

**Gleichstellungskonzept des Bayerischen Staatsministeriums  
für Wissenschaft und Kunst 2019 – 2023**

## Inhaltsverzeichnis

### Abschnitt I:

#### Allgemeine Bemerkungen

1. Anlass
2. Ziele
3. Geltungsbereich
4. Verfahren
5. Inhalt

### Abschnitt II:

#### Situationsbeschreibung sowie Maßnahmen und Initiativen nach Bereichen

1. Ministerium
2. Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften/  
Technische Hochschulen und Kunsthochschulen
3. Deutsches Herzzentrum München
4. Bayerisches Landesamt für Denkmalpflege
5. Staatliche Museen und Sammlungen
6. Bayerische Staatsbibliothek
7. Staatliche Archive Bayerns
8. Bayerische Staatstheater und Bayerische Theaterakademie
9. Bayerische Akademie der Wissenschaften
10. Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung
11. Coburger Landesstiftung, Internationales Künstlerhaus Villa Concordia, Zentralinstitut für Kunstgeschichte, Orff-Zentrum, Walhalla

### Abschnitt III:

#### Gleichstellungsbeauftragte

### Abschnitt IV:

#### Kostenmäßige Auswirkungen

## 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 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.

Berichtszeitraum für das vorliegende Gleichstellungskonzept ist im Hinblick auf den Berichtszeitraum 31.12.2013 bis 31.12.2018 des ehemaligen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus, Wissenschaft und Kunst, aus dem zum 21. März 2018 das Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst hervorgegangen ist, der 31.12.2018 bis 31.12.2023 bzw. Stichtag der 31.12.2018.

### 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.

In Umsetzung des Ministerratsbeschlusses vom 8. März 2016 zum Fünften Bericht der Bayerischen Staatsregierung über die Umsetzung des Bayerischen Gesetzes zur Gleichstellung von Männern und Frauen (BayGIG) hat das Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst für seinen Geschäftsbereich unter Beachtung des verfassungsrechtlich bindenden Leistungsprinzips Zielvorgaben entwickelt, in welchem Umfang es den Frauenanteil in Führungspositionen erhöhen will. Alle frei werdenden Führungsfunktionen sollen von Frauen proportional zu dem Anteil besetzt werden, in dem sich Frauen um Führungspositionen beworben haben bzw. wenn die Führungsposition nicht ausgeschrieben wurde, für die Besetzung der Stelle geeignet sind. Hierfür werden Bewerbungs- bzw. Besetzungspools gebildet. Bei der Entwicklung der Zielvorgaben wurden die Gleichstellungsbeauftragten beteiligt. Diese Ziele sollen bis Ende 2020 erreicht werden.

### **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 selbst. Es erstreckt sich darüber hinaus auch auf die Beschäftigten aller nachgeordneten Einrichtungen, für die das Staatsministerium die personalrechtliche Zuständigkeit besitzt, 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 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. Insoweit ist die Gleichstellung in besonderen Rechtsvorschriften geregelt (Art. 1 Abs. 3 BayGIG i.V.m. Art. 4 BayHSchG).

#### **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.

## Abschnitt II

### **1. Ministerium**

Da das Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst am 21. März 2018 durch Teilung des Staatsministeriums für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst entstanden ist, können zwar die Stichtagsdaten zum 31.12.2018 benannt werden, jedoch nicht die Verlaufsdaten (wie beispielsweise Beförderungen) über den Berichtszeitraum 31.12.2013 bis 31.12.2018, sondern nur über den Zeitraum vom 21.03.2018 bis 31.12.2018.

### **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. Dafür verbessern wir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Karrierechancen von Teilzeitbeschäftigten. Familie und Kinder dürfen kein Karrierehindernis sein.

#### **1.1 Teilzeitbeschäftigung**

Das Ermöglichen von Teilzeitbeschäftigung ist ein wichtiges Mittel, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten. Im Berichtszeitraum wurde 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 Wünschen entsprechende Arbeitszeitgestaltung gewährleistet ist.

#### **1.2 Wohnraumarbeit**

Wir unterstützen die Einrichtung von Wohnraumarbeitsplätzen, um insbesondere eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Im Jahr 2018 waren 51 Wohnraumarbeitsplätze eingerichtet, 65 % davon für Frauen.

War bisher die Genehmigung von Wohnraumarbeitsplätzen davon abhängig, dass soziale Gründe vorlagen, wie beispielsweise die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen, kann nun Wohnraumarbeit im Umfang von bis zu 20 % der individuellen Arbeitszeit davon unabhängig gewährt werden.

### 1.3 Flexitage

Eine weitere Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeitgestaltung im Wissenschaftsministerium sind die Flexitage. Mit Hilfe der Flexitage ermöglichen wir, dass die Beschäftigten bis zu einem Tag pro Woche ihre Arbeitsleistung von zu Hause aus erbringen können, um beispielsweise dringende häusliche Termine wahrnehmen zu können.

### 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.

Auf diesem Wege konnten wir im Jahr 2018 zwei Referatsleitungen mit je zwei teilzeitbeschäftigten Frauen besetzen.

## 2. Zahlen, Daten, Fakten

### 2.1 Frauenanteil

Zum Stichtag 31.12.2018 waren im Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst 292 Personen beschäftigt, davon 162 Frauen (55 %) und 130 Männer (45 %).

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

- in der 4. Qualifikationsebene
  - bei den Vollzeitbeschäftigten 33 %
  - bei den Teilzeitbeschäftigten 82 %
  - bei den Beurlaubten 71 %

Insgesamt 46 %

- in der 3. Qualifikationsebene  
bei den Vollzeitbeschäftigten 46 %  
bei den Teilzeitbeschäftigten 93 %

bei den Beurlaubten 100 %

Insgesamt 63 %

- in der 2. Qualifikationsebene  
bei den Vollzeitbeschäftigten 0 %  
bei den Teilzeitbeschäftigten 33 %  
Insgesamt 9 %

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

---

Über alle Qualifikationsebenen hinweg beträgt der Frauenanteil bei den Beamtinnen und Beamten 47 %. Davon

- bei den Vollzeitbeschäftigten 34 %
- bei den Teilzeitbeschäftigten 82 %
- bei den Beurlaubten 80 %

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

- in der (vergleichbaren) 4. Qualifikationsebene  
bei den Vollzeitbeschäftigten 38 %  
bei den Teilzeitbeschäftigten 50 %  
Insgesamt 42 %

- in der (vergleichbaren) 3. Qualifikationsebene  
bei den Vollzeitbeschäftigten 78 %  
Insgesamt 83 %



- in der (vergleichbaren) 2. Qualifikationsebene  
bei den Vollzeitbeschäftigten 73 %  
Insgesamt 83 %
  
- Im Staatsministerium sind keine tarifbeschäftigten Frauen der  
(vergleichbaren) 1. Qualifikationsebene tätig.

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

- bei den Vollzeitbeschäftigten 61 %
- bei den Teilzeitbeschäftigten 85 %

Im Ministerium sind mit einem Anteil von 55 % mehr Frauen als Männer beschäftigt. Sowohl bei den Beamtinnen und Beamten als auch bei den Tarifbeschäftigten sind in der 2. und 3. Qualifikationsebene mit 63 % bzw. 83 % besonders viele Frauen beschäftigt. Auch in der 4. Qualifikationsebene nähert sich der Anteil mit 46 % bzw. 42 % einem Gleichstand an.

## **2.2 Führungspositionen**

Zum Stichtag 31.12.2018 hatten 26 Frauen eine Führungsposition inne. Zwei von sechs Abteilungen wurden von Frauen geleitet. 35 Referate wurden von je einer Person geleitet, davon waren 14 Frauen. Fünf Referate waren mit einem Führungsteam besetzt, das waren neun Frauen und ein Mann. Eine der fünf Sachgebietsleitungen war eine Frau. Bezogen auf die Gesamtzahl der Führungspositionen entspricht dies einem Anteil von 46 %. Handlungsbedarf besteht daher weiter auf der Amtschefebene, der Ebene der Abteilungsleitung und der Sachgebietsleitung.

### **2.3 Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung**

Am 31.12.2018 waren im Ministerium insgesamt 71 Personen teilzeitbeschäftigt (24 %) und 18 Personen beurlaubt (6 %). Bei beiden Gruppen ist der Frauenanteil besonders hoch, bei den Teilzeitbeschäftigten beträgt er 94 %, bei den Beurlaubten 89 %.

### **2.4 Beförderungen und Höhergruppierungen**

Seit dem 21.03.2018 wurden 20 Beamtinnen und 14 Beamte befördert. Dies entspricht einem Frauenanteil an den Beförderungen von 59 %.

Acht tarifbeschäftigte Frauen wurden höhergruppiert und drei tarifbeschäftigte Männer. Hier beträgt der Anteil der Frauen 73 %.

### **2.5 Einstellungen**

Bei den Einstellungen im Beamtenbereich konnte eine Quote von genau 50 % erreicht werden, da vier Frauen und vier Männer neu eingestellt, bzw. an das Ministerium versetzt wurden.

Bei den Tarifbeschäftigten wurden sieben Frauen und drei Männer eingestellt, was einem Frauenanteil von 70 % entspricht.

### **2.6 Bewerbungen**

Auf Stellenausschreibungen des Ministeriums gingen 128 Bewerbungen ein. Darunter waren 95 Bewerbungen von Frauen. Der hohe Frauenanteil 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 erste Linie Frauen bewerben.

## **2.6 Fortbildungen**

Im Zeitraum vom 21.03.2018 bis 31.12.2018 nahmen 79 Beamtinnen, 63 Beamte, 20 Arbeitnehmerinnen und 8 Arbeitnehmer an Fortbildungen teil. Dies ergibt im Beamtenbereich einen Anteil von 56 % Frauen und im Arbeitnehmerbereich einen Anteil von 71 % Frauen.

## **2.7 Leistungsprämien**

Im Jahr 2018 erhielten 22 Beamte und 11 Beamtinnen Leistungsprämien. Hier sind die Frauen mit einem Anteil von 33 % unterrepräsentiert. Dies lässt sich jedoch zumindest teilweise mit dem größeren Anteil der Frauen an den Beförderungen erklären. Denn in der Regel erhalten diejenigen Beamtinnen und Beamten, die in dem betreffenden Jahr befördert wurden, keine Leistungsprämie.

Bei den Arbeitnehmern betrug der Anteil an Frauen bei den Empfängern von Leistungsprämien 86 %. Dies entspricht in etwa dem proportionalen Anteil.

## **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, aber in der oberen Führungsebene haben wir noch Nachholbedarf. Insbesondere bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Teilzeit gilt es in den nächsten Jahren über entsprechende Personalentwicklungsmaßnahmen das vorhandene Führungspotential zu fördern und auszuschöpfen.

**Beschäftigungssituation im Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst  
zum Stichtag 31.12.2018 (incl. HdBG)**

I. Beamtinnen und Beamte des Staatsministeriums (Stichtag 31.12.2018)								
Dienstverhältnis/ Besoldungsgruppen	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte (ohne Altersteilzeit)		Beurlaubte		Insgesamt	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
<b>4. Qualifikationsebene</b>								
B 9		1						1
B 6	2	4					2	4
B 5		1						1
B3/ B3L	7	21	5	2		1	12	23
A 16	5	11	6	1	1		12	12
A 15	7	16	14	1	1	1	22	18
A 14	7	13	1	2	2		10	15
A 13	7	5	2		1		10	5
<b>Insgesamt</b>	<b>35</b>	<b>72</b>	<b>28</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>68</b>	<b>79</b>
<b>% Anteil</b>	<b>33%</b>		<b>82%</b>		<b>71%</b>		<b>46%</b>	
<b>3. Qualifikationsebene</b>								
A 13	5	8	9	1	1		15	9
A 12	1	4	2		2		5	4
A 11	3	4	2					
A 10	5	3						
A 9	2						2	
<b>Insgesamt</b>	<b>16</b>	<b>19</b>	<b>13</b>	<b>1</b>	<b>3</b>		<b>22</b>	<b>13</b>
<b>% Anteil</b>	<b>46%</b>		<b>93%</b>		<b>100%</b>		<b>63%</b>	
<b>2. Qualifikationsebene</b>								
A 9 mit Amtszulage		5		1				6
A 9		3	1				1	3
A 8								
A 7								
A 6				1				1
<b>Insgesamt</b>		<b>8</b>	<b>1</b>	<b>2</b>			<b>1</b>	<b>10</b>
<b>% Anteil</b>	<b>0%</b>		<b>33%</b>				<b>9%</b>	
<b>1. Qualifikationsebene</b>								
A 6								
A 5								
A 4								
A 3								
A 2								
<b>Insgesamt</b>								
<b>% Anteil</b>								
<b>Alle Qualifikationsebenen</b>	<b>51</b>	<b>99</b>	<b>42</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>91</b>	<b>102</b>
<b>% Anteil</b>	<b>34%</b>		<b>82%</b>		<b>80%</b>		<b>47%</b>	



II. Tarifbeschäftigte des Staatsministeriums (Stichtag 31.12.2018)								
Dienstverhältnis/ Entgeltgruppen	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte (ohne Altersteilzeit)		Beurlaubte		Insgesamt	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
<b>vergleichbar 4. QE</b>								
E 15	3	4					3	4
E 14	1	2		1			1	3
E 13 ÜE		1						1
E 13	4	6	2	1	1		7	7
<b>Insgesamt</b>	<b>8</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>		<b>11</b>	<b>15</b>
<b>% Anteil</b>	<b>38%</b>		<b>50%</b>		<b>100%</b>		<b>42%</b>	
<b>vergleichbar 3. QE</b>								
E 12	2						2	
E 11		1						1
E 10	1	1					1	1
E 9	4		2		1		7	
<b>Insgesamt</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>2</b>		<b>1</b>		<b>10</b>	<b>2</b>
<b>% Anteil</b>	<b>78%</b>		<b>100%</b>		<b>100%</b>		<b>83%</b>	
<b>vergleichbar 2. QE</b>								
E 9	5	2	1		2		10	2
E 8	8		4		1		13	
E 7								
E 6	1	1	2				3	1
E 5	10	6	3		3		16	6
E 4			1				1	
<b>Insgesamt</b>	<b>24</b>	<b>9</b>	<b>6</b>		<b>6</b>		<b>43</b>	<b>9</b>
<b>% Anteil</b>	<b>73%</b>		<b>100%</b>		<b>100%</b>		<b>83%</b>	
<b>vergleichbar 1. QE</b>								
E 3		1						1
E 2			7	1			7	1
<b>Insgesamt</b>		<b>1</b>	<b>7</b>	<b>1</b>			<b>7</b>	<b>2</b>
<b>% Anteil</b>	<b>0%</b>		<b>88%</b>				<b>78%</b>	
<b>Alle Qualifikationsebenen</b>	<b>39</b>	<b>25</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>71</b>	<b>28</b>
<b>% Anteil</b>	<b>61%</b>		<b>85%</b>		<b>100%</b>		<b>72%</b>	

III. Beamte und Tarifbeschäftigte insgesamt (Stichtag 31.12.2018)								
	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte (ohne Altersteilzeit)		Beurlaubte		Insgesamt	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
	90	124	59	12	16	2	162	130
	42%		83%		88%		55%	

#### 4. Universitäten, Hochschulen für angewandte Wissenschaften/Technische Hochschulen und Kunsthochschulen

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).

Am Stichtag (31.12.2018) wurden die neun bayerischen Universitäten von zwei Präsidentinnen und sieben Präsidenten, die siebzehn Hochschulen für angewandte Wissenschaften/Technischen Hochschulen von vier Präsidentinnen und dreizehn Präsidenten und die Kunsthochschulen von einer Präsidentin und fünf Präsidenten geleitet.

#### 5. Deutsches Herzzentrum München

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

Die Besetzung der Institutsleiterposition 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.

## **6. Bayerisches Landesamt für Denkmalpflege**

### **Voll- und Teilzeittätigkeit**

Beim Bayerischen Landesamt für Denkmalpflege waren zum Stichtag am 31.12.2018 in den entsprechenden Besoldungsgruppen (A 15 bis B 4) vier Beamtinnen und achtzehn Beamte in Vollzeit beschäftigt; ferner eine Arbeitnehmerin und ein Arbeitnehmer in außertariflichen Arbeitsverhältnissen in Vollzeit.

### **Einstellungen**

Im Berichtszeitraum wurden zwei Bewerbungsverfahren durchgeführt. Hier gab es insgesamt sechs Bewerber und eine Bewerberin, von denen ein Mann und eine Frau eingestellt wurden.

### **Beförderungen**

Im Berichtszeitraum wurden zwei Frauen und fünf Männer in ein Amt der Besoldungsgruppe A 15 befördert. Dies entspricht einem Frauenanteil von 28,57 %.

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.

### **Leistungsprämien und Leistungszulagen**

Leistungsorientierte Besoldungs- bzw. Entgeltelemente erhielten vier Frauen und neun Männer. Dies entspricht einem Frauenanteil von 30,77 %.



## Fortbildung

Im Berichtszeitraum nahmen eine Beamtin und fünf Beamte an Fortbildungen teil.  
Dies entspricht einem Frauenanteil von 16,7 %.

### Tabellarische Übersichten zur Beschäftigungssituation beim Bayerischen Landesamt für Denkmalpflege (31.12.2013 bis 31.12.2018)

#### I. Beamte/Beamtinnen des Bayerischen Landesamtes für Denkmalpflege (Stichtag 31.12.2018)

Dienstverhältnis/ Besoldungsgruppen		Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte ohne Altersteilzeit		Beurlaubte	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
<b>Beamte/Beamtinnen</b>							
	B 4		1				
	A 16		1				
	A 15	4	16				
<b>insgesamt</b>		<b>4</b>	<b>18</b>				
<b>Frauenanteil</b>		<b>18,18 %</b>					

#### II. Beschäftigte des Bayerischen Landesamtes für Denkmalpflege (Stichtag 31.12.2018)

Dienstverhältnis/ Vergütungsgruppen		Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte ohne Altersteilzeit		Beurlaubte	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
<b>Beschäftigte</b>							
	AT	1	1				
	E 15 TV-L						
<b>insgesamt</b>		<b>1</b>	<b>1</b>				
<b>Frauenanteil</b>		<b>50 %</b>					

#### III. Beförderungen der Beamten/Beamtinnen des Bayerischen Landesamts für Denkmalpflege

Dienstverhältnis/ Besoldungsgruppen	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
<b>Beamte/Beamtinnen</b>				
B 4				
A 16				
A 15	2	5		
<b>insgesamt</b>	<b>2</b>	<b>5</b>		
<b>Frauenanteil</b>	<b>28,57 %</b>			

#### IV. Empfänger von Leistungsprämien und Leistungszulagen

	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
<b>Beamte/ Beamtinnen</b>				
A 16		2		
A 15	4	7		
Frauenanteil 57,1 %				
<b>Beschäftigte</b>				
<b>AT</b>				
<b>E 15 TV-L</b>				
<b>insgesamt</b>	<b>4</b>	<b>9</b>		
Frauenanteil 30,7 %				

#### V. Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen

Dienstverhältnis	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
<b>Beamte/Beamtinnen</b>				
ab BesGr. A 15	1	5		
<b>Beschäftigte</b>				
<b>AT</b>				
<b>E 15 TV-L</b>				
<b>insgesamt</b>	<b>1</b>	<b>5</b>		
Frauenanteil 16,7 %				

### 5. Staatliche Museen und Sammlungen

#### Voll- und Teilzeittätigkeit

Bei den staatlichen Museen und Sammlungen waren zum Stichtag 31.12.2018 9 Beamtinnen und 22 Beamte in Vollzeit beschäftigt; ferner 1 Beamtin und 2 Beamte in Teilzeit. 5 Frauen und 5 Männer waren als Beschäftigte in Vollzeit beschäftigt.

## Einstellungen

Im Berichtszeitraum wurden sechs Bewerbungsverfahren durchgeführt. Hier gab es insgesamt 33 Bewerber und 30 Bewerberinnen, von denen drei Männer und drei Frauen eingestellt wurden.

## Beförderungen

Im Berichtszeitraum wurden eine Frau und sieben Männer befördert. Dies entspricht einem Frauenanteil von 12,5 %.

## Leistungsprämien und Leistungszulagen

Im Berichtszeitraum erhielten zwei Frauen und neun Männer eine Leistungsprämie. Dies entspricht einem Frauenanteil von 18,18 %.

## Fortbildung

Im Berichtszeitraum nahmen sechs Beamtinnen und zwei Beamte an Fortbildungen teil. Dies entspricht einem Frauenanteil von 75 %.

### Tabellarische Übersichten zur Beschäftigungssituation bei den staatlichen Museen und Sammlungen (31.12.2013 - 31.12.2018)

#### I. Beamte/Beamtinnen der der staatlichen Museen und Sammlungen (Stichtag 31.12.2018)

Dienstverhältnis/ Besoldungsgruppen		Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte ohne Altersteilzeit		Beurlaubte	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
<b>Beamte/Beamtinnen</b>							
	B 5	0	1				
	B 4	0	0				
	A 16+Z	0	1				
	A 16	4	9				
	A 15	4	11	1	2		
	A 14	1	0				
<b>insgesamt</b>		<b>9</b>	<b>22</b>	<b>1</b>	<b>2</b>		
<b>Frauenanteil</b>		<b>29,41 %</b>					

II. Beschäftigte der staatlichen Museen und Sammlungen  
(Stichtag 31.12.2018)

Dienstverhältnis/ Vergütungsgruppen		Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte ohne Altersteilzeit		Beurlaubte	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
<b>Beschäftigte</b>							
	AT	3	4				
	E 15 Ü TV-L	0	0				
	E 15 TV- L	1	1				
	E 14 TV- L	1	0				
<b>insgesamt</b>		<b>5</b>	<b>5</b>				
<b>Frauenanteil</b>		<b>50 %</b>					

III. Beförderungen der Beamten/Beamtinnen  
der staatlichen Museen und Sammlungen

Dienstverhältnis/ Besoldungsgruppen	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beamte/Beamtinnen				
B 5				
B 4				
A 16 + Z				
A 16	1	2		
A 15	0	5		
<b>insgesamt</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Frauenanteil</b>	<b>12,5 %</b>			

IV. Empfänger von Leistungsprämien und Leistungszulagen

	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
<b>Beamte/ Beamtinnen</b>				
A 15 bis B 5	2	7	0	2
<b>Beschäftigte</b>				
E 15 TV-L - AT	0	0	0	0
<b>insgesamt</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
<b>Frauenanteil</b>	<b>18,8 %</b>			

## V. Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen

Dienstverhältnis	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
<b>Beamte/Beamtinnen</b>				
ab BesGr. A 15	5	1	0	1
<b>Beschäftigte</b>				
ab E 15 TV-L	1	0	0	0
<b>insgesamt</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Frauenanteil</b>	<b>75 %</b>			

## 6. Bayerische Staatsbibliothek

### Voll- und Teilzeittätigkeit

Bei der Bayerischen Staatsbibliothek waren zum Stichtag am 31.12.2018 in den entsprechenden Besoldungsgruppen (A 16 bis B 4) fünf Beamtinnen und zwei Beamte beschäftigt (in Vollzeit); ferner eine Arbeitnehmerin außertariflich (in Vollzeit) und ein Arbeitnehmer in Entgeltgruppe 15 Ü TV-L (in Vollzeit). Der Anteil der Frauen lag damit bei 66,7 %.

### Beförderungen und Höhergruppierungen

Im Erhebungszeitraum wurden zwei Frauen (in Vollzeit) und ein Mann (in Vollzeit) in ein Amt ab Besoldungsgruppe A 16 befördert; Der Anteil der Frauen an den Beförderten lag damit bei 66,7 %.

### Leistungsprämien und Leistungszulagen

Eine Leistungsprämie oder Leistungszulage erhielten vier Beamtinnen und fünf Beamte in Vollzeit sowie eine Beamtin in Teilzeit; dies entspricht einem Frauenanteil von 50 %.

## Fortbildung

Im Erhebungszeitraum nahmen eine Frau ab Besoldungsgruppe A 16 und eine außertariflich Beschäftigte an Fortbildungsveranstaltungen teil. Dies entspricht einem Frauenanteil von 100 %.

### Tabellarische Übersichten zur Beschäftigungssituation bei der Bayerischen Staatsbibliothek (01.01.2014 - 31.12.2018)

#### I. Beamte/Beamtinnen der Bayerischen Staatsbibliothek (Stichtag 31.12.2018)

Dienstverhältnis/ Besoldungsgruppen		Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte ohne Altersteilzeit		Beurlaubte	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
<b>Beamte/Beamtinnen</b>							
	B 4		1				
	B 2	1					
	A 16	4	1				
<b>insgesamt</b>		<b>5</b>	<b>2</b>				
<b>Frauenanteil</b>		<b>71,42 %</b>					

#### II. Beschäftigte der Bayerischen Staatsbibliothek (Stichtag 31.12.2018)

Dienstverhältnis/ Vergütungsgruppen		Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte ohne Altersteilzeit		Beurlaubte	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
<b>Beschäftigte</b>							
	AT	1					
	E 15 Ü TV-L		1				
<b>Frauenanteil</b>		<b>50 %</b>					

#### III. Beförderungen der Beamten/Beamtinnen der Bayerischen Staatsbibliothek

Dienstverhältnis/ Besoldungsgruppen	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
<b>Beamte/Beamtinnen</b>				
<b>Höherer Dienst</b>				
B 4		1		
B 2	1			
A 16	1			
<b>insgesamt</b>	<b>2</b>	<b>1</b>		
<b>Frauenanteil</b>	<b>66,66 %</b>			

IV. Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen

Dienstverhältnis/ Laufbahngruppen	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
<b>Beamte/Beamtinnen</b>				
ab BesGr. A 16	1			
<b>Beschäftigte</b>				
AT	1			
E 15 Ü TV-L				
<b>insgesamt</b>	<b>2</b>			
<b>Frauenanteil</b>	<b>100 %</b>			

V. Empfänger von Leistungsprämien/Leistungszulagen

	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
<b>Beamte/ Beamtinnen</b>				
A 16				
A 15	4	5	1	
<b>Beschäftigte</b>				
AT				
E 15 TV-L				
<b>insgesamt</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	
<b>Frauenanteil</b>	<b>50 %</b>			

7. Staatliche Archive Bayerns

**Voll- und Teilzeittätigkeit**

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

Obwohl seit dem letzten Gleichstellungskonzept die Zahl der Frauen in Leitungsfunktionen konstant auf eins geblieben ist, lässt sich der noch immer relativ geringe Frauenanteil nach wie vor darauf zurückführen, dass in der Vergangenheit keine bzw. nur wenige Frauen in die Vorbereitungskurse des höheren Archivdiensts eingestellt wurden.

In den letzten Jahren ist aber gerade bei Neueinstellungen im Archivbereich ein kontinuierlicher Anstieg von Frauen zu verzeichnen. Es kann daher davon ausgegangen werden, dass der Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen in den nächsten Jahren weiter zunehmen wird.

Bei der von einer Frau besetzten Führungsposition handelt es sich um die Leitung der Generaldirektion der Staatlichen Archive Bayerns.

### **Beförderungen**

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 %.

### **Leistungsprämien und Leistungszulagen**

Eine Leistungsprämie oder Leistungszulage erhielten eine Beamtin und drei Beamte; dies entspricht einem Frauenanteil von 25 %. In den Besoldungsgruppen A 16 und höher bestanden im Berichtszeitraum keine Teilzeitbeschäftigten.

### **Fortbildung**

An Fortbildungsveranstaltungen nahmen im Berichtszeitraum eine Frau und fünf Männer teil. Dies entspricht einem Frauenanteil von 17 %.

### Tabellarische Übersichten zur Beschäftigungssituation bei der Generaldirektion der Staatlichen Archive Bayerns (01.01.2014 - 31.12.2018)

#### I. Beamte/Beamtinnen der Generaldirektion der Staatlichen Archive (Stichtag 31.12.2018)

Dienstverhältnis/ Besoldungsgruppen	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte ohne Altersteilzeit		Beurlaubte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
<b>Beamte/Beamtinnen</b>						
	B 4	1				
	B 2		1			
	A 16		4			
<b>insgesamt</b>		<b>1</b>	<b>5</b>			
<b>Frauenanteil</b>	<b>16,66 %</b>					



II. Beförderungen der Beamten/Beamtinnen  
der Generaldirektion der Staatlichen Archive

Dienstverhältnis/ Besoldungsgruppen	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
<b>Beamte/Beamtinnen</b>				
Höherer Dienst				
B 4				
B 2		1		
A 16		1		
<b>insgesamt</b>		<b>2</b>		
<b>Frauenanteil</b>	<b>0,00 %</b>			

III. Empfänger von Leistungsprämien/Leistungszulagen

	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
<b>Beamte/ Beamtinnen</b>				
A 16				
A 15	1	3		
<b>Beschäftigte</b>				
AT				
E 15 TV-L				
<b>insgesamt</b>	<b>1</b>	<b>3</b>		
<b>Frauenanteil</b>	<b>25 %</b>			

IV. Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen

Dienstverhältnis/ Laufbahngruppen	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
<b>Beamte/Beamtinnen</b>				
ab BesGr. A 16	1	5		
<b>Beschäftigte</b>				
E 15 Ü TV-L				
<b>insgesamt</b>	<b>1</b>	<b>5</b>		
<b>Frauenanteil</b>	<b>16,66 %</b>			

## 8. 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 31.12.2018 waren die Stellen wie folgt besetzt:

Dienststelle	m/w/d	Entgelt-/ Besoldungs- gruppe	Voll-/Teilzeit
<b>Zentraler Dienst der Bayerischen Staatstheater</b>	m	A 15	VZ
<b>Bayerische Theaterakademie „August Everding“</b>	m	AT	VZ
<b>Bayerische Staatsoper</b>	m	AT	VZ
<b>Bayerisches Staatsschauspiel</b>	w	AT	VZ
<b>Staatstheater am Gärtnerplatz</b>	-	-	-
<b>Frauenanteil 25 %</b>			

## 9. Bayerische Akademie der Wissenschaften

Vom Gleichstellungskonzept sind bei der Bayerischen Akademie der Wissenschaften nur zwei Beamte und eine Beamtin betroffen. Letztere leitet als Generalsekretärin die Verwaltung der Akademie.

## 10. Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung

Beim Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung ist vom Geltungsbereich des Gleichstellungskonzepts nur die Verwaltungsleiterin erfasst.

**11. Coburger Landesstiftung, Internationales Künstlerhaus Villa Concordia, Zentralinstitut für Kunstgeschichte, Orff-Zentrum, Walhalla**

Für die Coburger Landesstiftung sind im Staatshaushalt bei Kap. 15 72 neun Planstellen für Beamtinnen und Beamte ausgebracht, die z.T. auch mit Tarifbeschäftigten besetzt sind. Das Bayerische Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst ist die zuständige Ernennungs- bzw. Einstellungsbehörde.

Beamte/Beamtinnen bzw. Tarifbeschäftigte der Coburger Landesstiftung  
(Stichtag: 31.12.2018)

		Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte ohne Altersteilzeit		Beurlaubte	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
<b>Beamte/Beamtinnen</b>							
	A 14	1	2				
	A 13		1				
	A 9	1					
<b>Tarifbeschäftigte</b>							
	E 15		1				
	E 14		1				
	E 11			2			
	E 6	1					
<b>insgesamt</b>		<b>3</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Frauenanteil</b>		<b>50 %</b>					

Darüber hinaus ist das Staatsministerium 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 wahrgenommen. Die Funktion des Direktors des Zentralinstituts für Kunstgeschichte wird derzeit von einem Professor der Universität München im Nebenamt ausgeübt. Am Stichtag (31.12.2018) wurden das Orff-Zentrum und das Zentralinstitut für Kunstgeschichte von Männern, das Internationale Künstlerhaus Villa Concordia wurde von einer Frau geleitet.

Die Zuständigkeit für die Walhalla ist im Berichtszeitraum zum 01.01.2016 auf die Bayerische Verwaltung der staatlichen Schlösser, Gärten und Seen übergegangen.

### Abschnitt III

#### **Gleichstellungsbeauftragte**

Für die Beschäftigten des Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst nimmt aktuell MRin Hammig 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).