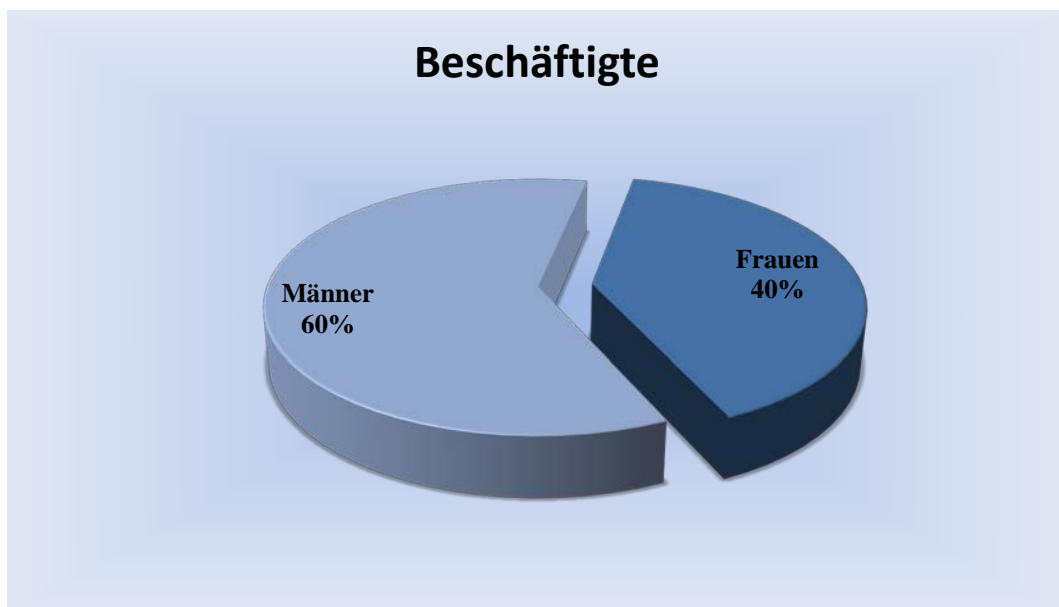


Abbildung 1: Beschäftigte (gesamt)

Abbildung 1 verdeutlicht die Unterrepräsentanz von Frauen. Der Frauenanteil betrug mit 40 Prozent nach wie vor etwas mehr als ein Drittel aller Beschäftigten, konnte jedoch gegenüber dem zurückliegenden Berichtszeitraum um zwei Prozent erhöht werden.

Aufgeschlüsselt nach der Art des Beschäftigungsverhältnisses (vgl. Abbildung 2) ergibt sich folgendes Bild:

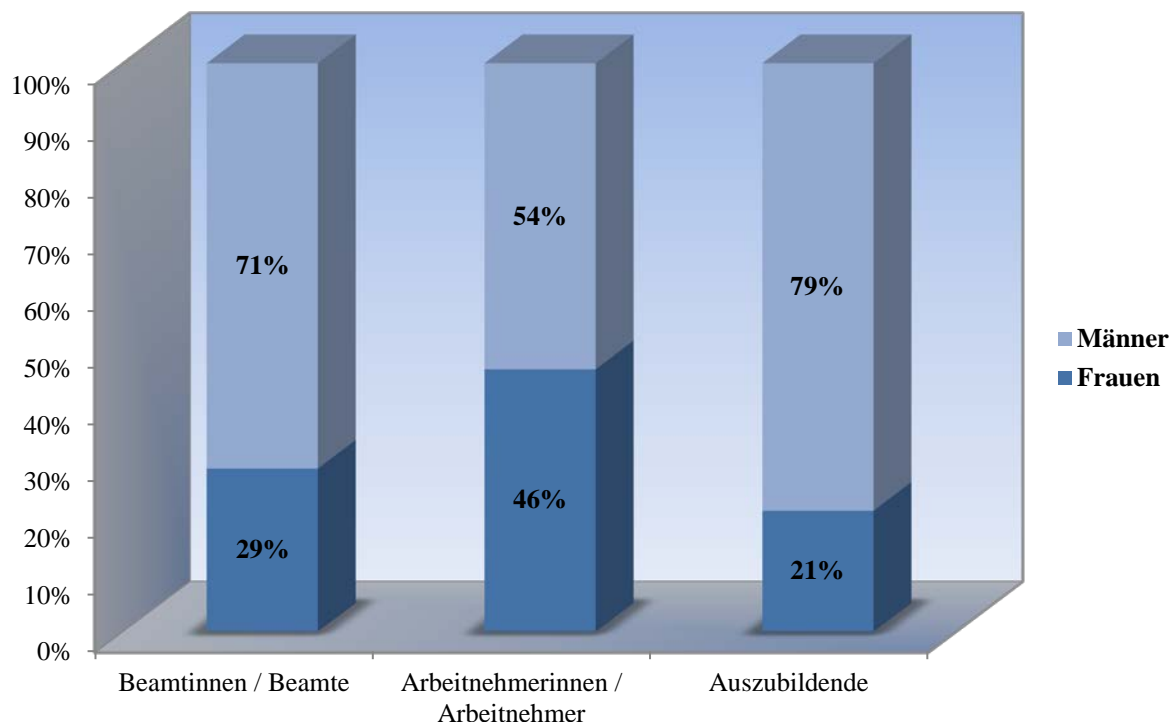


Abbildung 2: Beschäftigte nach Art des Beschäftigungsverhältnisses

Der Personenkreis der Beamtinnen und Beamten wies mit 29 Prozent eine stärkere Unterrepräsentanz von Frauen auf als der Bereich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit 46 Prozent Frauen. Der Anteil der Frauen erhöhte sich gegenüber 2015 jedoch um drei bzw. vier Prozent. Dagegen konnte im Bereich der Ausbildung das im letzten Berichtszeitraum zu verzeichnende ausgewogene Geschlechterverhältnis nicht aufrechterhalten werden: drei Frauen und elf Männer befanden sich im Berichtszeitraum in einem Ausbildungsverhältnis. Die Unterrepräsentanz weiblicher Auszubildender wird zum Teil auf den Abschluss von Verträgen in MINT- und technischen Bereichen in Zentralen Einheiten zurückgeführt. Andererseits sind Randbedingungen zu berücksichtigen: Bewerbungen auf Ausbildungsplätze umfassen mit drei Jahren im Vergleich zu den beiden anderen Gruppen sehr kurze Beschäftigungsdauern. So ergibt sich bereits nach dem Stichtag ein anderes Bild zugunsten der Frauen. Die UniBw München schließt zudem Ausbildungsverträge derzeit nur für Tarifbeschäftigte ab (die klassische Beamtenausbildung findet an anderen Einrichtungen der Bundeswehr statt), sodass eine geringfügige Veränderung in der Anzahl bei Frauen größere Auswirkungen zeigt. Die UniBw München hat grundsätzlich beschlossen, die Möglichkeit der Meisterausbildung zu schaffen, um mit Einführung

einer weiteren Karrierestufe die Attraktivität der Ausbildungen an der UniBw München zu erhöhen. Erfreulicherweise konnte im Berichtszeitraum ein Mann seine Meisterausbildung abschließen, eine Frau absolviert derzeit die Ausbildung an einer technischen Fakultät. Kombiniert mit einer gezielten Ansprache von Bewerberinnen und Bewerbern erhofft sich die UniBw München hierdurch Synergieeffekte für das Geschlechterverhältnis in den jeweils unterrepräsentierten Bereichen.

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

4.1.1. nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Die nachfolgende Abbildung 3 stellt die Verteilung der Beamtinnen und Beamten auf die an der UniBw München vorhandenen Besoldungsgruppen dar.¹

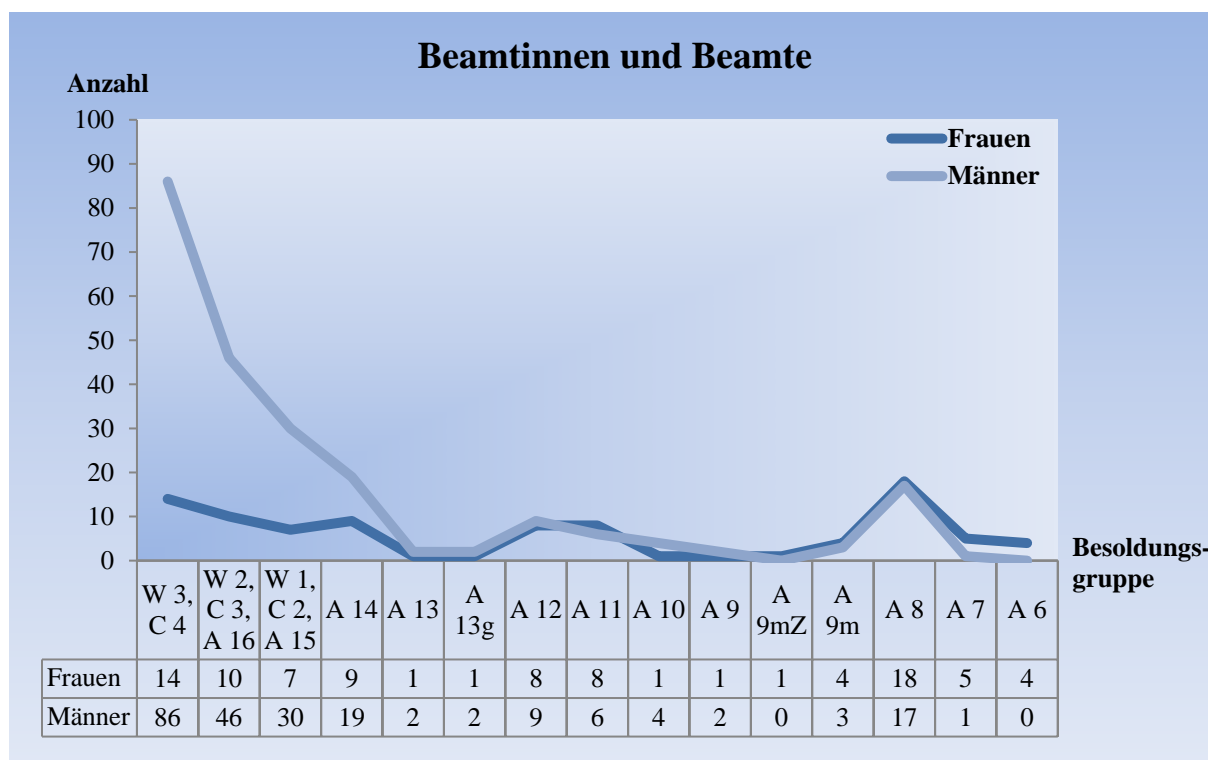


Abbildung 3: Beschäftigte nach Besoldungsgruppen

¹ Die im vierten Gleichstellungsplan angewandte Systematik wurde auch im vorliegenden Gleichstellungsplan beibehalten. Juniorprofessuren und noch vorhandene Besoldungsgruppen C wurden daher entsprechend der gesetzlichen Grundlage zur W-Besoldung und auf Basis zugrundeliegenden Datenerhebungsformulare gruppiert bzw. zugeordnet.

Nach wie vor ist der höchste Unterschied zwischen Frauen und Männern in den Besoldungsgruppen ab A 14 zu verzeichnen. Gegenüber dem letzten Berichtszeitraum haben sich hier die absoluten Differenzen jedoch verringert. Eine Ausnahme bildet die Besoldungsgruppe W 3, C 4, in der die Differenz zwischen Männern und Frauen um neun Personen auf 72 anstieg. Im Vergleich zum vierten Gleichstellungsplan erhöhte sich der prozentuale Frauenanteil – wenn auch nur geringfügig – um ein Prozent auf 14 Prozent (siehe unten). In den beiden darunterliegenden Besoldungsgruppen verringerte sich die absolute Differenz zwischen Frauen und Männern. Am deutlichsten sank sie in der Besoldungsgruppe A 16, C 3, W 2 (von 44 auf nunmehr 36). Auch der prozentuale Frauenanteil stieg in diesen beiden Gruppen, wie die nachfolgende Tabelle 1 verdeutlicht.²

Tabelle 1: Verteilung der Beamtinnen und Beamten in den Besoldungsgruppen

Beamtinnen / Beamte (Besoldungsgruppen)	Frauen (in Prozent)	Männer (in Prozent)	Differenz (absolut)
W 3, C 4	14	86	72
W 2, C 3, A 16	18	82	36
W 1, C 2, A 15	19	81	23
A 14	32	68	10
A 13	33	67	1
A 13g	33	67	1
A 12	47	53	1
A 11	57	43	2
A 10	20	80	3
A 9	33	67	1
A 9mZ	100	0	1
A 9m	57	43	1
A 8	51	49	1
A 7	83	17	4
A 6	100	0	4

² Die Tabelle zeigt die prozentuale Verteilung von Frauen und Männern in der jeweiligen Besoldungsgruppe, ergänzt um die absolute Differenz der Dienstpostenbesetzung für die relative Beurteilung einer möglichen Unterrepräsentanz. Eine Ampelsymbolik kennzeichnet die Intensität der Unterrepräsentanz, d.h. im Idealfall bedeutet grün in beiden Spalten (Frauen und Männer) eine Ausgewogenheit gemäß § 3 Nummer 10 BGleGG. Unterscheiden sich die Farben der Spalten, dann stellt der Farbverlauf in der jeweiligen Spalte von grün (Anteil von 50 Prozent und mehr) über gelb (Anteil unter 30 Prozent) zu rot (Anteil unter zehn Prozent) eine zunehmende Unterrepräsentanz dar.

Die Besoldungsgruppe ab A 14 weist nach wie vor eine hohe Dominanz der Männer auf. Dennoch konnte der prozentuale Anteil der Frauen im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum in den Besoldungsgruppen W2, C3, A16 und W1, C2, A15 auf 19 bzw. 18 Prozent erhöht werden, dies entspricht jeweils einer Steigerung um sieben Prozentpunkte. Eine weitere, positive Entwicklung ist in den nachfolgenden Besoldungsgruppen zu verzeichnen. So konnte das bislang ausgewogene Geschlechterverhältnis in A 13g und A 12 auf die Besoldungsgruppe A 13 und A 8 ausgedehnt werden.³ Demgegenüber hat sich die Unterrepräsentanz der Männer in den unteren Besoldungsgruppen ab A 11 bis A 6, insb. A6 und A7 weiter verstärkt, wobei die Differenzen zwischen Frauen und Männern mit absoluten Werten zwischen 1 und 4 deutlich niedriger sind als in den Besoldungsgruppen ab A 15, C 2, W 1. In der Besoldungsgruppe A 10 hat sich das Geschlechterverhältnis zu Lasten der Frauen umgekehrt. Zu berücksichtigen ist hier, dass die bereits niedrige Anzahl der Beschäftigten um weitere zwei Personen auf fünf gesunken ist und Dienstposten der Besoldungsgruppen A 9 bis A 11 grundsätzlich gebündelt werden. Die nachfolgende Abbildung 4 bildet das Geschlechterverhältnis im Bereich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab.⁴

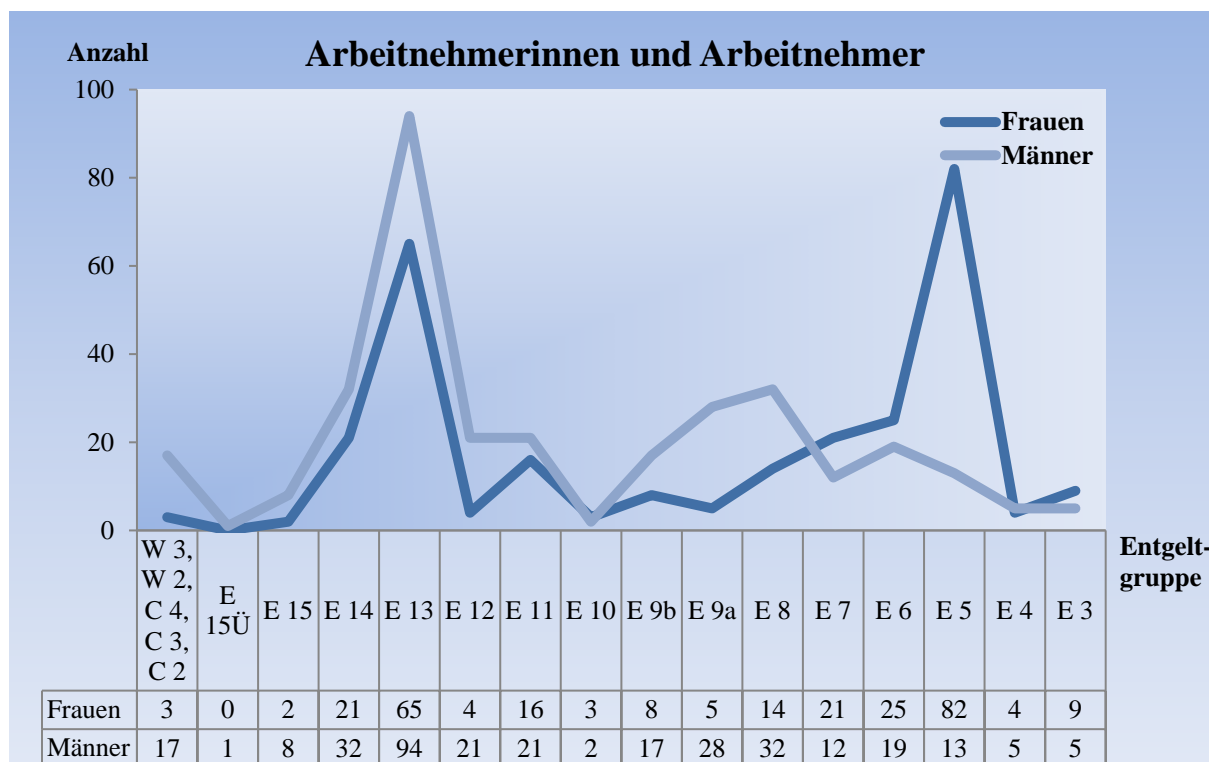


Abbildung 4: Beschäftigte nach Entgeltgruppen

³ Gemäß Legaldefinition nach § 3 Nummer 10 BGlG in Verbindung mit der jeweils absoluten Differenz.

⁴ Hierbei wurden für eine bessere Vergleichbarkeit angestellte Professorinnen und Professoren mit C 2, C 3, C 4 und W 2, W 3 zu einer Gruppe zusammengefasst, Auszubildende sind nicht erfasst.

Bei den angestellten Beschäftigten zeigt sich ähnlich zum Beamtenbereich eine Dominanz männlicher Beschäftigter in den höher vergüteten Bereichen, jedoch nicht in den obersten drei Vergütungsgruppen, sondern bei E 14 und E 13. Die absoluten Differenzen sanken gegenüber dem letzten Berichtszeitraum. So sind in E 14 elf Männer mehr als Frauen beschäftigt. In E 13 verringerte sich die Differenz zwischen Männern und Frauen (von 55 auf 29 Beschäftigte), ebenso in den Entgeltgruppen E 9a und E 8: Hier sank die die bislang höchste Differenz bei E 9a von 34 auf 23 (der Frauenanteil hat sich mit 15 Prozent nahezu verdoppelt), in E 8 von 27 auf 18. Demgegenüber zeigt die Abbildung, dass in den untersten Entgeltgruppen E 7 und niedriger mehr Frauen als Männer beschäftigt sind.

Die nachfolgende Tabelle 2 zeigt die prozentuale Verteilung von Frauen und Männern in allen Entgeltgruppen.⁵

Tabelle 2: Verteilung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Entgeltgruppen

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer (Entgeltgruppen)	Frauen in Prozent	Männer in Prozent	Differenz (absolut)
W 3, W 2, C 4, C 3, C 2	15	85	14
E 15Ü	0	100	1
E 15	20	80	6
E 14	40	60	11
E 13	41	59	29
E 12	16	84	17
E 11	43	57	5
E 10	60	40	1
E 9b	32	68	9
E 9a	15	85	23
E 8	30	70	18
E 7	64	36	9
E 6	57	43	6
E 5	86	14	69
E 4	44	56	1
E 3	64	36	4

⁵ Die Tabelle zeigt die prozentuale Verteilung von Frauen und Männern in allen Entgeltgruppen, ergänzt um die absolute Differenz der Stellenbesetzung für die relative Beurteilung einer möglichen Unterrepräsentanz. Die Ampelsymbolik, wie sie in Tabelle 1 verwendet wurde, verdeutlicht die Intensität der Unterrepräsentanz.

Im Vergleich zum zurückliegenden Berichtszeitraum sank der prozentuale Frauenanteil in der höchsten Entgeltgruppe um ein Drittel auf 15 Prozent. In dieser sind angestellte Professorinnen und Professoren sowie Professurvertreterinnen und Professurvertreter erfasst. Demgegenüber konnte der Anteil der Frauen in den nachfolgenden Entgeltgruppen E 11 bis E 15 um fünf bis elf Prozent erhöht werden. So ist es in den Entgeltgruppen E 11, E 13 und E 14 gelungen, die Anteile der Frauen von ca. 30 Prozent auf 40 Prozent und mehr zu erhöhen, wobei in der Gruppe E 13 der höchste Anstieg an Arbeitnehmerinnen zu verzeichnen ist. Die vormals höchste absolute Differenz von 55 konnte um nahezu die Hälfte zugunsten der Frauen verringert werden. Lediglich in E 12 blieb der Prozentanteil unverändert bei 16 Prozent. Die Unterrepräsentanz männlicher Angestellter ist nach wie vor in den unteren Gehaltsklassen zu verzeichnen. Zwar stieg der Männeranteil in E 7 von 19 Prozent auf 36 Prozent und konnte die Differenz in E 5 um sechs Personen verringert werden. Der prozentuale Anteil der Männer in dieser Gehaltsklasse stieg jedoch weiter an (um drei Prozent auf 14 Prozent).

Im Vergleich zwischen Beamtinnen und Beamten und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern dominieren Männer nach wie vor in höheren Segmenten, während sie in niedrigeren Gruppierungen deutlich unterrepräsentiert sind. Der Wendepunkt befand sich bei den Arbeitnehmerinnen unverändert in niedrigeren Segmenten (ab E 8 aufwärts) als bei den Beamtinnen (A 13). Bei den Beamtinnen stieg die durchschnittliche Unterrepräsentanz unter Anwendung der Legaldefinition⁶ um sechs Prozent auf 20 Prozent. Arbeitnehmerinnen sind nahezu unverändert mit 28 Prozent unterrepräsentiert. Die durchschnittliche Unterrepräsentanz von Männern im Beamtenbereich konnte auf 14 Prozent halbiert werden, während im Arbeitnehmerbereich die Anzahl der Arbeitnehmer um vier Prozent auf 32 Prozent stieg.

Ein genauere Blick in die spezifischen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen zeigt jedoch, dass sich die jeweiligen Anteile positiv entwickelt haben. So liegt der Wendepunkt in den höheren Besoldungsgruppen nunmehr erst bei A 15 aufwärts (bisher A 13), die starke Unterrepräsentanz von Männern beschränkt sich auf die beiden niedrigsten Besoldungsgruppen (bisher vier). Im Arbeitnehmerbereich konnten die Anteile der Frauen in den bisher stark unterrepräsentierten Entgeltgruppen (z.B. E 8, E 9 a, E 13 – E 15) erhöht werden.

Insgesamt bleibt die längerfristige Entwicklung zu beobachten, d.h. inwieweit es gelingt, Frauenanteile in den einzelnen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen weiter zu erhöhen oder ob die

⁶ In die Berechnung wurden alle Werte der jeweiligen Gruppe kleiner als 50 Prozent und mit einer absoluten Differenz größer als eins einbezogen.

positiven Veränderungen auf die veränderten Rahmenbedingungen (insbesondere Aufstockung in einzelnen Forschungsbereichen)⁷, auf Nachwirkungen der Tarifveränderungen in niedrigeren Gehaltsklassen oder der geringen Anzahl der Personen in den jeweiligen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen zurückzuführen sind.

4.1.2. nach Laufbahngruppen

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

Tabelle 3: Zusammenfassung von Laufbahnen und Entgeltgruppen

Laufbahn / Entgeltgruppe	Frauen	Männer	Gesamt
höherer Dienst			
A 13 – B 3, E 13 - ang. Prof.	132	335	467
gehobener Dienst			
A 9 - A 13g, E 9b - E 12	50	84	134
mittlerer Dienst			
A 6 - A 9m, E 5 - E 9a	179	125	304
einfacher Dienst⁹			
E 3 - E 4	13	10	23

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

⁷ Siehe hierzu die Ausführungen in Kap. 4.1.2.

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

⁹ Beamtinnen und Beamte des einfachen Dienstes sind an der UniBw München nicht vertreten.

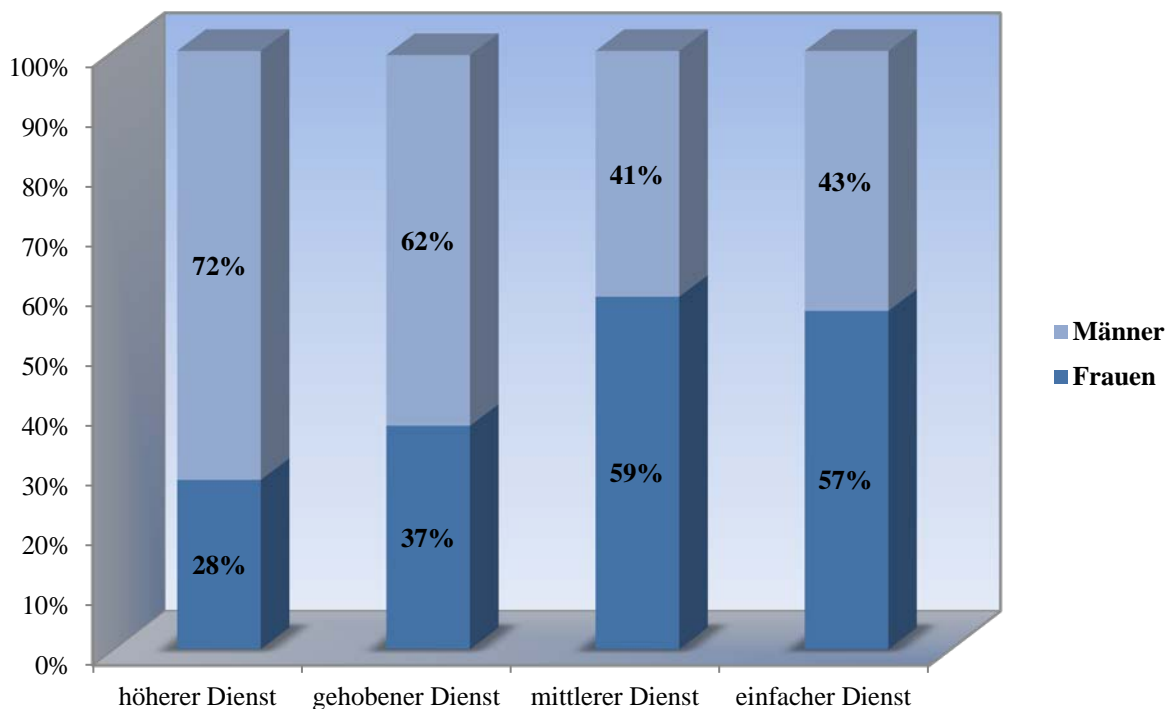


Abbildung 5: Beschäftigte nach Laufbahnen

Beamtinnen und Arbeitnehmerinnen waren demnach in der Zuordnung zur Gruppe des höheren Dienstes mit 28 Prozent deutlich unterrepräsentiert. Auch in der Gruppe des gehobenen Dienstes betrug der Anteil der Frauen nur 37 Prozent. In der Zuordnung zum mittleren Dienst waren die Männer mit 41 Prozent noch unterrepräsentiert. Im einfachen Dienst hat sich die Unterrepräsentanz gegenüber dem letzten Berichtszeitraum umgekehrt. Waren bislang die Frauen mit 41 Prozent unterrepräsentiert, weisen sie nun einen Anteil von 57 Prozent auf. Ein Ausgleich oder eine Umkehrung des Geschlechterverhältnisses würde angesichts von 13 Frauen und zehn Männern bei nur zwei oder drei Einstellungen erfolgen.

Damit bestätigt sich in diesem Abschnitt das Ergebnis aus Kapitel 4.1.1., wonach Frauen in höheren Gehaltsklassen unterrepräsentiert waren, selbst wenn eine Zusammenfassung nach den Laufbahngruppen des Bundesbeamtenrechts vorgenommen wird.

Die weitergehende Analyse anhand einer Unterteilung in technische und nichttechnische Bereiche beschränkt sich wie im letzten Berichtszeitraum auf die den verbeamteten Werdegang, da das System der Eingruppierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine solche Gliederung nicht zulässt.¹⁰

¹⁰ In jeder Entgeltgruppe sind sowohl technische als auch nichttechnische Berufe enthalten.

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

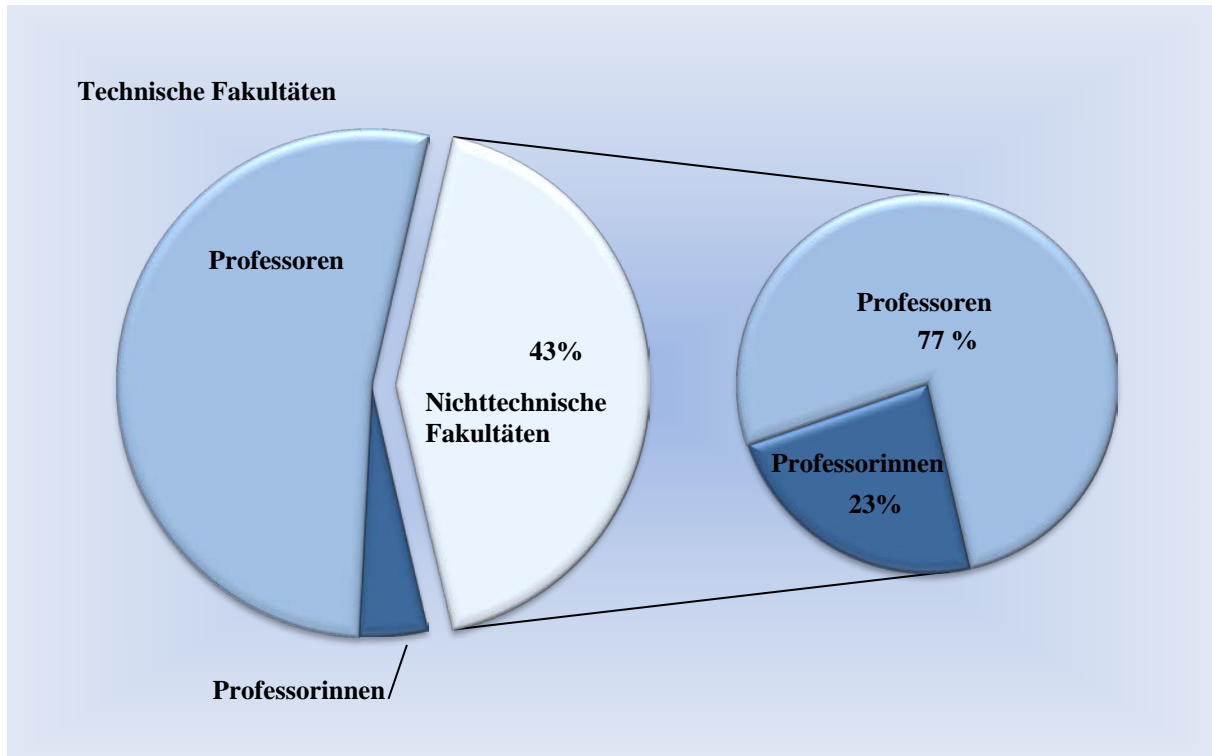


Abbildung 6: Professorenschaft nach technischen und nichttechnischen Fakultäten

Zum Stichtag des 30. Juni 2019 waren 180 Professuren (inklusive Professurvertreterinnen und -vertreter) besetzt. Dies sind 14 Professuren mehr als zum Stichtag im Jahr 2015. Mit 103 besetzten Professuren in den technischen, d.h. MINT-Fakultäten gegenüber 77 in den nichttechnischen bzw. gesellschaftswissenschaftlichen Fakultäten haben MINT-Professuren an der UniBw München mit 57 Prozent den größeren Anteil, wenn auch zwei Prozent weniger als im Jahr 2015. Innerhalb dieser MINT-Fakultäten lag der Frauenanteil bei acht Prozent (acht Professorinnen und 95 Professoren). Aber auch im gesellschaftswissenschaftlichen Bereich waren die Frauen mit 23 Prozent (18 Professorinnen und Professurvertreterinnen) gegenüber den 77 Prozent Männern (59 Professoren und Professurvertreter) noch deutlich unterrepräsentiert. Allerdings konnte der prozentuale Anteil der Frauen um ein Prozent (Gesellschaftswissenschaften) bzw. zwei Prozent (MINT-Fakultäten) gesteigert werden. Abbildung 7 weist den jeweiligen Frauenanteil unter den Professuren in den Fakultäten aus. Daraus ist besonders deutlich erkennbar, dass in den nichttechnischen Bereichen mehr Professorinnen tätig waren als in den technischen. Insgesamt betrug die Frauenquote innerhalb der Professorenschaft 14 Prozent, was einer Steigerung von einem Prozent gegenüber 2015 entspricht. Dass der Frauenanteil noch

unterhalb der angestrebten Fünf-Prozent-Erhöhung blieb, könnte auf den Aufbau des Forschungsinstituts CODE mit Informatikprofessuren zurückzuführen sein ebenso wie auf den Aufbau des humanwissenschaftlichen Bereichs, in dem Professuren zunächst von Männern vertreten wurden. Zudem stellen die Berufungen von Professorinnen aktuell in mehrfacher Hinsicht Herausforderungen für die UniBw München dar: Zum einen sind alle Hochschulen bestrebt, den Frauenanteil zu erhöhen. Bewerberinnen auf Professuren erhalten daher oftmals mehrere Rufe gleichzeitig. Zum anderen haben sich die bayerischen Universitäten politisch darauf verständigt, dass Berufungen von Frauen nicht zu Qualitätseinbußen zu Gunsten der Erhöhung des Frauenanteils führen dürfen.

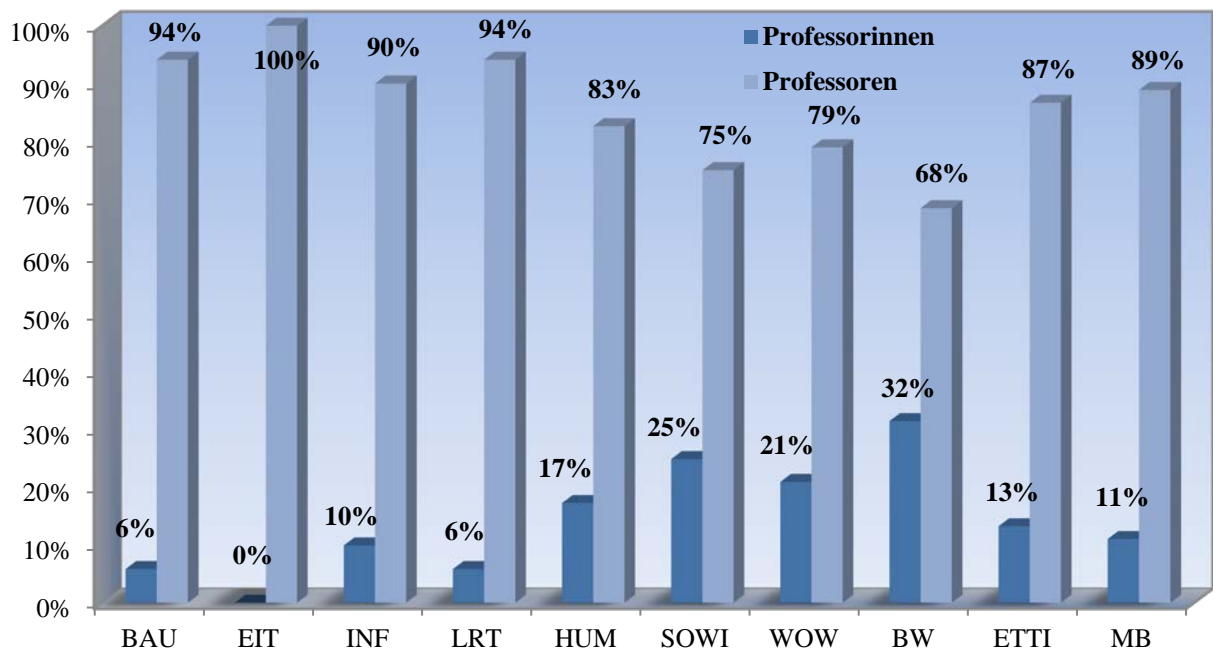


Abbildung 7: Professorinnen und Professoren in den Fakultäten

Gegenüber dem vierten Gleichstellungsplan ist eine Erhöhung des Frauenanteils sowohl in technischen als auch in nichttechnischen Fakultäten festzustellen: Insbesondere konnten Frauen für den MINT-Bereich gewonnen werden, so dass sich der Frauenanteil in den einzelnen Fakultäten auf sechs (BAU, ETTI) bzw. drei Prozent (MB) erhöht hat. Eine Verringerung des Anteils der weiblichen Professuren um durchschnittlich zwei Prozent ist in den Fakultäten für INF, in HUM sowie in der Fakultät für SOWI zu verzeichnen. An einer Fakultät konnte keine Professorin gewonnen werden. Dies ist vermutlich auch auf die geringe Anzahl der Verfahren und ggf. Ausschreibung von Professuren in sehr spezifischen Bereichen zurückzuführen.

Nach den Bestimmungen des BGleiG lag folglich ein Ungleichgewicht zwischen Professorinnen und Professoren vor. Jedoch empfehlen der Wissenschaftsrat und die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) für eine sinnvolle Gleichstellungspolitik in der Wissenschaft die Anwendung des sogenannten Kaskadenmodells¹¹. Das Kaskadenmodell wurde eigens für die Wissenschaft entwickelt und folgt der Logik, dass in einem Studienfach mit einem geringen Anteil an Studentinnen nicht davon ausgegangen werden kann, dass auf der folgenden Karrierestufe (Promotion) Geschlechterparität erreicht wird. Es soll als Berechnungsgrundlage für die Zielvorgabe für ein angemessenes Verhältnis zwischen Professorinnen und Professoren in den unterschiedlichen Fachdisziplinen an den Universitäten dienen. Dabei wird der absolute Anteil von Frauen auf einer Karrierestufe in Relation zum Frauenanteil auf der jeweils vorherigen Karrierestufe gesetzt. Auf dieser Grundlage ergibt sich schließlich eine auf dem Frauenanteil der vorhergehenden Qualifizierungsstufe basierende Quote, die dann zur Errechnung eines fächerspezifischen Gleichstellungsziels für Neuberufungen führt. Der Anteil an Professorinnen bestimmt sich demnach aus dem Frauenanteil unter allen Promotionen, dieser wiederum aus der Anzahl an Studentinnen im jeweiligen Studienfach. Es gilt daher, die einzelnen Qualifizierungsabschnitte fachspezifisch zu analysieren, um daraus die Bereiche zu identifizieren, in denen der Frauenanteil von einer Qualifizierungsstufe zur nächsten besonders stark abfällt. Abbildung 8 gibt einen Überblick über die Frauenquote bei den Promotionen in den einzelnen Fakultäten. Während die Zahlenwerte für die Professuren zum Stichtag des 30.06.2019 erhoben werden konnten, unterliegen die Werte über die Promotionen einer Zeitraumanalyse über die Jahre 2017 bis 2019, da die Stichtagsbetrachtung für diese Analyse ungeeignet erscheint. Zudem sind Promotionen lediglich in den universitären Fakultäten möglich, die Fakultäten der Hochschule für Angewandte Wissenschaften fallen daher aus dieser Betrachtung heraus.¹²

¹¹ Vgl. Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG – Erste Selbstverpflichtung 2008, online im Internet am 07.11.2017: http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/gleichstellungsstandards/index.html.

¹² Zwar besteht die Möglichkeit der kooperativen Promotionen im HAW-Bereich, im Berichtszeitraum lagen allerdings noch keine abgeschlossenen Promotionen dieser Art vor.

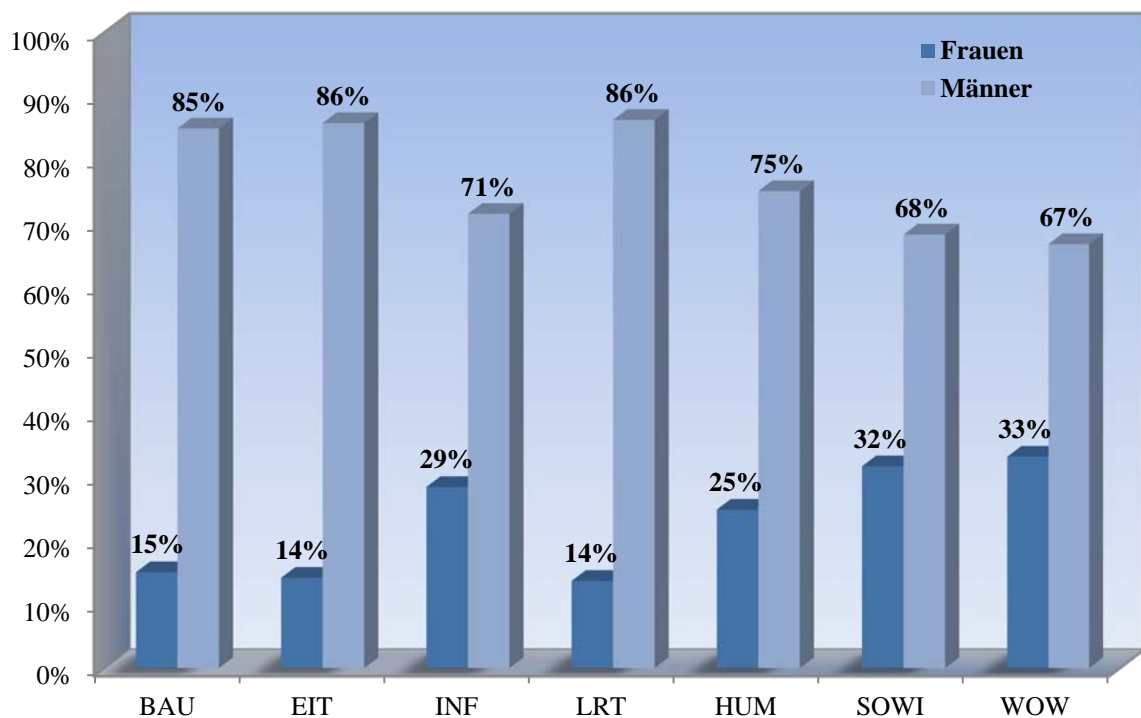


Abbildung 8: Promotionen in den Fakultäten

Ein Blick auf diese Karrierestufe zeigt, dass auch hier der Frauenanteil in den nichttechnischen Fakultäten deutlich höher war als in den technischen. Jedoch ist es in neun von zehn Fakultäten gelungen, den Anteil der Frauen zu erhöhen: So stieg die absolute Zahl der Promotionen von Frauen insgesamt von 31 auf 40 (bei sinkender Gesamtsumme von 197 gegenüber 217 Promotionen). Die höchsten Steigerungen des prozentualen Frauenanteils sind an der Fakultät für EIT (Verdoppelung) bis hin zur Informatik (Erhöhung von fünf Prozent auf 29 Prozent) zu verzeichnen, WOW weist ein Plus von zehn Prozent auf, in BAU haben nun auch Frauen Promotionen abgeschlossen (der Anteil liegt bei 15 Prozent). Ebenso gelang es in den Fakultäten für LRT und SOWI, wenn auch in geringem Umfang, den Frauenanteil um je drei Prozent zu erhöhen. Lediglich in einer Fakultät sank der Anteil um acht auf 25 Prozent.

Nun müssten die Daten über die Promotionen denen über die Professuren gegenübergestellt werden. Bei der Anwendung des Kaskadenmodells sind jedoch die Besonderheiten dieser Bundeswehr-Universität zu beachten: Zum einen werden die Studierenden grundsätzlich durch das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr für ein Studium als Baustein der Offizierslaufbahn gewonnen. Damit ist – anders als bei zivilen Universitäten – kein freier Zugang zu einem Studium an der UniBw München möglich, sondern hängt von der Berufswahl und Verpflichtung als Soldatin bzw. Soldat ab. Der Frauenanteil unter den Studierenden ist demnach von Anfang an geringer als an zivilen Hochschulen. Erfreulicherweise konnte er zum Stichtag dieser Datenerhebung bei 2.899 Studierenden von fünf auf 16 Prozent erhöht werden.

Aus diesem vorgegebenen Werdegang für Offiziere ergibt sich zum anderen ein geplanter Abgang von der UniBw München nach dem Studium. Lediglich ein geringer Teil der Absolventinnen und Absolventen bekommt unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit, weiterhin im wissenschaftlichen Bereich als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter tätig zu sein und zu promovieren. Somit kann die UniBw München keinen eigenen wissenschaftlichen Nachwuchs generieren und ist auf externe Doktorandinnen und Doktoranden angewiesen.

Bei der Werbung um dieses wissenschaftliche Personal spielt letztendlich die Marke „Bundeswehr“ eine wesentliche Rolle. Sehr häufig vermuten Menschen ohne persönlichen Bezug zur Bundeswehr hinter der UniBw München eine Art Militärakademie mit ausschließlich militärischer Forschung. Der zivile Bereich ist meistens unklar.

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

4.1.3. nach Berufsausbildungen

Wie eingangs erwähnt, findet eine Berufsausbildung an der UniBw München nur für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer statt. Tabelle 4 zeigt die Verteilung der Auszubildenden mit den dazugehörigen Berufsbezeichnungen und den jeweiligen Bereichen bzw. Fakultäten zum Stichtag 30. Juni 2019. Die Ausbildungen der überwiegend 17- bis 20-Jährigen fanden in Vollzeit statt und dauern teilweise noch an. Ein Auszubildender absolviert die Ausbildung aufgrund seiner Behinderung in Teilzeit.

Von den mittlerweile drei zeitgerecht und erfolgreich beendeten Ausbildungsverhältnissen wurden zwei Personen bereits unbefristet übernommen gemäß § 16a Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes. Die befristete Übernahme der Auszubildenden stellt an der UniBw München die Regel dar, nachdem bedarfsgerecht ausgebildet wird. Eine Besonderheit liegt in der Art der Ausbildungsstätte: In der Bundeswehr findet eine Ausbildung für zivile Berufe, die in Tabelle 4 aufgelistet sind, normalerweise in einer Ausbildungswerkstatt statt, jedoch stellt die UniBw München hier für die technischen Berufe hauptsächlich Labore zur Verfügung. Anstelle von Ausbildungspersonal leisten Beschäftigte mit einem speziellen Ausbildungsschein diese zusätzliche Arbeit. Dies wiederum erhöht in der Regel die Qualität der

Ausbildung, da nahezu eine Eins-zu-Eins-Betreuung gewährleistet wird. Darin könnte möglicherweise die Attraktivität einer Ausbildung an der UniBw München für junge Frauen auch in technischen Berufen begründet sein.

Tabelle 4: Ausbildungsberufe an der UniBw München

Beruf	Bereich / Fakultät	Frauen	Männer
Fachinformatiker/in	Rechenzentrum	0	3
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste	Bibliothek	1	1
Baustoffprüfer/in	Fakultät für Bauingenieurwesen und Umweltwissenschaften	1	3
Elektroniker/in	Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik	0	3
Industriemechaniker/in	Fakultät für Luft- und Raumfahrttechnik	1	0
Elektroniker/in	Fakultät für Elektrotechnik und Technische Informatik	0	1
	Insgesamt	3	11

Im vorliegenden Berichtszeitraum konnte das bislang ausgewogene Verhältnis von weiblichen und männlichen Auszubildenden nicht beibehalten werden. Die Anzahl der Frauen halbierte sich von sechs auf drei, während sich vier Männer mehr im Ausbildungsverhältnis befanden. Wie bereits in Kap. 4.1.1 dargelegt, zeigen sich die Unterrepräsentanzen der Frauen vornehmlich in den technischen Bereichen, und das Bild ist durch Stichtagserhebungen und generell geringe Anzahl an Ausbildungsverhältnissen beeinflusst.

4.1.4. nach Beschäftigungsverhältnissen

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

Tabelle 5: Befristete Arbeitsverträge

Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmer	Frauen	Männer
gesamt	282	327
davon befristet	83	151
befristet in Prozent	29%	46%

Nach wie vor war nahezu die Hälfte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt. Wie Tabelle 5 zeigt, liegt der Anteil der Männer bei 46 Prozent, während nur 29 Prozent Frauen befristet arbeiteten. Im Vergleich zum Stichtag 30.06.2015 sank der prozentuale Anteil bei den Frauen um zehn Prozent, während sich die Quote der Männer nur um zwei Prozent verringert hat. Die auffällig hohe Quote an Befristungen bei den Männern beruht auf verstärkt ausgeschriebene und besetzte Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den technischen Bereichen. Diese Arbeitsverträge dienen der Qualifizierung und wurden gemäß den besonderen Bestimmungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes befristet. Des Weiteren wurden im Zuge des Personalaufwuchses an der UniBw München Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zunächst befristet eingestellt, die erst später nach Einrichtung entsprechender Dienstposten entfristet werden konnten. Zudem wird die anhaltend hohe Anzahl an Männern auf die Aufstockung mit Professurvertretern in zwei gesellschaftlichen Bereichen zurückgeführt, deren Vertrag befristet ist. Von den 16 vertretenen Professuren sind 14 mit Männern besetzt. Es wird erwartet, dass sich die Quoten der ausschließlich mit Männern besetzten Stellen in der Fakultät für HUM mit letztendlicher Besetzung der Professuren verändern wird. Ebenso ist es an der Fakultät für SOWI gelungen, eine mit einem Mann besetzte Professur mit einer Frau nach dem Stichtag 30.06.2019 nachzubesetzen.

Aufgrund der Besonderheiten einer wissenschaftlichen Karriere, insbesondere der immanenten Mobilität für Qualifizierungen in exzellentem Umfeld, kann es in diesem Fall nicht zu einem wesentlich verringerten Anteil an befristeten Arbeitsverhältnissen kommen. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz liefert für die befristete Beschäftigung wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die explizite Grundlage und trägt damit den Besonderheiten einer Universität Rechnung.

4.1.5. nach Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen

Die nachfolgende Übersicht (Abbildung 9) veranschaulicht die Leitungsebenen im zivilen Bereich der UniBw München.

Professorinnen und Professoren leiten in der Regel ein Institut und sind damit der ersten Leitungsebene nach der Dienststellenleitung zugeordnet. Leiterinnen und Leiter von zentralen Einrichtungen werden für eine vergleichbare Analyse zur zweiten Ebene gezählt.

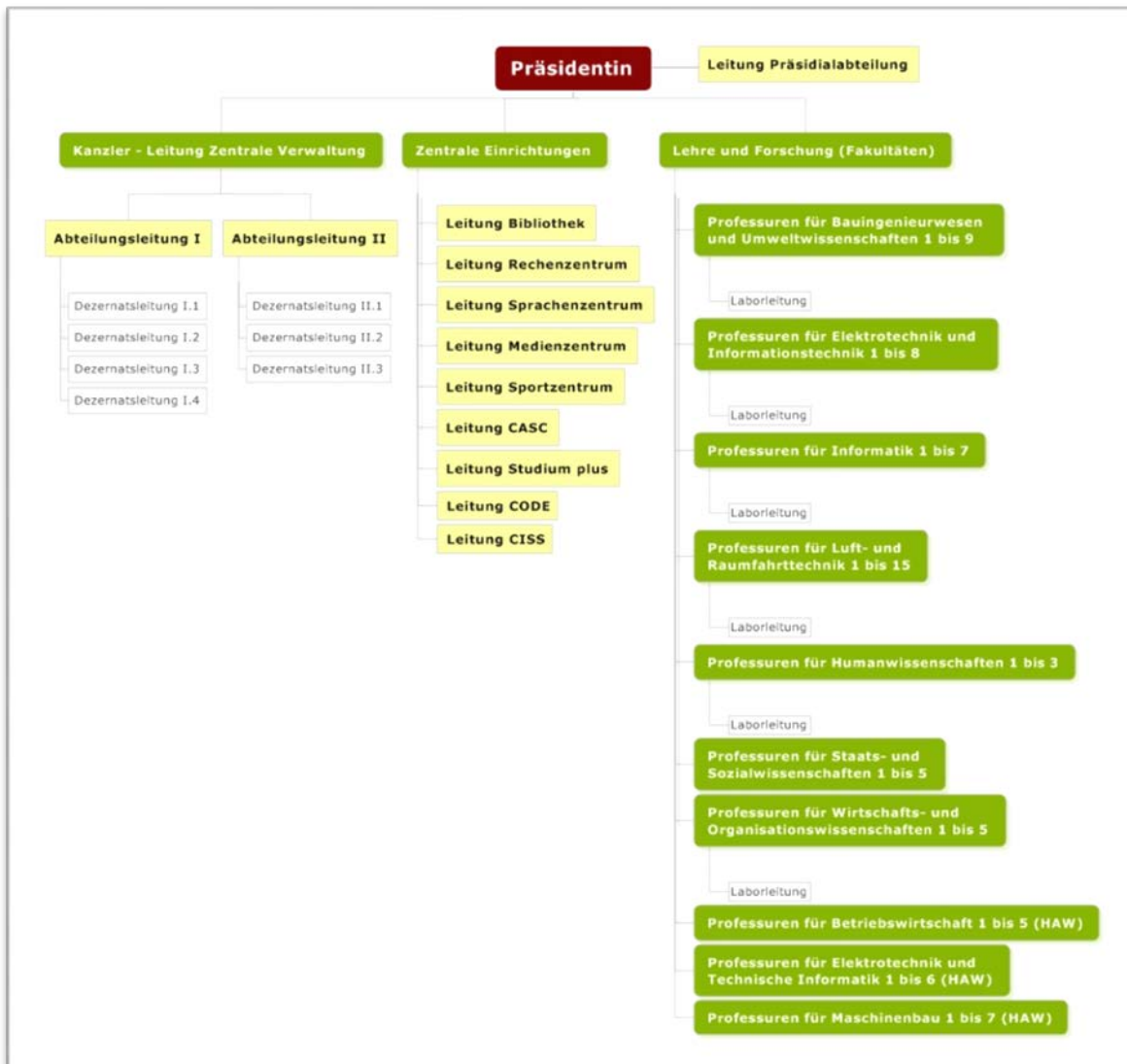


Abbildung 9: Leitungsebenen für den zivilen Bereich UniBw München (30.06.2019)¹³

¹³ Vgl. Personen- und Vorlesungsverzeichnis Frühjahrstrimester 2019, März 2019. Im Berichtszeitraum wurden zwei weitere Zentrale Einrichtungen (Forschungsinstitute CODE und CISS) eingerichtet. Da eine Leitungsperson aus dem militärischen Bereich stammt und somit nicht zum Personenkreis des zivilen Gleichstellungsplanes zählt, wurde im Folgenden eine weitere Leitungsperson berücksichtigt.

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

Mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben wurden nach dem Schema in Abbildung 9 insgesamt 245 Beschäftigte betraut (dies entspricht einem Zuwachs von 18 Personen gegenüber 2015). Der Anteil von Frauen in Führungspositionen liegt unverändert bei 15 Prozent, 85 Prozent der Führungspositionen wurden von Männern besetzt (vgl. Abbildung 10).

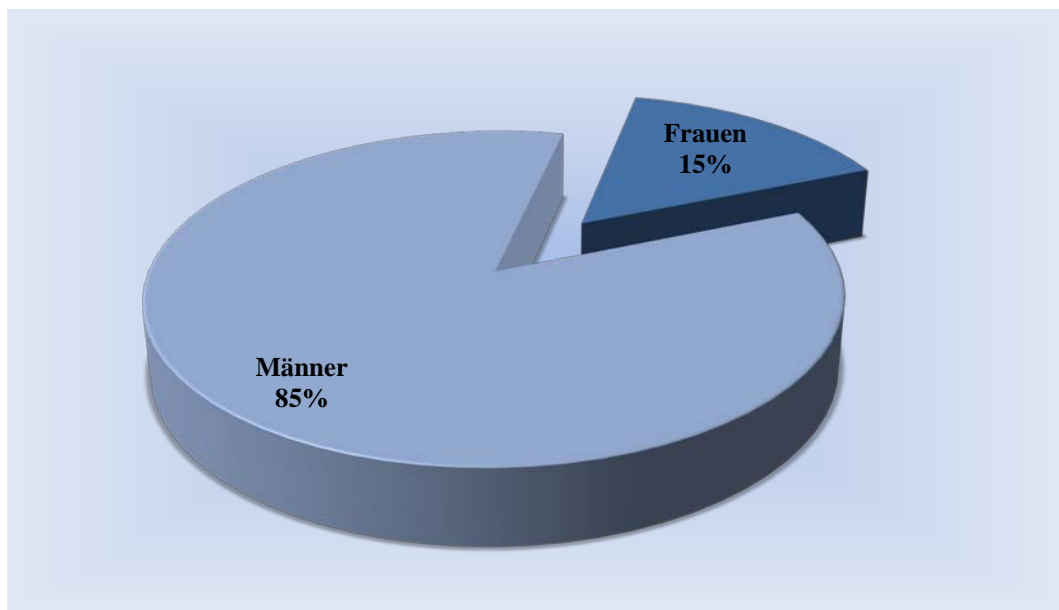


Abbildung 10: Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Ein tieferer Blick in die jeweiligen Leitungsebenen zeigt eine positive Entwicklung hinsichtlich der Verteilung der beiden Geschlechter auf Dienstposten und Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Während auch 2019 die Dienststellenleitung der UniBw München der Präsidentin obliegt, wird sie nun von zwei Vizepräsidentinnen und zwei Vizepräsidenten vertreten. Somit haben drei Frauen oberste Leitungspositionen an der UniBw München inne.

Die erste Leitungsebene – Professuren und die Leitung der Zentralen Verwaltung – umfasste Dotierungen von W 2, W 3 und C 2 bis C 4. Sie wurde mit 26 Frauen und 154 Männern besetzt. In der zweiten Leitungsebene – Leitung der Präsidialabteilung, Abteilungsleitungen der Zentralen Verwaltung, Leitungen der Zentralen Einrichtungen – waren vier Frauen und sieben Männer der Besoldungsgruppe A 14 bis A 16 sowie im Tarifbereich der Entgeltgruppen von E 12 bis E 15Ü beschäftigt. Damit befanden sich in den ersten beiden Leitungsebenen fast ausschließlich Beschäftigte des höheren Dienstes und vergleichbarer Entgeltgruppen.

Zur dritten Leitungsebene zählten neun Frauen und 41 Männer, die mit A 12 bis A 15 besoldet oder nach den Entgeltgruppen E 12 bis E 15 vergütet wurden.

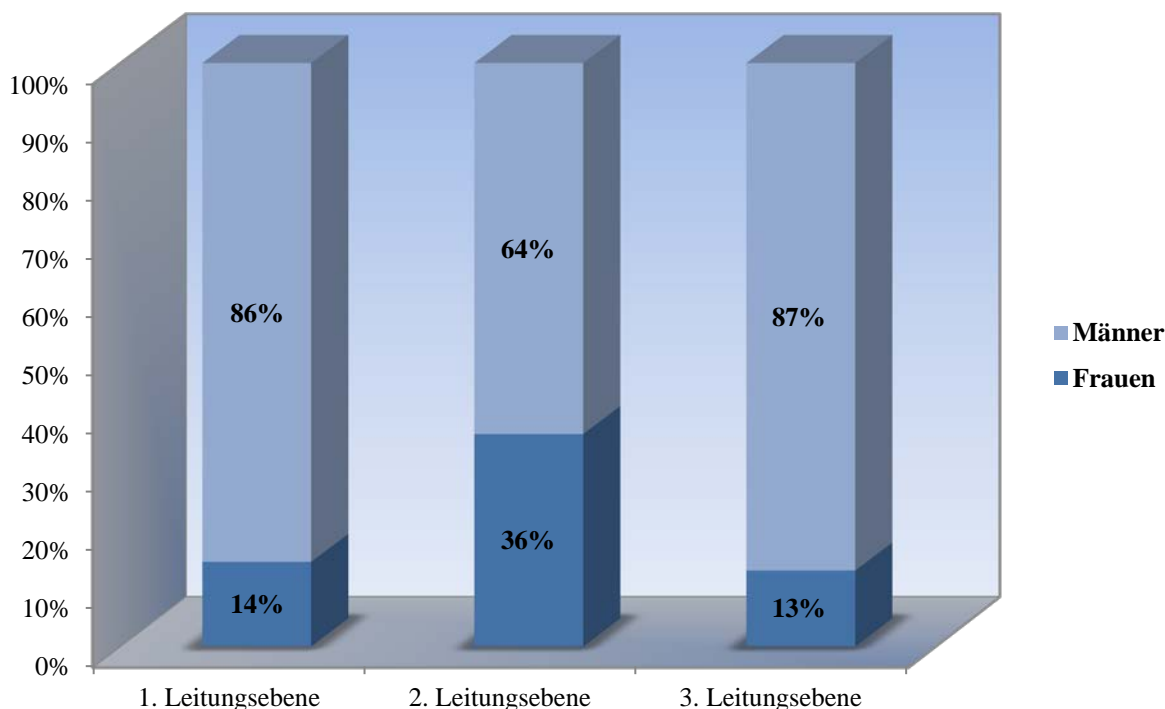


Abbildung 11: Führungskräfte nach Leitungsebenen

Abbildung 11 veranschaulicht nun die prozentuale Verteilung der Frauen und Männer in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen. Weibliche Führungskräfte waren vor allem in der ersten und dritten Leitungsebene mit 14 und 13 Prozent stark unterrepräsentiert. Da sich in der ersten Ebene hauptsächlich Professorinnen und Professoren befanden, spiegelt sich die Problematik des niedrigen Frauenanteils aus Kapitel 4.1.1 wider. Die Besetzung einer neuen Forschungseinrichtung hat die Unterrepräsentanz von Frauen in der zweiten Leitungsebene um einen Prozentpunkt erhöht. Eine noch stärkere Verschlechterung des Anteils von Frauen ist für die dritte Leitungsebene zu verzeichnen.¹⁴ Der Anteil von Frauen in diesen Führungspositionen betrug lediglich 13 Prozent. Die geringfügige Steigerung in der ersten Leitungsebene sowie das Minus von fünf Prozentpunkten in der dritten Leitungsebene im Vergleich zum Stichtag 30.06.2015 könnte auf die außergewöhnlichen Randbedingungen (Aufbau des MINT- und Ausbau des HUM-Bereichs) zurückzuführen sein. Würden zudem die Präsidentin und zwei beurlaubte bzw. freigestellte Professorinnen hinzugerechnet werden, würde der Frauenanteil 17 Prozent betragen, d.h. das Ziel der Steigerung des Frauenanteils in Leitungsebene I um fünf Prozentpunkte

¹⁴ Laufbahnübergreifend befinden sich in dieser Ebene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des gehobenen und höheren Dienstes bzw. vergleichbare Entgeltgruppen.

wäre bei Berufung einer weiteren Frau erreicht. In diesem Zusammenhang sei auch darauf hingewiesen, dass vier Frauen nach dem Stichtag 30.06.2019 zu Professorinnen ernannt wurden und zwei Frauen die Rufe angenommen haben.

4.2. Förderung der Beschäftigten vom 01.07.2017 bis 30.06.2019

Zur Förderung von Beschäftigten zählen Bewerbungen und daraufhin vorgenommene Einstellungen sowie Beförderungen und Höhergruppierungen. Ebenfalls stellt die Übertragung von Leitungsaufgaben eine Förderung dar, weil mit ihr höhere Verantwortlichkeiten verbunden sind. Diese Zeitraumanalyse bezieht sich auf Daten vom 1. Juli 2017 bis 30. Juni 2019.

4.2.1. Bewerbungen und Einstellungen

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

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

Insgesamt ist eine Verdoppelung der Gesamtzahl der Bewerbungen zu verzeichnen, während die Anzahl der Einstellungen nur geringfügig anstieg: Von insgesamt 941 Bewerbungen wurden 135 (zuvor: 118) Personen in ein Beamtenverhältnis bzw. in ein Arbeitsverhältnis übernommen, wobei hierunter alle Einstellungen von Nachwuchs- bis hin zu Führungskräften im Erhebungszeitraum zählen.

Das Verhältnis von den Bewerbungen zu den Ernennungen von Beamtinnen und Beamten stellt Abbildung 12 dar.

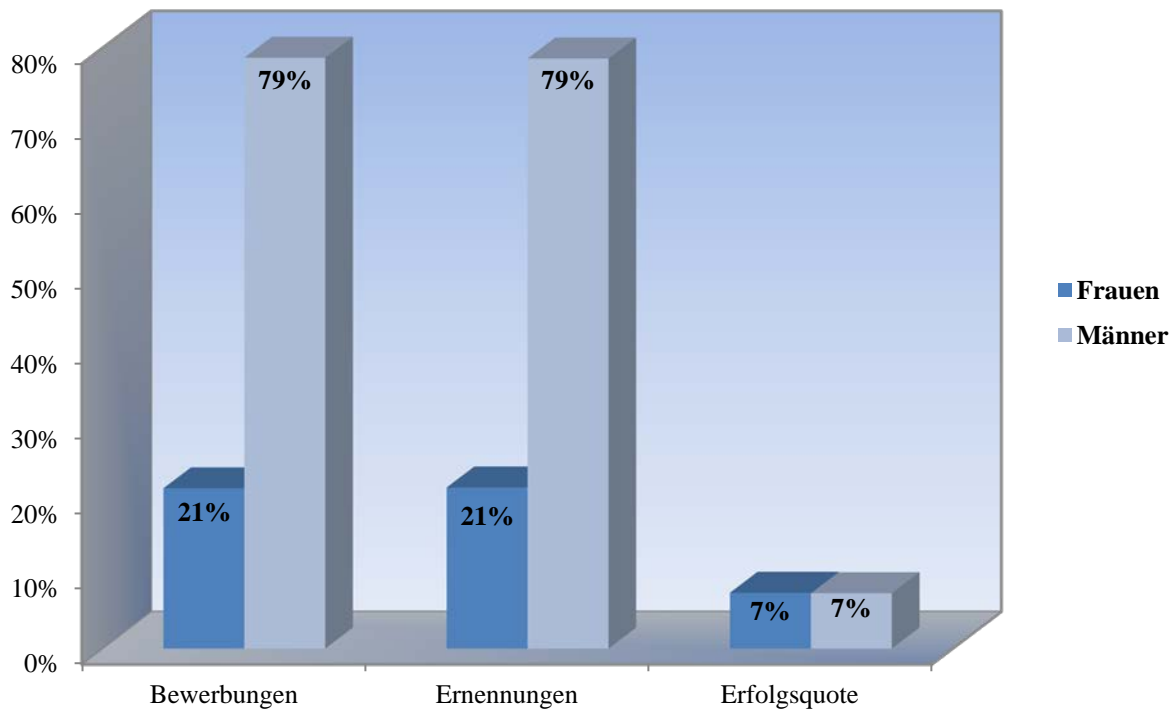


Abbildung 12: Bewerbungen und Ernennungen von Beamtinnen und Beamten

Abermals bewarben sich weniger Frauen als Männer auf Dienstposten, wobei sich der Anteil der Bewerberinnen im Vergleich zu 2015 um 13 auf 21 Prozent deutlich verringerte. Während sich gemäß vierten Gleichstellungsplan das Ungleichverhältnis bei den Bewerbungen bei den Ernennungen wieder ausglich, setzt sich die hohe Diskrepanz zwischen den Geschlechtern bei den Ernennungen fort. Damit sank die Erfolgsquote einer weiblichen Bewerbung um mehr als die Hälfte auf sieben Prozent. Bei den Männern zeigt sich ein gegenteiliges Bild: So erhöhte sich der Anteil der Bewerbungen um 13 auf 79 Prozent, bei den Ernennungen ist sogar eine Steigerung um 31 Prozent zu verzeichnen. Die Erfolgsquote (Bewerbungen zu Ernennungen) lag dagegen unverändert bei sieben Prozent und entspricht somit der Erfolgsquote bei Bewerberinnen. Der Grund für die geringe Bewerbung von Frauen wird einerseits in den sehr technisch zu besetzenden Leitungspositionen gesehen und der Anzahl der durchgeführten Bewerbungen. Die Erhöhung der Anzahl an Bewerberinnen gestaltet sich andererseits nach wie vor in den MINT-Bereichen schwierig.

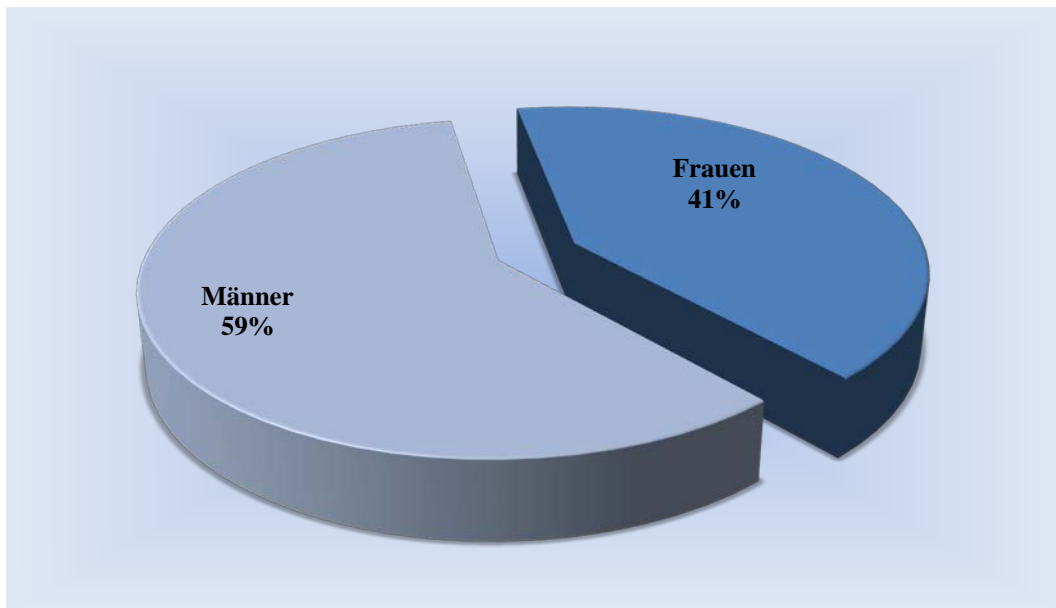


Abbildung 13: Einstellungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

Auch bei den Einstellungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (vgl. Abbildung 13) konnte das ausgeglichene Verhältnis zwischen Frauen und Männern nicht mehr aufrechterhalten werden, der Frauenanteil sank um sieben auf 41 Prozent. Das Ungleichverhältnis hat sich somit verschlechtert, wenn auch nicht in gleichem Maße wie bei Beamtinnen und Beamten.

Die separate Betrachtung der Berufungsverfahren von Professorinnen und Professoren veranschaulicht Abbildung 14. Insgesamt 277 Bewerbungen gingen für 15 zu besetzende Professuren ein. Der Frauenanteil betrug dabei 22 Prozent und sank somit um drei Prozent. Für eine der Professuren bewarben sich ausschließlich Männer, in weiteren neun Verfahren – vornehmlich im MINT-Bereich – lagen nur ein bzw. zwei Bewerbungen von Frauen vor. Das Ungleichgewicht von Frauen und Männern in der Bewerbungslage spiegelt sich bei den Ernennungen wider, jedoch ist hier eine Verbesserung der Anteile im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum zu verzeichnen: So wurden vier Frauen ernannt (2015: eine Frau), der prozentuale Anteil der Ernennungen von Frauen stieg von vier auf 21 Prozent, ebenso erhöhte sich Erfolgsquote von zwei auf sieben Prozent. Bei den Männern verbesserte sich die Erfolgsquote einer Bewerbung demgegenüber lediglich um zwei Prozentpunkte. Frauen waren in diesem Berichtszeitraum somit etwas erfolgreicher als ihre männlichen Mitbewerber. Die Maßnahme der direkten Ansprache von Frauen im Bewerbungsprozess zeigt ebenso positive Tendenzen: So konnten in 37 Verfahren 72 Bewerbungen von Frauen über die aktive Rekrutierung verzeichnet werden, 10 Frauen wurden für die Berufungslisten vorgeschlagen, davon erhielten acht Frauen Rufe.

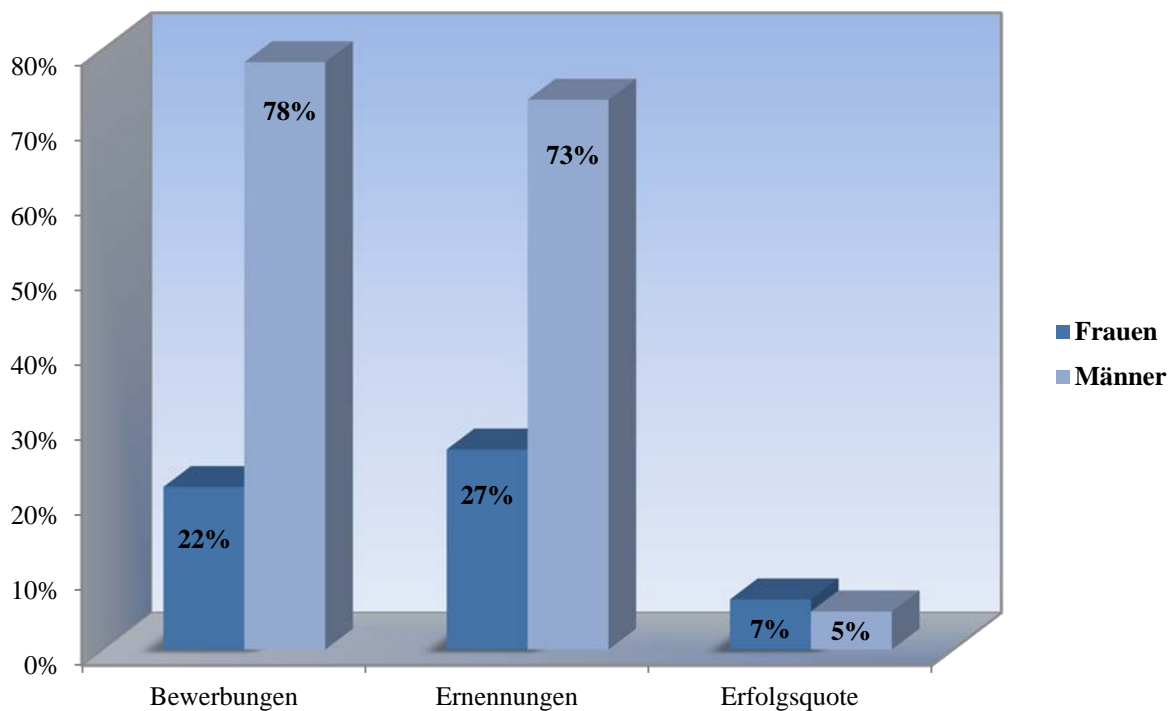


Abbildung 14: Bewerbungen und Ernennungen von Professorinnen und Professoren

Hinsichtlich der Ernennung von Frauen gilt zu berücksichtigen, dass nach dem Stichtag 30.06.2019 vier Frauen ernannt werden konnten und mit zwei weiteren Frauen derzeit Beruungsverhandlungen durchgeführt werden (vgl. hierzu auch Kap. 4.1.5).

4.2.2. Bewerbungen auf Leitungsaufgaben und deren Übertragungen

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

Einen Vergleich zwischen den Bewerbungen und tatsächlichen Übertragungen von Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben stellt Abbildung 15 dar.

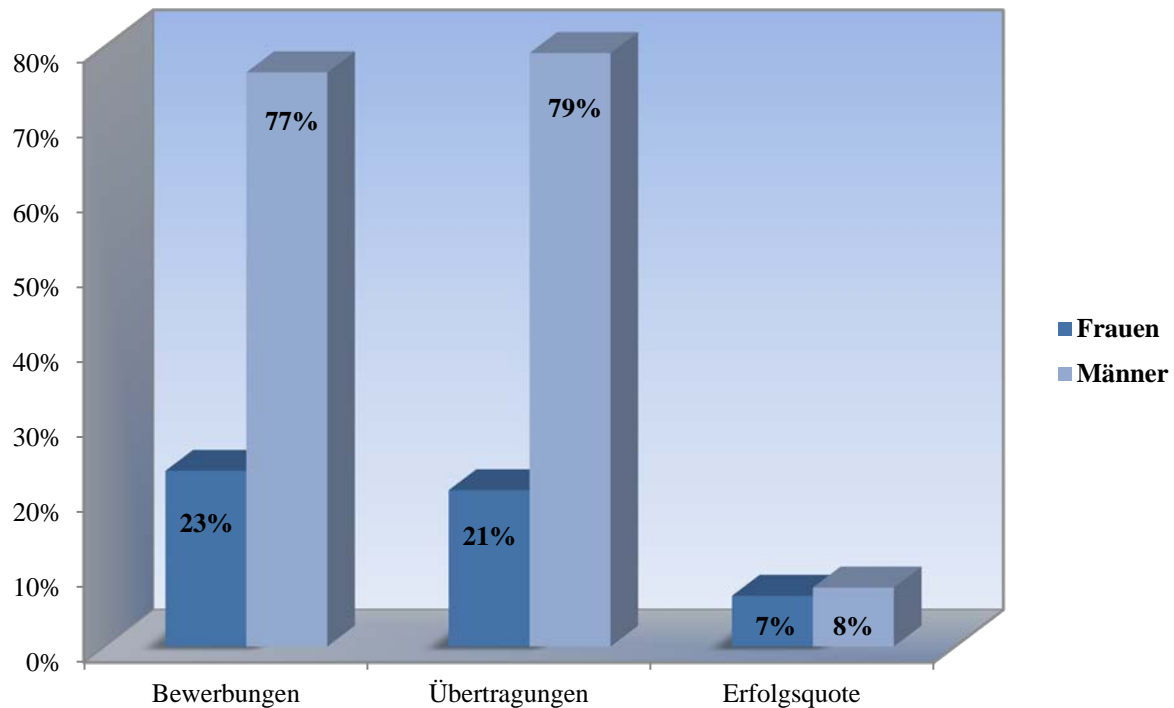


Abbildung 15: Bewerbungen im Vergleich zur Übertragung von Leitungsfunktionen

Insgesamt gab es 316 Bewerbungen auf Dienstposten und Stellen mit Leitungsfunktionen, davon 74 Frauen (23 Prozent) und 242 Männer (77 Prozent). Letztendlich wurden 24 Übertragungen dieser Funktionen vorgenommen, davon fünf auf Frauen (21 Prozent) und 19 auf Männer (79 Prozent). Das starke Ungleichgewicht zwischen Bewerberinnen und Bewerbern konnte bei den Übertragungen erneut nicht ausgeglichen werden.

Die jeweilige Erfolgsquote von weiblichen und männlichen Bewerbungen zur Übertragung einer Funktion mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben war um jeweils ein Prozentpunkt gestiegen und mit sieben bzw. acht Prozent fast gleich, Männer hatten mit ihren Bewerbungen etwas mehr Erfolg als Frauen. Der Anteil der Frauen konnte hier – anders als bei den Bewerbungen und Übertragungen – leicht erhöht werden.

4.2.3. Beförderungen und Höhergruppierungen

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

Im Zeitraum vom 1. Juli 2017 bis 30. Juni 2019 wurden insgesamt 111 Beschäftigte befördert oder höhergruppiert, davon 47 Frauen. Während im letzten Berichtszeitraum noch doppelt so viele Männer wie Frauen (vgl. Abbildung 16) gefördert wurden, konnte das Verhältnis nun verbessert werden. Im Zusammenhang mit der Gesamtanzahl von Frauen und Männern aus Abbildung 1 betrug somit die Frauenförderung zwölf Prozent (plus ein Prozent). Von den männlichen Beschäftigten wurden elf Prozent (minus drei Prozent) gefördert.

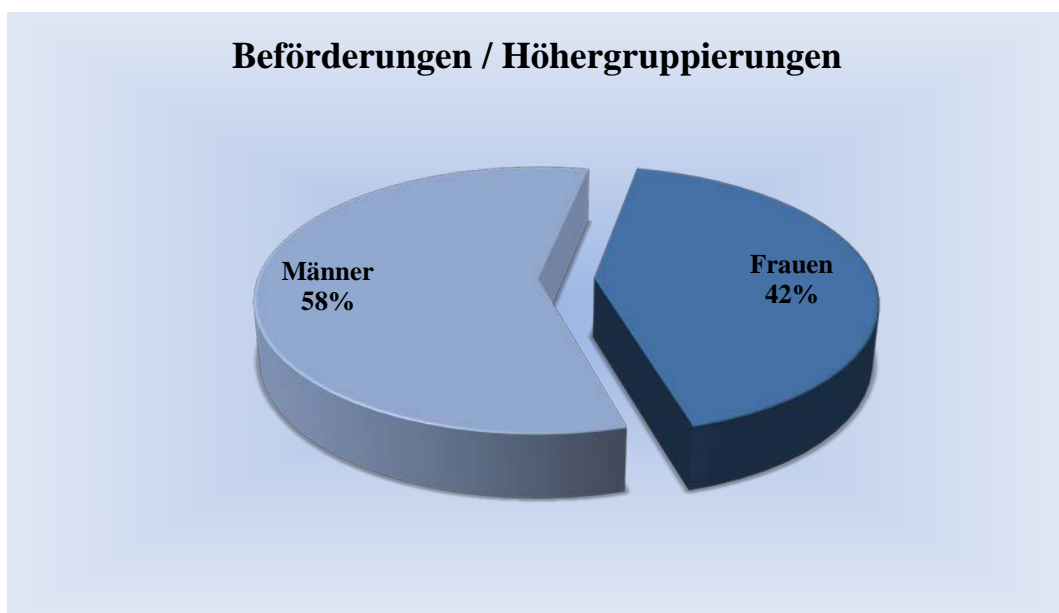


Abbildung 16: Beförderungen und Höhergruppierungen der Beschäftigten (gesamt)

Das Verhältnis war nach wie vor vorrangig bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger ausgeglichen, bei den Beamtinnen und Beamten wurden 25 Frauen und 26 Männer befördert.

Abbildung 17 verdeutlicht ein differenzierteres Bild der Beförderungen:

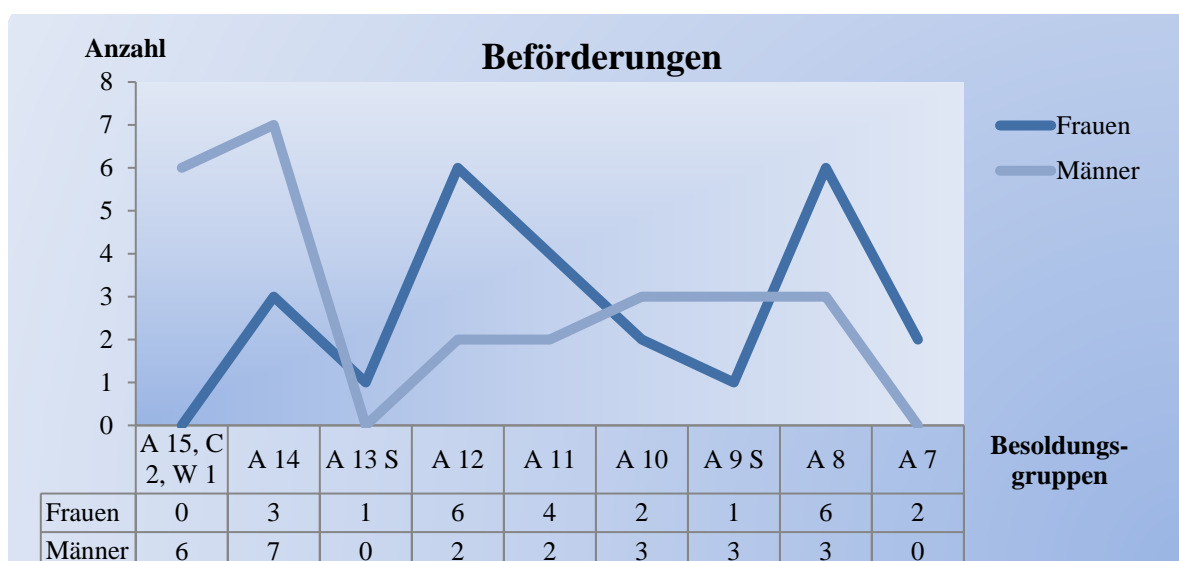


Abbildung 17: Beförderungen der Beamtinnen und Beamten nach Besoldungsgruppen

Wie bisher erzielte die Hälfte der beförderten Männer eine höhere Besoldungsgruppe als A 12, während die eine Mehrheit der Beamtinnen nach den Besoldungsgruppen A 7 bis A 12 befördert wurden. Im Vergleich zum vierten Gleichstellungsplan sind jedoch insgesamt mehr Beförderungen von Beamtinnen und Beamten zu verzeichnen, neu hinzu kamen Beförderungen nach A 14 und A 9 S. Bei Beamtinnen sind nun auch Beförderungen nach A 13 S und A 14 zu verzeichnen. Die Schere zwischen beförderten Frauen und Männern ging jedoch nicht nur erst in den oberen Besoldungsgruppen auseinander. Vielmehr zeigten sich nun deutlichere Unterschiede zugunsten der Förderung von Frauen in den Besoldungsgruppen A 12 und A 8, die Zahl der beförderten Frauen hat sich hier jeweils verdreifacht. Dagegen wurden nach A 9 S nun mehr Männer als Frauen befördert.

Bei den Höhergruppierungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist zunächst zu berücksichtigen, dass rückwirkend zum 1. Januar 2018 eine neue Entgeltordnung eingeführt wurde. Die Erhebung für diesen Personenkreis wird daher insofern leicht verfälscht, dass Höhergruppierungen erfolgten, die lediglich auf die neue Zuordnung zum veränderten System der Entgeltgruppen nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) basierten. Sie wurden auf Basis von Tätigkeitsbeschreibungen vorgenommen und waren demnach keine „echte“ Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigten. Diese Änderungen betraf die Entgeltgruppe E 9c (ehemals in E 9b bzw. E 9a enthalten).¹⁵

¹⁵ Die im vierten Gleichstellungsplan berücksichtigte Einführung einer neuen Entgeltordnung rückwirkend zum 1. Januar 2014 betraf die Entgeltgruppen E 4, E 7 sowie E 9a und E 9b (ehemals nur E 9). Diese wurden im vorliegenden Plan nun wieder berücksichtigt.

Bleibt diese Entgeltgruppe wie in Abbildung 18 unberücksichtigt, stellt sich das Ungleichgewicht zu Lasten der Frauen mit 18 zu 38 höhergruppierten Männern auf. Demnach sinkt der Anteil der höhergruppierten Frauen mit 30 Prozent auf unter ein Drittel.

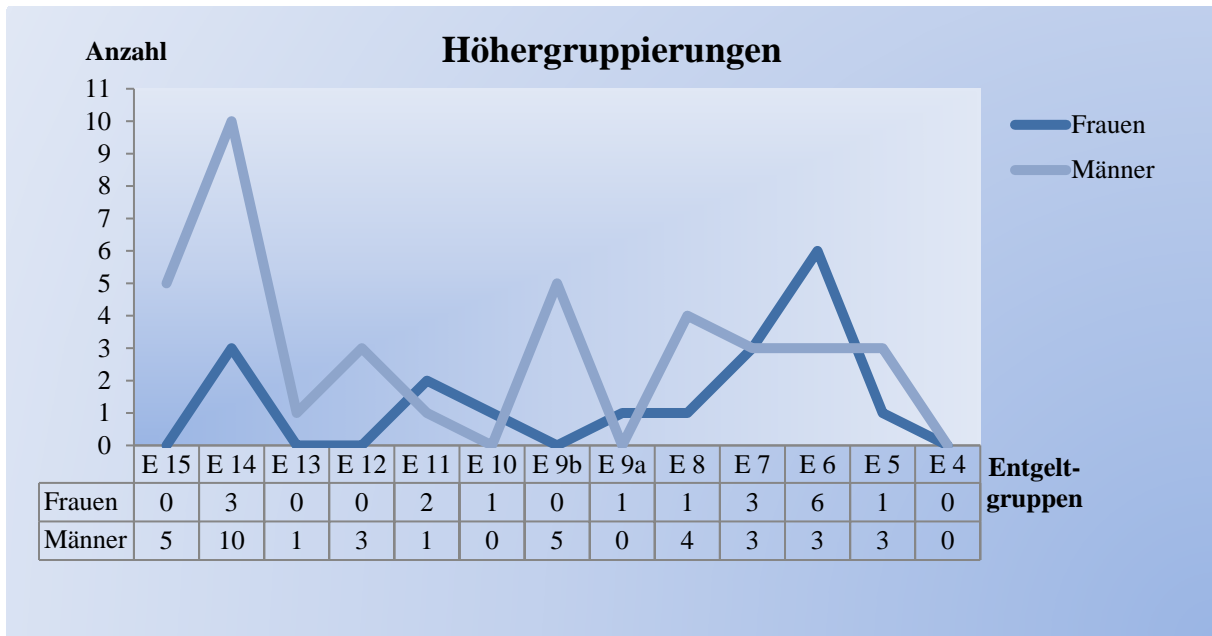


Abbildung 18: Höhergruppierungen nach Entgeltgruppen

Auch bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zeigt sich im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum ein sehr differenziertes Bild, in dem in den meisten Entgeltgruppen noch eine Dominanz der Männer zu verzeichnen war. Während nach wie vor mehr Arbeitnehmer in den beiden oberen Entgeltgruppen gefördert wurden als Frauen, so wurden nun mehr Frauen aus unterschiedlichen Entgeltgruppen (E 12, E 9b, E 8 und E 5) höhergruppiert.

4.3. Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit

Um die Berufstätigkeit besser mit Familien- oder Pflegeaufgaben in Einklang bringen zu können, bietet die UniBw München ihren Beschäftigten verschiedene Maßnahmen an, wie z.B. Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung, Telearbeitsplätze und individuelle Arbeitszeitmodelle.¹⁶ Im Folgenden stellt die Bestandsaufnahme dar, welche Beschäftigten diese Angebote in Anspruch genommen haben und wie sich ihr beruflicher Aufstieg im Vergleich zu Beschäftigten ohne solche Maßnahmen gestaltet hat.

4.3.1. Teilzeitbeschäftigung und Arbeitszeitmodelle

Von den 942 Beschäftigten befanden sich 18 Prozent (167 Personen gegenüber 262 im Jahr 2015) in Teilzeitbeschäftigung, somit zehn Prozent weniger gegenüber dem Stichtag 30.06.2015. Der Anteil der Frauen stieg dabei innerhalb der teilzeitbeschäftigten Personen um 20 Prozent auf 87 Prozent, während Männer mit nunmehr nur noch einem Anteil von 13 Prozent das Angebot der Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nahmen. Abbildung 19 stellt die prozentuale Verteilung der beiden Geschlechter nach dem jeweiligen Status dar.

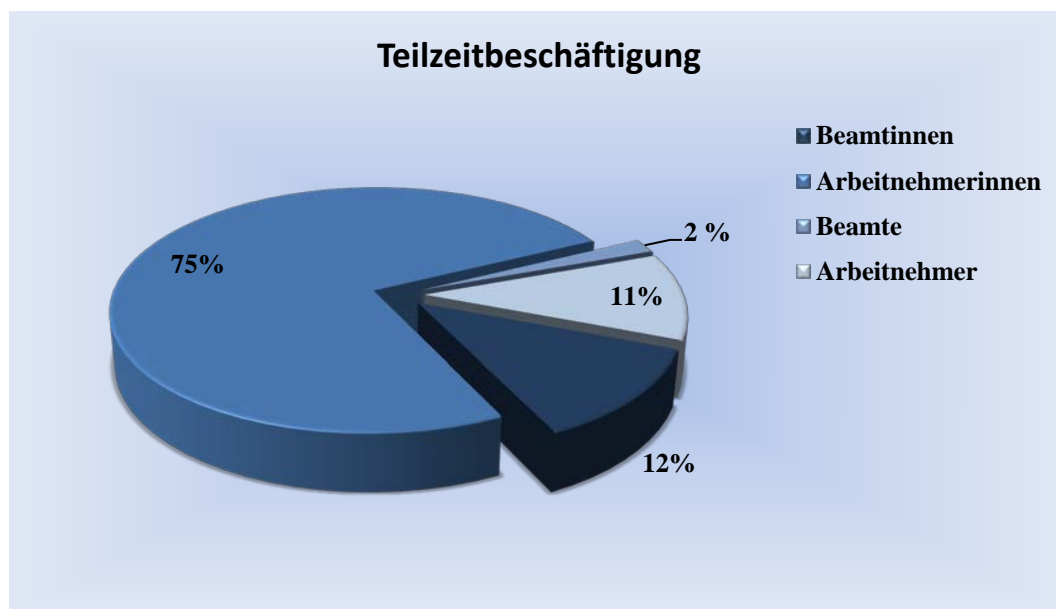


Abbildung 19: Frauen und Männer in Teilzeitbeschäftigung

¹⁶ Mit Familienaufgaben ist gemäß § 3 Nr. 6 BGlG die tatsächliche Betreuung mindestens eines Kindes unter 18 Jahren gemeint, einschließlich der Inanspruchnahme einer Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz. Pflege definiert sich nach § 3 Nr. 7 BGlG als die tatsächlich, nicht erwerbsmäßige häusliche Betreuung einer pflegebedürftigen Person im Sinne von § 61a Zwölftes Buch Sozialgesetzbuch, einschließlich der Inanspruchnahme einer Pflegezeit / Familienpflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz / Familienpflegezeitgesetz.

Danach teilte sich der Frauenanteil in 75 Prozent Arbeitnehmerinnen und zwölf Prozent Beamtinnen und erhöhte sich damit in beiden Statusgruppen. Der Anteil männlicher Teilzeitbeschäftigter sank von 33 auf elf Prozent bzw. von 85 auf 19 Arbeitnehmer. Unter den Beamten waren drei Beamte (rechnerisch zwei Prozent) in Teilzeit beschäftigt.

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

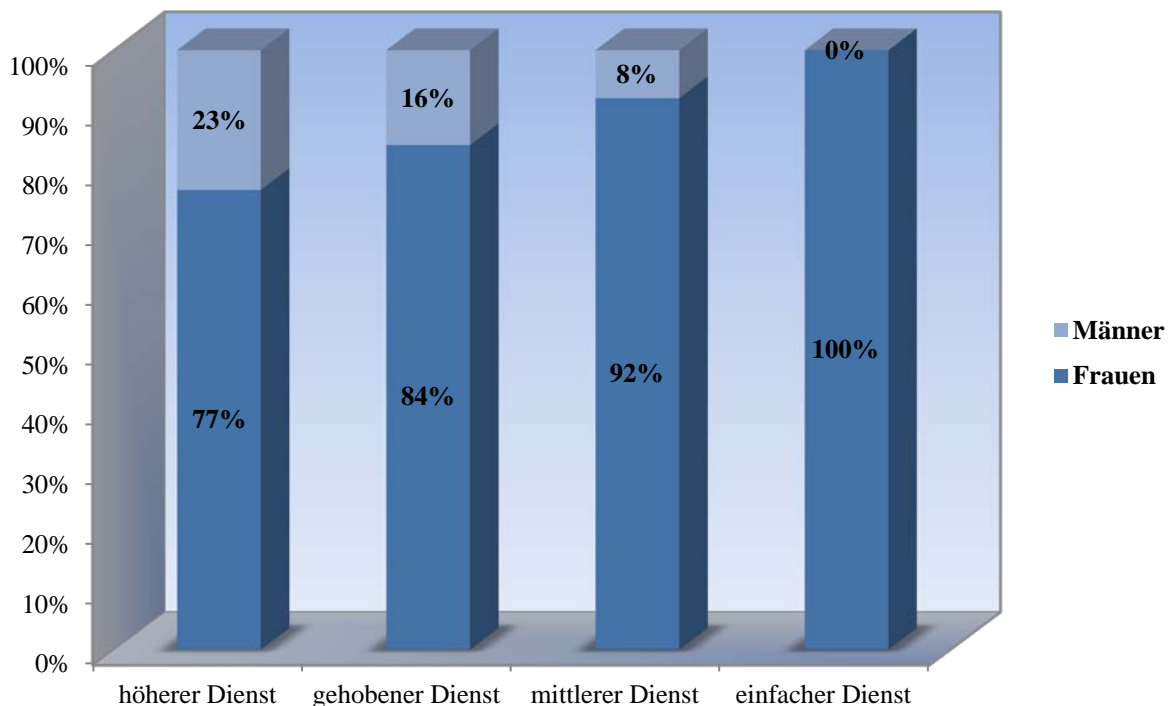


Abbildung 20: Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahnen

Das Verhältnis von teilzeitbeschäftigten Frauen zu Männern in allen Laufbahngruppen wird erneut zum überwiegenden Teil durch den Einbezug der Arbeitnehmerschaft gebildet, auch wenn zwei weitere Beamte, damit drei Personen (im höheren Dienst) die Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nahmen. Bei den Beamtinnen verteilte sich die Teilzeitbeschäftigung auf die Besoldungsgruppen A14, A 8, sie konzentrierte sich nun im mittleren Bereich auf nunmehr zwei, anstelle bislang drei Besoldungsgruppen (A 12, A 11).

Im höheren Dienst und vergleichbaren Entgeltgruppen zeigte sich nunmehr eine Dominanz der Frauen: so waren mit 77 (zuvor 54) Prozent mehr Frauen in Teilzeit beschäftigt als Männer. In der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes waren 16 von 19 Teilzeitbeschäftigten weiblich.

Im mittleren Dienst und vergleichbaren Entgeltgruppen betrug der Anteil männlicher Teilzeitbeschäftigter nun um zwei Prozent mehr, mithin acht Prozent. Der Großteil in dieser Vergleichsgruppe bestand aus 92 Frauen. Von den vier Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im vergleichbaren einfachen Dienst arbeiteten alle Frauen in Teilzeit, die Männer waren alle vollzeitbeschäftigt. Zum Stichtag 30.06.2019 zeigt sich daher, dass die Teilzeitbeschäftigung vorwiegend von Frauen wahrgenommen wurde. Dieses Phänomen wird bei der Aufteilung der Teilzeitbeschäftigten auf die einzelnen Entgeltgruppen näher erläutert.

Nachdem von den Beamtinnen und Beamten nur drei Männer ihren Dienst in Teilzeit leisteten (in Besoldungsgruppe A 15 und A 8), waren die teilzeitbeschäftigten Beamtinnen über alle Besoldungsgruppen verteilt. In Besoldungsgruppe A 8 gab es die meisten Teilzeitbeschäftigten, wobei nun zwei Beamte zu verzeichnen sind. Die geringe Anzahl Teilzeitbeschäftigter im höheren Bereich ab A 13g aufwärts ist vor dem Hintergrund des hauptsächlichen Personenkreises der W- und C-Besoldung nicht verwunderlich, da Professorinnen und Professoren aufgrund ihrer unabhängigen Zeiteinteilung von Lehre und Forschung die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie oder Pflege flexibel gestalten können und daher eine Teilzeitbeschäftigung für Familien- oder Pflegeaufgaben nicht zwingend in Anspruch nehmen müssen.

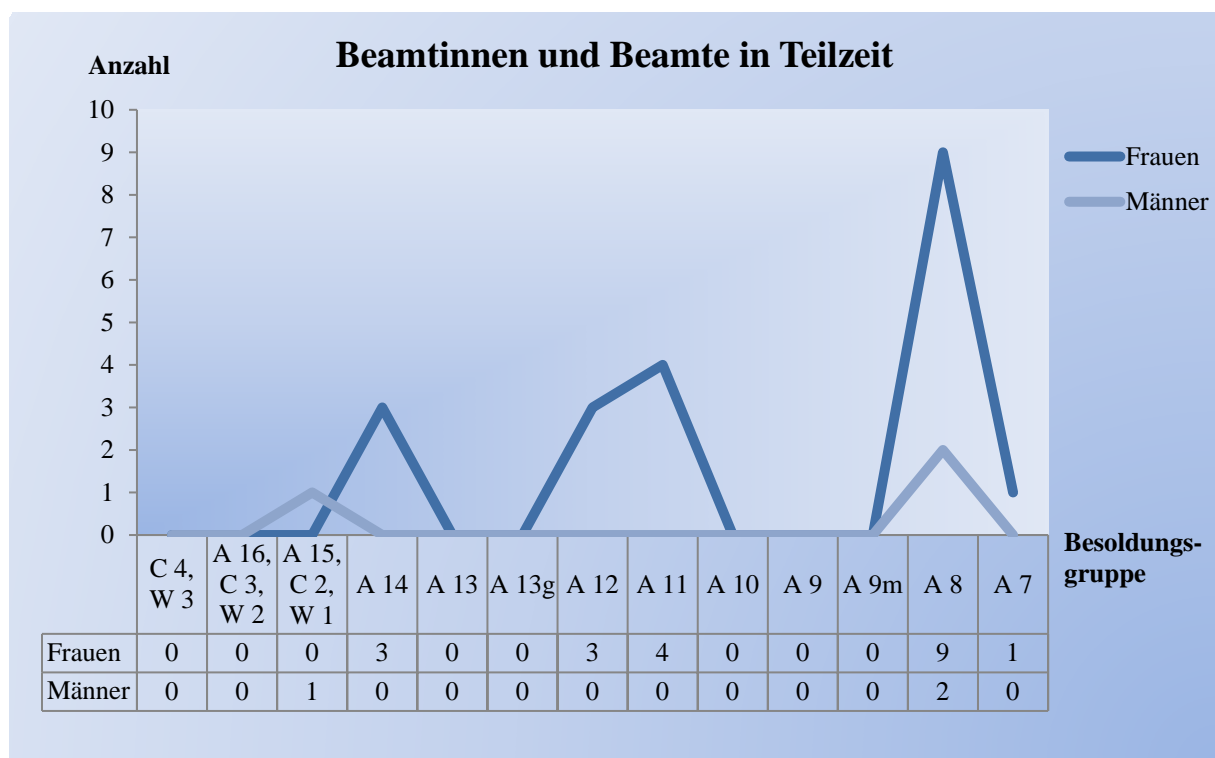


Abbildung 21: Teilzeitbeschäftigung nach Besoldungsgruppen

Wie die nachfolgende Abbildung 22 zeigt, nahmen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Gegensatz zu den relativ gleichmäßig verteilten Teilzeitbeschäftigten im Beamtenverhältnis in E 5 und E 13 Teilzeit am stärksten in Anspruch: In der Entgeltgruppe E 13, in der zum Stichtag 30.06.2019 die Anzahl der in Teilzeit Beschäftigten von 120 auf 29 sank, veränderte sich das ausgeglichene Verhältnis: Nunmehr arbeiteten mehr Frauen als Männer in Teilzeit. Diese Entwicklung zeigte sich auch in der Entgeltgruppe E 11 bei deutlich weniger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (insgesamt sieben).

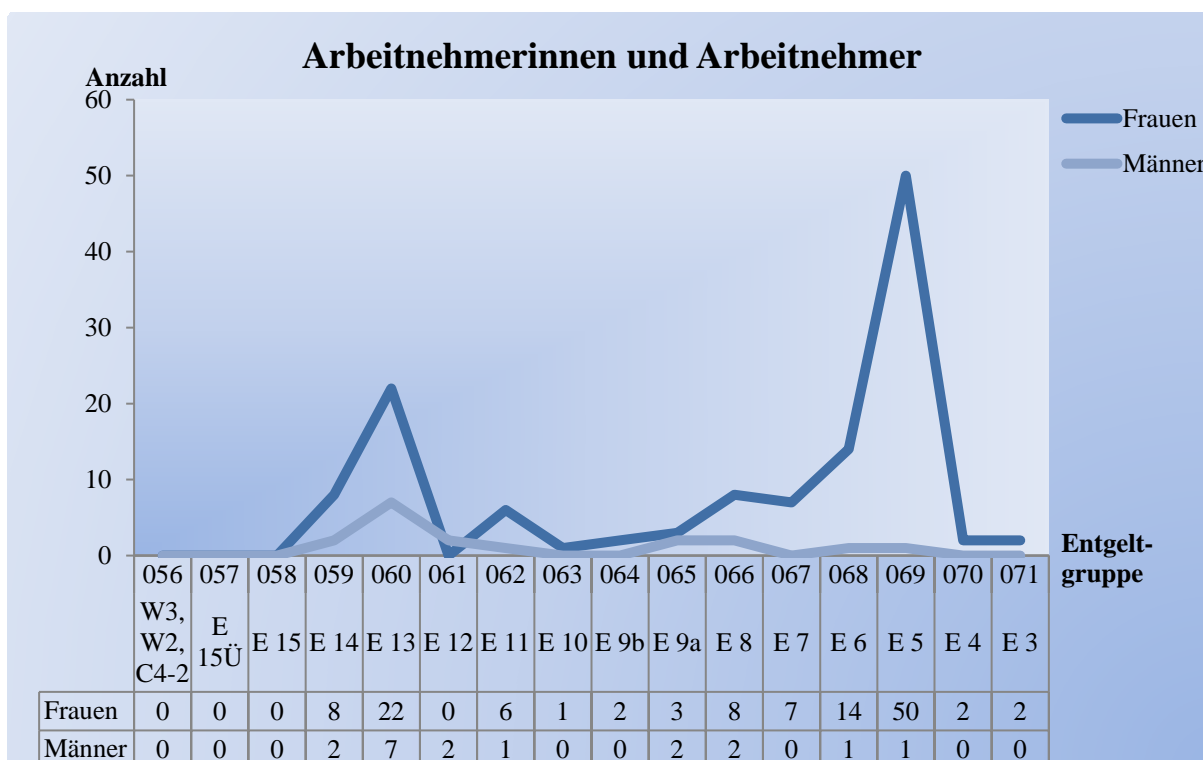


Abbildung 22: Teilzeitbeschäftigung nach Entgeltgruppen

Wie bereits in der Analyse der Verteilung Teilzeitbeschäftigter auf Laufbahngruppen (vgl. Abbildung 20) sichtbar wurde, bestand in der Entgeltgruppe E 13 bzw. vergleichbar dem höheren Dienst ein immerhin noch ungewöhnlich hoher Anteil Teilzeitbeschäftigter, wobei die Anzahl der teilzeitbeschäftigten Männer von 66 auf sieben deutlich gesunken ist. Hierbei spielt zum einen die Tatsache eine Rolle, dass die höhere Qualifikationsebene für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an der UniBw München häufiger in technischen Arbeitsgebieten angesiedelt ist und damit weniger Frauen vertreten waren. Zum anderen sind die meisten Stellen im wissenschaftlichen Bereich von Grund her als Teilzeitstellen angeboten, um Freiraum für eine angestrebte Promotion zu lassen. Folglich findet in diesen Fällen die Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung ihre Ursache nicht in der besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit. Sofern diese wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Beschäftigung

mit einer zweiten Tätigkeit, beispielsweise für ein Drittmittelprojekt, aufstocken, sind sie zwar separat betrachtet teilzeitbeschäftigt, aber in der Summe letztlich vollzeitbeschäftigt.

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

Von den 167 Teilzeitbeschäftigten hatten nunmehr nur noch zwei Männer Vorgesetzten- oder Leitungspositionen inne, davon ein Beamter und ein Arbeitnehmer. Abbildung 23 vergleicht den Anteil von Teilzeitbeschäftigung bei Frauen und Männern in Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen.

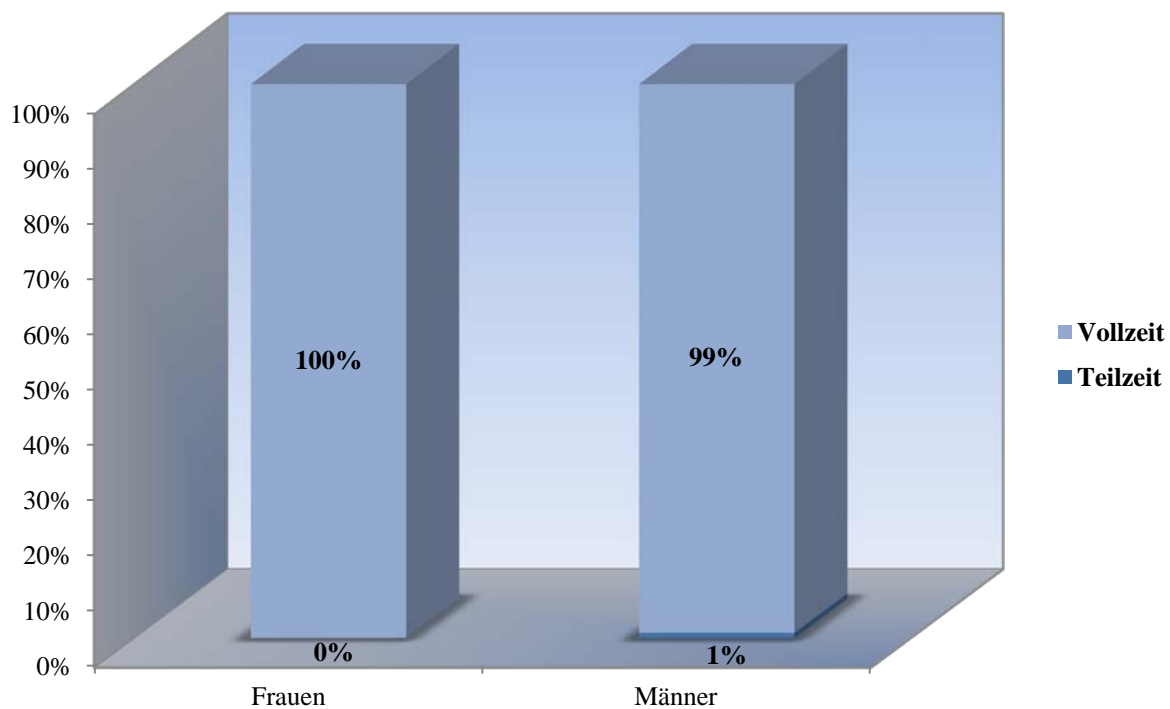


Abbildung 23: Führungskräfte in Teilzeitbeschäftigung

Danach nahmen von insgesamt 245 Personen mit Leitungsfunktionen zwei Männer Teilzeit in Anspruch, der Anteil der männlichen Leitenden sank von bislang zwei auf ein Prozent. Die größte Veränderung ergab sich bei den weiblichen Führungskräften mit ehemals neun Prozent. Damit wurde in Führungspositionen Teilzeit kaum in Anspruch genommen. Zu den Pflichten von Vorgesetzten gehört u.a. die Dienst- oder Arbeitsaufsicht, welche eine häufige persönliche Anwesenheit erfordert. In welchem Umfang diese Befugnis wahrgenommen wird, obliegt der Führungskraft.

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

Die Fünf-Tage-Woche war mit 81 (bislang 86) Prozent bei den weiblichen und 98 Prozent bei den männlichen Beschäftigten das am häufigsten gewählte Arbeitszeitmodell. Die übrigen zwei Prozent der Männer verteilte sich zum Stichtag 30.06.2019 mit je einer Person auf die Vier- bzw. Drei-Tage-Woche. Der Anteil der Frauen in der Vier-Tage-Woche stieg um drei Prozent auf 13 Prozent, in der Drei-Tage-Woche auf sechs Prozent (bislang vier Prozent).

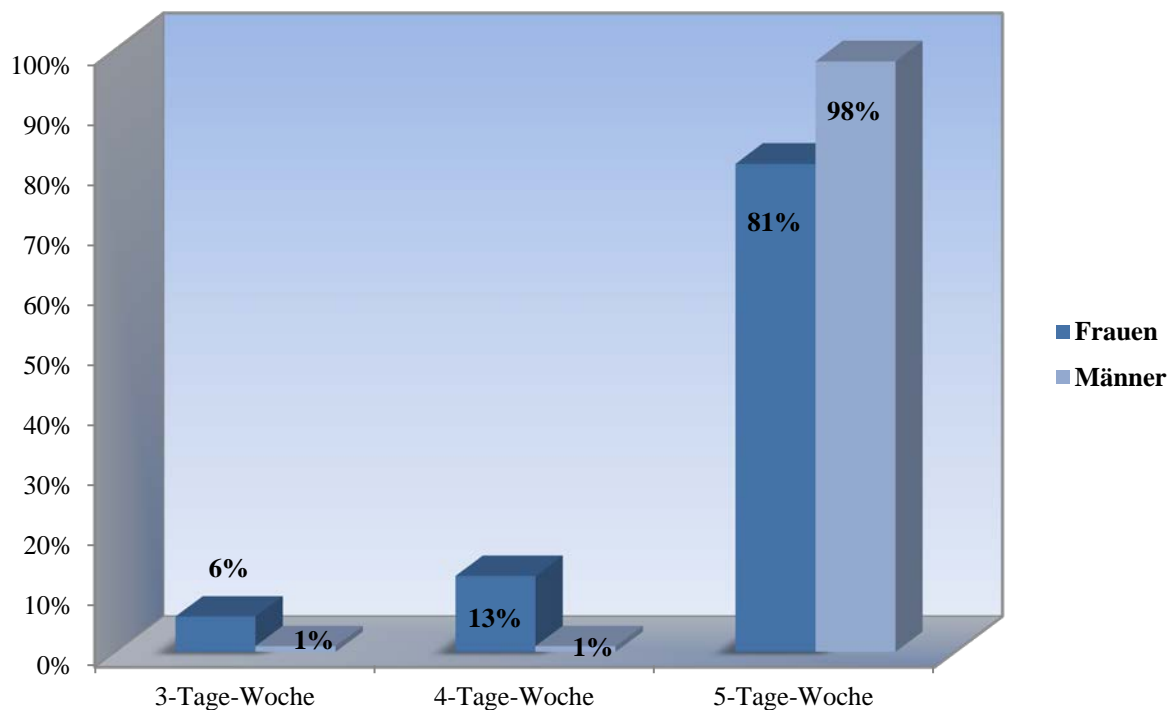


Abbildung 24: Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit

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

Neben der Teilzeitbeschäftigung bietet die UniBw München für ihre zivilen Beschäftigten seit dem 1. Juli 2018 flexiblere Arbeitszeiten nach dem Modell „Gleitzeit ohne Funktionszeit“ an¹⁷. Danach beträgt die tägliche Arbeitszeit mindestens zwei Stunden. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt abhängig vom Beschäftigungsverhältnis 41 (Beamtinnen und Beamte), 39 (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) oder 19,5 Stunden bei Teilzeitbeschäftigten. Die Gleitzeit beginnt um 06:00 Uhr und endet um 21:00 Uhr. Die gesetzlich festgeschriebenen Ruhepausen von 30 Minuten (sog. Mittagspause) nach sechs Stunden Arbeit und weiteren 15 Minuten nach insgesamt neun Stunden Arbeit bestehen weiterhin.

Im Übrigen kann jeder bzw. jedem Beschäftigten im Einzelfall eine individuelle Befreiung genehmigt werden.

4.3.2. Beurlaubung

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

Die Anzahl der beurlaubten Personen hat sich mit 28 (bislang elf) Beschäftigten insgesamt mehr als verdoppelt, wobei insbesondere Männer die Möglichkeit der Beurlaubung in Anspruch nahmen. So ließen sich zum Stichtag 30. Juni 2019 18 Frauen (bislang neun) und zehn Männer (bislang zwei) aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben beurlauben. Darunter befand sich zwei Beamtinnen, davon eine Frau in der ersten Leitungsebene und eine Frau in der dritten Leitungsebene nach Kapitel 4.1.5.

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

Im Vergleich zum vierten Gleichstellungsplan ließen sich mehr Beamtinnen und Beamte beurlauben: So stieg der Anteil der Beamtinnen von 18 auf 39 Prozent, während sich der Anteil der verbeamteten Männer von neun auf 25 Prozent erhöhte. Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zeigte sich ein anderes Bild: Zum einen ließen sich mit elf Prozent zwar mehr Männern beurlauben, jedoch fiel der Anstieg gegenüber dem Stichtag 30.06.2015 geringer aus (zwei Prozent). Bei den Frauen bleibt die Situation unverändert. So waren weiterhin sieben Frauen beurlaubt, aufgrund der gestiegenen Gesamtzahl an Beurlaubten sank der prozentuale Anteil von 64

¹⁷ Vgl. Dienstvereinbarung zwischen der Präsidentin und dem Personalrat der UniBw München in der Fassung vom 25.06.2018.

auf 25 Prozent). Erstmals befanden sich auch beförderte bzw. höhergruppierte Personen unter den Beurlaubten, davon zwei Frauen und ein Mann.

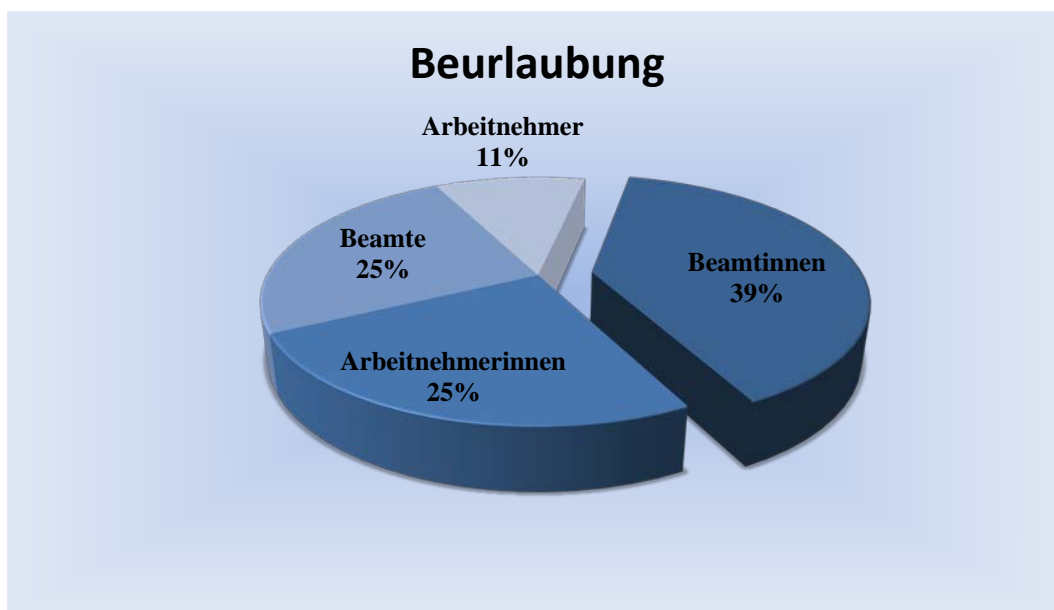


Abbildung 25: Beurlaubungen nach Beschäftigungsverhältnis

4.3.3. Telearbeitsplätze

Die Genehmigung von Telearbeit wird in der Regel für die Dauer ab einem Jahr erteilt. Für kurzfristige persönliche Notsituationen kann ein mobiles Arbeiten vereinbart werden. Derartige Inanspruchnahmen wurden von der Datenerhebung nicht erfasst.

Aufgrund der Freiheit der Professorinnen und Professoren, die Zeit für Lehre und Forschung selbstbestimmt einzuteilen und damit auch die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie oder Pflege individuell herzustellen, benötigte dieser Personenkreis das Konstrukt der Telearbeit¹⁸ nicht.

Zum Zeitpunkt der Datenerhebung nahmen im Vergleich zum letzten Stichtag vor vier Jahren 20 Personen mehr, mithin 46 Personen an der Telearbeit teil. Bleiben die Professorinnen und Professoren sowie die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hierbei wie beschrieben unberücksichtigt, waren dies ca. fünf Prozent aller Beschäftigten, also zwei Prozent mehr. Der Anteil von Frauen und Männern in Telearbeit stieg dabei gleichmäßig an: Mit

¹⁸ Telearbeit bedeutet, dass ein Teil der Arbeitsleistung nicht in der Dienststätte, sondern zu Hause erbracht wird. Der häusliche Arbeitsplatz bietet den Beschäftigten Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung. Grundlage ist die Zentrale Dienstvorschrift A-2645/1, in aktualisierter Version 2 vom 15.07.2019.

32 Frauen (bislang 18) gegenüber 14 (bislang acht) Männern nahmen wiederum mehr als doppelt so viele Frauen das Angebot wahr. Darunter befand sich nunmehr eine Person mehr in einer Leitungsposition (zwei Männer und eine Frau).

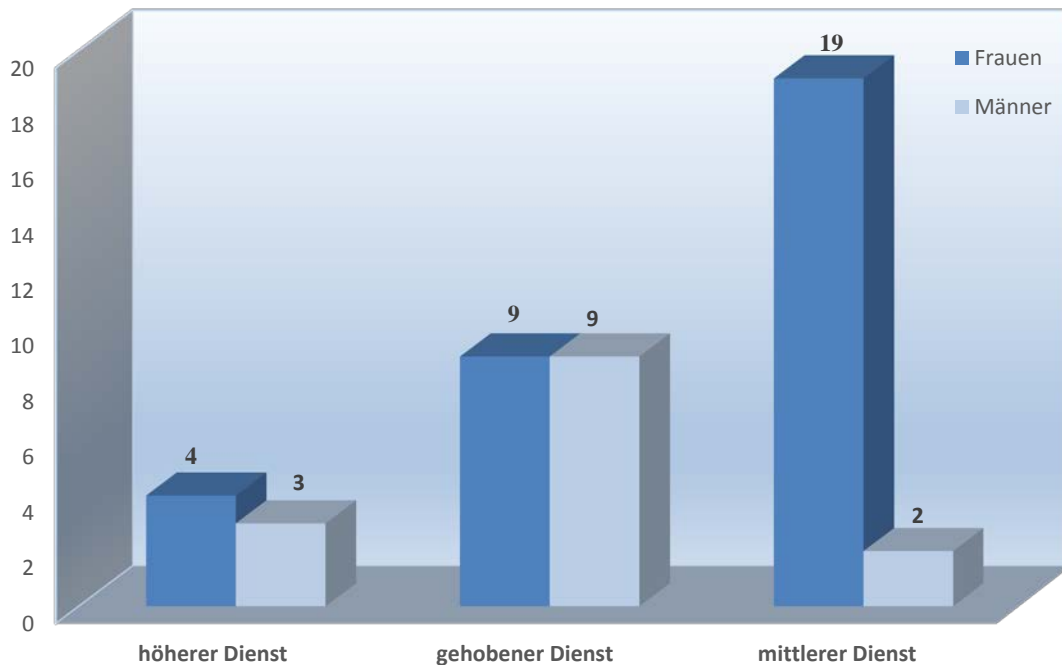


Abbildung 26: Telearbeit in den Laufbahnen

Aus Abbildung 26 geht hervor, dass Telearbeit im gehobenen und mittleren Dienst bzw. in den äquivalenten Entgeltgruppen häufiger in Anspruch genommen wurde als im höheren Dienst. Vor dem Hintergrund der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen (vgl. Kapitel 4.1.5) und der Verteilung von Telearbeit auf die beiden Geschlechter ist verständlich, warum Telearbeit im höheren Qualifikationsbereich – meistens in Verbindung mit leitenden Funktionen – seltener in Anspruch genommen wurde. Im Vergleich zum letzten Stichtag 2015 konnte erreicht werden, dass sich im höheren und gehobenen Dienst bzw. den entsprechenden Entgeltgruppen genauso viele Frauen wie Männer für Telearbeit entschieden.

Der zeitliche Anteil von Telearbeit an der individuellen Gesamtarbeitszeit lag hauptsächlich bei zehn bis 25 Prozent, wie Abbildung 27 veranschaulicht. Der prozentuale Anteil stieg in diesem Modell um fünf Prozent gegenüber dem Stichtag 30.06.2015. Einen höheren Zeitanteil zwischen 26 und 50 Prozent hatten nur fünf Beschäftigte (davon 3 Frauen und zwei Männer). Genauso viele Personen (bislang zwei) arbeiteten mit mehr als 50 Prozent ihrer Arbeitszeit in Telearbeit (davon vier Frauen und ein Mann).

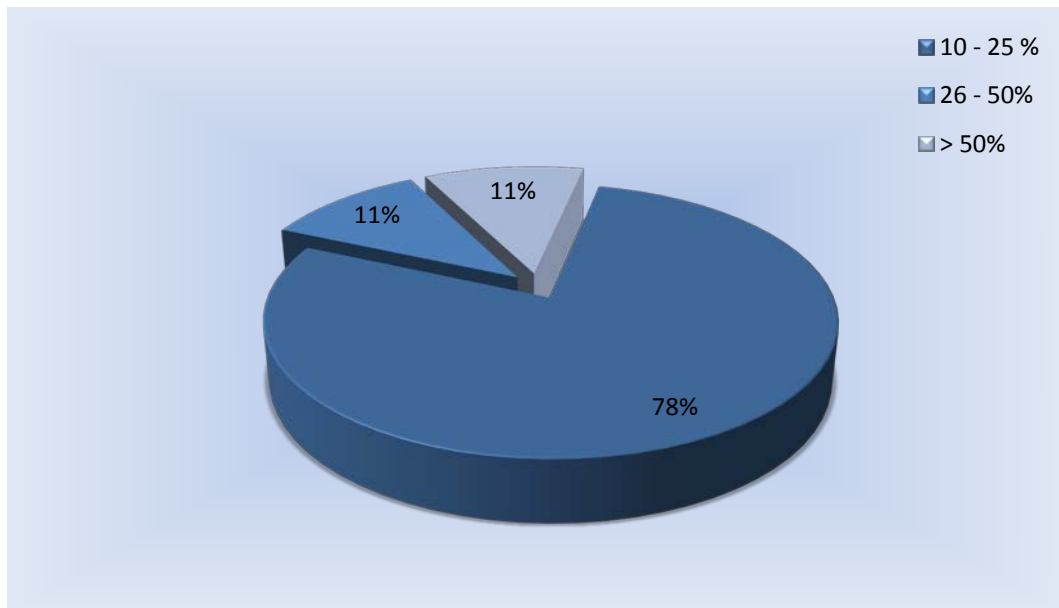


Abbildung 27: Zeiteil Telearbeit an individueller Arbeitszeit

Der Antrag auf Telearbeit muss nicht mehr zwangsläufig auf familiären Gründen basieren. Folglich kann ohne einen unverhältnismäßig hohen administrativen Aufwand nicht zwischen Gründen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit und anderen Gründen differenziert werden. Erfahrungsgemäß kann jedoch davon ausgegangen werden, dass Familien- oder Pflegeaufgaben nach wie vor in den überwiegenden Fällen der Grund für die Teilnahme an der Telearbeit waren.¹⁹

¹⁹ Nach Information der Personalabteilung.

4.3.4. Beruflicher Aufstieg

Innerhalb der Teilzeitbeschäftigung wurden dreizehn weibliche Beschäftigte, davon sechs (ehemals drei) Beamtinnen und sieben (ehemals: zwei) Arbeitnehmerinnen befördert bzw. höhergruppiert. Von sämtlichen Beförderungen und „echten“ Höhergruppierungen²⁰ fanden damit zwölf Prozent, acht Prozent weniger als noch im letzten Berichtszeitraum unter den Teilzeitbeschäftigten statt (vgl. Abbildung 28).

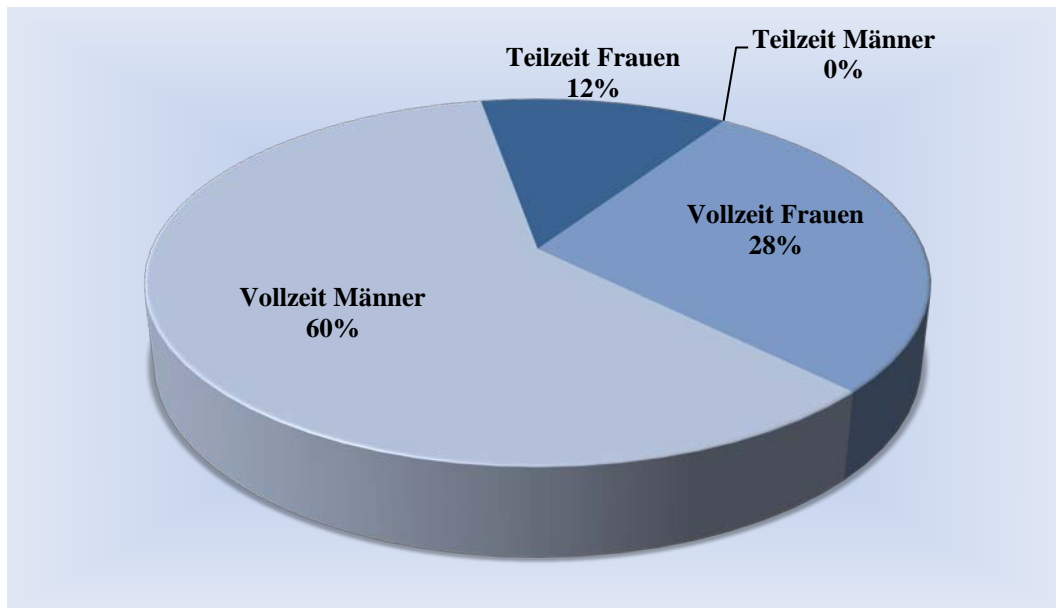


Abbildung 28: Beförderungen und Höhergruppierungen in Voll- und Teilzeitbeschäftigung

Der Vergleich von Frauen und Männern in Teilzeitbeschäftigung – als eine der möglichen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit – gegenüber zur Vollzeitbeschäftigung (vgl. Abbildung 29) zeigt, dass vollzeitbeschäftigte Frauen mit 13 Prozent (bislang: acht Prozent) stärker gefördert wurden als Frauen in Teilzeitbeschäftigung, von denen neun Prozent (bislang drei Prozent) befördert und höhergruppiert wurden. Da keine Männer in Teilzeitbeschäftigung im Berichtszeitraum gefördert wurden, hat sich das bislang ausgeglichene Verhältnis hier insofern verändert, als zwölf Prozent der in Vollzeit beschäftigten Männer eine Höhergruppierung erfahren haben. Dieser Anteil hat sich jedoch im Vergleich zum vierten Gleichstellungsplan um sieben Prozent erhöht.

²⁰ Vgl. Hinweis in Kapitel 4.2.3 zur Anzahl der Höhergruppierung aufgrund der rückwirkenden Umgruppierung nach TVöD.

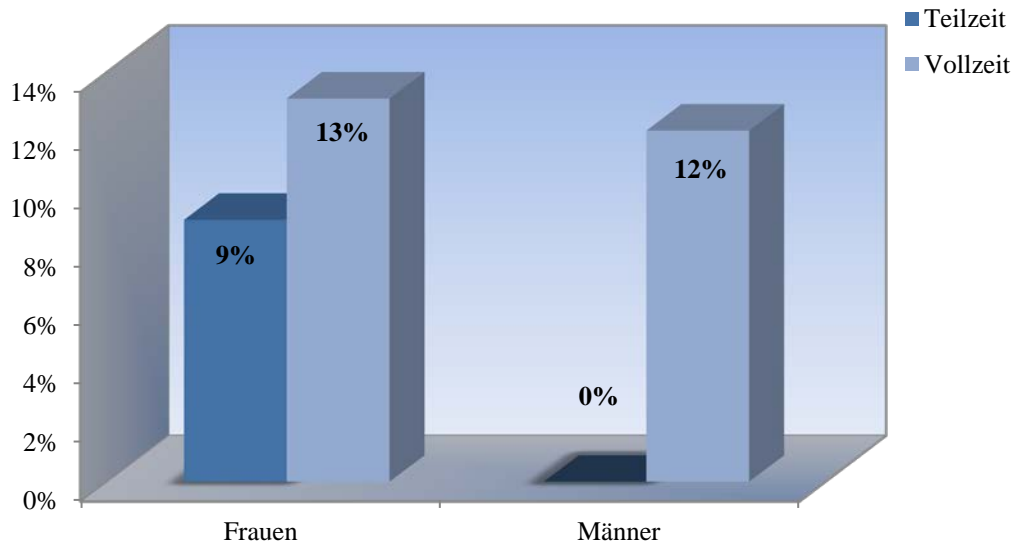


Abbildung 29: Geförderte Frauen und Männer in Teil- und Vollzeit

Abbildung 30 verteilt die jeweils in Teilzeitbeschäftigung und Vollzeitbeschäftigung geförderten Frauen und Männer auf die Laufbahnen bzw. vergleichbaren Entgeltgruppen wie in Tabelle 3. Wie in Kapitel 4.2.3 wurden auch hier nur die „echten“ Höhergruppierungen einbezogen, d.h. Höhergruppierungen nach der Entgeltgruppe E 9c blieb unberücksichtigt.²¹

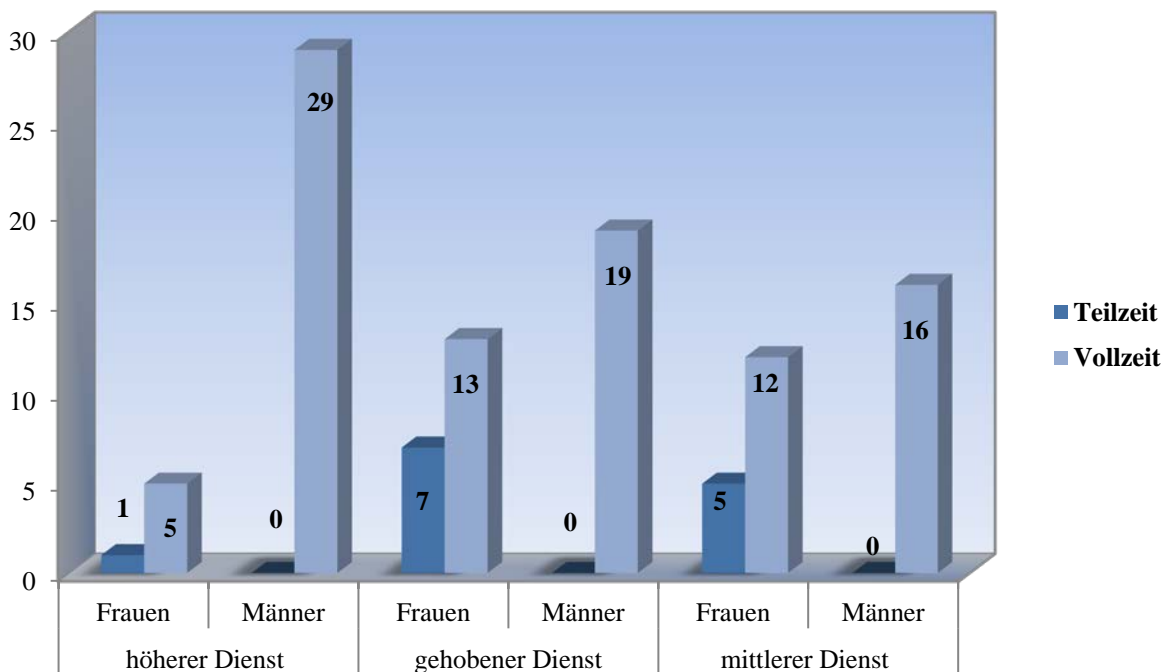


Abbildung 30: Förderungen in Voll- und Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahnen

²¹ Die im vierten Gleichstellungsplan nicht berücksichtigten Zahlen aus den Entgeltgruppen E 4, E 7, E 9a und E 9b wurden demgegenüber wieder berücksichtigt.

In diesem Vergleich zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten wird deutlich, dass vollzeitbeschäftigte Frauen und Männer in allen Laufbahnen stärker gefördert wurden als Teilzeitbeschäftigte.

In der Laufbahngruppe des höheren Dienstes und vergleichbarer Entgeltgruppen zeigt sich bei den weiblichen Angestellten folgendes Bild: Es wurden eine Teilzeitbeschäftigte und fünf Vollzeitbeschäftigte gefördert. Eine stärkere Förderung wurde im gehobenen Dienst mit sieben Teilzeitbeschäftigten (bisher einer) und dreizehn vollzeitbeschäftigten Frauen. Dies bedeutet eine Differenz von sechs Personen zu Gunsten der Vollzeitbeschäftigten. Ähnlich hoch ist die Differenz im mittleren Dienst, hier wurden sieben Frauen mehr gefördert.

Der berufliche Aufstieg von Männern, die eine Reduzierung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit als Maßnahme zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit in Anspruch genommen haben, gestaltete sich im Vergleich zu vollzeitbeschäftigten Männern ähnlich wie bei den Frauen. Allerdings ist gegenüber dem letzten Gleichstellungsplan und wie oben dargestellt eine Verringerung der in Teilzeit beschäftigten Männer und damit eine negative Entwicklung in allen drei Laufbahn- bzw. Entgeltgruppen zu verzeichnen. In der Laufbahngruppe des höheren Dienstes erhöhte sich die Differenz zwischen geförderten teil- und vollzeitbeschäftigten Männern mit 29 wesentlich und liegt damit weit über der Differenz bei den Frauen in dieser Laufbahn. Im gehobenen Dienst und vergleichbaren Entgeltgruppen sowie mittleren Dienst konnten deutlich mehr Männer gefördert werden, allerdings waren dies in beiden Gruppen ausschließlich Vollzeitbeschäftigte.

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

Im Vergleich zum vierten Gleichstellungsplan wurden mit 114 geringfügig weniger Personen befördert oder höhergruppiert, darunter jedoch auch beurlaubte Personen: eine Beamtin im gehobenen Dienst sowie je eine Arbeitnehmerin und ein Arbeitnehmer in der höheren Entgeltgruppe. Auch im vorliegenden Berichtszeitraum fand jedoch keine Übertragung von Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben auf eine beurlaubte Person statt.

4.3.5. Sonstige Rahmenbedingungen

Die UniBw München weihte als Pilotprojekt im Mai 2014 die erste Kinderkrippe der Bundeswehr als sog. Betriebskindertagesstätte ein. Der Johanniter-Unfall-Hilfe e.V. fungiert als Träger. Die Kinderkrippe bietet mit einer Kapazität von 36 Plätzen hauptsächlich für Studierende und Beschäftigte der UniBw München eine Kinderbetreuung für Kinder bis zum dritten Lebensjahr an.²² Zum für diesen Gleichstellungsplan relevanten Stichtag, den 30. Juni 2019, wurden 30 Kinder in der Kinderkrippe Campusküken betreut, wovon 16 Kinder von Beschäftigten der UniBw München einen Platz für ihr Kind in Anspruch nehmen konnten – die übrigen Plätze wurden hauptsächlich von Kindern der Studierenden und Bundeswehrangehörigen anderer Dienststellen besetzt. Damit wurde die Kinderkrippe fünf Jahr nach ihrer Eröffnung mit knapp 50 Prozent durch Kinder von Beschäftigten belegt.

²² Vgl. <https://www.unibw.de/praes/service/betreuung/kinderkrippe>

5. Zielerreichung vierter Gleichstellungsplan 2016-2019

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

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

5.1. Bereich Gleichstellung von Frauen und Männern

Die Bestandsanalyse zeigt, dass die Gesamtpersonalstärke der UniBw München im Vergleich zum Betrachtungszeitraum des vierten Gleichstellungsplans von 921 auf 942 Beschäftigte aufwuchs. Der prozentuale Anteil der Frauen stieg zwar um zwei Prozentpunkte auf 40 Prozent, jedoch konnten noch nicht in allen Bereichen wesentliche oder geringfügige Verbesserungen der Anteile von Frauen – oder auch Männern – erzielt werden. Vor dem Hintergrund des Abbaus von Unterrepräsentanzen geben die folgenden Tabellen die einzelnen durchgeführten Maßnahmen mit deren Erläuterung, Verantwortlichkeiten und dem jeweiligen Zielerreichungsgrad wieder.

Ziel	Erhöhung des Anteils von Professorinnen um fünf Prozentpunkte
Maßnahme	Schaffung einer fachbereichsspezifischen Gleichstellungsquote anhand des Kaskadenmodells im bundesweiten Vergleich; aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen z.B. durch direkte Ansprache
Details	<p>Die fachbereichsspezifischen Gleichstellungsquoten werden zu Beginn des Berufungsverfahrens von der Gleichstellungsstelle ermittelt und an die Berufungskommissionen weitergegeben. Sie berät bei Fragen zur aktiven Rekrutierung. In den vergangenen Jahren konnten vermehrt Frauen für die Besetzung von Professuren gewonnen werden, innerhalb des vorliegenden, spezifischen Berichtszeitraums hat sich der Frauenanteil jedoch lediglich um einen Prozentpunkt erhöht.</p> <p>Die Maßnahme wird gut angenommen. Dies wird durch Zahlen der Gleichstellungsstelle zur aktiven Rekrutierung belegt: So wurden 44 Prozent der Frauen aus aktiver Rekrutierung zu Vorträgen eingeladen, 10 Frauen erhielten Listenplätze, sieben wurden auf den ersten Platz gelistet. Die anstehenden Ernennungen lassen ebenso höhere Erfolge bei der Berufung von Frauen erkennen.</p> <p>Um die langfristige und flächendeckende Wirksamkeit der Maßnahme analysieren zu können, soll die Umsetzung weiter beobachtet werden.</p>
Verantwortung	Präsidialabteilung, Professorinnen und Professoren, Berufungskommission
Zielerreichungsgrad	Teilweise erreicht

Ziel	Erhöhung der Anzahl weiblicher Bewerbungen auf 30 Prozent (Professuren)
Maßnahme	Direkte Ansprache von qualifizierten Frauen zur Erhöhung der Bewerbungsbereitschaft
Details	Die Maßnahme der direkten Ansprache wird gut angenommen. Dies wird durch Zahlen der Gleichstellungsstelle belegt: So sind von 212 Bewerbungen von Frauen 34 Prozent aus aktiver Rekrutierung. Die Erfahrungen und Auswirkung auf Bewerbungen sind weiter zu beobachten.
Verantwortung	Berufungskommission
Zielerreichungsgrad	Nicht erreicht, Ziel wird weiterverfolgt

Ziel	Erhöhung der Chancengerechtigkeit bei Berufungsverfahren
Maßnahme	Verabschiedung eines transparenten Berufungsleitfadens und annähernd paritätische Zusammensetzung der Berufungskommissionen bezüglich des Geschlechts
Details	Die UniBw München hat 2016 den „Leitfaden für Berufungsverfahren der Universität der Bundeswehr München“ verabschiedet und 2018 überarbeitet. Er soll eine chancengerechte sowie transparente Personalentscheidungen in Berufungsverfahren garantieren. In diesem Leitfaden sind mitunter Regelungen zur aktiven Rekrutierung und paritätischen Zusammensetzung von Berufungskommissionen einschließlich der Möglichkeit der Schulungsteilnahme „Unconscious Bias“ für Berufungsmitglieder enthalten. Die Umsetzung ist in den einzelnen Verfahren im Berufungsbericht zu dokumentieren. Die Teilnahmezahl an den Schulungen soll erhöht werden. https://www.unibw.de/universitaet/berufung/startseite
Verantwortung	Fakultäten, Präsidentin
Zielerreichungsgrad	Erreicht; Erfahrungen in der Anwendung sollen noch weiter beobachtet werden

Ziel	Aufbau eines stärkeren Netzwerks der Professorinnen und Privatdozentinnen aus den verschiedenen Fachbereichen
Maßnahme	Etablierung regelmäßiger Treffen („Stammtisch“) für Professorinnen, z.B. jedes Trimester
Details	Ein regelmäßiger Stammtisch wurde eingeführt.
Verantwortung	Gleichstellungsbeauftragte
Zielerreichungsgrad	Erreicht

Ziel	Erhöhung des Frauenanteils um jeweils zwei Prozentpunkte (in verschiedenen Laufbahnen)
Maßnahme	Gezielte Ansprache der Frauen zur Erhöhung der Bewerbungsbereitschaft
Details	Der Anteil der im höheren Dienst beschäftigten Frauen konnte um zwei Prozentpunkt erhöht werden, nicht jedoch im gehobenen Dienst. Die Maßnahme soll daher weiter durchgeführt werden. Dabei wird geprüft, ob auch für diesen Bereich Schulungen zum Thema „Unconscious Bias“ im Rahmen von Einstellungsverfahren, Personalentwicklung und Personalförderung angeboten werden sollen.
Verantwortung	Personalabteilung, Fakultäten
Zielerreichungsgrad	Teilweise erreicht

Ziel	Erhöhung des Frauenanteils jeweils um fünf Prozentpunkte (Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen)
Maßnahme	Gezielte Ansprache der Frauen zur Erhöhung der Bewerbungsbereitschaft auf Leitungsdienstposten, Anbieten von Führungsseminaren, Mentoring
Details	Die Erhöhung konnte nicht in dem angestrebten Maße erreicht werden, das soll jedoch weiterverfolgt werden, zumal neue Stellen zugewiesen wurden oder Förderungen stichtagsbedingt nicht berücksichtigt werden konnten. Bundeswehreigene Lehrgänge zum Thema Führung werden angeboten. Insgesamt ist dieses Ziel langfristig weiterzuverfolgen.
Verantwortung	Personalabteilung, Berufungskommission
Zielerreichungsgrad	Nicht erreicht, langfristige Verfolgung des Ziels

Ziel	Erhöhung des Frauenanteils um fünf Prozentpunkte in den Entgeltgruppen E 12 und E 15
Maßnahme	Gezielte Ansprache der Frauen zur Erhöhung der Bewerbungsbereitschaft
Details	Die angestrebte Erhöhung konnte in der Entgeltgruppe E 15 erreicht werden, in E 12 war der prozentuale Anteil der Frauen jedoch unverändert geblieben. Als Grund wird die Aufstockung von Mitarbeiterstellen im MINT-Bereich vermutet. Entwicklungen und Maßnahmendurchführung sollen insbesondere im Hinblick auf E 12 verfolgt werden.
Verantwortung	Fakultäten, Personalabteilung
Zielerreichungsgrad	Teilweise erreicht

Ziel	Erhöhung des Frauenanteils um vier Prozentpunkte in Entgeltgruppe E 9a
Maßnahme	Gezielte Ansprache der Frauen zur Erhöhung der Bewerbungsbereitschaft, Facharbeiterinnenförderung
Details	Es wurden Schulungen zur technischen Fachkraft durchgeführt. Die Quote konnte auf 15 Prozent erhöht werden und übertraf somit das angestrebte Ziel von vier Prozent um nahezu das Doppelte.
Verantwortung	Personalabteilung, Fakultäten
Zielerreichungsgrad	Erreicht, Weiterverfolgung des Ziels

Ziel	Erhöhung des Männeranteils um drei Prozentpunkte in den Entgeltgruppen E 5 und E 7
Maßnahme	Gezielte Ansprache der Männer zur Erhöhung der Bewerbungsbereitschaft
Details	Der Männeranteil der Bewerbungen von Männern konnte um drei bzw. 17 Prozent gesteigert werden. Da Gründe eine Erhöhung der Dienstposten in E 7 waren, demnach besondere Randbedingungen vorlagen, soll das Ziel weiter verfolgt werden.
Verantwortung	Personalabteilung, Fakultäten
Zielerreichungsgrad	Erreicht, Ziel wird weiter verfolgt

Ziel	Abbau der Diskrepanz (Förderungen von Teilzeitbeschäftigten und Vollzeitbeschäftigten)
Maßnahme	Begrenzte Möglichkeiten aufgrund des Tarifrechts; durch die Erhöhung des Anteils der Teilzeitbeschäftigung in Führungspositionen wäre hier automatisch auch eine Erhöhung möglich
Details	Im Berichtszeitraum konnte die Förderung der beiden Gruppen erreicht werden, die Diskrepanz hat sich um einen Prozentpunkt verringert. Aufgrund der flexibleren Gestaltung wurden die Möglichkeiten für die Förderung beider Gruppen ausgeschöpft.
Verantwortung	Personalabteilung
Zielerreichungsgrad	Teilweise erreicht

Ziel	Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen
Maßnahme	Einrichtung eines Mentoring-Programms für Doktorandinnen
Details	Das Mentoring-Programm mit Tandemgesprächen und Rahmenprogramm wurde im November 2018 eingeführt. In diesem Programm erhalten (Post-)Doktorandinnen Karrieretipps von Mentoren aus Wissenschaft, Industrie und Wirtschaft. Nach erfolgreicher Durchführung mit insgesamt 15 Tandempaaren konnte der zweite Durchgang im November 2019 starten. https://www.unibw.de/gleichstellung/frauenfoerderung/mentoring
Verantwortung	Präsidialabteilung, Gleichstellungsbeauftragte
Zielerreichungsgrad	Erreicht; Weiterführung des Programms

Ziel	Erhöhung der Anzahl weiblicher Bewerbungen auf 30 Prozent
Maßnahme	Direkte Ansprache von qualifizierten Frauen zur Erhöhung der Bewerbungsbereitschaft, attraktive Gestaltung der Dienstposten- und Stellenausschreibungen, Erstellung eines neuen ansprechenden Online-Job-Portals, im Übrigen Maßnahmen nach Kapitel 6.3.
Details	<p>Der Anteil von Bewerbungen von Frauen auf Leitungspositionen ist gesunken. Als Gründe wird die Ausschreibung in MINT-Bereichen vermutet. Ernennungen in den letzten fünf Jahren und von Frauen nach dem Stichtag lassen jedoch positive Entwicklungen erwarten. Zudem soll die Attraktivität der UniBw München als Arbeitgeberin weiter erhöht werden (siehe unten). Stellenausschreibung für alle Ebenen werden attraktiv gestaltet, indem Hinweise auf die Möglichkeit Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und Kinderbetreuung aufgenommen sind. Zudem sind neben dem DHV-Gütesiegel Logos zur „Familie in der Hochschule“ und „Charta der Vielfalt“ aufgenommen.</p> <p>Das Online-Job-Portal wurde eingerichtet und ein Menüpunkt „Arbeitgeber UniBw M“ eingerichtet. Derzeit wird die Homepage weiterentwickelt.</p> <p>Die UniBw München nutzt zudem das e-Recruiting-System der Bundeswehr und damit breitere Ausschreibungsmöglichkeiten, um ein größeres Bewerberfeld im Angestelltenbereich zu erreichen.</p>
Verantwortung	Personalabteilung, Präsidialabteilung (Team Öffentlichkeitsarbeit), Fakultäten
Zielerreichungsgrad	Teilweise erreicht

Ziel	Umsetzung der DFG-Richtlinien zur Chancengleichheit
Maßnahme	Einrichtung eines Beirats für Chancengleichheit und Frauenförderung
Details	<p>Der bisherige Beirat wurde neu konzipiert und zum Herbst 2017 als Beirat für Chancengerechtigkeit und Diversität mit dem Ziel eingerichtet, ein chancengerechtes und familienfreundliches Arbeitsklima für alle Beschäftigten und Studierenden zu schaffen sowie die Universität als attraktiven Arbeitgeber zu stärken. Er unterstützt und fördert die Arbeit der Universität sowie der zivilen Gleichstellungsbeauftragten bei den Themen Chancengerechtigkeit, Gleichstellung, Diversität und Vereinbarkeit von Familie und Beruf und berät die Hochschulleitung in Fragen der Chancengerechtigkeit. Der Beirat tagt 1 x pro Trimester.</p> <p>https://www.unibw.de/gleichstellung/diversity/beirat-fuer-chancengerechtigkeit-und-diversitaet</p>
Verantwortung	Gleichstellungsbeauftragte
Zielerreichungsgrad	Erreicht

Ziel	Sensibilisierung für Gender- und Diversity-spezifische Themen
Maßnahme	Verschiedene Veranstaltungsformate z.B. im Rahmen des bundesweiten Diversity-Tags, des internationalen Frauen- und Männertags, der Profi-Lehre ²³ für den wissenschaftlichen Nachwuchs sowie zu Zivilcourage, Ehrenämtern, sexueller Orientierung etc., Erstellen von Informationsmaterial
Details	<p>Teilnahme am jährlichen Diversity-Tag; im 2-Jahresrhythmus Ausrichtung am Standort der UniBw München (zuletzt 2017, 2019); jährlich finden Vorträge und Lesungen statt.</p> <p>Zur Vernetzung mit Vereinen wurden Arbeitsgruppen im Beirat für Chancengerechtigkeit und Diversität eingerichtet.</p> <p>Im Rahmen von ProfiLehrePlus wurden Veranstaltungen mit Diversity-spezifischen Themen durchgeführt und weiterhin eingeplant.</p> <p>Der Beitritt zu Prout@work ist geplant. Es handelt sich hierbei um eine Initiative, die sich für die Förderung der Offenheit in der Arbeitswelt gegenüber allen Menschen, unabhängig von deren sexueller Orientierung, geschlechtlicher Identität, dem geschlechtlichen Ausdruck oder geschlechtlicher Eigenschaften/Merkmale einsetzt.</p> <p>2018 wurde ein „Handlungsleitfaden bei sexueller Belästigung“ erstellt.</p>
Verantwortung	Gleichstellungsbeauftragte
Zielerreichungsgrad	Erreicht

²³ Das Programm aus dem Netzwerk ProfiLehrePlus der bayerischen Universitäten tritt für die Professionalisierung der Hochschullehre ein. Mittels einer zertifizierten hochschuldidaktischen Weiterbildung für Lehrende wird die Qualität in der Wissensvermittlung erhöht.

Ziel	Förderung der Gleichstellungskompetenz bei Führungskräften
Maßnahme	Schulungen für Führungskräfte zu den Themen Personalführung, Antidiskriminierung etc.
Details	Die Maßnahme ist derzeit in Bearbeitung, ein Konzept ist in Erstellung.
Verantwortung	Gleichstellungsbeauftragte, Personalabteilung
Zielerreichungsgrad	Teilweise erreicht

Ziel	Finanzielle Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen im Rahmen ihrer Qualifizierungszeit
Maßnahme	Einrichtung einer zusätzlichen Kostenstelle (Fördergeld-Topf) für Nachwuchswissenschaftlerinnen für Aufwendungen bei Konferenzreisen, Stipendien und Coaching
Details	Die zusätzliche Kostenstelle konnte noch nicht eingerichtet werden, das Ziel wird aber weiterverfolgt. Uniinterne Gespräche finden statt.
Verantwortung	Präsidialabteilung, Gleichstellungsbeauftragte
Zielerreichungsgrad	Nicht erreicht, Ziel wird weiterverfolgt

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

5.2. Erfolge im Bereich Vereinbarkeit Familie und Berufstätigkeit

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

Ziel	Erhöhung des Anteils von Teilzeitbeschäftigung in Führungspositionen um zwei Prozentpunkte (auf freiwilliger Basis, es besteht kein Zwang zur Teilzeitbeschäftigung)
Maßnahme	Akzeptanz erhöhen, z.B. durch Besetzung eines Dienstpostens mit zwei Teilzeitbeschäftigten (Tandemlösung); flexible Arbeitszeitmodelle anbieten
Details	Tandemlösungen werden angeboten, aber bisher nicht in Anspruch genommen.
Verantwortung	Personalabteilung
Zielerreichungsgrad	Nicht erreicht, Ziel soll weiter verfolgt werden

Ziele	Telearbeit: Erhöhung auf fünf Prozent (auf freiwilliger Basis, kein Zwang zur Telearbeit) und Erhöhung der Nutzung von Telearbeit
Maßnahmen	Über bestehende Regelungen informieren, Akzeptanz bei Vorgesetzten für Telearbeit, individuelle Arbeitszeitmodelle und Arbeitsstrukturen (Aufgabenverteilung) schaffen
Details	Es wurde über Telearbeitsmöglichkeiten informiert. Die Möglichkeit der Telearbeit wird angenommen, der Anteil betrug fünf Prozent. Jedoch arbeiten nach wie vor nahezu doppelt so viele Frauen wie Männer in Telearbeit.
Verantwortung	Personalabteilung
Zielerreichungsgrad	Teilweise erreicht, Ziel, die Nutzung von Telearbeit zu erhöhen, wird weiter verfolgt

Ziel	Partielles Betreuungsangebot für Kinder in den Ferienzeiten
Maßnahme	Angebot eines Kinderferienprogramms
Details	Bislang Beteiligung am Ferienprogramm der Technischen Universität München „Mädchen machen Technik“, z.B. im Sommer 2019; derzeit wird geprüft, ob ein eigenes Ferienprogramm geschaffen werden kann.
Verantwortung	Gleichstellungsbeauftragte
Zielerreichungsgrad	Noch nicht erreicht, Ziel wird weiter verfolgt

Ziel	Kontinuierliche Informationen über relevante und aktuelle Themen
Maßnahme	Verschiedene Veranstaltungsformate zu Themen Familienfreundlichkeit
Details	Es wurden verschiedene Formate eingeführt, darunter ein „Elternstammtisch“, ebenso wurde 2018 und 2019 der Preis „Studieren mit Kind“ verliehen; die Maßnahme sollen noch weiter ausgebaut werden.
Verantwortung	Gleichstellungsbeauftragte
Zielerreichungsgrad	Teilweise erreicht, Ziel wird weiterverfolgt

Ziel	Schaffung einer zentralen Beratungs- und Anlaufstelle zu allen Themen, welche die Vereinbarkeit von Familie und Beruf betreffen
Maßnahme	Einrichtung einer Familienservicestelle mit einer Ansprechperson
Details	Eine Familienservicestelle mit einer hauptamtlichen Leitung wurde eingerichtet.
Verantwortung	Gleichstellungsbeauftragte
Zielerreichungsgrad	Erreicht

Ziel	Umsetzung und Intensivierung von internen Kooperationen zu familienfreundlichen Themen
Maßnahme	Zusammenarbeit mit dem Familienbetreuungszenrum der Bundeswehr, dem Betreuungsbüro der UniBw München und der Gemeinde Neubiberg bzgl. des Ferienprogramms
Details	Die Familienservicestelle wurde 2017 eingerichtet. Die Maßnahme ist daher noch in Bearbeitung.
Verantwortung	Gleichstellungsbeauftragte
Zielerreichungsgrad	Teilweise erreicht

Ziel	Erstellung von Angeboten für eine Kinderbetreuung
Maßnahme	Einrichtung eines universitätseigenen Kindergartens, Einrichtung einer Notfallbetreuung, Etablierung einer Konferenzbetreuung
Details	Die Einrichtung einer „Notfallbetreuung“ soll nicht mehr weiterverfolgt werden, da kein Bedarf bestand. Die Einrichtung eines universitätseigenen Kindergartens ist nicht möglich. Die Familienservicestelle informiert über Betreuungsmöglichkeiten anderer Träger. Möglichkeiten für eine Konferenzbetreuung werden weiter gesucht.
Verantwortung	Gleichstellungsbeauftragte, Präsidentin
Zielerreichungsgrad	Teilweise erreicht

Ziel	Intensivierung des Austausches mit den Club-Mitgliedern „Familie in der Hochschule“
Maßnahme	Beitritt zum Best-Practice-Club „Familie in der Hochschule“, einem Zusammenschluss von Hochschulen mit der Selbstverpflichtung, anspruchsvolle Standards der Familienorientierung zu verfolgen und umzusetzen
Details	Der Beitritt wurde beantragt, die Entscheidung steht in Kürze an. Es wird von einem Beitritt ausgegangen.
Verantwortung	Gleichstellungsbeauftragte
Zielerreichungsgrad	Erfüllt

Ziel	Schaffung einer kinderfreundlichen Infrastruktur
Maßnahme	Einrichtung von Wickeltischen in den Toiletten, eines Eltern-Kind-Arbeitszimmers und Spielecken sowie einer kinderfreundlichen Mensa
Details	Ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer wurde nicht eingerichtet. Der Bedarf ist unklar. Bevorzugt wird bei Notfällen die Betreuung im eigenen Büro (soweit möglich). Es besteht die Möglichkeit, in der Eltern-Kind-Unterkunft zu arbeiten. Eine weitere Eltern-Kind-Unterkunft soll eingerichtet werden.
Verantwortung	Gleichstellungsbeauftragte
Zielerreichungsgrad	Nicht erfüllt

Ziel	Einrichtung eines Still- und Ruheraums
Maßnahme	Ein Still- und Ruheraum für Schwangere und Mütter existiert bereits an der UniBw München.
Details	Ein Still- und Ruheraum für Schwangere und Mütter wurde auf dem Campus eingerichtet. Nun gilt es, diesen noch adäquat und ansprechend einzurichten.
Verantwortung	Gleichstellungsbeauftragte
Zielerreichungsgrad	Teilweise erfüllt

Ziel	Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit
Maßnahme	Evaluierung der Bedürfnisse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Form einer Befragung, daraus resultierend Erstellung von bedarfsorientierten Angeboten
Details	<p>Die Beschäftigtenbefragung (BMG) wurde 2017 durchgeführt. Im Ergebnis konnten Angebote im Betrieblichen Gesundheitsmanagement erheblich gesteigert und familienfreundlich gestaltet werden, da viele Angebote zu Mittagszeiten eingeführt wurden.</p> <p>Durch die Einrichtung einer Familienservicestelle wird die Familienfreundlichkeit der UniBw München erhöht werden. Die Anzahl der Telearbeitsplätze wurde erhöht; eine weitergehende Flexibilisierung der Arbeitszeiten erfolgte auf Basis der neuen Dienstvereinbarung von 2018.</p> <p>Eine weitere Beschäftigtenbefragung wurde 2019 zur Arbeitgebermarke der UniBw München durchgeführt. Im Ergebnis wurde die Dimension „Chancengleichheit & Diversität“ von den befragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sehr gut bewertet. Derzeit werden konkrete Maßnahmen erarbeitet.</p>
Verantwortung	Personalrat, Kanzler (BGM), Personalabteilung
Zielerreichungsgrad	Teilweise erfüllt, Ziel wird weiter verfolgt.

5.3. Motivation von Männern für Vereinbarkeitsangebote

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

Ziel	Erhöhung der Sichtbarkeit der familienfreundlichen Strukturen an der Dienststelle
Maßnahme	Bessere Darstellung der Familienfreundlichkeit auf den Internetseiten der UniBw München
Details	Im Zuge der Umgestaltung der Homepage der UniBw München wurde zur neu eingerichteten Familienservicestelle verlinkt. Zudem werden Flyer zur Thematik zur Verfügung gestellt.
Verantwortung	Präsidialabteilung
Zielerreichungsgrad	Erreicht

Ziel	Erhöhung der teilzeitbeschäftigten Männer um fünf Prozentpunkte
Maßnahme	Akzeptanz erhöhen durch Information über bestehende Regelungen (keine Karriere-Nachteile durch Inanspruchnahme von Teilzeit), Sensibilisierung der Vorgesetzten
Details	Der bisherige Anteil konnte nicht aufrechterhalten werden. Wie bisher erfolgt eine aktive Förderung. Gleichzeitig steht die Möglichkeit der Telearbeit zur Verfügung.
Verantwortung	Personalabteilung
Zielerreichungsgrad	Nicht erfüllt, Ziel wird weiter verfolgt

Ziel	Erhöhung des Anteils der männlichen Vorgesetzten in Teilzeit um drei Prozentpunkte
Maßnahme	Akzeptanz erhöhen durch Information über bestehende Regelungen (keine Karriere-Nachteile durch Inanspruchnahme von Teilzeit), Sensibilisierung der Vorgesetzten
Details	Der prozentuale Anteil sank um einen Prozentpunkt: Es soll weiter über die Möglichkeit informiert werden.
Verantwortung	Personalabteilung
Zielerreichungsgrad	Nicht erfüllt, Ziel wird weiter verfolgt

Ziel	Erhöhung der Anteile der Männer auf fünf Prozent (geringere Arbeitsverteilung als fünf Tage pro Woche)
Maßnahme	Akzeptanz bei Vorgesetzten schaffen für angepasste Arbeitszeitmodelle und Arbeitsstrukturen (Aufgabenverteilung)
Details	Eine Erhöhung des Anteils konnte nicht erreicht werden. Auswirkungen in diesem Bereich zeigen sich langfristig. Wie oben dargelegt, soll weiterhin informiert und das Ziel weiter verfolgt werden.
Verantwortung	Personalabteilung, Vorgesetzte, Präsidentin
Zielerreichungsgrad	Nicht erreicht, Ziel wird weiter verfolgt

Ziel	Erhöhung der Nutzung von Telearbeit
Maßnahme	Akzeptanz bei Vorgesetzten schaffen für individuelle Arbeitszeitmodelle und Arbeitsstrukturen (Aufgabenverteilung)
Details	Auswirkungen in diesem Bereich zeigen sich langfristig. Wie oben dargelegt, soll weiterhin informiert und das Ziel weiter verfolgt werden.
Verantwortung	Personalabteilung, Vorgesetzte, Präsidentin
Zielerreichungsgrad	Nicht erreicht, Ziel wird weiter verfolgt

6. Zielvorgaben fünfter Gleichstellungsplan 2020-2023

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

6.1. Zusammenarbeit mit der zivilen Gleichstellungsstelle

Der fünfte Gleichstellungsplan wurde wesentlich von der zivilen Gleichstellungsstelle mitgestaltet. Diese Institution besteht aus der zivilen Gleichstellungsbeauftragten, ihren drei Stellvertreterinnen (nicht freigestellt), einer Referentin (jedoch befristet und mittels Aushilfstitel finanziert), einer Mitarbeiterin für Mentoring sowie einer Teamassistentin. Die dritte Stellvertreterin der zivilen Gleichstellungsbeauftragten ist gleichzeitig die Leiterin der Familienservicestelle.

Die frühzeitige und umfassende Beteiligung bei sämtlichen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen soll die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Beseitigung von Unterrepräsentanzen, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sicherstellen. Zur Wahrnehmung dieser anspruchsvollen Tätigkeit stellt die UniBw München der Gleichstellungsbeauftragten neben der erforderlichen personellen auch die räumliche und sachliche Unterstützung zur Verfügung. Für Dienstreisen und eigene Fortbildungen teilt sich die Gleichstellungsbeauftragte die Haushaltsmittel mit dem Personalrat, was bisher gut funktionierte. Allerdings besitzt sie für von ihr durchgeführte bzw. organisierte Veranstaltungen kein eigenes Budget, sodass die Haushaltsmittel für jede einzelne Maßnahme oder Ausgabe separat beantragt und festgelegt werden müssen, z.B. für den Druck von Informationsmaterial, für das Honorar von Vortragenden oder für Preise zu besonderen Auszeichnungen.

Die Gleichstellungsbeauftragte sollte ein eigenes Budget erhalten. Es sollte auf weitere Sicht geprüft werden, ob sie eine eigene Kostenstelle bekommt.

Auf diese Weise kann die Gleichstellungsbeauftragte ihr Mitgestaltungsrecht leichter ausüben und ist nicht nur theoretisch, sondern auch praktisch in die Entscheidungsprozesse der Dienststelle eingebunden.²⁴

²⁴ Vgl. Leitsätze BMVg – Ministerin, Berlin vom 12.05.2014 und Staatssekretär Hoofe, Berlin vom 04.02.2016.

6.2. Abbau von Unterrepräsentanzen

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

IST-Zustand	Bezug	Zielvorgabe	Maßnahme	personell	sozial	organisatorisch	Verantwortung
Acht Prozent Professorinnen innerhalb der technischen Fakultäten, 14 Prozent Professorinnen insgesamt	Kapitel 4.1.2 und 4.1.1	Erhöhung des Anteils von Professorinnen um fünf Prozentpunkte	Weitere Anwendung der fachbereichsspezifischen Gleichstellungsquoten anhand des Kaskadenmodells im bundesweiten Vergleich; aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen z.B. durch direkte Ansprache	x			Präsidialabteilung, Professorinnen und Professoren, Berufungskommission
22 Prozent Bewerbungen von Frauen auf Professuren	Kapitel 4.2.1	Erhöhung der Anzahl weiblicher Bewerbungen auf 30 Prozent	Direkte Ansprache von qualifizierten Frauen zur Erhöhung der Bewerbungsbereitschaft	x			Berufungskommission

IST-Zustand	Bezug	Zielvorgabe	Maßnahme	personell	sozial	organisatorisch	Verantwortung
		Erhöhung der Chancengerechtigkeit bei Berufungsverfahren	Erfahrungen mit der Anwendung des Berufungsleitfadens sollen weiter beobachtet, die Zahl der Teilnahme der Berufungskommissionmitglieder an der Schulung „Unconscious Bias“ erhöht werden			x	Fakultäten, Präsidentin
		Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen	Weiterführung des Mentoring-Programms für (Post-)Doktorandinnen		x	x	Präsidialabteilung, Gleichstellungsbeauftragte
		Finanzielle Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen im Rahmen ihrer Qualifizierungszeit	Einrichtung einer zusätzlichen Kostenstelle (Fördergeld-Topf) für Nachwuchswissenschaftlerinnen für Aufwendungen bei Konferenzen, Stipendien und Coaching		x		Präsidialabteilung, Gleichstellungsbeauftragte
16 Prozent Frauen in E 12, 20 Prozent in E 15	Kapitel 4.1.1	Erhöhung des Frauenanteils um fünf Prozentpunkte in den Entgeltgruppen E 12 und E 15	Gezielte Ansprache der Frauen zur Erhöhung der Bewerbungsbereitschaft	x			Fakultäten, Personalabteilung
15 Prozent Frauen in E 9a	Kapitel 4.1.1	Erhöhung des Frauenanteils um vier Prozentpunkte in Entgeltgruppe E 9a	Gezielte Ansprache der Frauen zur Erhöhung der Bewerbungsbereitschaft, Facharbeiterinnenförderung	x			Personalabteilung, Fakultäten
21 Prozent Frauen unter Auszubildenden	Kapitel 4.1.1	Erhöhung des Frauenanteils um drei Prozentpunkte bei den Auszubildenden	Information über die neue Karrieremöglichkeit der Ausbildung zur Meisterin bzw. zum Meister	x		x	Personalabteilung, Fakultäten

IST-Zustand	Bezug	Zielvorgabe	Maßnahme	personell	sozial	organisatorisch	Verantwortung
14 Prozent Männer in E 5; 36 Prozent Männer in E 7	Kapitel 4.1.1	Erhöhung des Männeranteils um drei Prozentpunkte in den Entgeltgruppen E 5 und E 7	Gezielte Ansprache der Männer zur Erhöhung der Bewerbungsbereitschaft	x			Personalabteilung, Fakultäten
14 Prozent Frauen in 1. Leitungsebene; 12 Prozent Frauen in 3. Leitungsebene	Kapitel 4.1.5	Erhöhung des Frauenanteils jeweils um fünf Prozentpunkte	Gezielte Ansprache der Frauen zur Erhöhung der Bewerbungsbereitschaft auf Leitungsdienstposten, Anbieten von Führungsseminaren, Mentoring	x	x	x	Personalabteilung, Berufungskommission
23 Prozent Bewerbungen von Frauen auf Leitungspositionen	Kapitel 4.2.2	Erhöhung der Anzahl weiblicher Bewerbungen auf 30 Prozent	Direkte Ansprache von qualifizierten Frauen zur Erhöhung der Bewerbungsbereitschaft, attraktive Gestaltung der Dienstposten- und Stellenausschreibungen, Weiterentwicklung des neuen Online-Job-Portals, im Übrigen Maßnahmen nach Kapitel 6.3.	x	x	x	Personalabteilung, Präsidialabteilung (Team Öffentlichkeitsarbeit), Fakultäten
		Förderung der Gleichstellungskompetenz bei Führungskräften	Schulungen für Führungskräfte zu den Themen Personalführung, Antidiskriminierung etc.		x	x	Gleichstellungsbeauftragte, Personalabteilung

IST-Zustand	Bezug	Zielvorgabe	Maßnahme	personell	sozial	organisatorisch	Verantwortung
28 Prozent Frauen im höheren Dienst; 37 Prozent Frauen im gehobenen Dienst	Kapitel 4.1.2	Erhöhung des Frauenanteils um jeweils zwei Prozentpunkte	Gezielte Ansprache der Frauen zur Erhöhung der Bewerbungsbereitschaft. Es wird geprüft, ob auch für diesen Bereich Schulungen zum Thema „Unconscious Bias“ im Rahmen von Einstellungsverfahren, Personalentwicklung und Personalförderung angeboten werden sollen.	x			Personalabteilung, Fakultäten
kein Datenmaterial vorhanden	Kapitel 4.2.1	Controlling der Stellenbesetzung im wissenschaftlichen Mittelbau	Aufstellen einer statistischen Erfassung			x	Personalabteilung, Fakultäten
		Sensibilisierung für Gender- und Diversity-spezifische Themen	Etablierung de Diversity-Angebots in der Profi-Lehre ²⁵ für den wissenschaftlichen Nachwuchs, Förderung des Beitritts zur Initiative Prout@work			x	Gleichstellungsbeauftragte

²⁵ Das Programm aus dem Netzwerk ProfiLehrePlus der bayerischen Universitäten tritt für die Professionalisierung der Hochschullehre ein. Mittels einer zertifizierten hochschuldidaktischen Weiterbildung für Lehrende wird die Qualität in der Wissensvermittlung erhöht.

6.3. Verbesserung der Vereinbarkeit Familie und Berufstätigkeit

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

IST-Zustand	Bezug	Zielvorgabe	Maßnahme	personell	sozial	organisatorisch	Verantwortung
Vier Prozent Förderungen Teilzeitbeschäftigter gegenüber 14 Prozent bei Vollzeitbeschäftigten	Kapitel 4.3.4	Abbau der Diskrepanz	Begrenzte Möglichkeiten aufgrund des Tarifrechts; durch die Erhöhung des Anteils der Teilzeitbeschäftigung in Führungspositionen wäre hier automatisch auch eine Erhöhung möglich	x			Personalabteilung
Ein Prozent Teilzeitbeschäftigung in Führungspositionen	Kapitel 4.3.1	Erhöhung um zwei Prozentpunkte (auf freiwilliger Basis, es besteht kein Zwang zur Teilzeitbeschäftigung)	Akzeptanz erhöhen, z.B. durch Besetzung eines Dienstpostens mit zwei Teilzeitbeschäftigten (Tandemlösung); flexible Arbeitszeitmodelle anbieten	x		x	Personalabteilung
		Partielles Betreuungsangebot für Kinder in den Ferienzeiten	Angebot eines Kinderferienprogramms		x		Gleichstellungsbeauftragte

IST-Zustand	Bezug	Zielvorgabe	Maßnahme	personell	sozial	organisatorisch	Verantwortung
		Kontinuierliche Informationen über relevante und aktuelle Themen	Weiterentwicklung und Förderung von Veranstaltungsformaten zu Themen über Familienfreundlichkeit		x		Gleichstellungsbeauftragte
		Umsetzung und Intensivierung von internen Kooperationen zu familienfreundlichen Themen	Zusammenarbeit mit dem Familienbetreuungs-zentrum der Bundeswehr, dem Betreuungsbüro der UniBw München und der Gemeinde Neubiberg bzgl. des Ferienprogramms			x	Gleichstellungsbeauftragte
		Erstellung von Angeboten für eine Kinderbetreuung	Etablierung einer Konferenzbetreuung			x	Gleichstellungsbeauftragte, Präsidentin
		Schaffung einer kinderfreundlichen Infrastruktur	Einrichtung einer weiteren Eltern-Kind-Unterkunft, Einrichtung von Wickeltischen in den Toiletten, eines Eltern-Kind-Arbeitszimmers und Spielecken sowie einer kinderfreundlichen Mensa			x	Gleichstellungsbeauftragte
		Adäquate Einrichtung eines Still- und Ruheraums	Adäquate und ansprechende Einrichtung des Still- und Ruheraums.			x	Gleichstellungsbeauftragte
		Erhöhung der Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Weitere Förderung der Inanspruchnahme des flexiblen Arbeitens, Auswertung der Umfrage zur Attraktivität der UniBw München als Arbeitgeberin und Ableitung sowie Durchführung geeigneter Maßnahmen			x	Personalabteilung, Vorgesetzte, Hochschulleitung

6.4. Motivation von Männern für Vereinbarkeitsangebote

Nachdem in der Bestandsaufnahme (vgl. Kapitel 4) deutlich geworden ist, dass eher Frauen die spezifischen Angebote des Dienstherrn zur Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Berufstätigkeit in Anspruch nehmen, ist es ein Anliegen, auch Männer dafür zu motivieren. Mit welchen Maßnahmen dies gelingen soll, wird anhand der folgenden Zielvorgaben beschrieben.

IST-Zustand	Bezug	Zielvorgabe	Maßnahme	personell	sozial	organisatorisch	Verantwortung
		Erhöhung der Sichtbarkeit der familienfreundlichen Strukturen an der Dienststelle	Bessere Darstellung der Familienfreundlichkeit auf den Internetseiten der UniBw München			x	Präsidialabteilung
13 Prozent der Teilzeitbeschäftigten waren Männer	Kapitel 4.3.1	Erhöhung um fünf Prozentpunkte	Akzeptanz erhöhen durch Information über bestehende Regelungen (keine Karriere-Nachteile durch Inanspruchnahme von Teilzeit), Sensibilisierung der Vorgesetzten			x	Personalabteilung
Ein Prozent der männlichen Vorgesetzten waren in Teilzeit beschäftigt	Kapitel 4.3.1	Erhöhung um drei Prozentpunkte	Akzeptanz erhöhen durch Information über bestehende Regelungen (keine Karriere-Nachteile durch Inanspruchnahme von Teilzeit), Sensibilisierung der Vorgesetzten			x	Personalabteilung

IST-Zustand	Bezug	Zielvorgabe	Maßnahme	personell	sozial	organisatorisch	Verantwortung
Zwei Prozent der Männer geringere Arbeitszeitverteilung als fünf Tage pro Woche	Kapitel 4.3.1	Erhöhung auf fünf Prozent	Akzeptanz bei Vorgesetzten schaffen für angepasste Arbeitszeitmodelle und Arbeitsstrukturen (Aufgabenverteilung)			x	Personalabteilung, Vorgesetzte, Präsidentin
Telearbeit nutzen mehr als doppelt so viele Frauen wie Männer	Kapitel 4.3.3	Erhöhung der Nutzung von Telearbeit	Akzeptanz bei Vorgesetzten schaffen für individuelle Arbeitszeitmodelle und Arbeitsstrukturen (Aufgabenverteilung)			x	Personalabteilung, Vorgesetzte, Präsidentin