

VIERTER
GLEICHSTELLUNGSPLAN
DER UNIVERSITÄT DER BUNDESWEHR MÜNCHEN

1. Januar 2016 – 31. Dezember 2019

Präsidialabteilung

Redaktion:

Grit Mützner
Universität der Bundeswehr München
Präsidialabteilung
E-Mail: grit.muetzner@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 vierten 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 Dritten Gleichstellungsplans erreicht haben: die Schaffung von objektiven, wertschätzenden und transparenten Berufungsverfahren, eine gezielte Nachwuchsförderung, um mehr Mädchen bzw. Frauen für eine Karriere an unserer Universität zu gewinnen, sowie des Weiteren erste Erfolge im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Strukturen sind bekanntermaßen träge und lassen sich nur langsam verändern. Umso mehr möge uns der vorliegende Gleichstellungsplan als dynamischer und innovationsfreudiger Universität als Ansporn dienen, die Dinge in der Personalplanung und -entwicklung zum Besseren zu wenden und auf dem Weg der Gleichstellung der Geschlechter weiter mutig voranzuschreiten.

Neubiberg, im November 2017.



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 30.06.2015	11
4.1.1. nach Besoldungs- und Entgeltgruppen.....	12
4.1.2. nach Laufbahngruppen	17
4.1.3. nach Berufsausbildungen	23
4.1.4. nach Beschäftigungsverhältnissen.....	24
4.1.5. nach Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen.....	25
4.2. Förderung der Beschäftigten vom 01.07.2013 bis 30.06.2015	28
4.2.1. Bewerbungen und Einstellungen.....	28
4.2.2. Bewerbungen auf Leitungsaufgaben und deren Übertragungen	30
4.2.3. Beförderungen und Höhergruppierungen.....	31
4.3. Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit.....	34
4.3.1. Teilzeitbeschäftigung und Arbeitszeitmodelle.....	34
4.3.2. Beurlaubung	40
4.3.3. Telearbeitsplätze.....	41
4.3.4. Beruflicher Aufstieg	43
4.3.5. sonstige Rahmenbedingungen.....	46
5. Zielerreichung Dritter Gleichstellungsplan 2010-2014.....	47
5.1. Bereich Gleichstellung von Frauen und Männern.....	47
5.2. Erfolge im Bereich Vereinbarkeit Familie und Beruf.....	50
6. Zielvorgaben Vierter Gleichstellungsplan 2016-2019	52
6.1. Zusammenarbeit mit der zivilen Gleichstellungsstelle	52
6.2. Abbau von Unterrepräsentanzen	53
6.3. Verbesserung der Vereinbarkeit Familie und Berufstätigkeit.....	58
6.4. Motivation von Männern für Vereinbarkeitsangebote	61

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
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
EIT	Elektrotechnik und Informationstechnik
ETTI	Elektrotechnik und Technische Informatik
GleiStatV	Gleichstellungsstatistikverordnung
HUM	Humanwissenschaften
INF	Informatik
LRT	Luft- und Raumfahrttechnik
MB	Maschinenbau
MDCO	Munich Dual Career Office
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	18
Abbildung 6: Professorenschaft nach technischen und nichttechnischen Fakultäten	19
Abbildung 7: Professorinnen und Professoren in den Fakultäten	20
Abbildung 8: Promotionen in den Fakultäten	21
Abbildung 9: Leitungsebenen für den zivilen Bereich UniBw München (30.06.2015)	25
Abbildung 10: Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	26
Abbildung 11: Führungskräfte nach Leitungsebenen	27
Abbildung 12: Bewerbungen und Ernennungen von Beamtinnen und Beamten.....	29
Abbildung 13: Einstellungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern	29
Abbildung 14: Bewerbungen und Ernennungen von Professorinnen und Professoren	30
Abbildung 15: Bewerbungen im Vergleich zur Übertragung von Leitungsfunktionen.....	31
Abbildung 16: Beförderungen und Höhergruppierungen der Beschäftigten (gesamt)	32
Abbildung 17: Beförderungen der Beamtinnen und Beamten nach Besoldungsgruppen.....	32
Abbildung 18: Höhergruppierungen nach Entgeltgruppen	33
Abbildung 19: Frauen und Männer in Teilzeitbeschäftigung	34
Abbildung 20: Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahnen	35
Abbildung 21: Teilzeitbeschäftigung nach Besoldungsgruppen.....	36
Abbildung 22: Teilzeitbeschäftigung nach Entgeltgruppen.....	37
Abbildung 23: Führungskräfte in Teilzeitbeschäftigung	38
Abbildung 24: Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit.....	39
Abbildung 25: Beurlaubungen nach Beschäftigungsverhältnis	41
Abbildung 26: Telearbeit in den Laufbahnen	42
Abbildung 27: Zeitanteil Telearbeit an individueller Arbeitszeit	43
Abbildung 28: Beförderungen und Höhergruppierungen in Voll- und Teilzeitbeschäftigung	44
Abbildung 29: Geförderte Frauen und Männer in Teil- und Vollzeit	44
Abbildung 30: Förderungen in Voll- und Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahnen	45

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	17
Tabelle 4: Ausbildungsberufe an der UniBw München.....	23
Tabelle 5: Befristete Arbeitsverträge	24

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 vierte 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 erstellt. Sie unterstützt 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 vierten 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 vierte Gleichstellungsplan gilt vom 1. Januar 2016 bis zum 31. Dezember 2019. Das verspätete Inkrafttreten stellt keine Verlängerung dar, der Folgeplan löst diesen Gleichstellungsplan zum 1. Januar 2020 ab. Die Bestandsaufnahme wurde zum Stichtag 30. Juni 2015 durchgeführt (Zeitpunktanalyse). Die Zeitraumanalyse umfasst die Daten vom 1. Juli 2013 bis 30. Juni 2015.

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, Praktikanten- 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 112 Frauen und 238 Männer.

Der vierte 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 BGG 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 2015 (Stichtag) und vom 1. Juli 2013 bis 30. Juni 2015 (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 30.06.2015

Zum Stichtag des 30. Juni 2015 waren 921 Personen als Beschäftigte (vgl. relevanter Personenkreis Kapitel 3) an der UniBw München tätig, davon 349 Frauen und 572 Männer.

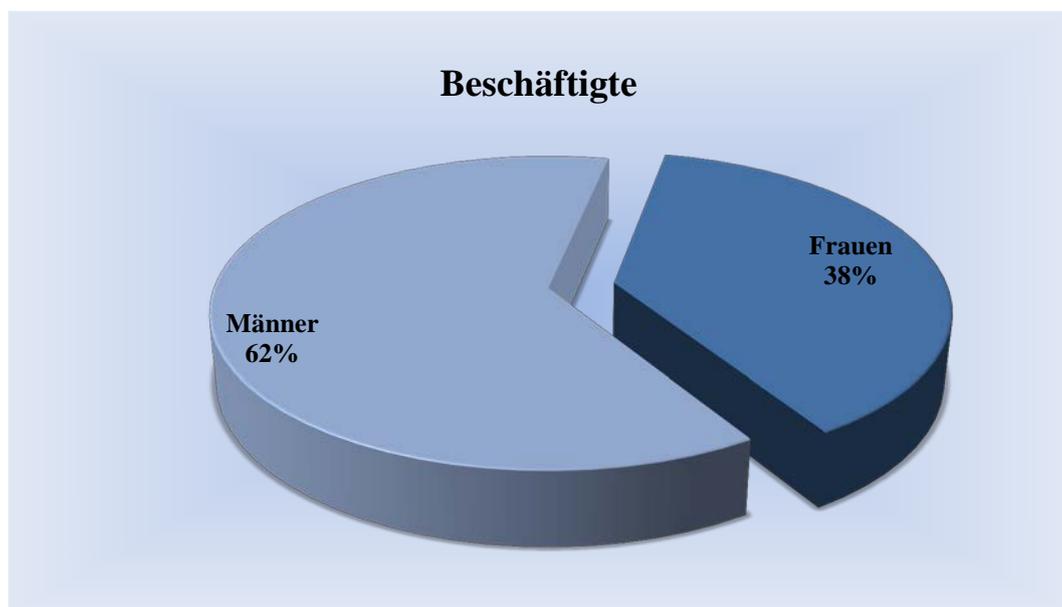


Abbildung 1: Beschäftigte (gesamt)

Abbildung 1 verdeutlicht die Unterrepräsentanz von Frauen, der Frauenanteil betrug mit 38 Prozent etwas mehr als ein Drittel aller Beschäftigten.

Aufgeschlüsselt nach der Art des Beschäftigungsverhältnisses (vgl. Abbildung 2) wies der Personenkreis der Beamtinnen und Beamten mit 26 Prozent eine stärkere Unterrepräsentanz von Frauen auf als der Bereich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit 42 Prozent

Frauen. Ausbildungsverträge schließt die UniBw München derzeit nur für Tarifbeschäftigte ab (die klassische Beamtenausbildung findet an anderen Einrichtungen der Bundeswehr statt). In dieser aus sechs Frauen und sieben Männern bestehenden Gruppe war nach der Legaldefinition für die Unterrepräsentanz gemäß § 3 Nummer 10 BGlG¹ das Verhältnis der beiden Geschlechter ausgewogen.

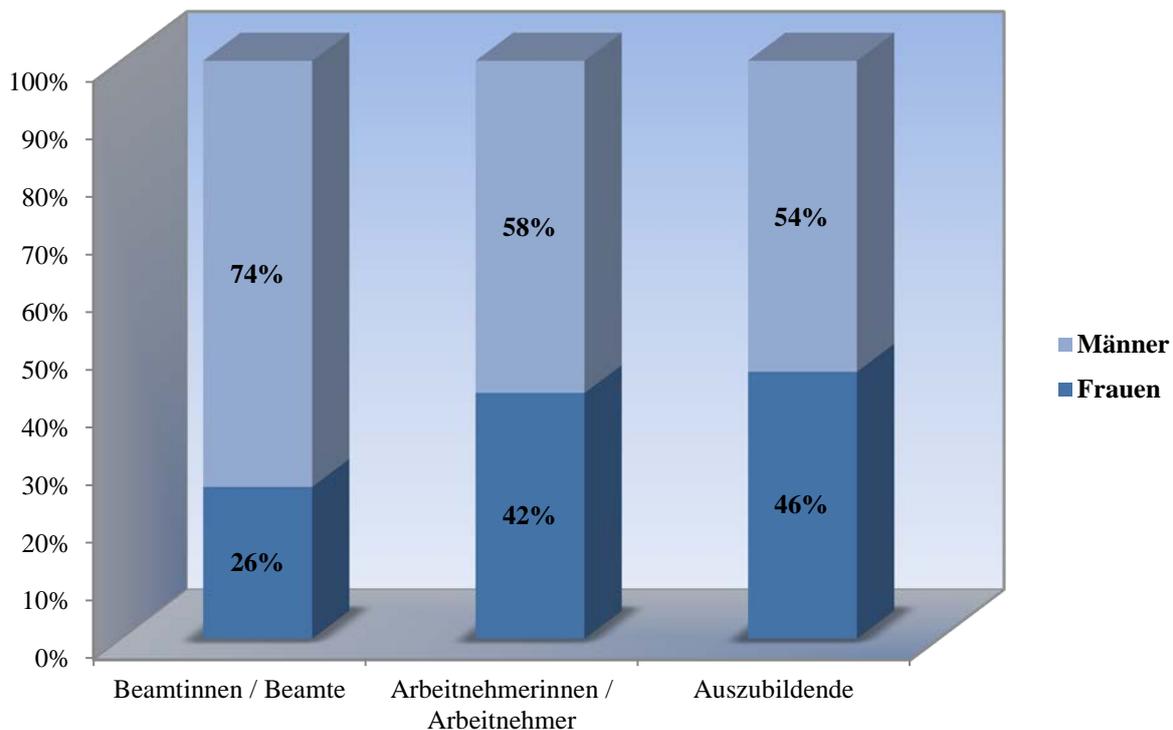


Abbildung 2: Beschäftigte nach Art des Beschäftigungsverhältnisses

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

Aufgrund der gemäß des Gesetzes zur Reform der Professorenbesoldung eingeführten W-Besoldung gab es zum Stichtag der Datenerhebung für diesen Gleichstellungsplan sowohl die Zuordnung der Professorenschaft zu den Besoldungsgruppen W 1 bis W 3 als auch zur

¹ Unterrepräsentiert sind Frauen oder Männer, wenn ihr jeweiliger Anteil in einem einzelnen Bereich nach § 3 Nummer 2 BGlG unter 50 Prozent liegt; bei einer ungeraden Anzahl muss das Ungleichgewicht mindestens zwei Personen des gleichen Geschlechts betreffen.

weiterhin geltenden Besoldungsordnung C². Für die Vergleichbarkeit von W- und C-Besoldung untereinander und auch mit anderen Besoldungsordnungen wurden die Besoldungsgruppen B 3, C 4 und W 3 zusammengefasst. Ebenso stellen die Besoldungsgruppen A 16, C 3 und W 2 eine Gruppe dar. Die Besoldungsgruppen A 15, C 2 und W 1 bilden gemeinsam ebenfalls eine Gruppe genauso wie die A 14 mit der C 1. Die Zuordnung war durch die zugrundeliegenden Datenerhebungsformulare vorgegeben, obgleich dadurch beispielsweise eine Juniorprofessur³ mit einer Professur im Bereich der Hochschule für Angewandte Wissenschaften gleichgesetzt wird.

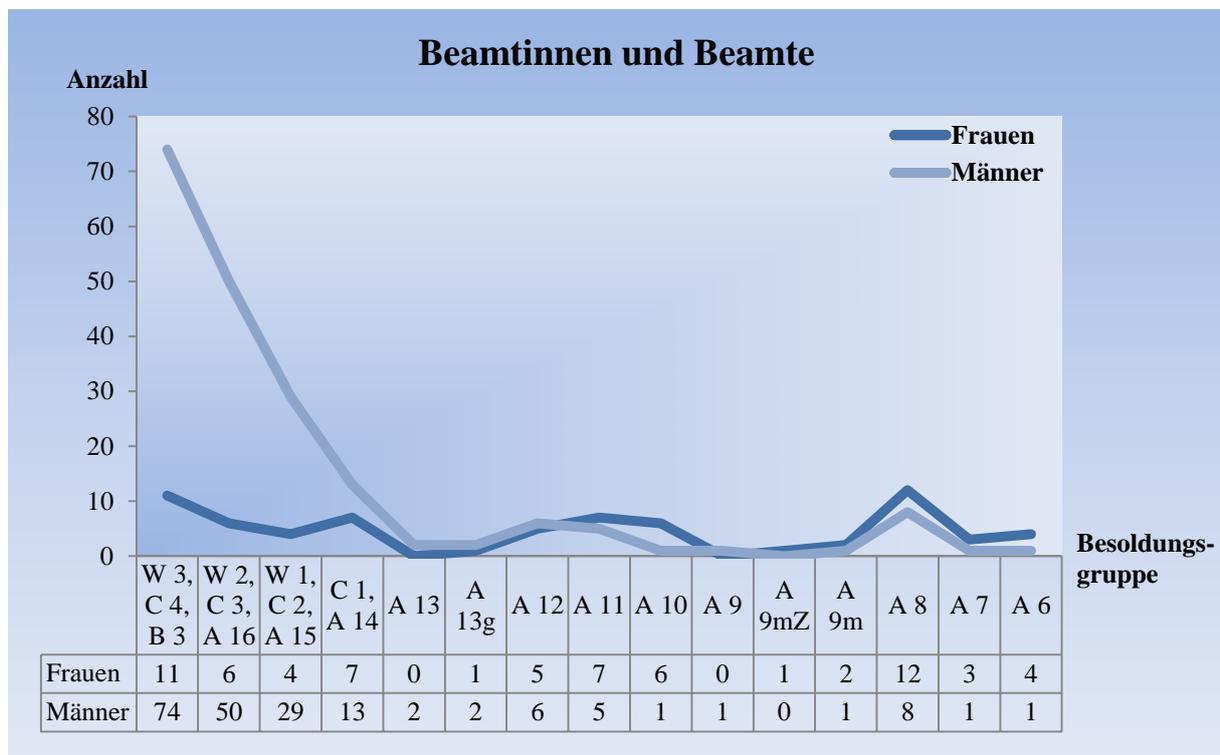


Abbildung 3: Beschäftigte nach Besoldungsgruppen

Abbildung 3 stellt die Verteilung der Beamtinnen und Beamten auf die an der UniBw München vorhandenen Besoldungsgruppen dar. Ein deutlicher Unterschied zeigt sich in den oberen Besoldungsgruppen ab A 14 und C 1. Während nach A 14 bzw. C 1 noch sieben Frauen und 13 Männer besoldet wurden, wodurch der Frauenanteil bei 35 Prozent lag, betrug die Differenz in A 15, C 2 und W 1 bereits 25 Personen zu Lasten der Frauen. Somit lag der Frauen-

² Die Besoldungsordnung C darf seit 2005 für neue Berufungen nicht mehr verwendet werden. Inhaberinnen oder Inhaber einer C-Besoldungsgruppe verbleiben weiterhin in dieser Ordnung, können jedoch auf Antrag in die W-Besoldungsordnung wechseln.

³ Juniorprofessuren sind ein Mittel zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. § 47 Hochschulrahmengesetz ermöglicht die Einstellung als Juniorprofessorin und Juniorprofessor ohne vorherige Habilitation. Stattdessen wird der Nachweis einer herausragenden Promotion gefordert. Damit kann die sofortige eigenverantwortliche Forschung und Lehre durchgeführt werden, woraus in der Regel die Qualifikation für die zukünftige berufliche Laufbahn entsteht.

anteil in dieser Gruppe bei lediglich zwölf Prozent. Zur nächsthöheren Besoldungsgruppe (A 16, C 3, W 2) waren zum Stichtag sogar 44 Männer mehr als Frauen zugeordnet, d.h. der Frauenanteil sank hier auf elf Prozent. Obwohl in der höchsten Besoldungsgruppe (B 3, C 4, W 3) die Differenz zwischen Frauen und Männern mit 63 am größten war, stieg der Frauenanteil prozentual leicht an – die Männer waren mit 87 Prozent dennoch weit in der Überzahl.

Die nachfolgende Tabelle 1 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 BGlG. 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.

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, B 3	13	87	63
W 2, C 3, A 16	11	89	44
W 1, C 2, A 15	12	88	25
C 1, A 14	35	65	6
A 13	0	100	2
A 13g	33	67	1
A 12	45	55	1
A 11	58	42	2
A 10	86	14	5
A 9	0	100	1
A 9mZ	100	0	1
A 9m	67	33	1
A 8	60	40	4
A 7	75	25	2
A 6	80	20	3

Mit Blick auf die Besoldungsgruppen ab A 14 und C 1 aufwärts waren Frauen stark unterrepräsentiert. In den Besoldungsgruppen A 13g und A 12 war die Verteilung der beiden Geschlechter anhand der Legaldefinition nach § 3 Nummer 10 BGlG in Verbindung mit der

jeweils absoluten Differenz ausgewogen. In den unteren Besoldungsgruppen ab A 11 bis A 6 – mit Ausnahme der A 9, A 9m mit Zulage und A 9m – wendet sich das Bild dahingehend, dass die Männer unterrepräsentiert waren. Jedoch sind die Differenzen zwischen Frauen und Männern nicht so signifikant wie in den Besoldungsgruppen A 15, C 2, W 1 aufwärts.

Der niedrige Anteil von Männern (14 Prozent) in A 10 erscheint angesichts der insgesamt geringen Anzahl von sieben Beschäftigten in dieser Besoldungsgruppe sowie der grundsätzlichen Kopplung von A 9 und A 10 nicht aussagekräftig.

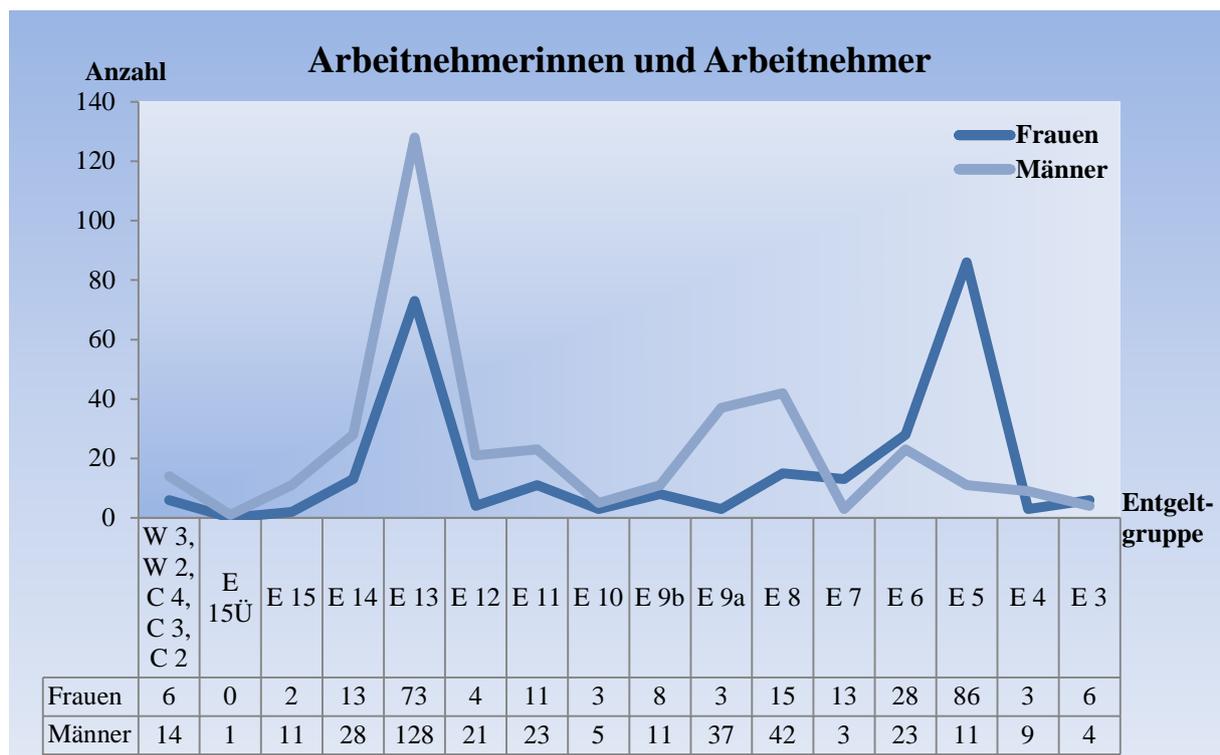


Abbildung 4: Beschäftigte nach Entgeltgruppen

Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (Auszubildende sind hier nicht erfasst) zeichnete sich ein ähnliches Bild einer Dominanz der männlichen Beschäftigten in den höher vergüteten Bereichen ab (vgl. Abbildung 4). Dennoch war die prozentual höchste Differenz zu Lasten der Frauen hier nicht in der obersten Entgeltgruppe (angestellte Professorinnen und Professoren mit C 2, C 3, C 4 und W 2, W 3 wurden für eine bessere Vergleichbarkeit zu einer Gruppe zusammengefasst) zu finden, sondern bei E 9a – es waren 34 Männer mehr als Frauen in diese Entgeltgruppe eingruppiert, sodass der Frauenanteil bei gerade einmal acht Prozent lag. In den Entgeltgruppen E 15 und E 12 waren mit 15 und 16 Prozent die zweitniedrigsten Frauenquoten enthalten. Eine solche Unterrepräsentanz lag für die Männer nur in den Entgeltgruppen E 7 mit 19 Prozent und E 5 mit elf Prozent vor, wobei in letzterer der zahlenmäßige Unterschied von 75 Frauen mehr als Männer besonders auffällig ist. Generell waren in allen

Entgeltgruppen ab E 8 aufwärts die Frauen mit weniger als 40 Prozent (außer E 9b) unterrepräsentiert. In den niedrigeren Gruppen ab E 7 – mit Ausnahme der E 4 – wurden mehr Frauen beschäftigt.

Die nachfolgende Tabelle 2 zeigt die prozentuale Verteilung von Frauen und Männern in der jeweiligen Entgeltgruppe, 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.

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	30	70	8
E 15Ü	0	100	1
E 15	15	85	9
E 14	32	68	15
E 13	36	64	55
E 12	16	84	17
E 11	32	68	12
E 10	37	63	2
E 9b	42	58	3
E 9a	8	92	34
E 8	26	74	27
E 7	81	19	10
E 6	55	45	5
E 5	89	11	75
E 4	25	75	6
E 3	60	40	2

Der Vergleich der Beamtinnen und Beamten zu den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zeigt, dass in den höheren Gehaltsklassen die Männer in beiden Statusgruppen deutlich dominierten. In den niedrigeren Gehaltsklassen war dagegen der Frauenanteil höher. Es lag damit eine grundsätzliche Unterrepräsentanz der Frauen in den höheren Gehaltsklassen vor, wobei sich der Wendepunkt bei den Arbeitnehmerinnen in niedrigeren Segmenten befand als bei den Beamtinnen. Während eine signifikante Unterrepräsentanz von Arbeitnehmerinnen bereits ab E 8 aufwärts verzeichnet werden musste, begann das Ungleichgewicht zu Lasten der Beam-

tinnen erst bei A 13. Jedoch waren die Beamtinnen mit einem durchschnittlichen Anteil von 14 Prozent stärker unterrepräsentiert als die Arbeitnehmerinnen mit einem durchschnittlichen Anteil von 25 Prozent.⁴

4.1.2. nach Laufbahngruppen

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 Eingangssämer 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).

Tabelle 3: Zusammenfassung von Laufbahnen und Entgeltgruppen

Laufbahn / Entgeltgruppe	Frauen	Männer	Gesamt
höherer Dienst			
A 13 – B 3, E 13 - ang. Prof.	122	350	472
gehobener Dienst			
A 9 - A 13g, E 9b - E 12	45	75	120
mittlerer Dienst			
A 6 - A 9m, E 5 - E 9a	167	127	294
einfacher Dienst⁵			
E 3 - E 4	9	13	22

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

Beamtinnen und Arbeitnehmerinnen waren demnach in der Zuordnung zur Gruppe des höheren Dienstes mit 26 Prozent deutlich unterrepräsentiert. Auch in der Gruppe des gehobenen Dienstes waren die Frauen mit 38 Prozent unterrepräsentiert. In der Zuordnung zum mittleren

⁴ In die Berechnung wurden alle Werte der jeweiligen Gruppe kleiner als 50 Prozent und mit einer absoluten Differenz größer als eins einbezogen.

⁵ Beamtinnen und Beamte des einfachen Dienstes sind an der UniBw München nicht vertreten.

Dienst waren die Männer mit 43 Prozent noch unterrepräsentiert. Im einfachen Dienst waren zwar auch die Frauen mit 41 Prozent unterrepräsentiert, ein Ausgleich würde aber bei neun Frauen und 13 Männern lediglich zwei Stellen betreffen.

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.

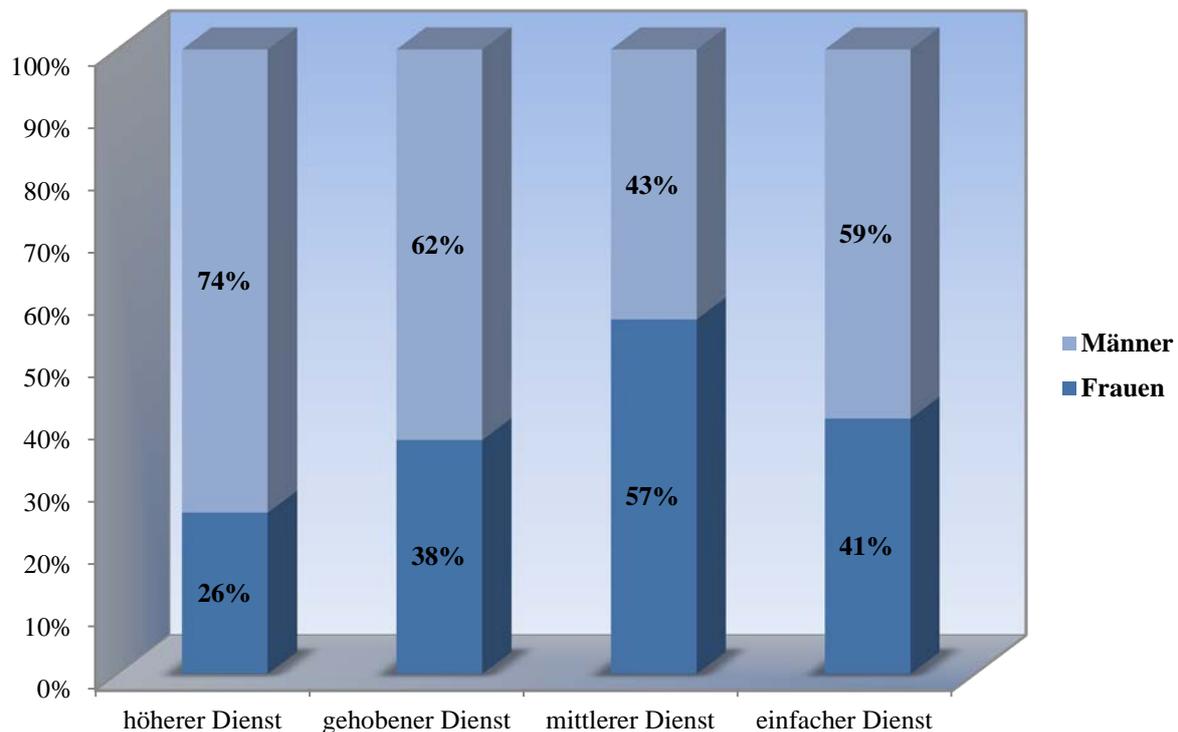


Abbildung 5: Beschäftigte nach Laufbahnen

Für eine weitergehende Analyse wäre die Unterteilung in technische und nichttechnische Bereiche erforderlich. Während die Beamtenlaufbahnen von vornherein in den technischen und nichttechnischen Dienst unterschieden werden, lässt das System der Eingruppierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine solche Gliederung nicht zu, da in jeder Entgeltgruppe sowohl technische als auch nichttechnische Berufe enthalten sind.

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.

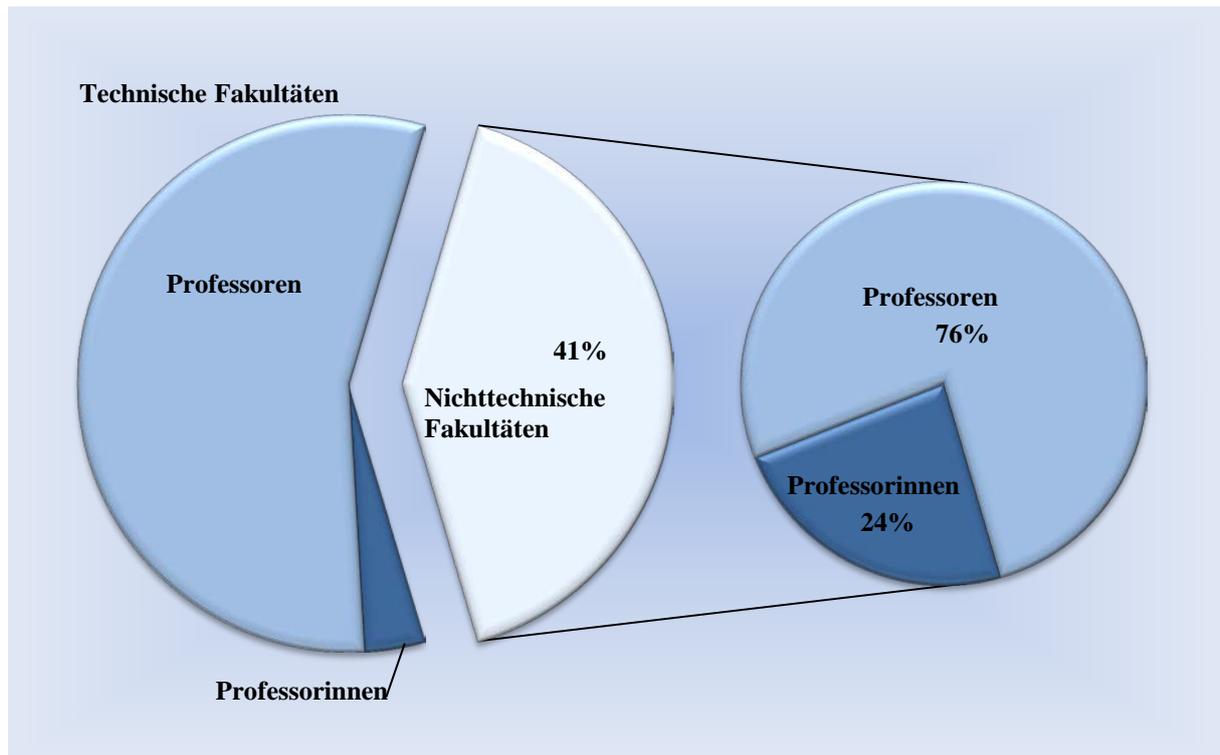


Abbildung 6: Professorenschaft nach technischen und nichttechnischen Fakultäten

Zum Stichtag des 30. Juni 2015 waren 166 Professuren (inklusive Professurvertreterinnen und -vertreter) besetzt: 98 in technischen Fakultäten, beispielsweise Bauingenieurwesen und Umweltwissenschaften oder Informatik, und 68 in nichttechnischen Fakultäten wie zum Beispiel Humanwissenschaften oder Wirtschafts- und Organisationswissenschaften. Technische Forschungsgebiete haben an der UniBw München mit 59 Prozent den größeren Anteil. Innerhalb dieser technischen Fakultäten lag der Frauenanteil bei sechs Prozent (sechs Professorinnen und 92 Professoren). Aber auch im nichttechnischen Bereich waren die Frauen mit 24 Prozent (16 Professorinnen und Professurvertreterinnen) gegenüber den 76 Prozent Männern (52 Professoren und Professurvertreter) noch deutlich unterrepräsentiert. 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 13 Prozent.

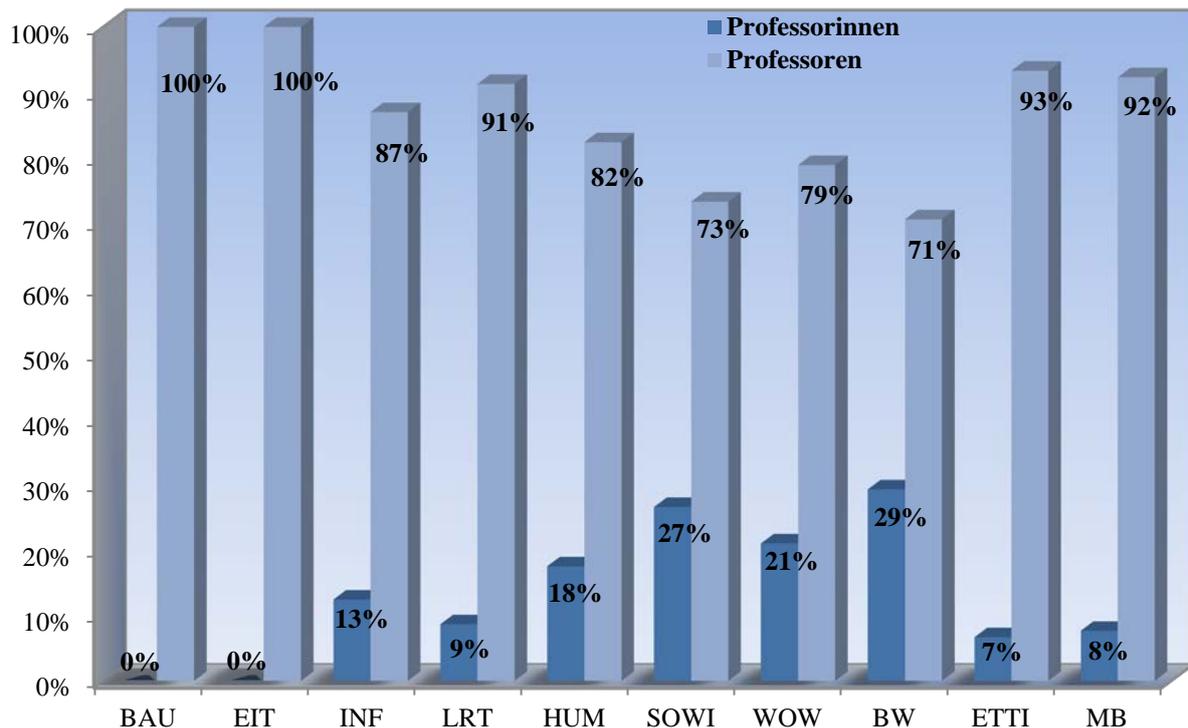


Abbildung 7: Professorinnen und Professoren in den Fakultäten

Nach den Bestimmungen des BGlG 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 Kaskadenmodells⁶. 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 identifi-

⁶ 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.

zieren, 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 30.06.2015 erhoben werden konnten, unterliegen die Werte über die Promotionen einer Zeitraumanalyse über die Jahre 2013 bis 2015, 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.

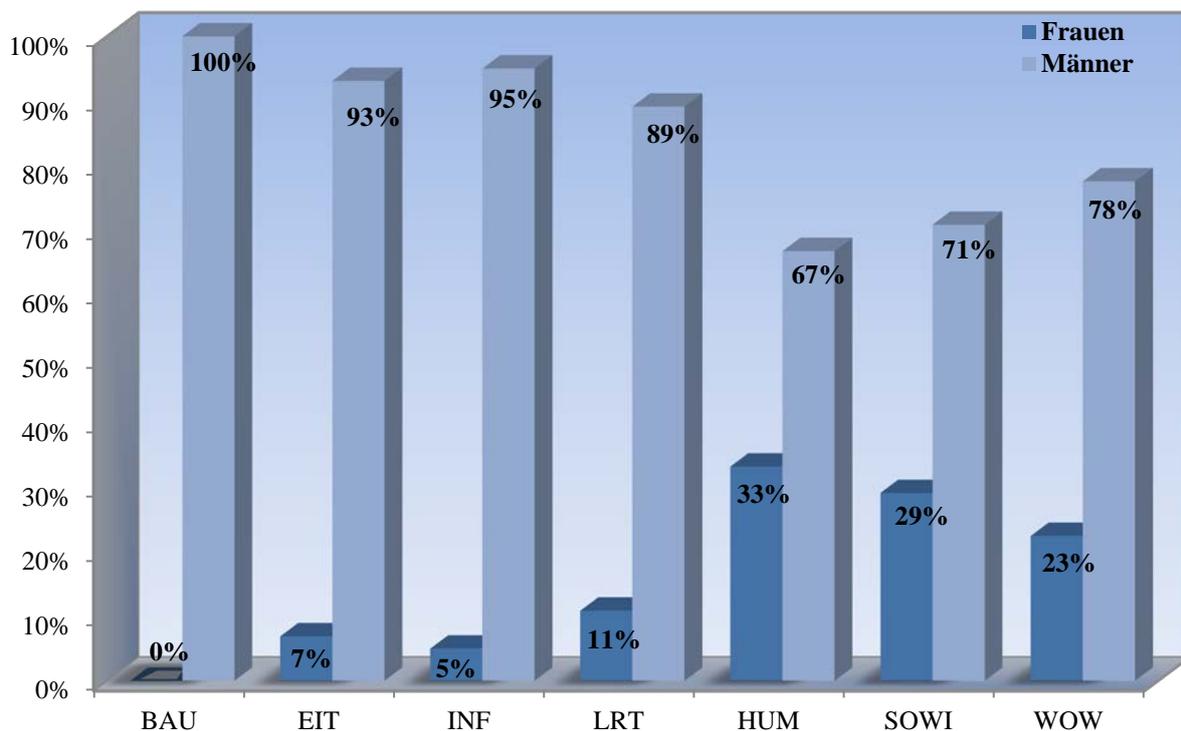


Abbildung 8: Promotionen in den Fakultäten

Auch auf dieser Karrierestufe wird sichtbar, dass der Frauenanteil in den nichttechnischen Fakultäten deutlich höher war als in den technischen.

Nun müssten die Daten über die Promotionen denen über die Professuren gegenübergestellt werden. Jedoch müssen bei der Anwendung des Kaskadenmodells die Besonderheiten dieser Bundeswehr-Universität beachtet werden: 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 Soldat ab. Der Frauenanteil unter den Studierenden ist

demnach von Anfang an geringer als an zivilen Hochschulen. So waren zum Stichtag dieser Datenerhebung von 2.710 Studierenden nur fünf Prozent weiblich.

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 den Bereich der 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 2015. Die Ausbildungen der 17- bis 20-Jährigen fanden in Vollzeit statt und dauern teilweise noch an.

Tabelle 4: Ausbildungsberufe an der UniBw München

Beruf	Bereich / Fakultät	Frauen	Männer
Fachinformatiker/in	Rechenzentrum	1	1
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste	Bibliothek	1	0
Baustoffprüfer/in	Fakultät für Bauingenieurwesen und Umweltwissenschaften	1	3
Elektroniker/in	Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik	2	2
Industriemechaniker/in	Fakultät für Luft- und Raumfahrttechnik	1	0
Elektroniker/in	Fakultät für Elektrotechnik und Technische Informatik	0	1
	Insgesamt	6	7

Von den mittlerweile drei zeitgerecht und erfolgreich beendeten Ausbildungsverhältnissen wurde das Personal 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, denn mit sechs waren fast gleich viele Frauen in Berufsausbildungen wie Männer vertreten.

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 Beamtenverhältnisse in diesem Sinne nicht befristbar. Es könnte eine Differenzierung nach § 6 Bundesbeamtengesetz (Arten des Beamtenverhältnisses) erfolgen, jedoch sind an der UniBw München Beamtenverhältnisse auf Lebenszeit die Regel. Lediglich bei der Besetzung einer Juniorprofessur (W 1) und bei der erstmaligen Berufung in ein Professorenverhältnis kommt eine Befristung als Beamtin oder Beamter auf Zeit in Betracht. Die Anzahl befristeter Beamtenverhältnisse 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	274	371
davon befristet	106	177
befristet in Prozent	39%	48%

Nahezu die Hälfte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer war in befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt, wie Tabelle 5 zeigt. Bei den Arbeitnehmerinnen waren es knapp zehn Prozent weniger. Die auffällig hohe Quote an Befristungen bei den Männern beruht auf zum Zeitpunkt der Datenerhebung verstärkt ausgeschriebene und besetzte Stellen technischer Berufe im wissenschaftlichen Bereich. Diese Arbeitsverträge wurden gemäß dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz befristet, später konnten einige von ihnen nach Erfüllung der Voraussetzungen entfristet werden.

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.

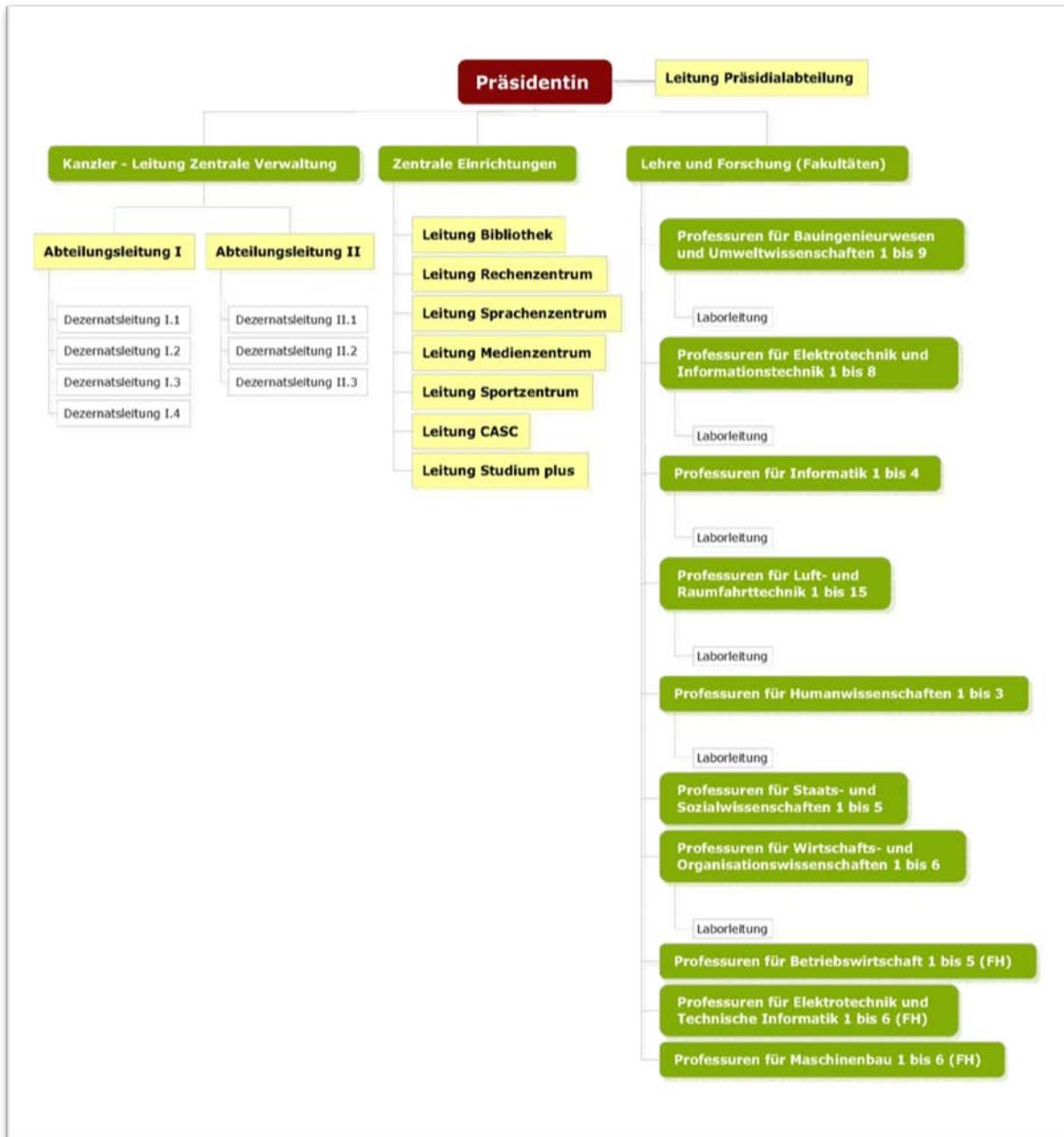


Abbildung 9: Leitungsebenen für den zivilen Bereich UniBw München (30.06.2015)⁷

⁷ Vgl. Personen- und Vorlesungsverzeichnis Herbstsemester 2015, September 2015.

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 227 Beschäftigte betraut. Davon waren nur 15 Prozent weiblich, 85 Prozent der Führungspositionen wurden von Männern besetzt (vgl. Abbildung 10).

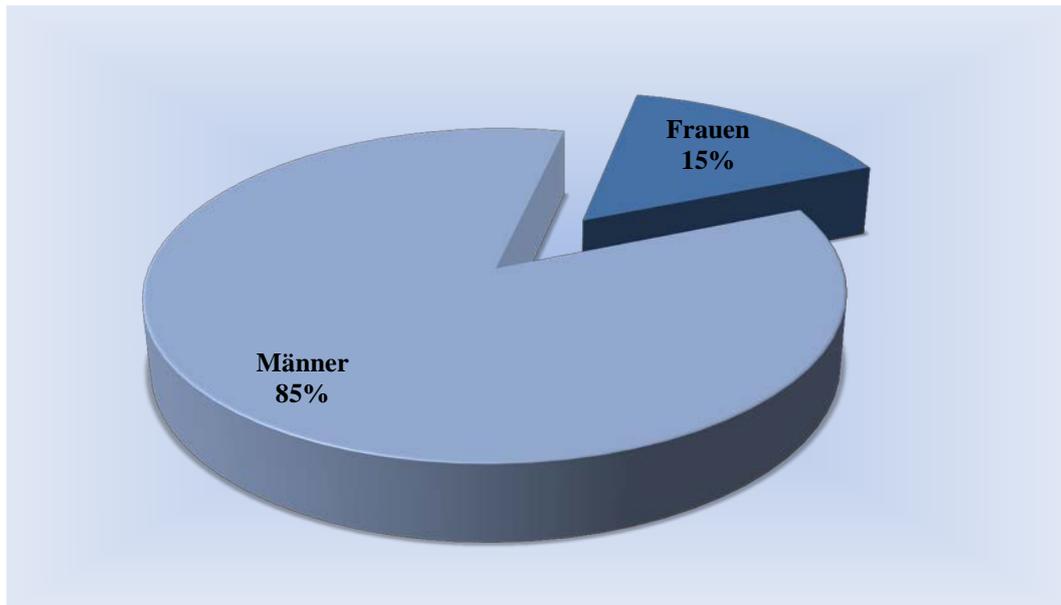


Abbildung 10: Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Die Differenzierung nach den einzelnen Leitungsebenen offenbart einen tieferen Einblick in die Verteilung der beiden Geschlechter auf Dienstposten und Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Die Dienststellenleitung der UniBw München hat die Präsidentin inne, die Stellvertretung oblag drei Vizepräsidenten. Damit stand an höchster Führungsposition eine Frau.

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 22 Frauen und 145 Männern besetzt. In der zweiten Leitungsebene – Leitung der Präsidialabteilung, Abteilungsleitungen der Zentralen Verwaltung, Leitungen der Zentralen Einrichtungen – waren vier Frauen und sechs Männer der Besoldungsgruppe A 15 und A 16 sowie im Tarifbereich der Entgeltgruppen von E 11 bis E 15 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.

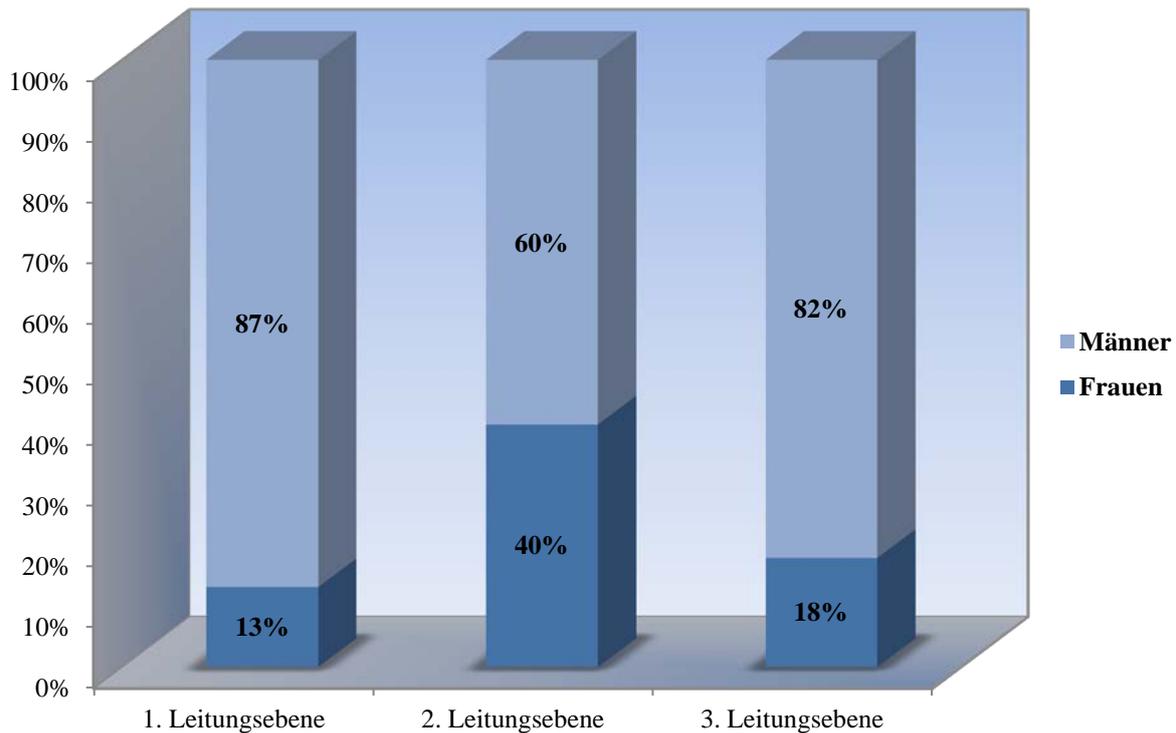


Abbildung 11: Führungskräfte nach Leitungsebenen

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 13 und 18 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 zweite Leitungsebene wäre mit der Besetzung einer der Führungspositionen durch eine Frau statt einen Mann bereits ausgeglichen gewesen (entsprechend der Definition gemäß § 3 Nummer 10 BGleG). Obwohl sich die dritte Leitungsebene laufbahnübergreifend (gehobener und höherer Dienst bzw. vergleichbare Entgeltgruppen) und mit 50 Beschäftigten zusammensetzte, betrug der Anteil von Frauen in diesen Führungspositionen lediglich 18 Prozent.

4.2. Förderung der Beschäftigten vom 01.07.2013 bis 30.06.2015

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 2013 bis 30. Juni 2015.

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.

Von insgesamt 426 Bewerbungen wurden 118 Personen in ein Beamtenverhältnis ernannt bzw. in ein Arbeitsverhältnis eingestellt, wobei hierunter alle Einstellungen von Nachwuchs bis hin zu Führungskräften im Erhebungszeitraum zählen.

Das Verhältnis von den Bewerbungen zu den Ernennungen der Frauen und Männer stellt Abbildung 12 dar. Während sich wesentlich weniger Frauen als Männer auf Dienstposten bewarben, wurde diese ungleiche Bewerberlage bei den Ernennungen angesichts der absoluten Werte mit 17 Frauen und 16 Männern wieder ausgeglichen.

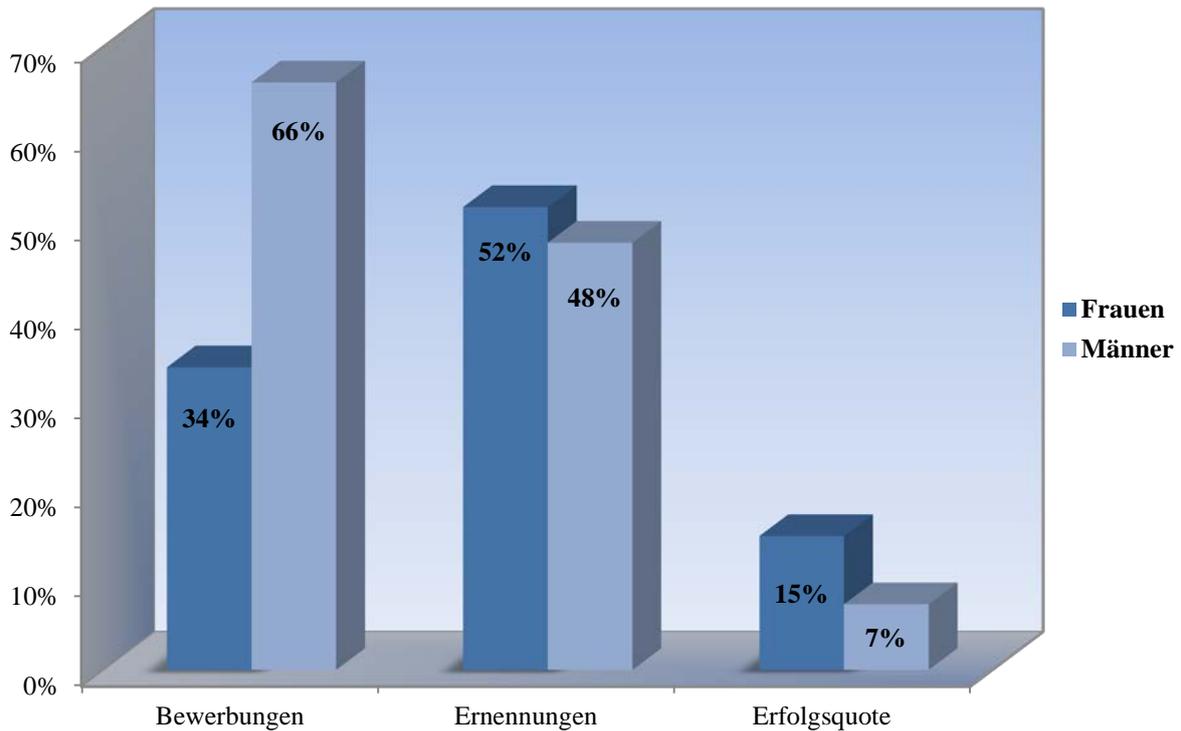


Abbildung 12: Bewerbungen und Ernennungen von Beamtinnen und Beamten

Die Erfolgsquote einer weiblichen Bewerbung betrug 15 Prozent, dagegen konnten nur sieben Prozent der Männer einen Erfolg hinsichtlich einer Ernennung verbuchen.

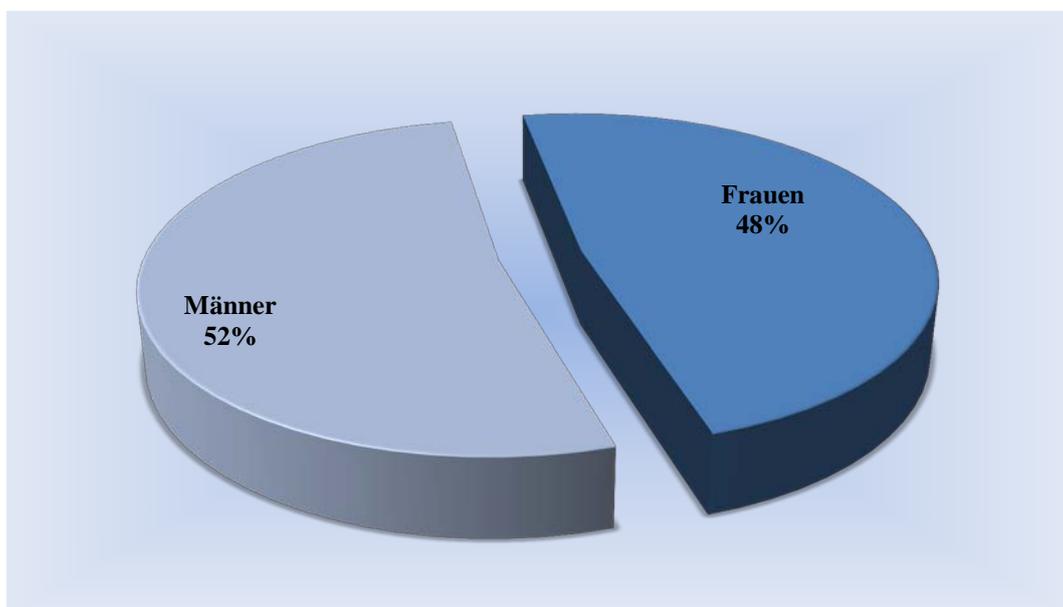


Abbildung 13: Einstellungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

Auch bei den Einstellungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (vgl. Abbildung 13) war das Verhältnis zwischen Frauen und Männern ebenfalls fast ausgeglichen, es hätte lediglich eine Stelle mit einer Frau statt mit einem Mann besetzt werden müssen, um die Unterrepräsentanz der Frauen zu egalisieren.

Die separate Betrachtung der Berufungsverfahren von Professorinnen und Professoren veranschaulicht Abbildung 14. Insgesamt 195 Bewerbungen gingen für sechs zu besetzende Professuren ein. Der Frauenanteil betrug dabei 25 Prozent, für eine der Professuren bewarben sich ausschließlich Männer. Ernannt wurde schlussendlich nur eine Frau, in der Fakultät für Luft- und Raumfahrttechnik. Daraus ergab sich bei den Ernennungen ein Frauenanteil von 17 Prozent. Das Ungleichgewicht von Frauen und Männern in der Bewerbungslage spiegelt sich bei den Ernennungen widerverstärkt.

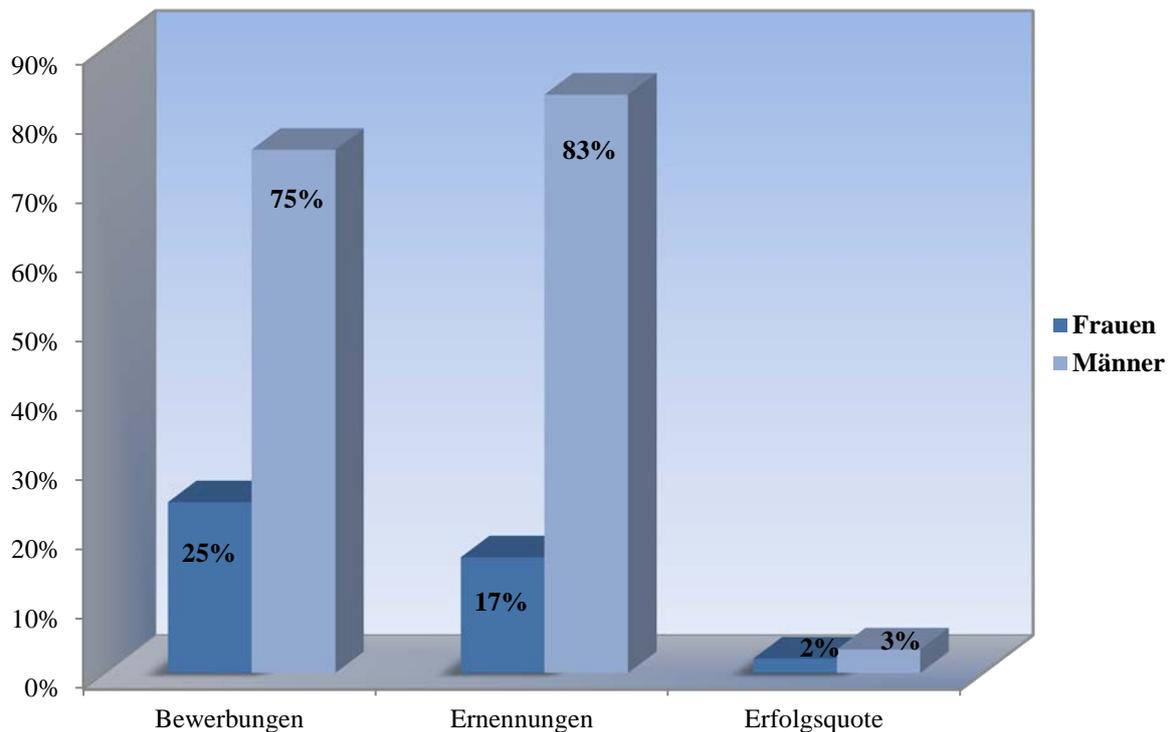


Abbildung 14: Bewerbungen und Ernennungen von Professorinnen und Professoren

Die Erfolgsquote einer Bewerbung zur Ernennung betrug bei den Frauen zwei Prozent. Die Männer waren mit drei Prozent etwas erfolgreicher.

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 und den Arbeitnehmerbereich 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.

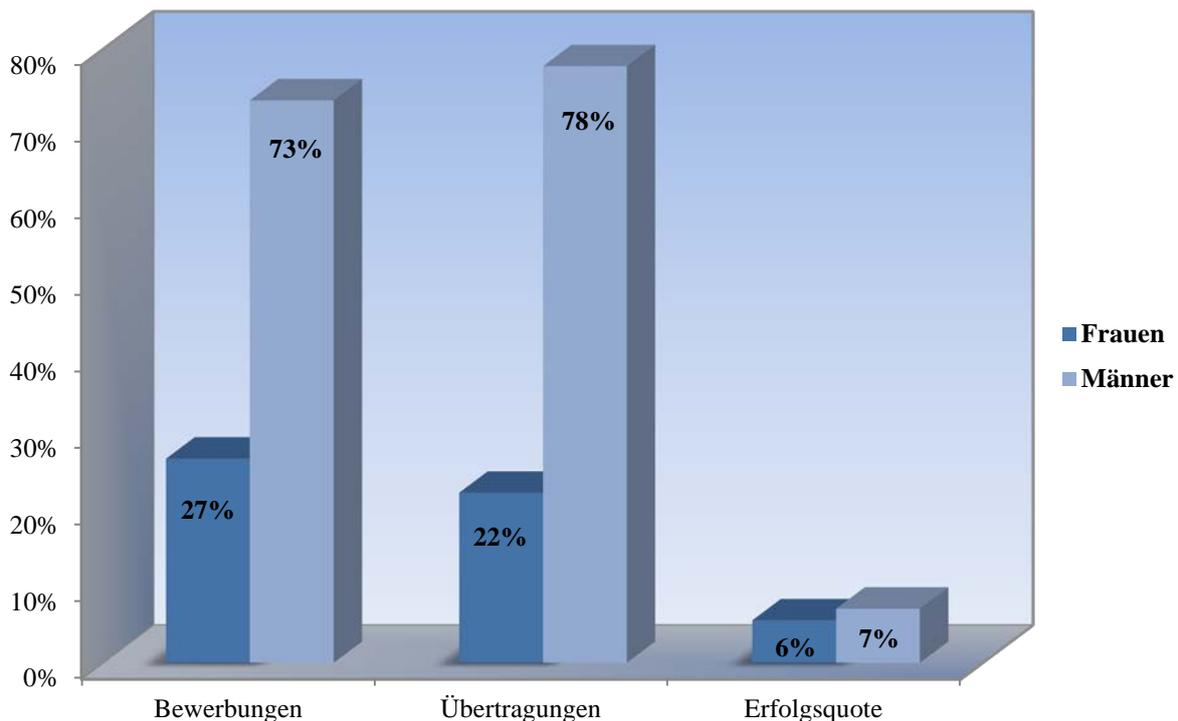


Abbildung 15: Bewerbungen im Vergleich zur Übertragung von Leitungsfunktionen

Insgesamt gab es 270 Bewerbungen auf Dienstposten und Stellen mit Leitungsfunktionen, davon 72 Frauen (27 Prozent) und 198 Männer (73 Prozent). Letztendlich wurden 18 Übertragungen dieser Funktionen vorgenommen, davon vier auf Frauen (22 Prozent) und 14 auf Männer (78 Prozent). Das starke Ungleichgewicht zwischen Bewerberinnen und Bewerbern konnte bei den Übertragungen nicht ausgeglichen werden.

Die jeweilige Erfolgsquote von weiblichen und männlichen Bewerbungen zur Übertragung einer Funktion mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben war mit sechs und sieben Prozent fast gleich, Männer hatten mit ihren Bewerbungen etwas mehr Erfolg als Frauen.

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 2013 bis 30. Juni 2015 wurden insgesamt 122 Beschäftigte befördert oder höhergruppiert, davon 40 Frauen. Es wurden doppelt so viele Männer gefördert wie Frauen (vgl. Abbildung 16). Im Zusammenhang mit der Gesamtanzahl von Frauen und Männern aus Abbildung 1 betrug somit die Frauenförderung elf Prozent. Von den männlichen Beschäftigten wurden 14 Prozent gefördert.

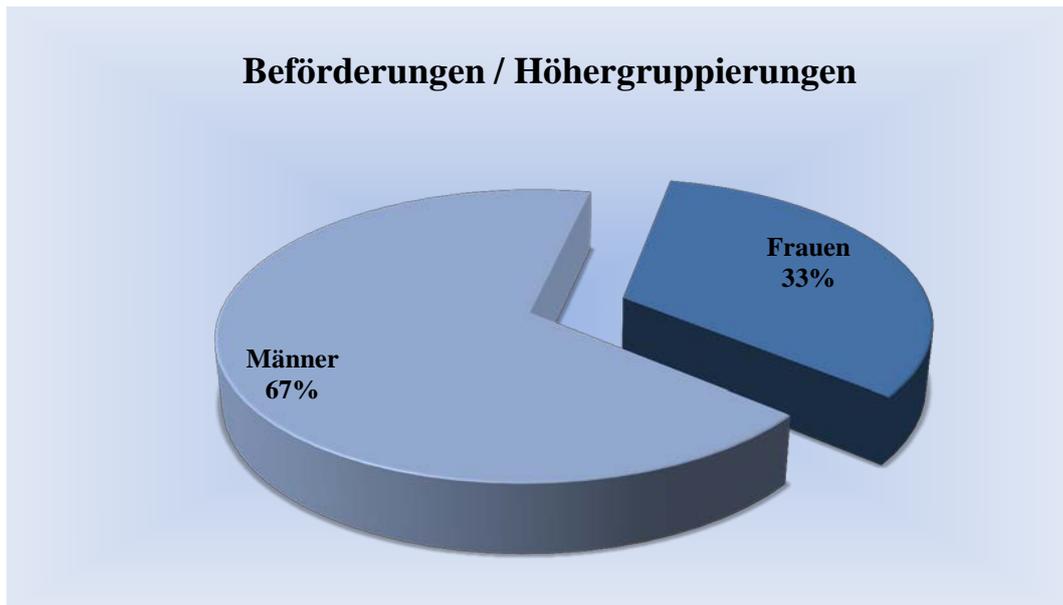


Abbildung 16: Beförderungen und Höhergruppierungen der Beschäftigten (gesamt)

Dieses Ungleichgewicht trifft vorrangig auf den Arbeitnehmerbereich zu, bei den Beamtinnen und Beamten wurden neun Frauen und acht Männer befördert.

Über die Hälfte der beförderten Männer erzielte eine höhere Besoldungsgruppe als A 12, während die Beamtinnen nach den Besoldungsgruppen A 7 bis A 12 befördert wurden. Die Schere zwischen beförderten Frauen und Männern ging somit erst in den oberen Besoldungsgruppen auseinander, wie Abbildung 17 veranschaulicht.

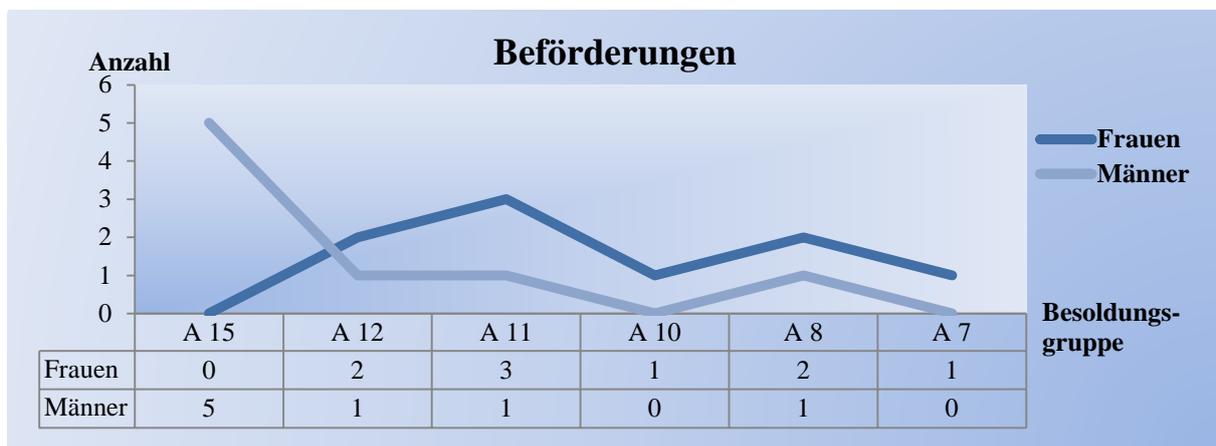


Abbildung 17: Beförderungen der Beamtinnen und Beamten nach Besoldungsgruppen

Aufgrund der Einführung einer neuen Entgeltordnung rückwirkend zum 1. Januar 2014 wurde die Erhebung für den Personenkreis der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dadurch 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 waren demnach keine „echten“ Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigten. Diese Änderungen betrafen die Entgeltgruppen E 4, E 7 sowie E 9a und E 9b

(ehemals nur E 9). Bleiben diese Entgeltgruppen wie in Abbildung 18 unberücksichtigt, stellt sich das Ungleichgewicht zu Lasten der Frauen mit fünf zu 13 höhergruppierten Männern auf. Demnach betrug der Frauenanteil bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten lediglich 28 Prozent.

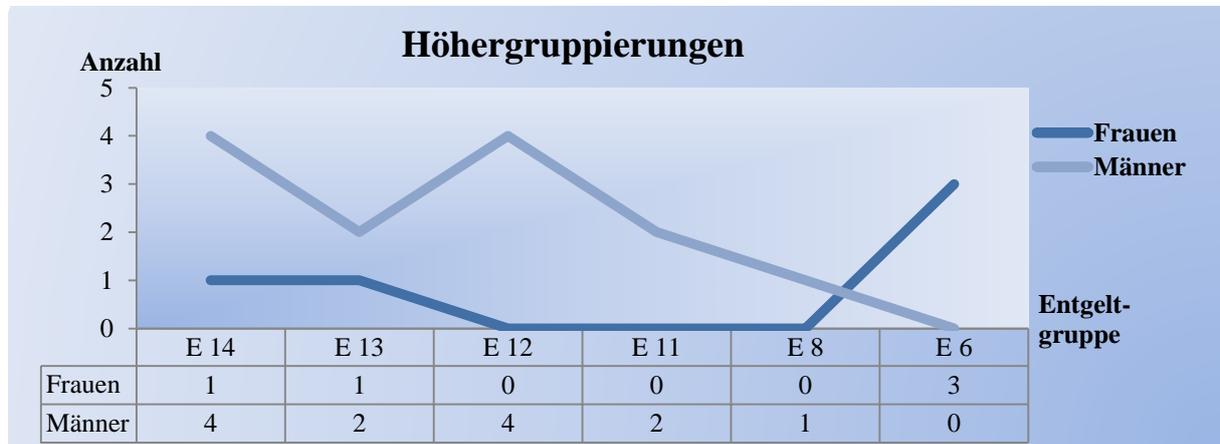


Abbildung 18: Höhergruppierungen nach Entgeltgruppen

Auch wenn die absoluten Zahlenwerte eine maximale Differenz von vier aufwiesen, so dominierten in den höheren Qualifikationsbereichen ab E 8 und darüber wiederholt die Männer. Die einzige Entgeltgruppe, in der mehr Frauen gefördert wurden, war die E 6.

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. 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.

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 921 Beschäftigten befanden sich 28 Prozent (262 Personen) in Teilzeitbeschäftigung, wovon Frauen mit 67 Prozent gegenüber den Männern mit 33 Prozent das Angebot der Teilzeitbeschäftigung häufiger in Anspruch nahmen. Abbildung 19 stellt die prozentuale Verteilung der beiden Geschlechter nach dem jeweiligen Status dar.

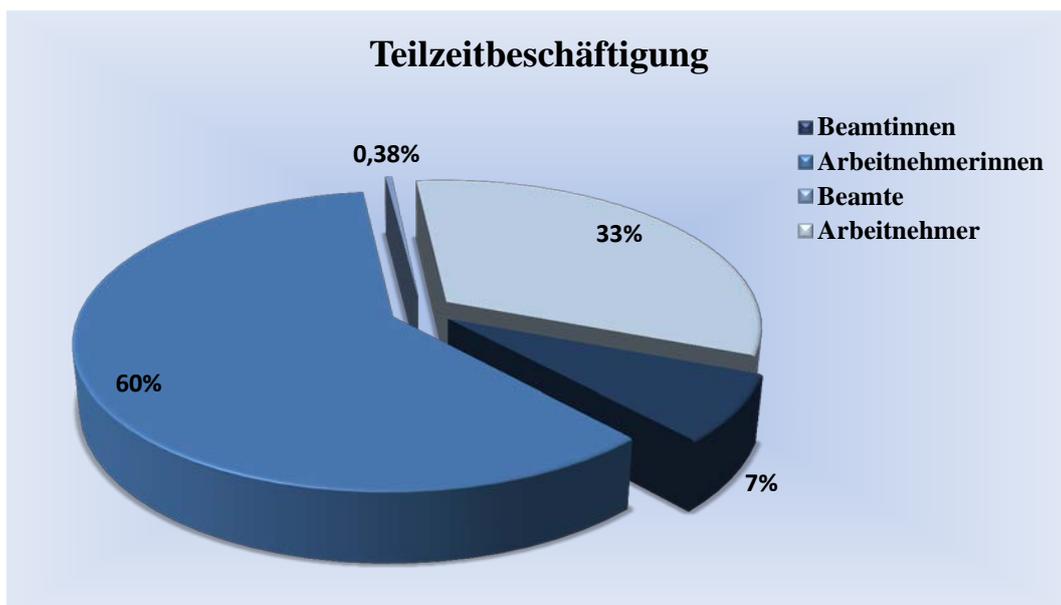


Abbildung 19: Frauen und Männer in Teilzeitbeschäftigung

Danach teilte sich der Frauenanteil in 60 Prozent Arbeitnehmerinnen und sieben Prozent Beamtinnen. Die 33 Prozent der männlichen Teilzeitbeschäftigten waren 85 Arbeitnehmer und ein Beamter (rechnerisch 0,38 Prozent).

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.

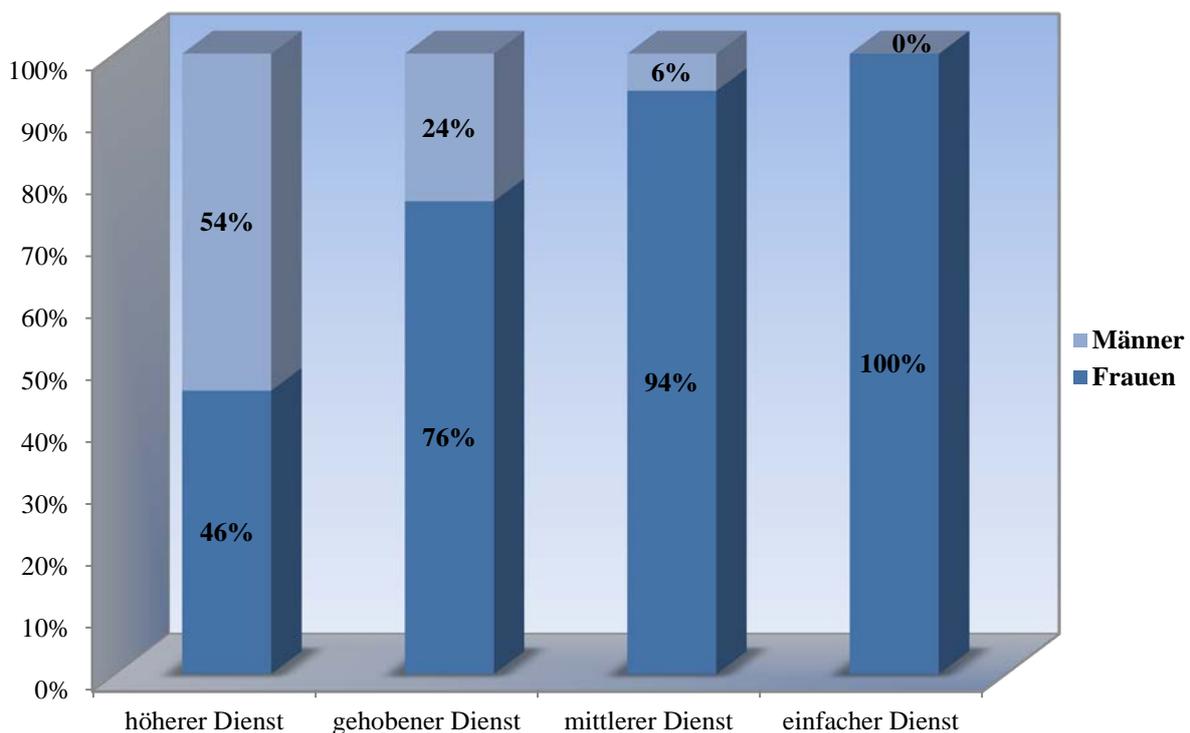


Abbildung 20: Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahnen

Das Verhältnis von teilzeitbeschäftigten Frauen zu Männern in allen Laufbahngruppen entstand hauptsächlich durch den Einbezug der Arbeitnehmerschaft, denn aus einem Beamtenverhältnis nahm nur ein Mann (im höheren Dienst) die Teilzeitbeschäftigung in Anspruch.

Im höheren Dienst und vergleichbaren Entgeltgruppen waren mit 54 Prozent mehr Männer in Teilzeit beschäftigt als Frauen. Der Hintergrund für diese sonst eher ungewöhnliche Situation wird in der separaten Betrachtung der Arbeitnehmerschaft nach Entgeltgruppen (vgl. Abbildung 22) erläutert. In der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes waren 16 von 21 Teilzeitbeschäftigten weiblich. Im mittleren Dienst und vergleichbaren Entgeltgruppen sank der Anteil männlicher Teilzeitbeschäftigter auf sechs Prozent. Der Großteil in dieser Vergleichsgruppe bestand aus 94 Frauen. Von den 22 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im vergleichbar einfachen Dienst arbeiteten lediglich drei Frauen in Teilzeit, die Männer waren alle vollzeitbeschäftigt. Obwohl mit 53 Prozent in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes die

Teilzeitbeschäftigung gegenüber den anderen Gruppen (gehobener Dienst: Acht Prozent, mittlerer Dienst: 38 Prozent, einfacher Dienst: ein Prozent) am stärksten in Anspruch genommen wurde, stieg der Frauenanteil mit der Verringerung der Qualifikationsvoraussetzungen signifikant an. Dieses Phänomen wird bei der Aufteilung der Teilzeitbeschäftigten auf die einzelnen Entgeltgruppen näher erläutert.

Nachdem von den Beamtinnen und Beamten nur ein Mann seinen Dienst in Teilzeit leistete (in Besoldungsgruppe A 14, C 1), waren die teilzeitbeschäftigten Beamtinnen über alle Besoldungsgruppen verteilt. In Besoldungsgruppe A 8 gab es die meisten Teilzeitbeschäftigten. Die geringe Anzahl Teilzeitbeschäftigter im höheren Bereich ab A 13g aufwärts ist vor dem Hintergrund des hauptsächlichlichen 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.

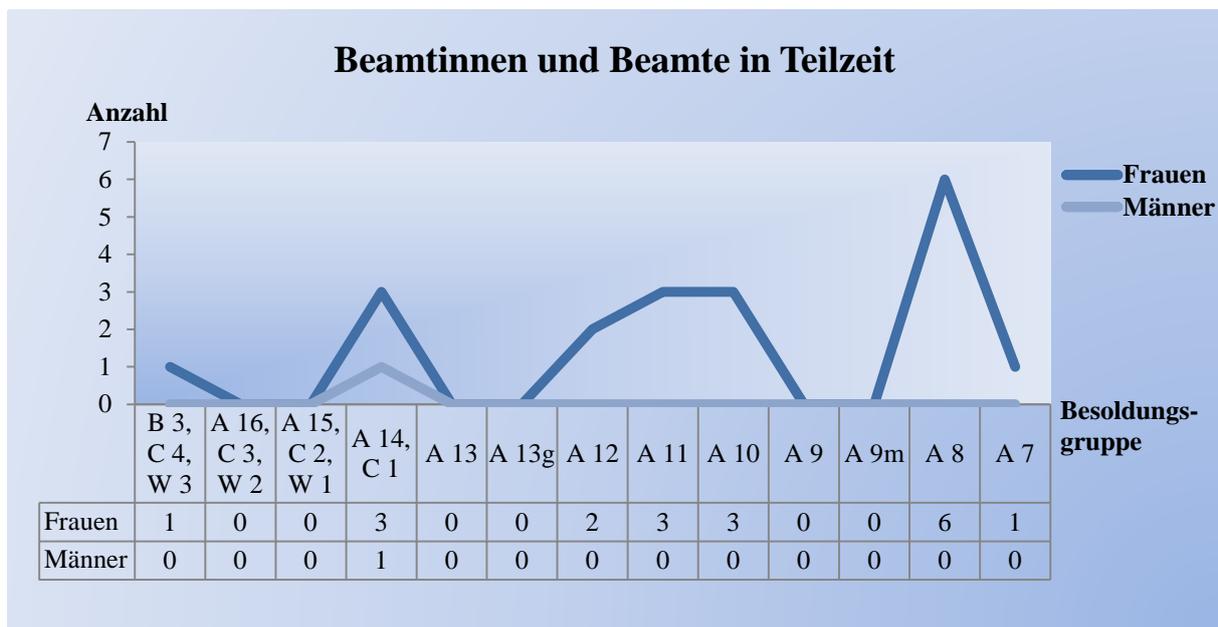


Abbildung 21: Teilzeitbeschäftigung nach Besoldungsgruppen

Im Gegensatz zu den relativ gleichmäßig verteilten Teilzeitbeschäftigten im Beamtenverhältnis nahmen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den folgenden zwei Bereichen die Teilzeit am stärksten in Anspruch: In der Entgeltgruppe E 13, wobei hier sogar die Männer häufiger in Teilzeit arbeiteten als die Frauen, und in E 5 (vgl. Abbildung 22). In der Entgeltgruppe E 5 arbeitete nur ein Mann in Teilzeit, aber 56 Frauen.

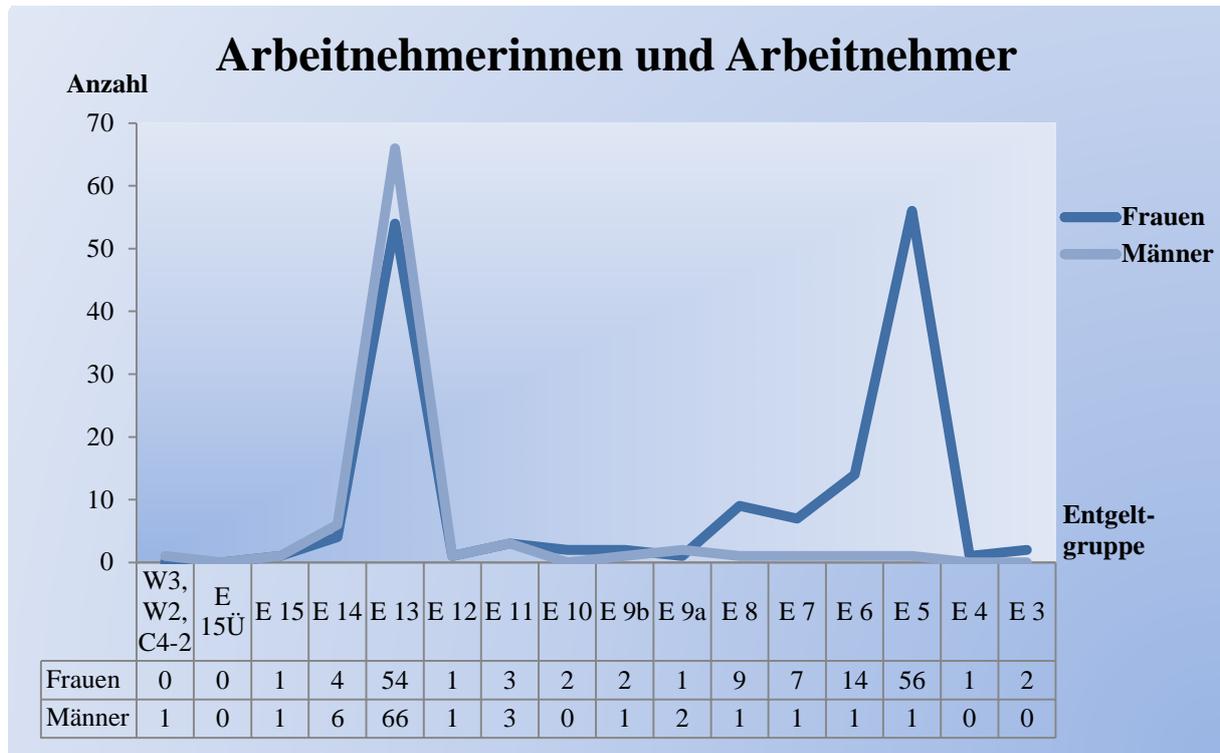


Abbildung 22: Teilzeitbeschäftigung nach Entgeltgruppen

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 ungewöhnlich hoher Anteil Teilzeitbeschäftigter und darüber hinaus ein größerer Männeranteil. 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 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 262 Teilzeitbeschäftigten hatten drei Frauen und vier Männer Vorgesetzten- oder Leitungspositionen inne, zusammen folglich knapp drei Prozent. Zwei der weiblichen Führungskräfte, die in Teilzeit beschäftigt waren, standen im Beamten-, die dritte im Arbeitsverhältnis. Dagegen waren die männlichen Führungskräfte mit Teilzeitbeschäftigung ausschließlich Arbeitnehmer. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten unter allen 227 Führungspositionen betrug damit drei Prozent. Abbildung 23 vergleicht den Anteil von Teilzeitbeschäftigung bei Frauen und Männern in Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen.

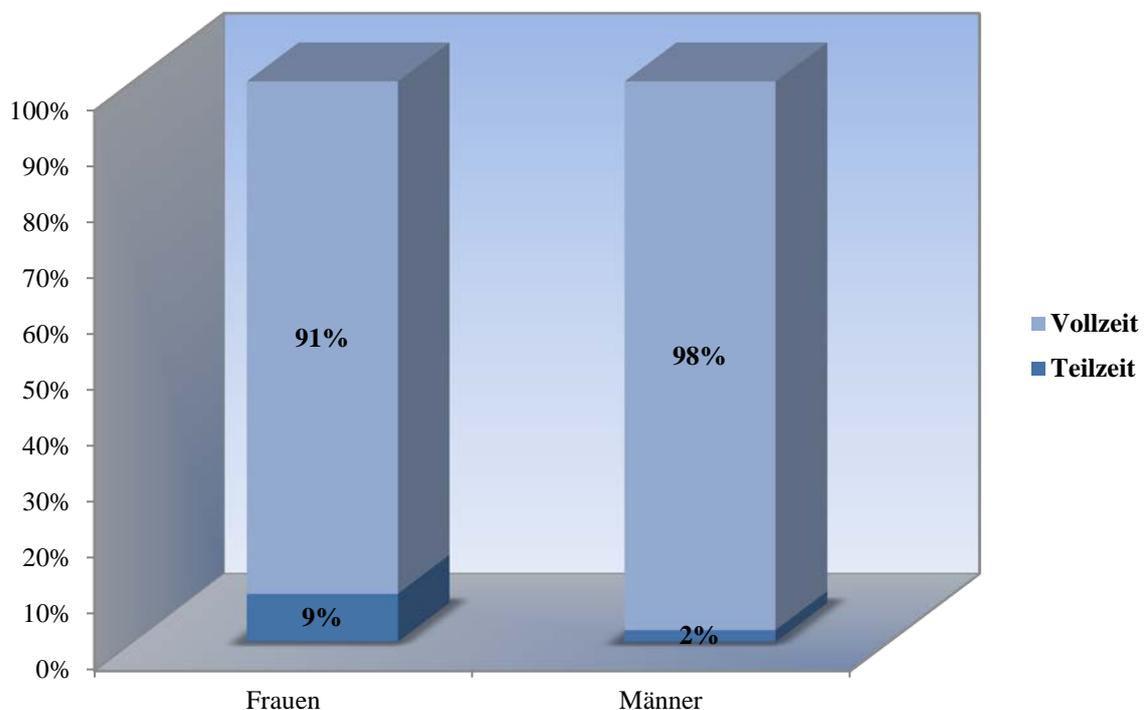


Abbildung 23: Führungskräfte in Teilzeitbeschäftigung

Während unter den weiblichen Führungskräften neun Prozent in Teilzeit beschäftigt waren, betrug der Anteil teilzeitbeschäftigter Männer in Vorgesetztenpositionen nur zwei Prozent. Grundsätzlich wurde in Führungspositionen wenig Teilzeit 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 Fünftagewoche war mit 86 Prozent bei den weiblichen und 98 Prozent bei den männlichen Beschäftigten das am häufigsten gewählte Arbeitszeitmodell. Die übrigen zwei Prozent der Männer entschieden sich für die Verteilung ihrer Arbeitszeit auf vier Tage in der Woche. 13 Frauen wählten zusätzlich die geringere Verteilung auf drei Tage, während sich lediglich ein Beschäftigter in diesem Arbeitszeitmodell (mit einem Anteil von 0,22 Prozent aller männlichen Beschäftigten) befand.

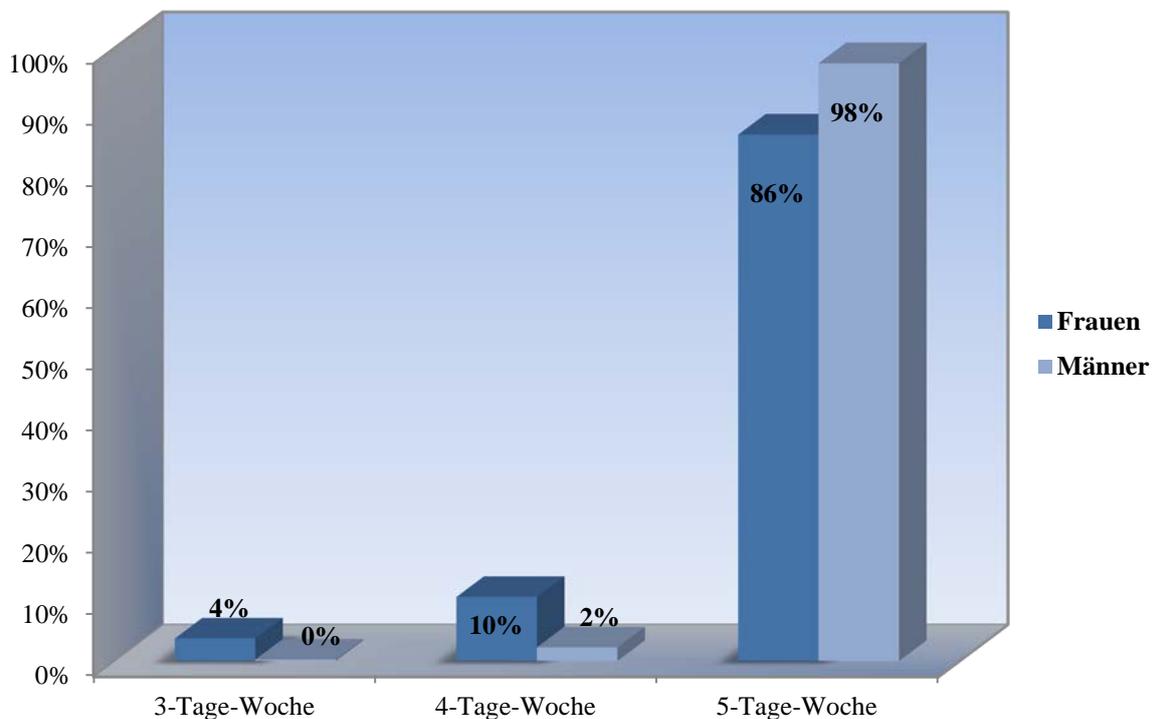


Abbildung 24: Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit

In einer leitenden Position befand sich lediglich eine Beschäftigte, die eine geringere Verteilung ihrer Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche wählte. 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 Beschäftigten, die an der automatisierten Arbeitszeiterfassung teilnehmen, die gleitende Arbeitszeit an⁸. Danach beträgt die tägliche Mindestarbeitszeit 5,5 Stunden. Die Kernarbeitszeit ist festgelegt auf montags bis donnerstags von 09:00 Uhr bis 15:00 Uhr und freitags von 08:30 Uhr bis 14:00 Uhr. Die Gleitzeit beginnt um 06:00 Uhr und endet um 20:00 Uhr. Die gesetzlich festgeschriebene Ruhepause von 30 Minuten (sog. Mittagspause) kann zwischen 11.00 Uhr und 14:00 Uhr bzw. freitags bis 13:00 Uhr flexibel eingenommen werden. Für die weiter vorgeschriebene 15-Minuten-Pause nach neunstündiger Arbeitszeit gibt es keine Vorgaben.

Ein weiteres Angebot der UniBw München, um die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit herzustellen, ist die in der Dienstvereinbarung vom 9. März 2015 aufgeführte Regelung für Pendler. Diese erlaubt trennungsgeldberechtigten Personen⁹, am Montagvormittag und Freitagnachmittag von der Kernarbeitszeit abzuweichen.

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“.

Insgesamt nahmen neun Frauen und zwei Männer die Möglichkeit einer Beurlaubung in Anspruch. Darunter befand sich eine Beamtin in einer Leitungsposition der ersten Leitungsebene (Besoldungsgruppe A 15, C 2 oder W 1) nach Kapitel 4.1.5.

Wie Abbildung 25 zeigt, ließen sich hauptsächlich Arbeitnehmerinnen beurlauben. Die 18 Prozent der Beamtinnen bestehen aus lediglich zwei Personen. Hinter den beiden Prozentwerten der Männer verbergen sich je ein Beamter und Arbeitnehmer.

⁸ Vgl. Dienstvereinbarung zwischen der Präsidentin und dem Personalrat der UniBw München in der Fassung vom 09.03.2015.

⁹ Trennungsgeld wird nach der Trennungsgeldverordnung gewährt, wenn neben dem Vorliegen weiterer Voraussetzungen aus dienstlichen Gründen ein doppelter Haushalt geführt wird und der oder die Berechtigte somit von der Familie getrennt ist.

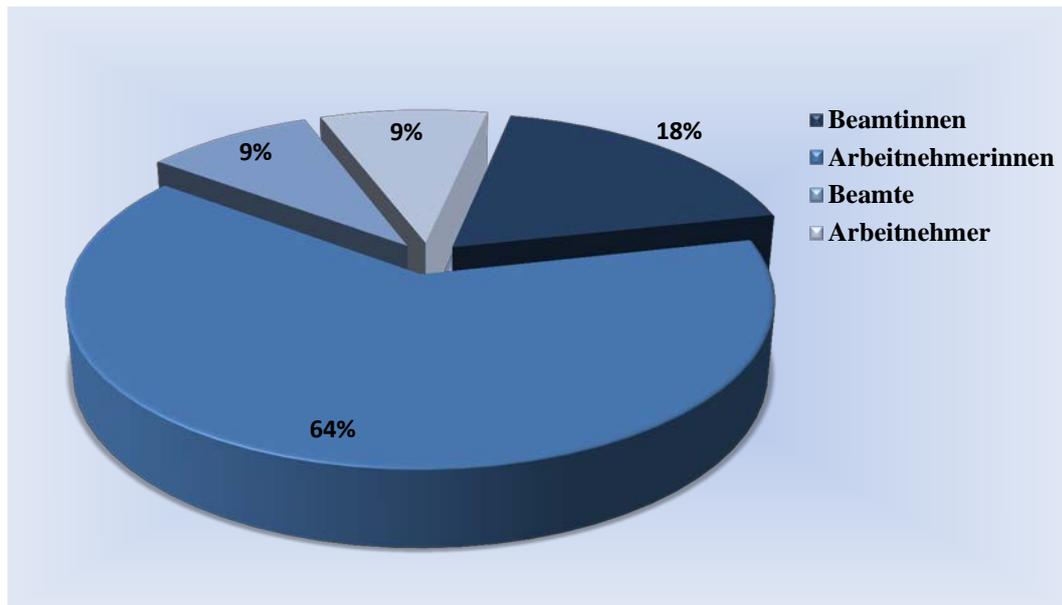


Abbildung 25: Beurlaubungen nach Beschäftigungsverhältnis

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 ortsunabhängiges 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 Telearbeit¹⁰ nicht.

Zum Zeitpunkt der Datenerhebung nahmen 26 Beschäftigte an der Telearbeit teil. Bleiben die Professorinnen und Professoren sowie die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hierbei wie beschrieben unberücksichtigt, waren dies ca. drei Prozent aller Beschäftigten. Mit 18 Frauen gegenüber acht Männern nahmen mehr als doppelt so viele Frauen das Angebot wahr, zwei davon sogar in leitenden Positionen.

¹⁰ 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.

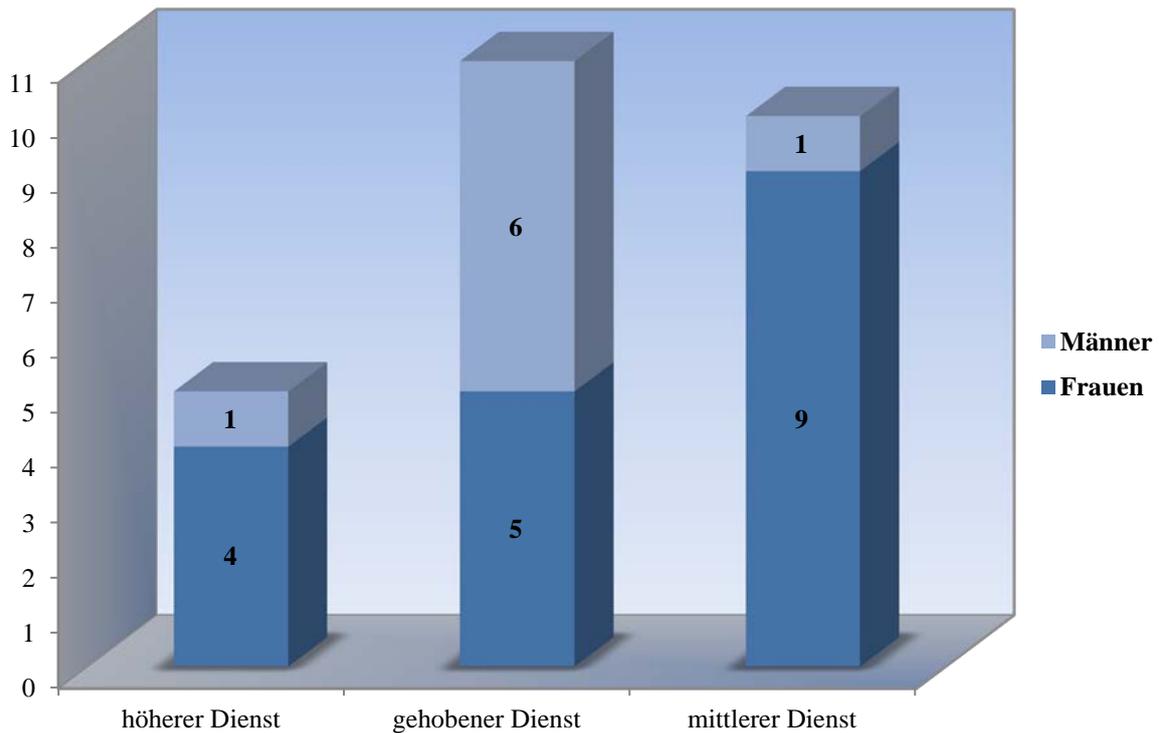


Abbildung 26: Telearbeit in den Laufbahnen

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.

Der zeitliche Anteil von Telearbeit an der individuellen Gesamtarbeitszeit lag hauptsächlich bei zehn bis 25 Prozent, wie Abbildung 27 veranschaulicht. Einen höheren Zeitanteil zwischen 26 und 50 Prozent hatten nur fünf Beschäftigte. Zwei Personen leisteten ihre Arbeitszeit mit mehr als 50 Prozent in Form von Telearbeit.

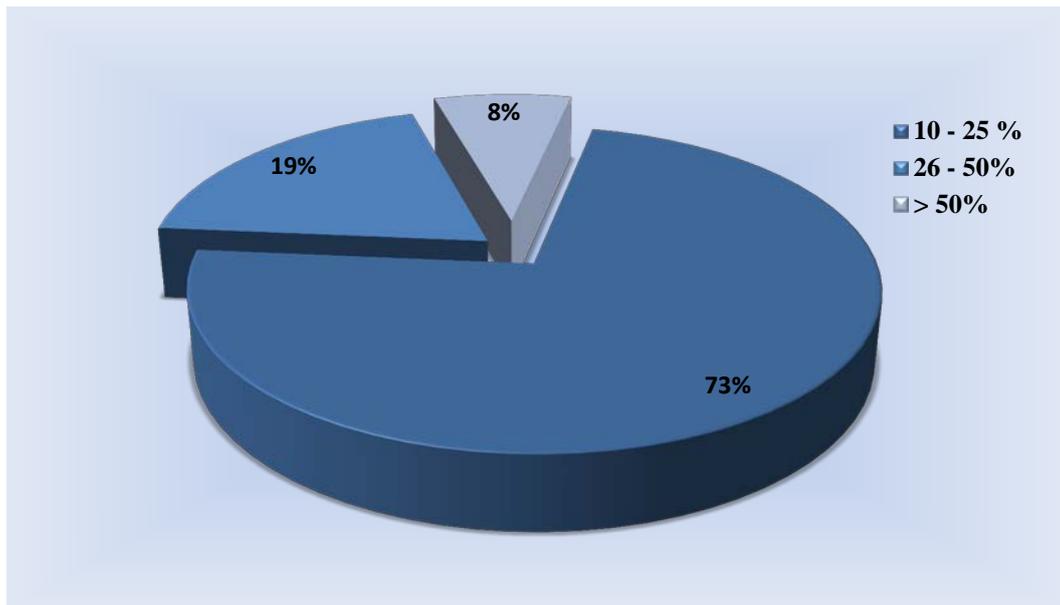


Abbildung 27: Zeitanteil Telearbeit an individueller Arbeitszeit

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 in 90 Prozent der Fälle Familien- oder Pflegeaufgaben der Grund für die Teilnahme an der Telearbeit waren.¹¹

4.3.4. Beruflicher Aufstieg

Innerhalb der Teilzeitbeschäftigung zeigt sich ein ausgewogenes Verhältnis: Fünf Frauen (56 Prozent) und vier Männer (44 Prozent) konnten sich über ihre berufliche Förderung freuen, davon drei Beamtinnen, zwei Arbeitnehmerinnen und vier Arbeitnehmer. Von sämtlichen Beförderungen und „echten“ Höhergruppierungen¹² fanden damit 20 Prozent unter den Teilzeitbeschäftigten statt (vgl. Abbildung 28).

¹¹ Nach Information der Personalabteilung.

¹² Vgl. Hinweis in Kapitel 4.2.3 zur Anzahl der Höhergruppierungen aufgrund der rückwirkenden Umgruppierung nach TVöD.

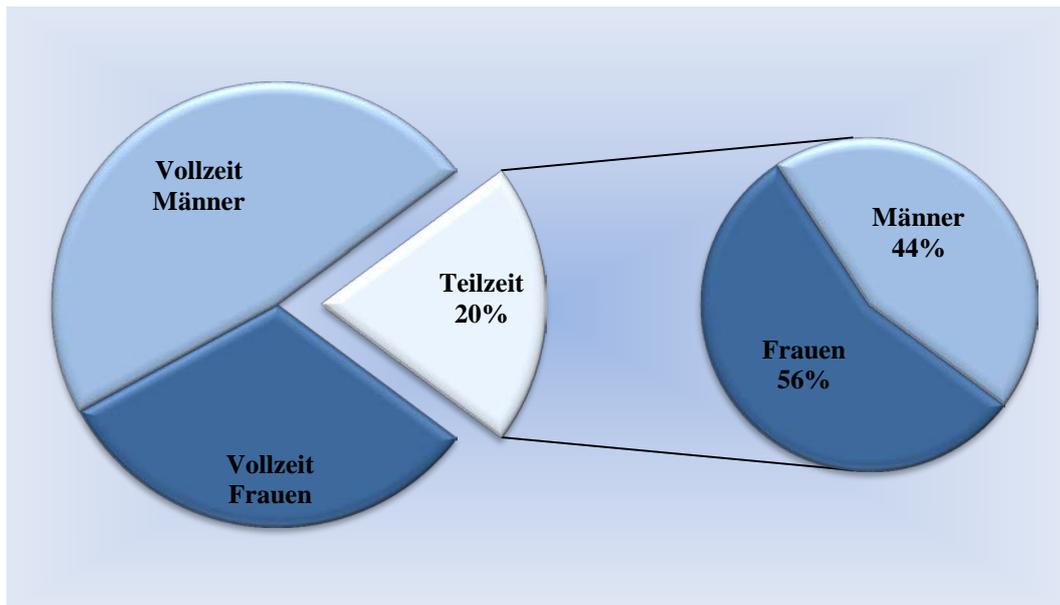


Abbildung 28: Beförderungen und Höhergruppierungen in Voll- und Teilzeitbeschäftigung

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 acht Prozent stärker gefördert wurden als Frauen in Teilzeitbeschäftigung, von denen nur drei Prozent befördert und höhergruppiert wurden. Bei den Männern betrug der geförderte Anteil in Teilzeitbeschäftigung knapp fünf Prozent (4,65 Prozent) und in Vollzeitbeschäftigung etwas über vier Prozent (4,38 Prozent), folglich ein ausgewogenes Verhältnis.

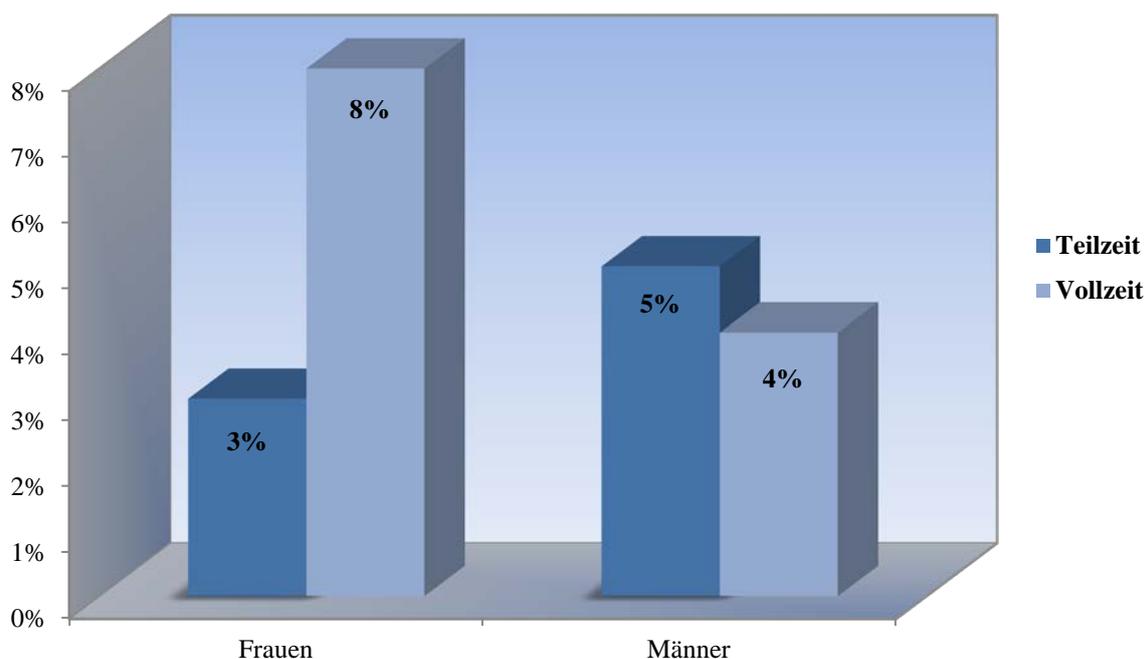


Abbildung 29: Geförderte Frauen und Männer in Teil- und Vollzeit

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 den Entgeltgruppen E 4, E 7, E 9a und E 9b blieben unberücksichtigt.

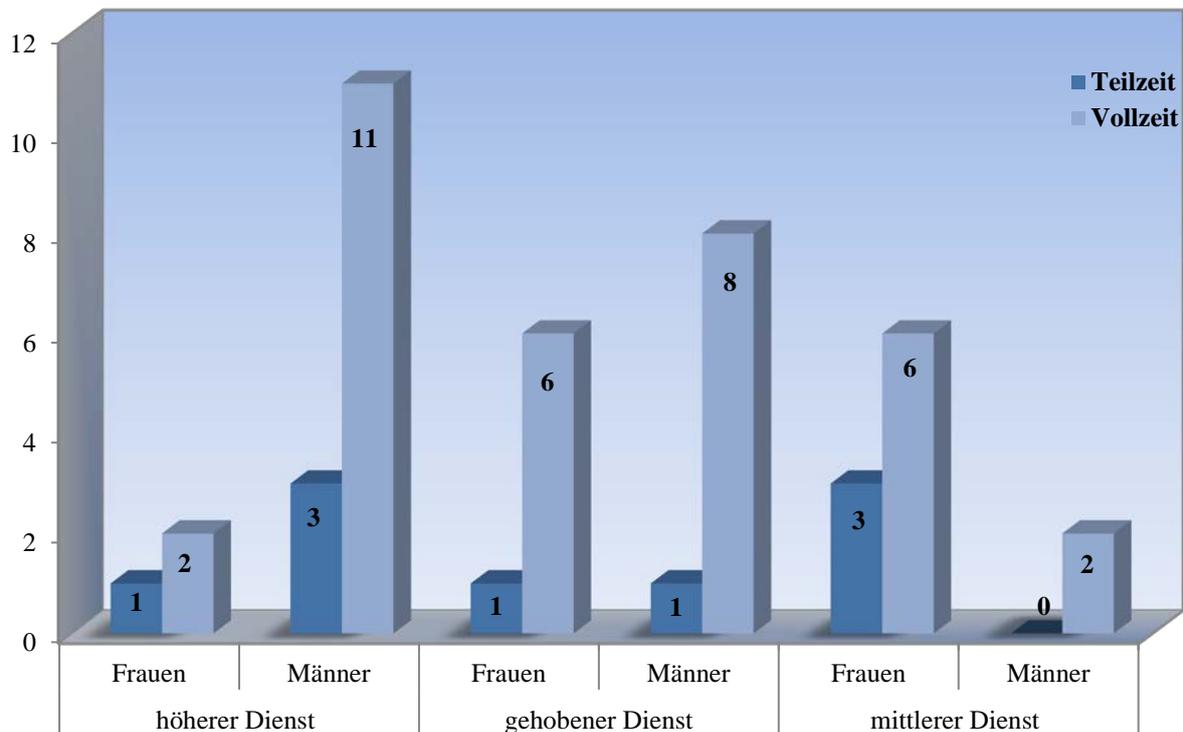


Abbildung 30: Förderungen in Voll- und Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahnen

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 wurden eine Teilzeitbeschäftigte und zwei Vollzeitbeschäftigte gefördert. Im vergleichbar gehobenen Dienst wurde ebenfalls eine Teilzeitbeschäftigte befördert oder höhergruppiert, jedoch sechs vollzeitbeschäftigte Frauen. Dies bedeutet eine Differenz von fünf Personen zu Gunsten der Vollzeitbeschäftigten. Im mittleren Dienst verringerte sich die Differenz zwischen geförderten teil- und vollzeitbeschäftigten Frauen auf drei.

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. In der Laufbahngruppe des höheren Dienstes war die Differenz zwi-

schen geförderten teil- und vollzeitbeschäftigten Männern mit acht wesentlich größer als bei den Frauen in dieser Laufbahn. Im gehobenen Dienst und vergleichbaren Entgeltgruppen verringerte sich das Ungleichgewicht auf sieben. Im vergleichbar mittleren Dienst wurde kein Teilzeitbeschäftigter befördert oder höhergruppiert.

Von den in der UniBw München im Erhebungszeitraum ausgeschriebenen Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben gab es unter den 75 Bewerbungen und letztendlich zwölf Übertragungen keine Teilzeitbeschäftigten. Ein Vergleich zwischen Teilzeitbeschäftigten und Beschäftigten in Vollzeitarbeit kann damit weder für die Bewerbungslage noch die Übertragung von Leitungsfunktionen vorgenommen werden.

Befördert oder höhergruppiert wurde von den insgesamt 122 geförderten Beschäftigten keine der beurlaubten Personen. Es fand auch keine Übertragung von Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben auf eine beurlaubte Person statt.

An einer Fortbildung, wie sie § 17 Absatz 2 Satz 2 Nummer 4 BGlG vorsieht, nahm niemand der Beurlaubten teil.

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 eine Kinderbetreuung für Kinder bis zum dritten Lebensjahr an.¹³ Zum für diesen Gleichstellungsplan relevanten Stichtag, den 30. Juni 2015, konnten zehn Beschäftigte der UniBw München einen Platz für ihr Kind in Anspruch nehmen – die übrigen Plätze wurden aufgrund der notwendigen Priorisierung von Kindern der Studierenden besetzt. Damit wurde die neue Kinderkrippe bereits ein Jahr nach ihrer Eröffnung mit über 25 Prozent durch Kinder von Beschäftigten belegt.

¹³ Vgl. UniBw München, online im Internet am 28.02.2017: <https://www.unibw.de/praes/service/betreuung/kinderkrippe>.

5. Zielerreichung Dritter Gleichstellungsplan 2010-2014

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.

5.1. Bereich Gleichstellung von Frauen und Männern

Nachdem in der Bestandsanalyse sichtbar wurde, dass die Gesamtpersonalstärke der UniBw München im Vergleich zum Betrachtungszeitraum des dritten Gleichstellungsplans von 897 auf 921 Beschäftigte aufwuchs, stellt sich die Frage, weshalb der prozentuale Anteil der Frauen dabei nicht gestiegen ist. Stattdessen ist er von 39 sogar um einen Prozentpunkt gesunken. 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	Schaffung von objektiven, wertschätzenden und transparenten Berufungsverfahren
Maßnahme	Verabschiedung eines Befangenheitsleitfadens
Details	<p>Die UniBw München hat im Juni 2015 den „Leitfaden der Universität der Bundeswehr München zu Fragen der Befangenheit in Berufungsverfahren“ verabschiedet, der chancengerechte sowie transparente Personalentscheidungen in Berufungsverfahren garantieren soll.</p> <p>Die oder der Vorsitzende der Berufungskommission weist in der ersten Sitzung auf den Leitfaden hin und fordert die Mitglieder dazu auf, zu jedem Zeitpunkt des Verfahrens den Verdacht auf (mögliche) Befangenheit bei sich selbst oder anderen Mitgliedern der Berufungskommission und Gutachterinnen und Gutachtern unverzüglich anzuzeigen. Dies ist zusätzlich im Bericht der Berufungskommission schriftlich festzuhalten.</p>
Verantwortung	Präsidialabteilung
Zielerreichungsgrad	erreicht

Ziel	Nachwuchsförderung: Schülerinnen für technische Studiengänge und Berufe motivieren
Maßnahme	Mädchen machen Technik
Details	Seit 1998 werden als Ferienprogramm der Münchener Hochschulen und Forschungseinrichtungen während der Sommerferien verschiedene Kurse angeboten, um das Selbstvertrauen der Mädchen im Umgang mit Naturwissenschaften und Technik zu stärken. Die UniBw München bietet jedes Jahr verschiedene Veranstaltungen im Rahmen dieses Ferienprogramms an.
Verantwortung	Dekane, zivile Gleichstellungsstelle
Zielerreichungsgrad	erreicht

Ziel	Nachwuchsförderung: Mehr Mädchen bzw. Frauen für eine Karriere an der UniBw München gewinnen
Maßnahme	Girl's Day
Details	Die UniBw München stellt jedes Jahr beim bundesweiten Girl's Day ihr Angebot in den MINT-Fächern (Mathematik, Ingenieur- und Naturwissenschaften, Technik) vor. Die Schülerinnen aus dem Großraum München können hierbei auch mehr über die Karrieremöglichkeiten an einer Universität erfahren.
Verantwortung	Pressestelle, zivile Gleichstellungsstelle
Zielerreichungsgrad	erreicht

Ziel	Nachwuchsförderung
Maßnahme	Etablierung der Kinder-Uni
Details	In Kooperation mit der Volkshochschule SüdOst veranstaltet die UniBw München eine Kinder-Uni. Dabei halten Professorinnen und Professoren praxisnahe Vorlesungen für Kinder und berichten von ihren Forschungsgebieten.
Verantwortung	Pressestelle, Fakultäten
Zielerreichungsgrad	erreicht

Ziel	Umsetzung der DFG-Richtlinien zur Chancengleichheit
-------------	--

Maßnahme	Einrichtung eines Gleichstellungsbeirats
Details	Als ständiger Ausschuss begleitet und fördert der Gleichstellungsbeirat der UniBw München die rechtlich gebotene Gleichstellungsarbeit der Universität sowie der Gleichstellungsbeauftragten. Hierbei berät er die Hochschulleitung in Fragen zur Herstellung und Durchsetzung von Chancengleichheit der Geschlechter in Wissenschaft, Verwaltung und Organisation. Er konzentriert sich vorrangig auf Themen, die das Gleichstellungsprofil der Universität besonders schärfen, insbesondere die Chancengleichheit, Frauenförderung und Familiengerechtigkeit. Ein klares Ziel ist es, die Gleichstellung von Frauen und Männern in Studium, Lehre und Forschung voranzutreiben.
Verantwortung	Zivile Gleichstellungsstelle
Zielerreichungsgrad	Mit dem Amtswechsel der zivilen Gleichstellungsbeauftragten und der damit verbundenen Unterbrechung der Arbeit des Gleichstellungsbeirats soll dieser bis Juni 2017 neu konzipiert, besetzt und der Aufgabenbereich auf Diversity ausgeweitet werden.

5.2. Erfolge im Bereich Vereinbarkeit Familie und Beruf

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

Ziel	Flexibilisierung des Arbeitsplatzes
Maßnahme	Etablierung des ortsunabhängigen Arbeitens und der Telearbeit
Details	Die Möglichkeit des mobilen Arbeitens sowie der Telearbeit unter Einhaltung der vorgegebenen Rahmenbedingungen soll angeboten werden. Ortsunabhängiges Arbeiten kann aufgrund kurzfristiger persönlicher „Not“-Situationen ermöglicht werden, indem die technischen Ressourcen bereitgestellt werden.
Verantwortung	Personalabteilung, Vorgesetzte, zivile Gleichstellungsstelle
Zielerreichungsgrad	erreicht

Ziel	Ausfall weiblicher Beschäftigter wegen Mutterschutzzeiten ausgleichen
Maßnahme	Etablierung des Mutterschutzüberbrückungsfonds
Details	Vakante Stellen aufgrund von Mutterschutz sollen vorübergehend besetzt werden, um Lücken insbesondere im Rahmen von Drittmittelprojekten und in der Lehre zu vermeiden (nahtlose Projektbearbeitung und durchgehende Lehre ermöglichen). Der uniinterne Mutterschutzüberbrückungsfonds dient der Zwischenfinanzierung von Vertretungen, welche in Folge von Mutterschutz notwendig sind.
Verantwortung	Präsidentin, zivile Gleichstellungsstelle
Zielerreichungsgrad	erreicht

Ziel	Unterstützung von Doppelkarriere-Paaren
Maßnahme	Aktives Mitglied beim Munich Dual Career Netzwerk (MDCO)
Details	<p>Das MDCO unterstützt Paare mit Spitzenwissenschaftlerinnen oder Spitzenwissenschaftlern. Für die sog. Doppelkarriere-Paare wird individuell nach einer passenden beruflichen Perspektive in und um München gesucht.</p> <p>Die UniBw München ist seit dem Jahr 2012 Mitglied des MDCO der Technischen Universität München. In regelmäßigen Abständen finden Treffen der beteiligten Kooperationspartner zum gegenseitigen Austausch statt.</p>
Verantwortung	Präsidialabteilung, zivile Gleichstellungsbeauftragte
Zielerreichungsgrad	erreicht; mittelfristig geplant: eigenes Dual Career Office

Ziel	Austauschforum für Familien- und Pflegefragen schaffen
Maßnahme	Aktives Mitglied im Netzwerk „Familienservicestellen an bayerischen Hochschulen“
Details	<p>Seit dem Jahr 2014 hat die Gleichstellungsstelle der UniBw München wieder die aktive Mitgliedschaft im Netzwerk der „Familienservicestellen an bayerischen Hochschulen“ aufgenommen. Zwei bis drei Mal jährlich treffen sich die Vertreterinnen und Vertreter der bayerischen Hochschulen zum gegenseitigen Austausch zu familienbezogenen Themen. Im Juni 2015 richtete die Gleichstellungsstelle der UniBw München ein Treffen aus.</p>
Verantwortung	Zivile Gleichstellungsstelle
Zielerreichungsgrad	erreicht

6. Zielvorgaben Vierter Gleichstellungsplan 2016-2019

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 vierte Gleichstellungsplan wurde wesentlich von der zivilen Gleichstellungsstelle mitgestaltet. Diese Institution besteht aus der zivilen Gleichstellungsbeauftragten, ihrer Stellvertreterin (nicht freigestellt), einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin (jedoch befristet und mittels Aushilfstitel finanziert) und einer Mitarbeiterin für das Geschäftszimmer. 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.¹⁴

¹⁴ 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 38 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.

IST-Zustand	Bezug	Zielvorgabe	Maßnahme	personell	sozial	organisatorisch	Verantwortung
Sechs Prozent Professorinnen innerhalb der technischen Fakultäten, 13 Prozent Professorinnen insgesamt	Kapitel 4.1.2 und 4.1.1	Erhöhung des Anteils von Professorinnen um fünf Prozentpunkte	Schaffung einer fachbereichsspezifischen Gleichstellungsquote anhand des Kaskadenmodells im bundesweiten Vergleich; aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen z.B. durch direkte Ansprache	x			Präsidialabteilung, Professorinnen und Professoren, Berufungskommission
25 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	Verabschiedung eines transparenten Berufungsleitfadens und annähernd paritätische Zusammensetzung der Berufungskommissionen bezüglich des Geschlechts			x	Fakultäten, Präsidentin
		Aufbau stärkeres Netzwerk der Professorinnen und Privatdozentinnen aus den verschiedenen Fachbereichen	Etablierung regelmäßiger Treffen („Stammtisch“) für Professorinnen, z.B. jedes Trimester		x	x	Gleichstellungsbeauftragte
		Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen	Einrichtung eines Mentoring-Programms ¹⁵ für Doktorandinnen		x	x	Präsidialabteilung, Gleichstellungsbeauftragte
		Finanzielle Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen im Rahmen ihrer Qualifizierungszeit	Einrichtung einer zusätzlichen Kostenstelle (Fördergeld-Topf) für Nachwuchswissenschaftlerinnen für Aufwendungen bei Konferenzreisen, Stipendien und Coaching		x		Präsidialabteilung, Gleichstellungsbeauftragte

¹⁵ „Tätigkeit einer erfahrenen Person (Mentor/in), die ihr fachliches Wissen und ihre Erfahrungen an eine unerfahrene Person (Mentee) weitergibt. Ziel ist die Unterstützung bei der beruflichen und persönlichen Entwicklung. Im Gegensatz zum Coaching ist der Mentor üblicherweise nicht für diese Tätigkeit ausgebildet. Formal zielt Mentoring auf die Förderung außerhalb des üblichen Vorgesetzten-Untergebenen-Verhältnisses. Inhaltlich geht es darum, informelle Regeln zu vermitteln, in bestehende Netzwerke einzuführen, praktische Tipps zu geben und langfristig die Karriere zu fördern.“ (Springer Gabler Verlag (Herausgeber), Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort: Mentoring, online im Internet am 21.02.2017: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/86532/mentoring-v7.html>).

IST-Zustand	Bezug	Zielvorgabe	Maßnahme	personell	sozial	organisatorisch	Verantwortung
16 Prozent Frauen in E 12, 15 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
13 Prozent Frauen in 1. Leitungsebene; 18 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
27 Prozent Bewerbungen von Frauen auf Leitungspostitionen	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, Erstellung eines neuen ansprechenden Online-Job-Portals, im Übrigen Maßnahmen nach Kapitel 6.3.	x	x	x	Personalabteilung, Präsidialabteilung (Team Öffentlichkeitsarbeit), Fakultäten
Acht 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

IST-Zustand	Bezug	Zielvorgabe	Maßnahme	personell	sozial	organisatorisch	Verantwortung
Elf Prozent Männer in E 5; 19 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
		Förderung der Gleichstellungskompetenz bei Führungskräften	Schulungen für Führungskräfte zu den Themen Personalführung, Antidiskriminierung etc.		x	x	Gleichstellungsbeauftragte, Personalabteilung
26 Prozent Frauen im höheren Dienst; 38 Prozent Frauen im gehobenen Dienst	Kapitel 4.1.2	Erhöhung des Frauenanteils um jeweils zwei Prozentpunkte	Gezielte Ansprache der Frauen zur Erhöhung der Bewerbungsbereitschaft	x			Personalabteilung, Fakultäten

IST-Zustand	Bezug	Zielvorgabe	Maßnahme	personell	sozial	organisatorisch	Verantwortung
		Sensibilisierung für Gender- und Diversity-spezifische ¹⁶ Themen	verschiedene Veranstaltungsformate z.B. im Rahmen des bundesweiten Diversity-Tags, des internationalen Frauen- und Männertags, der Profi-Lehre ¹⁷ für den wissenschaftlichen Nachwuchs sowie zu Zivilcourage, Ehrenämtern, sexueller Orientierung etc., Erstellen von Informationsmaterial			x	Gleichstellungsbeauftragte
kein Datenmaterial vorhanden	Kapitel 4.2.1	Controlling der Stellenbesetzung im wissenschaftlichen Mittelbau	Aufstellen einer statistischen Erfassung			x	Personalabteilung
		Umsetzung der DFG-Richtlinien zur Chancengleichheit	Einrichtung eines Beirats für Chancengleichheit und Frauenförderung			x	Gleichstellungsbeauftragte

¹⁶ Gender bedeutet eine gewisse Geschlechtsidentität, d.h. die soziale Konstruktion von offensichtlichen und zugeschriebenen Geschlechtsmerkmalen mit entsprechenden Erwartungen an das geschlechtstypische Handeln. Diversity (engl. für Diversität) bedeutet in der Soziologie eine Vielfalt von Gruppen- und individuellen Merkmalen von Personen. Durch Beobachtung, Bewertung und Unterscheidung verschiedener Kriterien können fallbezogen Unterschiede festgestellt werden, die das eigene Handeln beeinflussen. (vgl. Homboldt, Claudia im Internet am 21.02.2017: <http://coaching-center-ruhr.de/2013/12/was-heisst-gender-diversity-eine-definition/>).

¹⁷ 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, stellt sich die UniBw München die nun folgenden Ziele mit entsprechenden Maßnahmen.

IST-Zustand	Bezug	Zielvorgabe	Maßnahme	personell	sozial	organisatorisch	Verantwortung
Drei Prozent Förderungen Teilzeitbeschäftigter gegenüber 8% 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
Drei 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
Drei Prozent Telearbeit	Kapitel 4.3.3	Erhöhung auf fünf Prozent (auf freiwilliger Basis, kein Zwang zur Telearbeit)	Über bestehende Regelungen informieren, Akzeptanz bei Vorgesetzten schaffen			x	Personalabteilung

IST-Zustand	Bezug	Zielvorgabe	Maßnahme	personell	sozial	organisatorisch	Verantwortung
		Partielles Betreuungsangebot für Kinder in den Ferienzeiten	Angebot eines Kinderferienprogramms		x		Gleichstellungsbeauftragte
		Kontinuierliche Informationen über relevante und aktuelle Themen	Verschiedene Veranstaltungsformate zu Themen über Familienfreundlichkeit		x		Gleichstellungsbeauftragte
		Schaffung einer zentralen Beratungs- und Anlaufstelle zu allen Themen, welche die Vereinbarkeit von Familie und Beruf betreffen	Einrichtung einer Familienservicestelle mit einer Ansprechperson			x	Gleichstellungsbeauftragte
		Umsetzung und Intensivierung von internen Kooperationen zu familienfreundlichen Themen	Zusammenarbeit mit dem Familienbetreuungszentrum der Bundeswehr, dem Betreuungsbüro der UniBw München und der Gemeinde Neubiberg bzgl. des Ferienprogramms			x	Gleichstellungsbeauftragte
		Erstellung von Angeboten für eine Kinderbetreuung	Einrichtung eines universitätseigenen Kindergartens, Einrichtung einer Notfallbetreuung, Etablierung einer Konferenzbetreuung			x	Gleichstellungsbeauftragte, Präsidentin
		Schaffung einer kinderfreundlichen Infrastruktur	Einrichtung von: kinderfreundliche Mensa, Wickeltische in den Toiletten, Eltern-Kind-Arbeitszimmer, Spielecken			x	Gleichstellungsbeauftragte

IST-Zustand	Bezug	Zielvorgabe	Maßnahme	personell	sozial	organisatorisch	Verantwortung
		Einrichtung eines Still- und Ruheraums	Ein Still- und Ruheraum für Schwangere und Mütter existiert bereits an der UniBw München. gilt es, diesen noch adäquat mit Möbeln einzurichten und ansprechend zu dekorieren.			x	Gleichstellungsbeauftragte
		Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit	Evaluierung der Mitarbeiterbedürfnisse in Form einer Befragung, daraus resultierend Erstellung von bedarfsorientierten Angeboten			x	Personalrat, Kanzler (BGM)
		Intensivierung des Austausches mit den Club-Mitgliedern „Familie in der Hochschule“	Beitritt zum Best-Practice-Club „Familie in der Hochschule“, einem Zusammenschluss von Hochschulen mit der Selbstverpflichtung, anspruchsvolle Standards der Familienorientierung zu verfolgen und umzusetzen			x	Gleichstellungsbeauftragte

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 M			x	Präsidialabteilung
33 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
Zwei 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 nutzten eine 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 nutzten 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