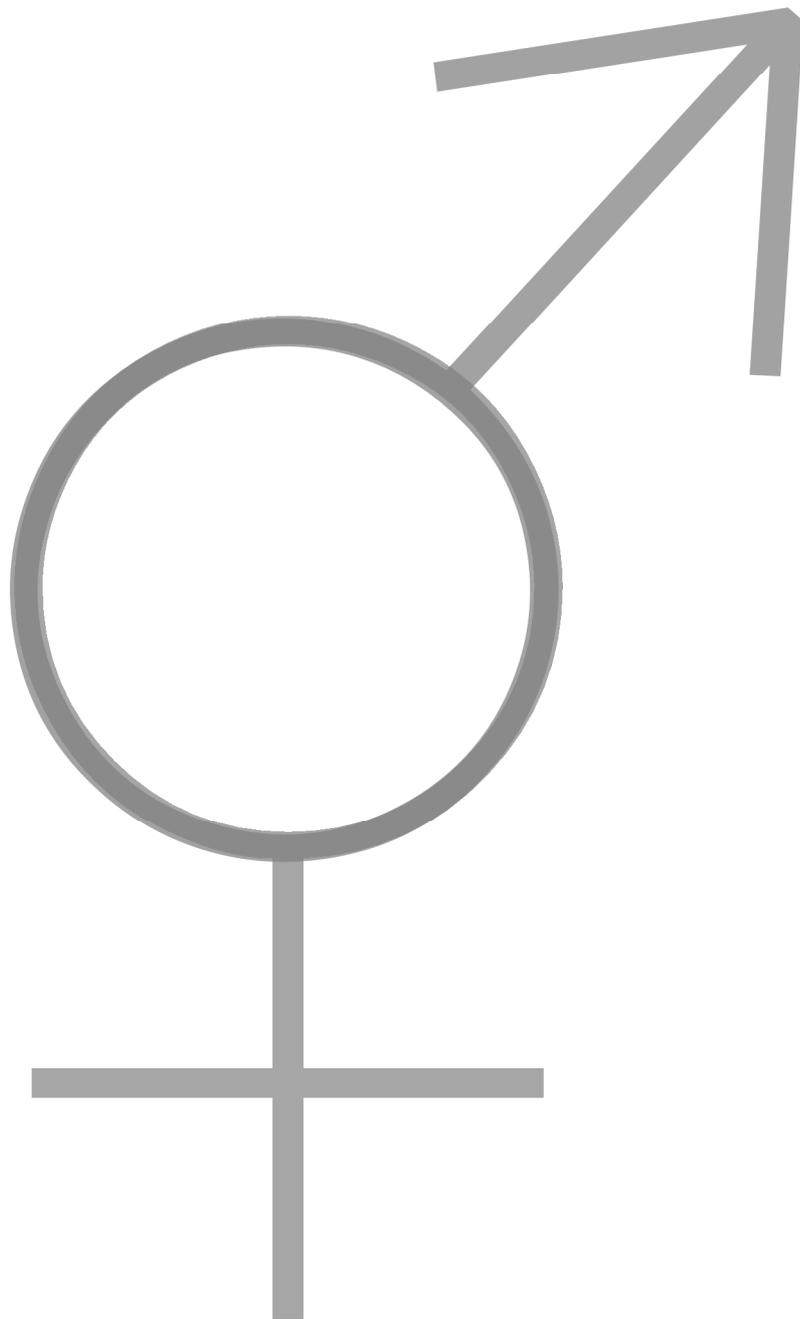


Gleichstellungskonzept 2024-2028

**Bayerisches Staatsministerium
für Wissenschaft und Kunst**



Inhaltsverzeichnis

Abschnitt I:

Allgemeine Bemerkungen

1. Anlass	6
2. Ziele	6
3. Geltungsbereich	7
4. Verfahren.....	8
5. Inhalt.....	8

Abschnitt II:

Situationsbeschreibung sowie Maßnahmen und Initiativen nach Bereichen

1. Ministerium	9
1.1 Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern	9
1.1.1 Teilzeitbeschäftigung	9
1.1.2 Wohnraumarbeit	9
1.1.3 Flexitage	10
1.1.4 Stellenausschreibungen	10
1.2 Zahlen, Daten, Fakten	11
1.2.1 Frauenanteil im Beamtenverhältnis/in der Tarifbeschäftigung	11
1.2.2 Führungspositionen	14
1.2.3 Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung	14
1.2.4 Beförderungen und Höhergruppierungen	15
1.2.5 Einstellungen	15
1.2.6 Bewerbungen.....	15
1.2.7 Fortbildungen	16
1.2.8 Leistungsprämien	16
1.3 Ausblick und Perspektiven	16

2.	Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften/ Technische Hochschulen und Kunsthochschulen	17
2.1	Zahlen, Daten, Fakten	17
2.2	Ausblick	17
3.	Deutsches Herzzentrum München	18
3.1	Zahlen, Daten, Fakten	18
3.2	Ausblick	18
4.	Bayerisches Landesamt für Denkmalpflege.....	19
4.1	Voll- und Teilzeittätigkeit	19
4.2	Einstellungen	19
4.3	Beförderungen und Höhergruppierungen	19
4.4	Leistungsprämien und Leistungszulagen	19
4.5	Fortbildungen	19
4.6	Ausblick.....	19
5.	Staatliche Museen und Sammlungen	20
5.1	Voll- und Teilzeittätigkeit	20
5.2	Einstellungen	20
5.3	Beförderungen und Höhergruppierungen	20
5.4	Leistungsprämien und Leistungszulagen	20
5.5	Fortbildungen	20
6.	Bayerische Staatsbibliothek	21
6.1	Voll- und Teilzeittätigkeit	21
6.2	Einstellungen	21
6.3	Beförderung und Höhergruppierungen	21
6.4	Leistungsprämien und Leistungszulagen	21
6.5	Fortbildungen	21

7.	Staatliche Archive Bayerns	22
7.1	Voll- und Teilzeittätigkeit.....	22
7.2	Einstellungen	22
7.3	Beförderungen und Höhergruppierungen	22
7.4	Leistungsprämien und Leistungszulagen	22
7.5	Fortbildungen	22
7.6	Ausblick.....	22
8.	Staatliche Naturwissenschaftliche Sammlungen Bayern.....	23
8.1	Voll- und Teilzeittätigkeit	23
8.2	Einstellungen	23
8.3	Beförderungen und Höhergruppierungen	23
8.4	Leistungsprämien und Leistungszulagen	23
8.5	Fortbildungen	23
9.	Bayerische Staatstheater und Bayerische Theaterakademie	24
10.	Bayerische Akademie der Wissenschaften	25
10.1	Voll- und Teilzeittätigkeit	25
10.2	Einstellungen	25
10.3	Beförderungen und Höhergruppierungen	25
10.4	Leistungsprämien und Leistungszulagen	25
10.5	Fortbildungen	25
11.	Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung	26
11.1	Voll- und Teilzeittätigkeit	26
11.2	Einstellungen	26
11.3	Beförderungen und Höhergruppierungen	26
11.4	Leistungsprämien und Leistungszulagen	26
11.5	Fortbildungen	26

12. Coburger Landesstiftung	27
12.1 Voll- und Teilzeittätigkeit	27
12.2 Einstellungen	27
12.3 Beförderungen und Höhergruppierungen	27
12.4 Leistungsprämien und Leistungszulagen	27
12.5 Fortbildungen	27
13. Internationales Künstlerhaus Villa Concordia, Zentralinstitut für Kunstgeschichte, Orff-Zentrum, Walhalla.....	28

Abschnitt III:

Gleichstellungsbeauftragte	29
----------------------------------	----

Abschnitt IV:

Kostenmäßige Auswirkungen	29
---------------------------------	----

Abschnitt I

1. Anlass

„Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Diese Forderung aus Art. 118 Abs. 2 der Bayerischen Verfassung wurde mit dem am 24. Mai 1996 vom Bayerischen Landtag beschlossenen Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Bayerisches Gleichstellungsgesetz – BayGIG) für den Bereich des öffentlichen Dienstes auf eine gesetzliche Grundlage gestellt.

Das Bayerische Gleichstellungsgesetz verpflichtet die von ihm erfassten Stellen des Freistaates Bayern, im Rahmen ihrer dienst- oder arbeitsrechtlichen Zuständigkeit alle fünf Jahre ein Gleichstellungskonzept zu erstellen. Für das vorliegende Gleichstellungskonzept wurde unter dem Aspekt zeitpunktbezogener Daten der 31. Dezember 2023 als Stichtag festgesetzt. Zeitraumbezogene Daten beziehen sich auf die Zeitspanne zwischen dem 01. Januar 2019 und dem 31. Dezember 2023.

2. Ziele

Nach Maßgabe des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes soll die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gefördert werden. Die konkreten Ziele dieses Gesetzes sind:

- die Erhöhung der Anteile der Frauen in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, um eine ausgewogene Beteiligung von Frauen zu erreichen;
- hierzu die Entwicklung zeitbezogener Zielvorgaben;
- die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu sichern;
- auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer und
- auf die gleichberechtigte Vertretung von Frauen und Männern in Gremien hinzuwirken.

3. Geltungsbereich

Das Gleichstellungskonzept wird von den Dienststellen alle fünf Jahre nach Maßgabe ihrer dienst- oder arbeitsrechtlichen Zuständigkeit erstellt. Dienststellen, die für andere Dienststellen personalrechtliche Befugnisse (Einstellungen, Ernennungen, Beförderungen oder Übertragungen höher zu bewertender Tätigkeiten) ausüben, erstellen für den gesamten Bereich, für den sie zuständig sind, ein Gleichstellungskonzept.

Das vorliegende Gleichstellungskonzept umfasst deshalb alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Staatsministeriums. Es erstreckt sich darüber hinaus auch auf die Beschäftigten aller nachgeordneten Einrichtungen, für die das Staatsministerium die personalrechtliche Zuständigkeit besitzt, vgl. Verordnung über dienstrechtliche Zuständigkeiten im Geschäftsbereich des Bayerischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst (ZustV-WKM) vom 3. Januar 2011 GVBI S. 26 BayRS 2030-3-4-2WK in der Fassung der letzten Änderung vom 23. August 2021 (GVBI S. 568) und Bekanntmachung „Zuständigkeitsregelungen für den Arbeitnehmerbereich im Geschäftsbereich des Bayerischen Staatsministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst (Zust-AN-WFKM)“ vom 28. November 2006 KWMBI. I 2006, S. 361. Im Hochschulbereich findet das Bayerische Gleichstellungsgesetz und damit die Verpflichtung zur Aufstellung eines Gleichstellungskonzepts keine Anwendung auf das wissenschaftliche und künstlerische Personal der Universitäten, Kunsthochschulen und Hochschulen für angewandte Wissenschaften/Technische Hochschulen, da die Gleichstellung hier in besonderen Rechtsvorschriften als *lex specialis* geregelt ist. (Art. 1 Abs. 3 BayGIG i.V.m. Art. 4 BayHSchG; seit 1.1.2023 Art. 22 BayHIG).

4. Verfahren

Das Gleichstellungskonzept des Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst wurde unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten sowie nach Unterrichtung des Personalrats gemäß Art. 69 Abs. 1 Buchst. h), Abs. 2 Sätze 1 und 2 BayPVG erstellt.

5. Inhalt

Neben einer Beschreibung der Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten beinhaltet das Gleichstellungskonzept gem. Art. 5 BayGIG

- eine Darstellung und Erläuterung der vorhandenen Unterschiede im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern, insbesondere bei Voll- und Teilzeittätigkeit, Beurlaubung, Einstellung, Bewerbung, Fortbildung, Beförderung, Höhergruppierung und Leistungsbesoldung,
- ggf. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer,
- ggf. Initiativen zur Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit.

Aufgrund der teilweise kleinteiligen Organisationsstruktur des Ministeriums und der personalrechtlichen Zuständigkeiten der nachgeordneten Bereiche werden diese zum Teil zusammengefasst dargestellt. Genannte Maßnahmen und Initiativen können nur nach entsprechender Rückmeldung und direktem Bezug eingefügt werden.

Abschnitt II

1. Ministerium

1. Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und die weitere Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen sind Leitgedanken der personalwirtschaftlichen Maßnahmen des Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst. Die Expertise und Arbeitskraft von Frauen und Männern, die familiäre Care-Arbeit übernehmen müssen (Betreuung von Kindern, Pflege von Angehörigen), würde dem Freistaat Bayern ohne die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung schlicht verloren gehen. Um dies zu verhindern und auf dem Bewerbermarkt konkurrenzfähig zu bleiben, verbessern wir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Karrierechancen von Teilzeitbeschäftigten. Wie die Grafik auf S. 11 belegt, wird die Care-Arbeit nach wie vor überwiegend von Frauen getragen. Frauen und Männer müssen kraft Gesetzes auf dem gesamten Karriereweg die gleichen Chancen erhalten.

1.1.1 Teilzeitbeschäftigung

Das Ermöglichen von Teilzeitbeschäftigung ist ein wichtiges Mittel, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten. Im Berichtszeitraum wurde soweit möglich jeder Antrag auf Verringerung oder Erhöhung der individuellen Arbeitszeit bewilligt. Die Möglichkeiten zur Einbringung der vereinbarten Arbeitszeit handhaben wir flexibel, so dass in Verbindung mit der gleitenden Arbeitszeit in jedem Einzelfall eine den individuellen Bedürfnissen entsprechende Arbeitszeitgestaltung gewährleistet ist.

1.1.2 Wohnraumarbeit

Wir unterstützen die Einrichtung von Wohnraumarbeitsplätzen, um insbesondere eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Seit dem 01.07.2022 werden die Regelungen der neuen Dienstvereinbarung zur Wohnraumarbeit im StMWK angewandt. Hiernach wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des StMWK grundsätzlich und sachgrundlos die Möglichkeit eingeräumt, die Arbeitsleistung innerhalb eines Monats bis

zu 50% der individuellen Arbeitszeit flexibel und in Absprache mit den Vorgesetzten von zu Hause zu erbringen. Ergänzend besteht die Möglichkeit, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Vorliegen sozialer Gründe (Wohnraumarbeit mit Sachgrund) bis zu 75% ihrer individuellen Wochenarbeitszeit am Heimarbeitsplatz erbringen. Soziale Gründe sind dabei insbesondere (jedoch nicht ausschließlich) die Betreuung von Kindern unter 18 Jahren. Das Angebot der Wohnraumarbeit wird von zahlreichen Beschäftigten genutzt: Insgesamt nehmen zum eingangs genannten Stichtag 282 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Wohnraumarbeit in Anspruch. Wohnraumarbeit mit Sachgrund wird von insgesamt 58 Beschäftigten (39 Frauen und 19 Männer) genutzt, Wohnraumarbeit ohne Sachgrund von insgesamt 224 Beschäftigten (130 Frauen und 94 Männer). Auch im Falle des Vorliegens eines Sachgrunds nehmen Führungskräfte in Teilzeit verstärkt Wohnraumarbeit ohne Sachgrund im Umfang von 50% wahr, um ihrer Führungsverantwortung durch eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung gerecht werden zu können.

1.1.3 Flexitage

Eine weitere Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeitgestaltung im Wissenschaftsministerium sind die Flexitage. Mit Hilfe der Flexitage ermöglichen wir, dass die Beschäftigten, die keine Wohnraumarbeit nutzen, im Einzelfall bis zu einen ganzen Tag bzw. zwei halbe Tage pro Woche ihre Arbeitsleistung von zu Hause aus erbringen können, um beispielsweise dringende häusliche Termine wahrnehmen zu können, ohne dafür einen Gleit- oder Urlaubstag in Anspruch nehmen zu müssen. Die Zahl der Flexitage ist pro Jahr auf 15 volle Tage beschränkt.

1.1.4 Stellenausschreibungen

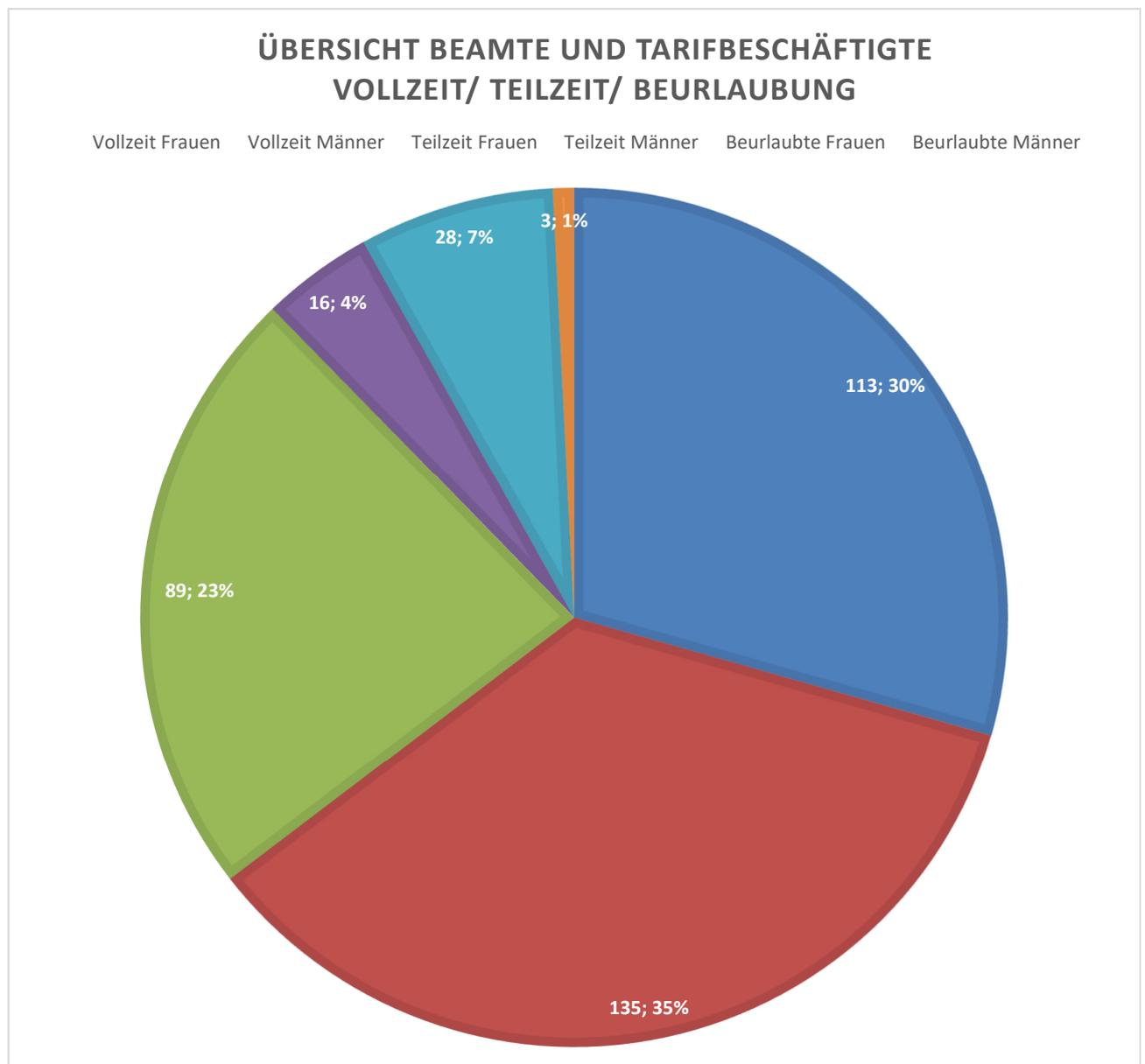
Freie Stellen, insbesondere höherwertige Dienstposten werden grundsätzlich hausintern ausgeschrieben. Dabei weisen wir besonders darauf hin, dass die Stellen grundsätzlich teilzeitfähig sind und mit einem Führungstandem besetzt werden können, sofern grundsätzlich die Sollzeit abgedeckt wird. Dies ist auch in Kombination mit Wohnraumarbeit möglich. Ergänzend

zum Führungstandem wurden Teilzeitreferate geschaffen. Bei diesen Referaten wurde der Aufgabenzuschnitt bzw. die Mitarbeiterausstattung an die Arbeitszeit der Referatsleitungen angepasst.

1.2 Zahlen, Daten, Fakten

1.2.1 Frauenanteil im Beamtenverhältnis/ in der Tarifbeschäftigung

Zum Stichtag 31.12.2023 waren im StMWK 384 Personen beschäftigt, davon 230 Frauen (60 %) und 154 Männer (40 %).



a) Der Frauenanteil beträgt **bei den Beamtinnen und Beamten**

➤ **in der 4. Qualifikationsebene**

- bei den Vollzeitbeschäftigten 35 %
- bei den Teilzeitbeschäftigten 83 %
- bei den Beurlaubten 90 %
- Insgesamt 52 %

➤ **in der 3. Qualifikationsebene**

- bei den Vollzeitbeschäftigten 40 %
- bei den Teilzeitbeschäftigten 91 %
- bei den Beurlaubten 100 %
- Insgesamt 61 %

➤ **in der 2. Qualifikationsebene**

- bei den Vollzeitbeschäftigten 0 %
- bei den Teilzeitbeschäftigten 0 %
- Insgesamt 0 %

- Im Staatsministerium sind keine Beamtinnen und Beamten der 1. Qualifikationsebene beschäftigt.

Über alle Qualifikationsebenen hinweg beträgt der Frauenanteil bei den Beamtinnen und Beamten 53 %. Davon

- bei den Vollzeitbeschäftigten 36 %
- bei den Teilzeitbeschäftigten 86 %
- bei den Beurlaubten 88 %

b) Der Frauenanteil **bei den Tarifbeschäftigten** beträgt

- **in der (vergleichbaren) 4. Qualifikationsebene**
bei den Vollzeitbeschäftigten 39 %
bei den Teilzeitbeschäftigten 75 %
Insgesamt 47 %

- **in der (vergleichbaren) 3. Qualifikationsebene**
bei den Vollzeitbeschäftigten 92 %
bei den Teilzeitbeschäftigten 75 %
Insgesamt 88 %

- **in der (vergleichbaren) 2. Qualifikationsebene**
bei den Vollzeitbeschäftigten 83 %
bei den Teilzeitbeschäftigten 90 %
Insgesamt 89 %

- **in der (vergleichbaren) 1. Qualifikationsebene**
bei den Vollzeitbeschäftigten 70 %
bei den Teilzeitbeschäftigten 81 %
Insgesamt 75 %

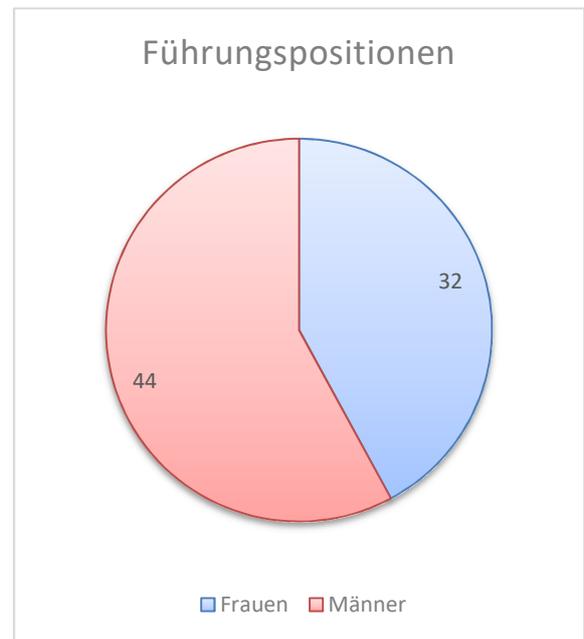
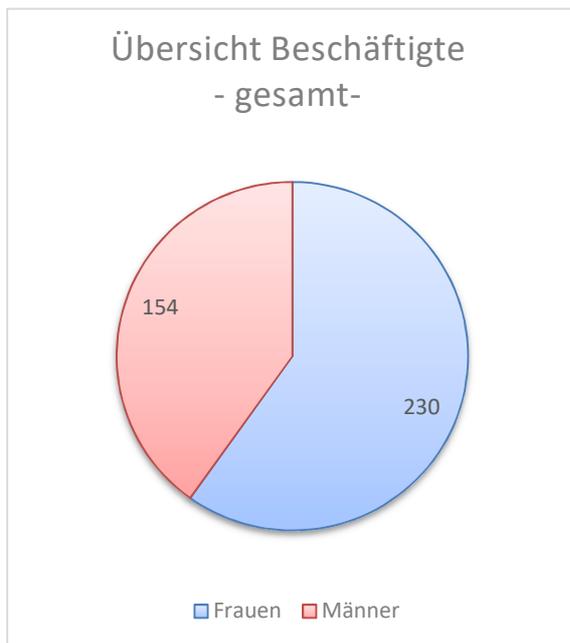
Über alle Qualifikationsebenen hinweg beträgt der Frauenanteil bei den Tarifbeschäftigten 72 % davon

- bei den Vollzeitbeschäftigten 66 %
- bei den Teilzeitbeschäftigten 82 %

Im Ministerium sind mit einem Anteil von 60 % mehr Frauen als Männer beschäftigt. Bei den Tarifbeschäftigten sind in der 2. und 3. Qualifikationsebene mit 89 % bzw. 88 % besonders viele Frauen beschäftigt. Bei den Beamtinnen und Beamten ist die Verteilung in der 4. Qualifikationsebene mit 52 % beinahe gleich. In der 3. Qualifikationsebene ist der Frauenanteil mit 61 % im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum leicht gestiegen (vormals: 52 %)

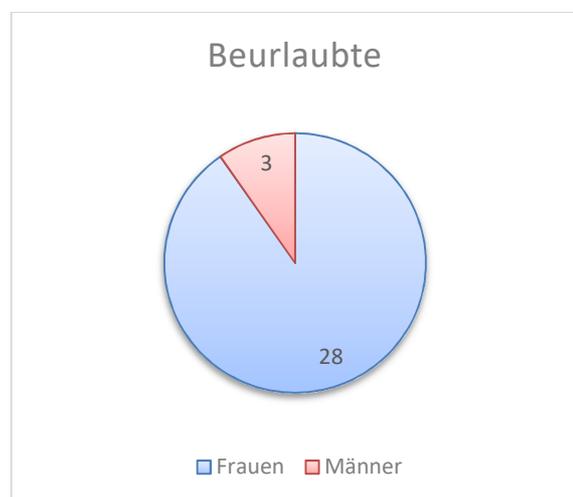
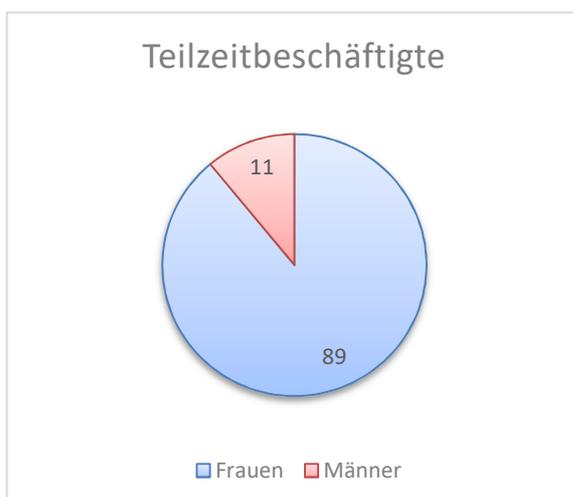
1.2.2 Führungspositionen

Zum Stichtag 31.12.2023 hatten **32 Frauen eine Führungsposition** inne (Abteilungsleitungen, Referatsleitungen, Sachgebietsleitungen). Bezogen auf die Gesamtzahl der Führungspositionen entspricht dies einem Anteil von **42 %**. Das Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst nimmt dabei im Vergleich mit anderen obersten Dienstbehörden eine Spitzenposition ein. Zum Stichtag 31.12.2018 lag die Anzahl der Führungspositionen bei Frauen noch bei 26.



1.2.3 Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

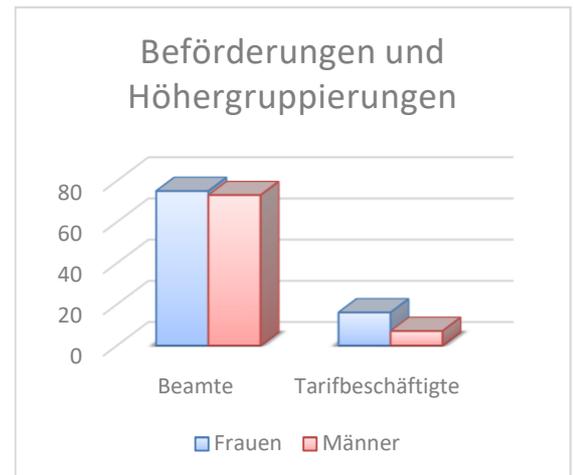
Am 31.12.2023 waren im StMWK insgesamt 105 Personen teilzeitbeschäftigt (27 %) und 31 Personen beurlaubt (8 %). Bei beiden Gruppen ist der Frauenanteil besonders hoch, bei den **Teilzeitbeschäftigten beträgt er 85 %**, bei den **Beurlaubten 90 %**.



1.2.4 Beförderungen und Höhergruppierungen

Im Zeitraum 01.01.2019 bis 31.12.2023 wurden 75 Beamtinnen und 72 Beamte befördert. Dies entspricht einem Frauenanteil an den Beförderungen von 51 %.

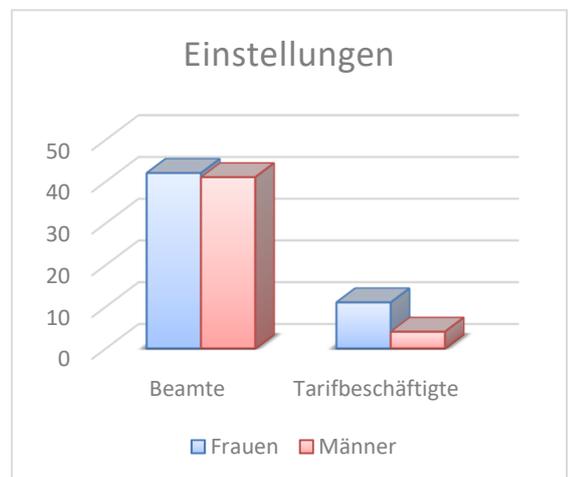
16 tarifbeschäftigte Frauen wurden höhergruppiert und sieben tarifbeschäftigte Männer. Hier beträgt der Anteil der Frauen 70 %.



1.2.5 Einstellungen

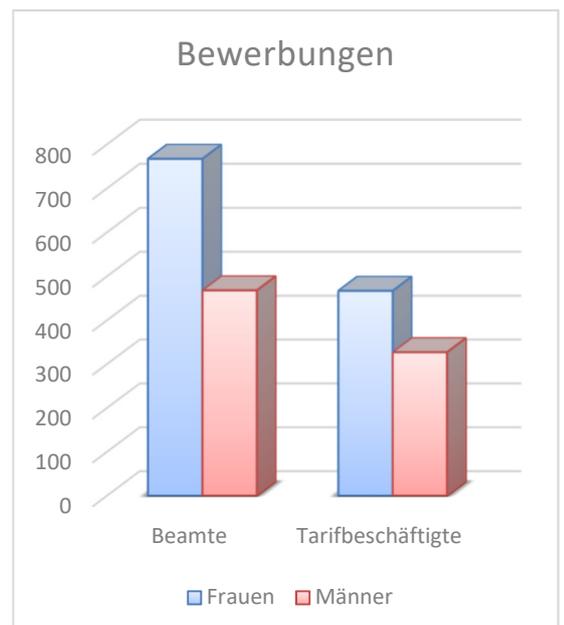
Bei den **Einstellungen** im Beamtenbereich konnte eine Frauenquote von **65 %** erreicht werden. Es wurden im relevanten Zeitraum über alle Qualifikationsebenen insgesamt 42 Frauen und 21 Männer eingestellt.

Bei den Tarifbeschäftigten wurden elf Frauen und 4 Männer eingestellt, was einem Frauenanteil von 73 % entspricht.



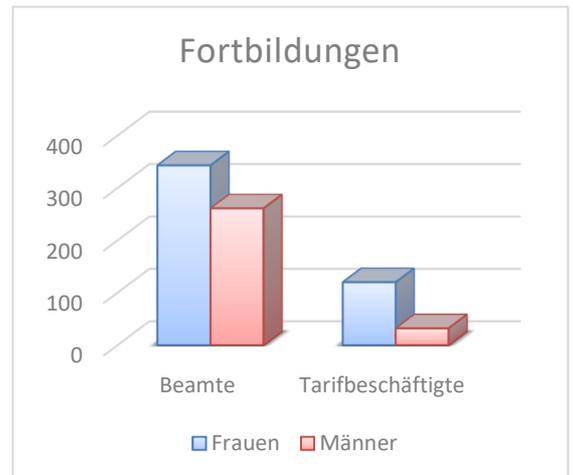
1.2.6 Bewerbungen

Auf Stellenausschreibungen des StMWK gingen vom 01.01.2019 bis 31.12.2023 insgesamt 1.235 Bewerbungen (Beamtinnen und Beamte: 358; Tarifbeschäftigte: 877) ein. Der Frauenanteil bei den Beamtinnen und Beamten betrug über alle Qualifikationsebenen 63 %, bei den Tarifbeschäftigten 61 %. Der hohe Frauenanteil bei den Tarifbeschäftigten erklärt sich aus der Art der ausgeschriebenen Tätigkeiten. Gesucht wurden u.a. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Abteilungssekretariate. Dies sind Tätigkeiten, für die sich in erster Linie Frauen bewerben. Gleichwohl ist das StMWK erfreut, dass der Frauenanteil auch in der 3. und 4. QE hoch ist (4. QE: 70 %; 3. QE: 57 %).



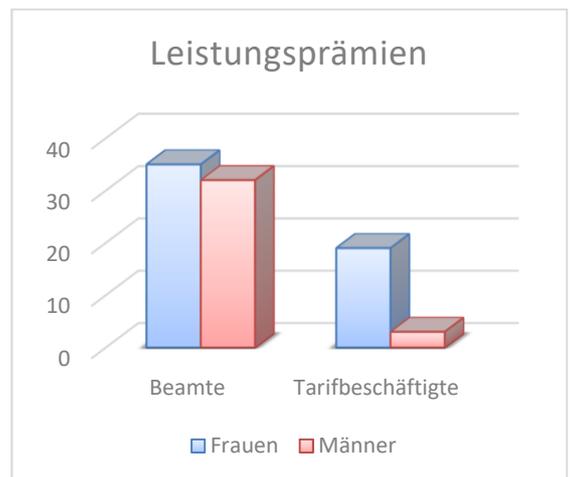
1.2.7 Fortbildungen

Im Zeitraum vom 01.01.2019 bis 31.12.2023 nahmen 343 Beamtinnen, 261 Beamte, 120 Arbeitnehmerinnen und 32 Arbeitnehmer an Fortbildungen teil. Die Teilnehmerzahl umfasst sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitbeschäftigte. Dies ergibt im Beamtenbereich einen Anteil von 56 % Frauen und im Arbeitnehmerbereich einen Anteil von 78 % Frauen.



1.2.8 Leistungsprämien

Im Jahr 2023 erhielten 35 Beamte und 32 Beamtinnen Leistungsprämien. Der Frauenanteil beträgt damit 47 %. Im Vergleich zum vorangegangenen Begutachtungszeitraum (2018: 33 %) konnte der Frauenanteil gesteigert werden. Bei den Arbeitnehmern wurden insgesamt 22 Leistungsprämien vergeben. Hier betrug der Anteil an Frauen bei den Empfängern von Leistungsprämien 86 %. Dies entspricht in etwa dem proportionalen Anteil.



1.3. Ausblick und Perspektiven

Bei der Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern nimmt das Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst eine Vorreiterrolle ein. Diese gilt es weiter auszubauen. Der Anteil der Frauen in der mittleren Führungsebene ist auf einem erfreulichen Niveau angekommen. Obgleich auch in den oberen Führungspositionen eine Steigerung des Frauenanteils im Vergleich zum vorherigen Begutachtungszeitraum feststellbar war, ist das Potenzial in der oberen Führungsebene noch nicht ausgeschöpft. Dies gilt es in den nächsten Jahren über entsprechende Personalentwicklungsmaßnahmen zu fördern. Durch die Schaffung der neuen Dienstvereinbarung zum Homeoffice und die Etablierung des Tandem-Modells für Führungspositionen hat das StMWK einen großen Schritt in die richtige Richtung gemacht, um auch künftig den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen.

2. Universitäten, Hochschulen für angewandte Wissenschaften/ Technische Hochschulen und Kunsthochschulen

1. Zahlen, Daten, Fakten

Im Bereich der Universitäten, der Hochschulen für angewandte Wissenschaften/Technischen Hochschulen und der Kunsthochschulen ist das Staatsministerium für die Bestellung der Präsidenten/innen zuständig (Art 21 Abs. 1 BayHSchG; seit 1.1.2023: Art. 31 Abs. 4 BayHIG).

Am Stichtag (31.12.2023) wurden die neun **bayerischen Universitäten** von einer Präsidentin (**11 %**) und acht Präsidenten, die siebzehn **Hochschulen für angewandte Wissenschaften/Technischen Hochschulen** von zwei Präsidentinnen (**12%**) und fünfzehn Präsidenten und die **Kunsthochschulen** von drei Präsidentinnen (**50 %**) und drei Präsidenten geleitet.

2. Ausblick

Mit der letzten Hochschulrechtsnovelle wurde in Art. 22 und 23 des neuen Bayerischen Hochschulinnovationsgesetzes (BayHIG) Regelungen zur Einführung des Kaskadenmodells und der paritätischen Besetzung der Hochschulleitung etabliert. Ziel des Kaskadenmodells ist es, die Professorinnenquote langfristig zu erhöhen, Dies ist Grundvoraussetzung für die Erhöhung der Zahl der Präsidentinnen. Darüber hinaus unterstützt der Freistaat Bayern die Erhöhung der Professorinnenquote auch über das Professorinnenprogramm 2030 von Bund und Ländern.

3. Deutsches Herzzentrum München

1. Zahlen, Daten, Fakten

Hier war das Staatsministerium nur für den kaufmännischen Direktor (außertariflich beschäftigter Angestellter) und die vier Klinikdirektoren (jeweils Lehrstuhlinhaber, davon einer im Beamtenverhältnis) zuständig. Einer der Klinikdirektoren übt die Position des Ärztlichen Direktors aus. Alle Direktorenstellen sind mit Männern besetzt.

Die Besetzung der Klinikleiterposition war jeweils das Ergebnis eines Berufungsverfahrens an die Technische Universität München unter Beteiligung des Deutschen Herzzentrums München. An den Berufungsverfahren wurden die Frauenbeauftragten der TU München und ihrer Medizinischen Fakultät entsprechend den gesetzlichen Regelungen beteiligt.

2. Ausblick

Vor dem Hintergrund der Fusionierung des Klinikums rechts der Isar und des Deutschen Herzzentrums München zum TUM Klinikum gelten künftig auch im Geltungsbereich des Deutschen Herzzentrums München die Regularien zur Einführung des Kaskadenmodells auf der Basis des Hochschulinnovationsgesetzes (BayHiG). Infolgedessen wird an dieser Stelle auf einen Ausblick verzichtet.

4. Bayerisches Landesamt für Denkmalpflege

4.1 Voll- und Teilzeittätigkeit

Beim Bayerischen Landesamt für Denkmalpflege waren zum Stichtag am 31.12.2023 in den entsprechenden Besoldungsgruppen (A 15 bis B 4) drei Beamtinnen und dreizehn Beamte in Vollzeit beschäftigt; ferner zwei Arbeitnehmer in außertariflichen Arbeitsverhältnissen in Vollzeit. Dies entspricht einem **Frauenanteil von 17 %**.

4.2 Einstellungen

Bis zum Stichtag 31.12.2023 kam es zu keinen neuen Einstellungen.

4.3 Beförderungen

Im Berichtszeitraum wurden zwei Männer in ein Amt der Besoldungsgruppe (B 5-A 16) befördert.

4.4 Leistungsprämien und Leistungszulagen

Leistungsorientierte Besoldungs- bzw. Entgeltelemente erhielten 127 Frauen und 64 Männer. Dies entspricht einem **Frauenanteil von 66,5 %**.

4.5 Fortbildung

Im Berichtszeitraum wurde an keinen Fortbildungen teilgenommen.

4.6 Ausblick

Das Bayerische Landesamt für Denkmalpflege wird zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen einen verstärkten Fokus auf die individuelle Personalentwicklung weiblicher Dienstkräfte mit Führungspotenzial durch zielgerichtete Fortbildungs- und Vernetzungsangebote legen. Darüber hinaus werden die Führungspositionen im Hinblick auf ihre Eignung für geteilte Führung evaluiert. Bei der Neubesetzung von Führungspositionen wird Führung in Teilzeit aktiv beworben und gefördert werden.

5. Staatliche Museen und Sammlungen

5.1 Voll- und Teilzeittätigkeit

Bei den staatlichen Museen und Sammlungen waren zum Stichtag 31.12.2023 **vier Beamtinnen und 12 Beamte** in Vollzeit beschäftigt. Auf tarifvertraglicher Grundlage waren sechs Frauen und zwei Männer in Vollzeit tätig. Zudem zwei Frauen in Teilzeit. Der **Anteil der Frauen** lag infolgedessen bei **46%**.

5.2 Einstellungen

Von insgesamt 57 Bewerberinnen und 65 Bewerbern wurden vier Frauen und drei Männer eingestellt. Dies entspricht einem **Frauenanteil von 34,5 % hinsichtlich der Bewerbungen** und einem prozentualen Anteil von **57,1 % hinsichtlich der Einstellungen**.

5.3 Beförderungen und Höhergruppierungen

Im Berichtszeitraum wurden drei Frauen und vier Männer befördert. **Der Frauenanteil liegt bei 43 %**.

5.4 Leistungsprämien und Leistungszulagen

Leistungsprämien oder Leistungszulagen erhielten drei Beamte.

5.5 Fortbildung

Im Berichtszeitraum wurde an keinen Fortbildungen teilgenommen.

6. Bayerische Staatsbibliothek

6.1 Voll- und Teilzeittätigkeit

Bei der Bayerischen Staatsbibliothek waren zum Stichtag am 31.12.2023 in den entsprechenden Besoldungsgruppen (A 16 bis B 5) fünf Beamtinnen und drei Beamte beschäftigt; ferner zwei Arbeitnehmer als Tarifbeschäftigte in Vollzeit. **Der Anteil der Frauen lag damit bei 50 %.**

6.2 Einstellungen

Im Berichtszeitraum wurde innerhalb der vierten Qualifikationsebene ein Beamter eingestellt.

6.3 Beförderungen und Höhergruppierungen

Im Erhebungszeitraum wurden drei Beamte (in Vollzeit) in ein Amt der Besoldungsgruppe (B 5-A 16) befördert; ferner fanden zwei Höhergruppierungen zum AT-Beschäftigten statt. **Der Anteil der Frauen an den Beförderten lag damit bei 0 %.**

6.4 Leistungsprämien und Leistungszulagen

Eine Leistungsprämie oder Leistungszulage erhielt ein außertariflich beschäftigter Mann. Dies entspricht einem **Frauenanteil von 0 %.**

6.5 Fortbildung

Im Erhebungszeitraum nahmen zwölf Frauen und dreizehn Männer ab Besoldungsgruppe A 13 an Fortbildungsveranstaltungen teil. Ferner besuchten sechs tarifbeschäftigte Männer Fortbildungsveranstaltungen. Dies entspricht einem **Frauenanteil von 38%.**

7. Staatliche Archive Bayerns

7.1 Voll- und Teilzeittätigkeit

In den relevanten Besoldungsgruppen befanden sich zum Erhebungsstichtag fünf Beamte; alle waren vollzeitbeschäftigt.

7.2 Einstellungen

Im Berichtszeitraum fanden keine Einstellungen statt.

7.3 Beförderungen und Höhergruppierungen

Im Erhebungszeitraum wurden zwei Männer in ein Amt der Besoldungsgruppe A 16 und höher befördert. Der Anteil der Frauen an den Beförderten lag damit bei 0 %.

7.4 Leistungsprämien und Leistungszulagen

Eine Leistungsprämie oder Leistungszulage erhielt ein Beamter; dies entspricht einem Frauenanteil von 0 %.

7.5 Fortbildung

Im Berichtszeitraum wurde an keinen Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen.

7.6 Ausblick

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch weiterhin voran zu treiben, wird bei den staatlichen Archiven Bayerns nach Möglichkeit Wohnraumarbeit, Gleitzeit und Teilzeitarbeit ermöglicht. Die Teilzeitfähigkeit von Leitungsstellen (vgl. Art. 7 II BayGIG) wird im konkreten Fall wohlwollend geprüft (Gleichstellungskonzept staatliche Archive Bayerns 1.1.2021-31.12.2024 S.10).

8. Staatliche Naturwissenschaftliche Sammlungen Bayern

8.1 Voll- und Teilzeittätigkeit

Innerhalb des Erhebungszeitraums waren in den entsprechenden Besoldungsgruppen (A 13 bis A 9) **9 Beamtinnen und 23 Beamte** in Vollzeit beschäftigt; ferner arbeiteten drei Beamtinnen und ein Beamter in Teilzeit. Zwei Arbeitnehmer in außertariflichen Arbeitsverhältnissen in Vollzeit. Ein Beamter war beurlaubt. Dies entspricht einem **Frauenanteil von 32,4 %**. Tarifvertraglich sind 75 Arbeitnehmerinnen und 93 Arbeitnehmer in Vollzeit beschäftigt; ferner arbeiteten 62 Frauen und 20 Männer in Teilzeit. Innerhalb der Gruppe der Tarifbeschäftigten lässt sich daher ein Anteil von **54,8 % der Frauen** ableiten.

8.2 Einstellungen

Im Berichtszeitraum wurden 15 Frauen und 5 Männer auf tarifvertraglicher Grundlage eingestellt. Der **Frauenanteil** liegt somit bei **75%**.

8.3 Beförderungen und Höhergruppierungen

Im Erhebungszeitraum wurden vier Männer in Ämter der Besoldungsgruppe A15 - A13 befördert. Der **Anteil der Frauen** beträgt hier **0 %**

14 tarifbeschäftigte Frauen wurden höhergruppiert und drei tarifbeschäftigte Männer. Dies entspricht einem **Frauenanteil** an den Beförderungen von **82%**.

8.4 Leistungsprämien und Leistungszulagen

Im Berichtszeitraum erhielten 35 Frauen und 28 Männer eine Leistungsprämie. Dies entspricht einem **Frauenanteil von 55,5 %**.

8.5 Fortbildungen

Im Zeitraum vom 01.01.2019 bis 31.12.2023 wurden keine Fortbildungsveranstaltungen besucht.

9. Bayerische Staatstheater und Bayerischer Theaterakademie

Hier sind vom Gleichstellungskonzept vier Stellen für außertarifliche Beschäftigte bei der Bayerischen Theaterakademie, der Bayerischen Staatsoper, dem Bayerischen Staatsschauspiel und dem Staatstheater am Gärtnerplatz erfasst, ferner eine Planstelle für Beamte beim Zentralen Dienst der Bayerischen Staatstheater. Zum Stichtag 31.12.2023 waren die Stellen wie folgt besetzt:

Dienststelle	m/w/d	Entgelt-/Be-soldungs-gruppe	Voll-/Teilzeit	Fortbildun-gen
Bayerische Theaterakade-mie "August Everding" im Prinzregententheater	m	AT	VZ	2
Zentraler Dienst der Baye-rischen Staatstheater	m	A14	VZ	4
Bayerische Staatsoper	m	AT	VZ	0
Bayerisches Staatsschau-spiel	w	AT	VZ	2
Staatstheater am Gärtner-platz	w	AT	VZ	1
Frauenanteil	40%			33,3%

10. Bayerische Akademie der Wissenschaften

10.1 Voll- und Teilzeittätigkeiten

Bei der Bayerischen Akademie der Wissenschaften waren zum Stichtag am 31.12.2023 in den entsprechenden Besoldungsgruppen (A 14 bis B 3) eine Beamtin und neun Beamte in Vollzeit beschäftigt; ferner 101 Arbeitnehmerinnen und 249 Arbeitnehmer als Tarifbeschäftigte in Vollzeit. Der Anteil der **Frauen in Vollzeit** liegt folglich bei **28%**.

In Teilzeit arbeiteten unter den Tarifbeschäftigten 98 Frauen (**61%**) und 62 Männer. Drei Frauen (**60%**) und zwei Männer befanden sich im Status der **Beurlaubung**.

10.2 Einstellungen

Im Berichtszeitraum gab es hinsichtlich der Bewerbungssituation der Beamten und Beamtinnen 20 Bewerberinnen und 39 Bewerber. Von ihnen wurden zwei Bewerber eingestellt. Tarifvertraglich wurden 148 Frauen und 208 Männer beschäftigt. Diesen stehen 1231 Bewerberinnen und 1583 Bewerber gegenüber. Der **Frauenanteil der Bewerbungen** liegt somit bei **30 %**, der Anteil der Frauen hinsichtlich der **Einstellung** bei **41 %**.

10.3 Beförderungen und Höhergruppierungen

Seit dem 01.01.2019 gab es zwei Beförderungen im Kreis der Beamten. 27 tarifbeschäftigte Frauen und 60 tarifbeschäftigte Männer wurden innerhalb des Erfassungszeitraumes höhergruppiert. Dies entspricht einem **Anteil der Frauen** von **30 %**.

10.4 Leistungsprämien und Leistungszulagen

Im Erfassungszeitraum erhielten 7 **Beamte** Leistungsprämien. Der Frauenanteil beträgt damit **0 %**. Bei den **Arbeitnehmern** wurden insgesamt 705 Leistungsprämien vergeben. Hier betrug der **Anteil an Frauen** bei den Empfängern von Leistungsprämien **36 %**.

10.5 Fortbildungen

Im Berichtszeitraum wurden keine Fortbildungsveranstaltungen besucht.

11. Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung

11.1 Voll- und Teilzeittätigkeiten

Das Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung beschäftigte zum Stichtag am 31.12.2023 in den entsprechenden Besoldungsgruppen (A 12 bis A16) **drei Beamtinnen und vier Beamte in Vollzeit**; eine Beamtin arbeitete in Teilzeit. Außerdem wurden 3 Arbeitnehmerinnen in Vollzeit sowie 10 Arbeitnehmerinnen und 4 Arbeitnehmer in Teilzeit tarifvertraglich tätig. Der **Anteil der Frauen** liegt bei **64%**.

11.2 Einstellungen

Von 28 Bewerbungen von Frauen und vier männlichen Bewerbern wurden tarifvertraglich 14 Frauen und ein Mann eingestellt. Der **Frauenanteil der Bewerbungen** liegt somit bei **87,5%**, der Anteil der Frauen hinsichtlich der **Einstellung** bei **93%**.

11.3 Beförderungen und Höhergruppierungen

Seit dem 01.01.2019 wurden zwei Beamtinnen und ein Beamter in die Besoldungsgruppe A15 befördert. Vier tarifbeschäftigte Frauen wurden innerhalb des Erfassungszeitraumes höhergruppiert. Dies entspricht einem **Anteil der Frauen** von **85%**.

11.4 Leistungsprämien

Im Berichtszeitraum erhielten vier Frauen und ein Mann eine Leistungsprämie. Dies entspricht einem **Frauenanteil** von **80 %**.

11.5 Fortbildungen

Fortbildungsveranstaltungen wurden im Berichtszeitraum von zwei tarifbeschäftigten Frauen besucht.

12. Coburger Landesstiftung

12.1 Voll- und Teilzeittätigkeiten

Innerhalb des Erhebungszeitraums waren zwei Beamtinnen und zwei Beamte in Vollzeit beschäftigt. Der **Frauenanteil** liegt somit bei **50 %**.

12.2 Einstellungen

Im Berichtszeitraum gab es für den Kreis der Beamten und Beamtinnen 31 Bewerberinnen und 18 Bewerber. Von Ihnen wurde ein Bewerber eingestellt. Der **Frauenanteil der Bewerbungen** lag somit bei **63 %**, der Anteil der Frauen hinsichtlich **der Einstellung** bei **0 %**.

12.3 Beförderungen und Höhergruppierungen

Im Berichtszeitraum kam es zu keiner Beförderung.

12.4 Leistungsprämien

Eine Leistungsprämie oder Leistungszulage erhielten drei Beamte in Vollzeit sowie zwei Beamtinnen in Teilzeit; dies entspricht einem **Frauenanteil** von **40 %**.

12.5 Fortbildungen

Im Erhebungszeitraum nahmen 21 Frauen und 8 Männer an Fortbildungsveranstaltungen teil. Dies entspricht einem **Frauenanteil** von **72,4 %**.

13. Internationales Künstlerhaus Villa Concordia, Zentralinstitut für Kunstgeschichte, Orff-Zentrum

Das Staatsministerium ist für die Direktorinnen/Direktoren des Orff-Zentrums, des Internationalen Künstlerhauses Villa Concordia und des Zentralinstituts für Kunstgeschichte personalrechtlich zuständig. Die Leitung des Internationalen Künstlerhauses Villa Concordia wird von einer außertariflich beschäftigten Frau wahrgenommen. Die Funktion des Direktors des Zentralinstituts für Kunstgeschichte wird derzeit von einem Professor der Universität München im Nebenamt ausgeübt. Am Stichtag (31.12.2023) wurden das Orff-Zentrum und das Zentralinstitut für Kunstgeschichte von Männern, das Internationale Künstlerhaus Villa Concordia wurde von einer Frau geleitet.

Abschnitt III

Gleichstellungsbeauftragte

Für die Beschäftigten des Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst nimmt aktuell RRin Lauszat die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten wahr. (Art. 15 BayGIG).

Abschnitt IV

Kostenmäßige Auswirkungen

Die Kosten für die Realisierung der Ziele des Gleichstellungskonzeptes lassen sich nicht näher quantifizieren. Neben den Personalkosten für den Vollzug des Gesetzes ist an die Kosten für gleichstellungsrelevante Fortbildungsmaßnahmen und Informationsmaßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten u. ä. zu denken. Es kann aber davon ausgegangen werden, dass diese Ausgaben durch erhöhte Motivation und Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgeglichen werden. Der Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel ist zu beachten (Art. 2 Abs. 4 BayGIG).