



Gleichstellungskonzept 2009 bis 2014

**Konzept zur Förderung der
Gleichstellung von
Frauen und Männern
im Geschäftsbereich des
Staatsministeriums für
Wissenschaft, Forschung und Kunst**

Vorwort

Das Bayerische Gleichstellungsgesetz hat seit seinem Inkrafttreten vor 14 Jahren einen nachhaltigen Bewusstseinswandel im öffentlichen Dienst bewirkt. Mittlerweile ist es ein selbstverständliches Ziel aller, die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu sichern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter zu verbessern.

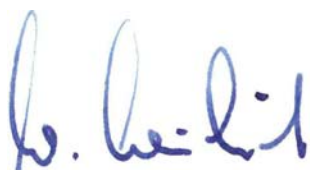
Es freut mich, dass wir im Geschäftsbereich des Staatsministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst seit dem letzten Gleichstellungskonzept erneut einen großen Schritt in diese Richtung tun konnten.

So sind bereits mehr als ein Viertel aller Führungspositionen im Ministerium mit weiblichen Beschäftigten besetzt, davon fünf Teilzeitkräfte. Hier zeigt sich der Erfolg einer familienbewussten Personalpolitik, die einen hohen Frauenanteil in den Eingangsämtern verfolgt sowie flexible Arbeitszeitmodelle ermöglicht.

Daneben leistet das Eltern-Kind-Arbeitszimmer einen wertvollen Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Der Raum wurde Anfang 2010 gemeinsam mit dem Staatsministerium für Unterricht und Kultus eingerichtet und steht Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit ihrem Nachwuchs zur Verfügung, wenn die reguläre Betreuung für die Kinder unerwartet ausfällt.

Diese Fortschritte zeigen beispielhaft: Wir sind auf einem guten Weg! Das vorliegende Gleichstellungskonzept greift für die kommenden Jahre Bewährtes auf und ergänzt es durch neue Ansätze.

Die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern bleibt eine Daueraufgabe, die mit einer nachhaltigen Bewusstseinsbildung im Sinne des „Gender Mainstreaming“ einhergehen muss. Ich unterstütze diesen Prozess, insbesondere alle Maßnahmen, die es Müttern und Vätern erleichtern, eine erfolgreiche Karriere und erfüllende Elternschaft besser zu vereinbaren.



Bayerischer Staatsminister
für Wissenschaft, Forschung und Kunst

	Seite
A. Anlass	4
B. Ziele	4
C. Geltungsbereich	5
D. Darstellung und Analyse der Beschäftigungssituation im Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst	6
1. Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern	6
2. Beamte/Beamtinnen des Staatsministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst	12
3. Tarifbeschäftigte des Staatsministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst	16
4. Tabellenteil	18
E. Darstellung und Analyse der Beschäftigungssituation in den nachgeordneten Bereichen des Staatsministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst	25
1. Hochschulen	25
2. Deutsches Herzzentrum München	25
3. Bayerisches Landesamt für Denkmalpflege	26
4. Staatliche Museen und Sammlungen	29
5. Bayerische Staatsbibliothek	31
6. Staatliche Archive Bayerns	33
7. Bayerische Staatstheater und Bayerische Theaterakademie	35
8. Bayerische Akademie der Wissenschaften	36
9. Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung	36
10. Coburger Landesstiftung, Walhalla und Zentralinstitut für Kunstgeschichte	36
G. Kosten	37

A. 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.

Stichtag für das vorliegende Gleichstellungskonzept ist der 30.06.2009. Der untersuchte Zeitraum beginnt mit dem Stichtag des letzten Gleichstellungskonzepts (30.06.2004).

B. 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;
- die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu sichern;

- auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer hinzuwirken.

Ferner soll auf die gleichberechtigte Vertretung von Frauen und Männern in Gremien hingewirkt werden.

C. Geltungsbereich

Ein 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 daher 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, d.h. im Wesentlichen auf deren leitendes Personal.

Hervorzuheben ist, dass das Bayerische Gleichstellungsgesetz einschließlich der Verpflichtung zur Aufstellung eines Gleichstellungskonzepts auf das wissenschaftliche und künstlerische Personal der Universitäten, Kunsthochschulen und Fachhochschulen keine Anwendung findet. Insoweit ist die Gleichstellung in besonderen Rechtsvorschriften geregelt (Art. 1 Abs. 3 BayGIG i.V.m. Art. 4 BayHSchG).

D. Darstellung und Analyse der Beschäftigungssituation im Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst

1. Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

Im Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst wurde im Berichtszeitraum ein Personalentwicklungskonzept erarbeitet, in dem insbesondere herausgestellt wird, dass die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und die Erhöhung der Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen ein Leitgedanke der personalwirtschaftlichen Maßnahmen ist. Hierzu gilt es, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit und die Förderung von Karrierechancen der Teilzeitbeschäftigten weiter zu verbessern. Im Einzelnen gilt Folgendes:

1.1 Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigung ist ein wichtiges Mittel der modernen Arbeitswelt, um insbesondere das Familien- und Erwerbsleben besser miteinander verbinden zu können. Die gesetzlichen Möglichkeiten einer Antragsteilzeit sowie der familienpolitischen Teilzeit werden bei beamteten Beschäftigten im vollen Umfang ausgeschöpft. Bei Beschäftigten im Arbeitnehmerverhältnis wird Teilzeitarbeit ebenso gefördert. Die Möglichkeiten zur Einbringung der Arbeitszeit werden äußerst flexibel gehandhabt und bieten in Verbindung mit der gleitenden Arbeitszeit in jedem Einzelfall die Gewähr für eine den individuellen Wünschen entsprechende Arbeitszeitgestaltung, zum Beispiel in Vormittags- oder Nachmittagsarbeit, in 1-,2-,3- oder 4-Tagewochen.

Teilzeitbeschäftigte haben die gleichen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten wie Vollzeitbeschäftigte. Beschäftigungszeiten mit einer ermäßigten Arbeitszeit werden bei der Berechnung der laufbahnrechtlichen Dienstzeiten von Beamtinnen und Beamten, die Voraussetzung für eine Beförderung oder für den Aufstieg sind, im vollen Umfang berücksichtigt. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten während einer Teilzeitbeschäftigung dieselben tariflichen Leistungen wie Vollzeitbeschäftigte, allerdings entsprechend dem Maß der vereinbarten Arbeitszeit. Eine Ermäßigung der Arbeitszeit ist ohne Einfluss auf die Beschäftigungszeit.

Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung und die Beförderung auswirken. Bei Entscheidungen über dienstliche Beurteilungen und Beförderungen von Teilzeitkräften wird deshalb seitens der Dienststelle verstärktes Augenmerk darauf gelegt, dass keine Wertungen einfließen, die notwendige Merkmale der Teilzeit zu Lasten von Teilzeitkräften gewichten.

Unterhalb der Behördenleitung sind grundsätzlich alle Dienstposten, auch solche mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion, teilzeitfähig bzw. teilbar. Im Interesse der Erhöhung des Anteils der weiblichen Beschäftigten in Leitungspositionen werden zunehmend geeignete flexible Teilzeitmodelle auch für höhere Funktionen eingeführt. Vorbehaltlich der dienstlichen Interessen kommt die Wahrnehmung von Führungspositionen in Teilzeit ebenso in Frage wie eine auf zwei Teilzeitkräfte aufgeteilte Leitungsfunktion.

Die Dienststelle wirkt darauf hin, dass sich für die Beschäftigten aus der Teilzeitarbeit keine Mehrbelastungen ergeben. Alle Beteiligten arbeiten dazu im Interesse einer effektiven und effizienten Aufgabenwahrnehmung kollegial zusammen. Reibungsverluste werden durch Zuständigkeits- und Verantwortlichkeitsregelungen sowie einen stetigen Informationsfluss vermieden.

1.2 Elternzeit/Familienpolitische Beurlaubung

Die Beschäftigten werden bei der Wahrnehmung der gesetzlichen Möglichkeiten zur Inanspruchnahme der Elternzeit sowie von familienpolitischer Beurlaubung durch die Dienststelle unterstützt. Dadurch wird ein wesentlicher Beitrag für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geleistet. Die Gewährung von Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit sowie die Inanspruchnahme von Partnermonaten werden befürwortet, die gesetzlichen Möglichkeiten ausgeschöpft.

Zur Erleichterung des Wiedereinstiegs in das Berufsleben nach der Elternzeit und/oder einer Beurlaubung werden notwendige Fortbildungsmaßnahmen angeboten.

Zudem wird den in Elternzeit oder in Beurlaubung befindlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit eingeräumt, durch Fortbildungsmaßnahmen den Stand der fachlichen und überfachlichen Qualifikationen zu erhalten und fortzuentwickeln.

Durch einen möglichst engen Kontakt zwischen Personalverantwortlichen und Beurlaubten soll der erfolgreiche Wiedereinstieg unterstützt werden. Im Interesse einer adäquaten Wiedereingliederung wird bei Rückkehr aus einer familienbezogenen Beurlaubung rechtzeitig Kontakt mit dem/der Betroffenen aufgenommen. Beurlaubte werden über rechtliche und sonstige die Dienststelle betreffende wesentliche Änderungen informiert.

Auch Änderungen im Dienstrecht haben im Berichtszeitraum das Anliegen der Gleichstellung befördert. Am 1. Januar 2008 ist eine Änderung der Laufbahnverordnung in Kraft getreten, wonach der als Dienstzeit zu berücksichtigende Umfang von Erziehungszeiten von zwölf auf 24 Monate (künftig: 36 Monate) bis zur Vollendung des achten Lebensjahres für jedes Kind erhöht worden ist. Die Anrechnung von Erziehungszeiten für vor dem 1. Januar 2008 geborene Kinder erfolgt auf Antrag und mit Wirkung für die Zukunft. Hierauf sind alle in Frage kommenden aktiven wie beurlaubten Beschäftigten von der Personalstelle schriftlich hingewiesen worden.

1.3 Wohnraum- und Telearbeit

Telearbeit stellt eine neue, individuelle Form der Arbeitsorganisation dar. Die Dienststelle befürwortet die Einrichtung von Telearbeitsplätzen, insbesondere um damit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Das Prinzip der alternierenden Telearbeit soll hierbei sicherstellen, dass Personen, die von der Telearbeit Gebrauch machen, auch weiter bestmöglich in die Dienstgeschäfte eingebunden bleiben und weiterhin als vollwertiger Teil der Belegschaft sozial integriert sind.

Die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes erfolgt auf Antrag des/der Beschäftigten im Einvernehmen mit dem/der Vorgesetzten im jeweiligen Aufgabenbereich. Im Zuge der weiter voranschreitenden elektronischen Datenverarbeitung, insbesondere im Zusammenhang mit der Einführung eines elektronischen Vorgangsbearbeitungssystems, wird der Anteil der Telearbeitsplätze zunehmen. Durch die zur Verfügung gestellte Informations- und Kommunikationstechnik ist eine bestmögliche Anbindung an die Dienststelle garantiert.

1.4 Stellenausschreibungen

Freie und besetzbare Dienstposten werden grundsätzlich hausintern im Intranet ausgeschrieben. Dies gilt in der Regel für alle Dienstposten bis einschließlich Referatsleiter Ebene.

Bei der Ausschreibung wird für die jeweilige Funktionsbezeichnung sowohl die weibliche als auch die männliche Form benutzt. Bei der Ausschreibung von teilzeitfähigen Stellen wird auf die Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeit hingewiesen. Beurlaubte werden bei Ausschreibungen in geeigneter Weise mit einbezogen.

1.5 Flexible Arbeitszeiten

Am 01.09.2004 ist ein neues Jahresarbeitszeitmodell in Kraft getreten, das der Zeitsouveränität der Beschäftigten unter Beachtung der dienstlichen Erfordernisse größtmöglichen Raum einräumt. In diesem Zusammenhang wurden insbesondere die Rahmenzeit erweitert, die tägliche Präsenzzeit verkürzt und die anrechenbare tägliche Arbeitszeit erhöht.

Dienstherr und Führungskräfte sind bemüht, den Beschäftigten bei der Einbringung der Arbeitszeit soweit wie dienstlich möglich entgegen zu kommen.

1.6 Geschlechtersensible Sichtweise

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist in der am 01.03.2006 in Kraft getretenen Geschäftsordnung des Bayerischen Staatsministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst als durchgängiges Leitprinzip verankert und soll bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen des Staatsministeriums unter Beachtung der Grundsätze der geschlechtersensiblen Sichtweise gefördert werden. Unter der geschlechtersensiblen Sichtweise versteht man die tatsächliche Umsetzung der Chancengleichheit, die sich nicht auf spezifische Fördermaßnahmen für Frauen zum Ausgleich von Diskriminierung beschränkt, sondern beide Geschlechter in den Fokus nimmt, so dass von vornherein die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern durch die fachlich zuständige Stelle bei jeder fachlichen Entscheidung in allen Bereichen berücksichtigt werden können.

1.7 Unterstützung bei der Kinderbetreuung

Im Berichtszeitraum wurden im Zusammenwirken mit dem hausverwaltenden Staatsministerium für Unterricht und Kultus die Bestrebungen zur Einrichtung eines Eltern-Kind-Arbeitszimmers weiter vorangetrieben. Das Eltern-Kind-Arbeitszimmer soll Beschäftigten ermöglichen, ihr Kind/ihre Kinder (bis zum vollendeten zwölften Lebensjahr) mit an den Arbeitsplatz zu bringen und selbst zu beaufsichtigen, wenn kurzfristig und unerwartet die Betreuung durch Dritte ausfällt und sich keine andere Betreuung planen lässt. Das Eltern-Kind-Arbeitszimmer steht den Beschäftigten seit Januar 2010 zur Verfügung.

Im Sinne einer besseren Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie gerade in den kritischen Ferienzeiten wurde im Berichtszeitraum eine Bedarfserhebung durchgeführt. Während der Ferienzeiten bestehen oft erhebliche Schwierigkeiten, die Betreuung der Kinder sicherzustellen, da die Schulferien den eigenen Urlaubsanspruch deutlich übersteigen. Sofern beide Elternteile einer Beschäftigung nachgehen, muss notfalls auf einen gemeinsamen Familienurlaub verzichtet und/oder auf unsichere Betreuungskonstellationen zurückgegriffen werden. Noch schwieriger stellt sich die

Situation bei Alleinerziehenden dar. Durch das Angebot einer Ferienbetreuung könnte die Dienststelle zu einer Entspannung der Belastungsphasen beitragen und die Personalverfügbarkeit in Ferienzeiten sicherstellen. Die Beschäftigten wurden deshalb befragt, ob Interesse an der Vermittlung bzw. Unterbreitung von Kinderbetreuungsangeboten in den Ferienzeiten seitens der Dienststelle besteht. Mangels ausreichender Nachfrage wurde das Vorhaben nicht weiter verfolgt.

Auch ressortübergreifend wurde der Ausbau von Betreuungsplätzen für Kinder unter drei Jahren im Berichtszeitraum weiter vorangetrieben. Um die ganztägige Betreuung von Kindern berufstätiger Eltern im öffentlichen Dienst auszubauen, wurde die Einrichtung einer Kinderkrippe für unter Dreijährige im staatseigenen Anwesen Reitmorstr. 29 im Münchner Lehel beschlossen. Die Kinderbetreuungseinrichtung steht seit April 2010 zur Verfügung. Die Vergabekriterien werden unter besonderer Berücksichtigung der Nähe der Krippeneinrichtung zur Dienststelle festgelegt, so dass die Einrichtung auch den Beschäftigten des Staatsministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst zugute kommen kann. Alle Ressorts wurden zudem aufgefordert, der Kinderbetreuungssituation insbesondere im Münchner Innenstadtbereich ein besonderes Augenmerk zu widmen und bei Baumaßnahmen etc. darauf zu achten, evtl. geeignete Räumlichkeiten für eine Krippennutzung zur Verfügung zu stellen.

Die Suche nach verlässlichen Kinderbetreuungsmöglichkeiten ist häufig sehr zeitaufwändig und schwierig. Oft fehlen die richtigen Kontakte, um schnell eine nach den individuellen Bedürfnissen geeignete Betreuungslösung für Kinder zu finden. Das Ministerium prüft deshalb, ob es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Unterstützung bei dieser Suche ermöglicht werden kann, ohne eigene finanzielle Beteiligung einen privaten Beratungs- und Vermittlungsservice in Anspruch zu nehmen. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter würden damit nur die Kosten der vermittelten Betreuungsleistung anfallen. Damit die Kosten für Beratung und Vermittlung einer Betreuungsmöglichkeit vom Ministerium übernommen werden können, müssten entsprechende Haushaltsmittel zur Verfügung gestellt werden. Im Rahmen der Aufstellung des nächsten Doppelhaushalts sollen zu diesem Zweck Mittel beantragt werden.

2. Beamte/Beamtinnen des Staatsministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst

Der Frauenanteil an den Beamten des Staatsministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst (einschließlich Haus der Bayerischen Geschichte) beträgt

- im höheren Dienst:
bei den Vollzeitbeschäftigten 27 %,
bei den Teilzeitbeschäftigten 86 %,

- im gehobenen Dienst:
bei den Vollzeitbeschäftigten 39 %,
bei den Teilzeitbeschäftigten 100 %,

- im mittleren Dienst:
bei den Vollzeitbeschäftigten 18 %
(keine Teilzeitbeschäftigten),

- im einfachen Dienst:
keine Frauen beschäftigt.

Insgesamt hat sich der Frauenanteil seit dem letzten Berichtszeitraum von 28 % auf 37 % (absolut von 47 auf 64 Beamtinnen) erhöht.

Einstellungen

Im Berichtszeitraum haben sich insgesamt 442 Frauen und 324 Männer um eine Einstellung im Staatsministerium beworben. Eingestellt wurden 22 Frauen und 22 Männer. Der Anteil von Frauen an den Einstellungen (50 %) lag somit etwas niedriger als der entsprechende Anteil an den Bewerbungen (58%). Die Anzahl der männlichen Bewerber sinkt im Vergleich zu den weiblichen kontinuierlich.

Frauenanteil in % an allen Einstellungen

	2004 - 2009	2000 - 2004
höherer Dienst	40 %	57 %
gehobener Dienst	100 %	64 %
mittlerer Dienst	0 %	keine Einstellung

Beförderungen

Für Beförderungen von Frauen und Männern gelten einheitliche Grundsätze ausgehend von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Der Frauenanteil an den Beförderungen insgesamt war mit 38 % geringfügig höher als der Frauenanteil am Personal-Ist-Bestand (37 %). Dass der absolute Frauenanteil an den Beförderungen im höheren Dienst noch unter dem der Männer liegt, ist strukturell bedingt.

Im Berichtszeitraum wurden 19 vollzeitbeschäftigte Frauen, drei teilzeitbeschäftigte Frauen und 52 vollzeitbeschäftigte Männer des höheren Dienstes befördert. Im gehobenen Dienst wurden 14 vollzeitbeschäftigte Frauen und 16 vollzeitbeschäftigte Männer befördert. Im mittleren Dienst wurden fünf Frauen und drei Männer befördert, im einfachen Dienst zwei Männer (hier sind Frauen nicht vertreten).

	Beamte insgesamt		Beförderungen im höheren Dienst		Beförderungen im gehobenen Dienst	
	2004 - 2009	2000 - 2004	2004 - 2009	2000 - 2004	2004 - 2009	2000 - 2004
Frauenanteil in %	38 %	28 %	30 %	28 %	47 %	54 %

Führungspositionen

Führungspositionen des höheren Dienstes sind Abteilungs- und Referatsleitungen. Von 58 Führungspositionen sind 16 mit Frauen besetzt. Im Vergleich dazu nahmen im vorhergehenden Berichtszeitraum nur sechs Frauen eine der 53 Führungspositionen ein. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen stieg somit von 9,5 % auf 27,6 %. Eine Referatsleitung wird von einer Mitarbeiterin in Teilzeit ausgeübt. Zudem teilen sich jeweils zwei Mitarbeiterinnen in Teilzeit zwei Referatsleitungen. Von den sechs Führungspositionen für Aufstiegsbeamte ist eine mit einer Frau besetzt (bisher 0). Auch dieser Anteil wird sich aufgrund des Anstiegs des Frauenanteils an den Aufstiegsbeamten weiter steigern.

Der im Verhältnis zum Anteil der Männer weiterhin noch geringere Anteil an Frauen in Führungspositionen ist historisch bzw. strukturell bedingt, da in der hierfür in Betracht kommenden Altersgruppe noch relativ wenige Frauen im Staatsministerium tätig sind. Wie die Entwicklung und die aktuellen Einstellungszahlen zeigen, werden sich künftig auch weiterhin die Anteile von Frauen und Männern in Führungspositionen angleichen.

Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst

Im Staatsministerium gab es im höheren Dienst zum Erhebungsstichtag 13 Aufstiegsbeamte, darunter zwei Frauen. Im vorhergehenden Berichtszeitraum waren noch keine Frauen in einer entsprechenden Position. Der immer noch deutlich höhere Anteil der Männer ist auf die bestehende Alters- und Beförderungsstruktur zurückzuführen. Aufgrund der Entwicklung der Einstellungszahlen in den letzten Jahren werden sich diese Zahlen weiter angleichen. Es befinden sich bereits zwei weitere Frauen im Aufstiegsverfahren in den höheren Dienst.

Teilzeit

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist deutlich gestiegen. Waren es im vorhergehenden Berichtszeitraum noch 14 Teilzeitbeschäftigte, so beläuft sich die Zahl nun auf 25 (eine Steigerung um 64 %). Davon sind auch drei Männer teilzeitbeschäftigt (bisher 0). Zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern wäre es wünschenswert, wenn sich mehr Männer zur Teilzeit entschließen könnten. Das Staatsministerium handhabt Anträge auf Teilzeitbeschäftigung unter Berücksichtigung der dienstlichen Notwendigkeiten unabhängig vom Geschlecht des Antragstellers weiterhin äußerst großzügig.

Wohnraum- und Telearbeit

Im Berichtszeitraum wurde von sechs Mitarbeiterinnen und zwei Mitarbeitern alternierende Wohnraum-/Telearbeit ausgeübt. Das Angebot zur Teilnahme an der Wohnraum-/Telearbeit richtet sich bevorzugt u.a. an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die minderjährige Kinder oder pflegebedürftige Angehörige betreuen oder die alleinerziehend sind.

Elternzeit

Im Berichtszeitraum wurde Elternzeit von elf Beamtinnen, drei Beamten sowie acht Arbeitnehmerinnen in Anspruch genommen.

Fortbildung

Im Erhebungszeitraum nahmen vollzeitbeschäftigte Frauen an 235 und vollzeitbeschäftigte Männer an 373 Fortbildungsveranstaltungen sowie teilzeitbeschäftigte Frauen an 124 und teilzeitbeschäftigte Männer an vier Fortbildungsveranstaltungen teil. Damit wurden 48,8 % aller Fortbildungsveranstaltungen von Frauen besucht.

Leistungsprämien und Leistungszulagen

Von den 156 Empfängern von Leistungsprämien und Leistungszulagen im Berichtszeitraum waren 62 Frauen. Dies entspricht 39,7 % (bei einem Frauenanteil am Gesamtpersonal von 37 %). Im vorhergehenden Berichtszeitraum waren nur 35 % der Empfänger von Leistungsprämien und Leistungszulagen Frauen.

Gremien

Zum Stichtag hatten Frauen 16 von insgesamt 127 Sitzen in Gremien inne. Im Vergleich zum letzten Erhebungszeitraum, in dem von 154 Gremiensitzen lediglich sechs auf Frauen entfielen, liegt jedoch eine deutliche Steigerung vor.

Die entsprechenden Angaben sind ohnehin wenig aussagekräftig, da die Entsendung in Gremien in der Regel von der jeweiligen Aufgabe abhängig ist und nicht vom Geschlecht des Amtsinhabers. Wenn in den nächsten Jahren weiterhin vermehrt Frauen in Führungspositionen nachrücken, wird sich auch bei der Besetzung der Gremien der Frauenanteil automatisch erhöhen.

3. Tarifbeschäftigte des Staatsministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst

Der Frauenanteil an den Beschäftigten des Staatsministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst (einschließlich Haus der Bayerischen Geschichte) beträgt

- im (vergleichbar) höheren Dienst:
bei den Vollzeitbeschäftigten 44 %,
bei den Teilzeitbeschäftigten 100 %,

- im (vergleichbar) gehobenen Dienst:
bei den Vollzeitbeschäftigten und bei den Teilzeitbeschäftigten
jeweils 100 %,
- im (vergleichbar) mittleren Dienst:
bei den Vollzeitbeschäftigten 84 %,
bei den Teilzeitbeschäftigten 100 %,
- im (vergleichbar) einfachen Dienst:
keine Frauen beschäftigt.

Insgesamt liegt der Frauenanteil bei 81 % (im Vergleich zu 78 % im letzten Berichtszeitraum).

Der hohe Frauenanteil im Bereich der Tarifbeschäftigten beruht darauf, dass hier Schreib- und Vorzimmertätigkeiten überwiegen. Eine Beeinflussung des Anteils ist nicht möglich, da insoweit keine Bewerbungen von Männern eingehen.

Höhergruppierungen

Der Frauenanteil an den Höhergruppierungen betrug im Berichtszeitraum 81 % und entspricht somit dem hohen Frauenanteil im Arbeitnehmerbereich.

**Tabellarische Übersichten zur Beschäftigungssituation im Staatsministerium für
Wissenschaft, Forschung und Kunst (01.07.2004 bis 30.06.2009)**

I. Beamte/Beamtinnen des Staatsministeriums (Stichtag 30.06.2009)

Dienstverhältnis/ Besoldungsgruppen	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte ohne Altersteilzeit		Beurlaubte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beamte/Beamtinnen						
höherer Dienst						
B 9		1				
B 7						
B 6		6				1
B 5						
B 4						
B 3	6	22	1			1
B 2						
A 16	3	11	5			1
A 15	5	8	3	1	1	1
A 14	3	18	2		3	
A 13	10	7	1	1	2	
zusammen	27	73	12	2	6	4
gehobener Dienst						
A 13	4	14	5			
A 12	4	3	3			
A 11	2	2	1		1	
A 10	1	1	1		1	
A 9	2				1	
zusammen	13	20	10		3	
mittlerer Dienst						
A 9+Z		5				
A 9	1	1		1		
A 8	1	3			1	
A 7						
A 6		1				
zusammen	2	10		1	1	
einfacher Dienst						
A 5		1				
A 4						
A 3						
A 2						
zusammen		1				
alle Besoldungsgruppen insgesamt	42	104	22	3	10	4

II. Tarifbeschäftigte des Staatsministeriums (Stichtag 30.06.2009)

Dienstverhältnis/ Vergütungsgruppen	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte ohne Altersteilzeit		Beurlaubte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Tarifbeschäftigte						
vergleichbar höherer Dienst						
E 15	2	4				
E 14	2	1	1			
E 13	4	5	1			
zusammen	8	10	2			
vergleichbar gehobener Dienst						
E 12	1					
E 11						
E 10	1					
E 9 gD	3		1		1	
zusammen	5		1		1	
vergleichbar mittlerer Dienst						
E 9 mD	5		1			
E 8	6		2		2	
E 6	3		5			
E 5	8		12		4	
Fahrer		2				
zusammen	22	2	20		6	
alle Entgeltgruppen insgesamt	35	12	23		7	

III. Beförderungen der Beamten/Beamtinnen des Staatsministeriums

Dienstverhältnis/ Besoldungsgruppen	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
höherer Dienst				
B 9		1		
B 7				
B 6		4		
B 5				
B 4				
B 3	5	7	1	
B 2				
A 16 mit Amtszulage				
A 16	7	12	1	
A 15	4	14		
A 14	2	14	1	
A 13	1	6		
zusammen	19	58	3	
gehobener Dienst				
A 13 mit Amtszulage				
A 13	1	2		
A 12	5	3		
A 11	5	4		
A 10	3	1		
A 9	1			
zusammen	15	10		
mittlerer Dienst				
A 9 mit Amtszulage				
A 9	1			
A 8	2	3		
A 7	2			
A 6				
zusammen	5	3		
einfacher Dienst				
A 6				
A 5		1		
A 4				
A 3				
zusammen		1		
alle Besoldungsgruppen insgesamt	39	72	3	

IV. Höhergruppierungen der Tarifbeschäftigten des Staatsministeriums

Dienstverhältnis/ Vergütungsgruppen	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Tarifbeschäftigte				
vergleichbar höherer Dienst				
I a / E 15		2		
I b / E 14	3	3	1	
II a / E 13				
zusammen	3	5	1	
vergleichbar gehobener Dienst				
III / E 12				
IV a / E 10				
IV b / E 9			1	
zusammen			1	
vergleichbar mittlerer Dienst				
V b / E 9	2			
V c / E 8	4			
VI b / E 6	4	1	1	
zusammen	10		1	
alle Vergütungs-/ Entgeltgruppen insgesamt	13	6	3	

V. Anzahl der tatsächlichen Einstellungen

Einstellungen		
	Frauen	Männer
Beamte/Beamtinnen		
höherer Dienst	17	20
gehobener Dienst	5	
mittlerer Dienst		2
einfacher Dienst		
zusammen	22	22
Tarifbeschäftigte		
vergleichbar		
höherer Dienst	9	6
gehobener Dienst	1	
mittlerer Dienst	5	1
einfacher Dienst		
zusammen	15	7
insgesamt	37	29

VI. Aufstiegsbeamte/-beamtinnen des Staatsministeriums

Beamte/Beamtinnen	Frauen	Männer
Aufstieg in den höheren Dienst	2	11
Aufstieg in den gehobenen Dienst		1
Aufstieg in den mittleren Dienst		1
insgesamt	2	13

VII. Empfänger von Leistungsprämien und Leistungszulagen

Beamte/ Beamtinnen	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte		insgesamt	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
höherer Dienst	30	59	1		31	59
gehobener Dienst	21	26	5		26	26
mittlerer Dienst	5	8			5	8
einfacher Dienst		1				1
insgesamt	56	94	6		62	94

VIII. Mitgliedschaft in Gremien (Stichtag 30.06.2009)

	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
innerhalb der eigenen Verwaltungseinheit				
übergreifende Gremien	16	111		

IX. Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen

Dienstverhältnis/ Laufbahngruppen	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beamte/Beamtinnen und Tarifbeschäftigte				
höherer Dienst	96	160	60	4
gehobener Dienst	134	181	55	
mittlerer Dienst	5	30		
einfacher Dienst		1		
zusammen	235	372	115	4

X. Inanspruchnahme von Altersteilzeit

	Gewährung von Altersteilzeit im Blockmodell		Gewährung von Altersteilzeit im Teilzeitmodell	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beamte/Beamtinnen		2		
Tarifbeschäftigte				
insgesamt		2		

E. Darstellung und Analyse der Beschäftigungssituation in den nachgeordneten Bereichen des Staatsministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst

1. Hochschulen

Im Bereich des nichtwissenschaftlichen und nichtkünstlerischen Personals (vgl. Abschnitt C) verfügt das Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst nur bezüglich der Präsidenten und Präsidentinnen der Hochschulen über die personalrechtliche Zuständigkeit.

Alle staatlichen Universitäten und Kunsthochschulen wurden zum Stichtag von einem Präsidenten bzw. Rektor geleitet, lediglich eine Fachhochschule von einer Präsidentin. Das Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst besitzt hier zwar die personalrechtliche Vollzugszuständigkeit, jedoch wird der Präsident oder die Präsidentin durch den erweiterten Senat der jeweiligen Hochschule gewählt und dem Staatsminister zur Bestellung vorgeschlagen.

2. Deutsches Herzzentrum München

Hier war das Staatsministerium zum Stichtag ausschließlich für den Kaufmännischen Direktor und die beiden Institutsdirektoren (je ein Beamter und ein Tarifbeschäftigter) zuständig. Gleichstellungsrelevante Aussagen sind daher nicht möglich.

Im übrigen Geschäftsbereich umfasst das Gleichstellungskonzept grundsätzlich nur das leitende Personal ab Besoldungsgruppe A 15 bzw. A 16 und Entgeltgruppe 15 bzw. 15 Ü TV-L.

3. Bayerisches Landesamt für Denkmalpflege

3.1 Beamte/Beamtinnen des Bayerischen Landesamts für Denkmalpflege

Voll- und Teilzeittätigkeit

Der Anteil der beamteten Frauen ab Besoldungsgruppe A 15 betrug zum Stichtag 8,3 % (ohne Beurlaubungen). Alle Beamtinnen dieser Besoldungsgruppen waren zum Stichtag vollzeitbeschäftigt.

Einstellungen

Im Berichtszeitraum haben sich 48 Frauen und 77 Männer um eine Einstellung in ein Beamtenverhältnis der Besoldungsgruppe A 15 beworben. Eine Einstellung erfolgte nicht, da ein hausinterner Bewerber zum Zuge kam.

Beförderungen

Im Berichtszeitraum wurden zwei Frauen und zehn Männer in ein Amt der Besoldungsgruppe A 15 oder A 16 befördert. Der Anteil der Frauen an den Beförderungen lag damit über dem Frauenanteil in den Besoldungsgruppen A 15 bis B 4.

Fortbildung

Im Erhebungszeitraum nahmen eine Beamtin und fünf Beamte ab Besoldungsgruppe A 15 an Fortbildungen teil. Dies entspricht einem Frauenanteil von 18,7 %.

Leistungsprämien und Leistungszulagen

Leistungsorientierte Besoldungselemente erhielten 13 vollzeitbeschäftigte Beamte.

3.2 Beschäftigte des Bayerischen Landesamts für Denkmalpflege

Zum Stichtag waren lediglich je ein Mann und eine Frau beim Bayerischen Landesamt für Denkmalpflege in Entgeltgruppe 15 TV-L beschäftigt, beide in Vollzeit.

Höhergruppierungen

Die einzige Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 15 TV-L betraf einen Mann.

Eine ausgewogene Verteilung der Führungspositionen des Bayerischen Landesamts für Denkmalpflege ist ein wichtiges Ziel sowohl des Staatsministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst als auch des Landesamts für Denkmalpflege. Die Nachbesetzung von frei werdenden Führungspositionen erfolgt im Wege der internen und externen Ausschreibung; an der Auswahl und den Vorstellungsgesprächen sind generell Personalrat und Gleichstellungsbeauftragte beteiligt. Dieses Verfahren hat dazu geführt, dass gegenwärtig vier Mitarbeiterinnen in Besoldungsgruppe A 15 bzw. Entgeltgruppe 15 TV-L eingestuft sind. Eine weitere, für mehrere Jahre abgeordnete Mitarbeiterin ist nach ihrer geplanten Rückkehr an das Landesamt Ende 2012 für eine Führungsposition vorgesehen.

Darüber hinaus ist in den folgenden Jahren mit einem weiteren Anstieg des Anteils der Frauen in Führungspositionen zu rechnen: So war der Anteil der Frauen an den Studierenden der Fächer Architektur, Kunstgeschichte und Archäologie, welche für eine spätere Verwendung im Landesamt für Denkmalpflege insbesondere in Betracht kommen, bis vor etwa zwanzig Jahren verhältnismäßig gering. Erst seit den 1990er Jahren ist hier ein Anstieg zu verzeichnen, der sich auch auf die Einstellungszahlen von Frauen in den Eingangssämtern des Landesamts positiv auswirkt. Es ist davon auszugehen, dass sich dieser Anstieg in den nächsten Jahren auch im Anteil der Frauen in Führungspositionen konsequent fortsetzen wird.

Tabellarische Übersichten zur Beschäftigungssituation beim Bayerischen Landesamt für Denkmalpflege (01.07.2004 - 30.06.2009)

I. Beamte/Beamtinnen des Bayerischen Landesamts für Denkmalpflege (Stichtag 30.06.2009)

Dienstverhältnis/ Besoldungsgruppen		Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte ohne Altersteilzeit		Beurlaubte	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beamte/Beamtinnen							
	B 4		1				
	A 16		3				
	A 15	2	18				1
insgesamt		2	22				1

II. Beförderungen der Beamten/Beamtinnen des Bayerischen Landesamts für Denkmalpflege

Dienstverhältnis/ Besoldungsgruppen	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beamte/Beamtinnen				
B 4				
A 16		1		
A 15	2	9		
insgesamt	2	10		

III. Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen

Dienstverhältnis	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beamte/Beamtinnen				
ab BesGr. A 15	1	5		
Beschäftigte				
E 15 TV-L				
insgesamt	1	5		

4. Staatliche Museen und Sammlungen

4.1 Beamte/Beamtinnen der staatlichen Museen und Sammlungen

Voll- und Teilzeittätigkeit

Der Anteil der Frauen im Beamtenverhältnis ab Besoldungsgruppe A 15 betrug zum Stichtag 34,5 %. Bis auf einen beurlaubten Beamten waren alle Beamtinnen und Beamten dieser Besoldungsgruppen vollzeitbeschäftigt.

Beförderungen

Für Beförderungen von Frauen und Männern gelten einheitliche Grundsätze ausgehend von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Im Berichtszeitraum wurden vier Frauen und neun Männer befördert. Dies entspricht einem Frauenanteil von 30,8 %.

Fortbildung

Im Erhebungszeitraum nahm ein vollzeitbeschäftigter Beamter an einer Fortbildungsveranstaltung teil.

Leistungsprämien und Leistungszulagen

Von neun vollzeitbeschäftigten Empfängern von Leistungselementen im Berichtszeitraum waren drei Frauen, was in etwa dem Anteil der Beamtinnen in den Besoldungsgruppen A 15 bis B 4 entspricht.

4.2 Beschäftigte der staatlichen Museen und Sammlungen

Zum Stichtag war bei den staatlichen Museen und Sammlungen lediglich ein Mann in Entgeltgruppe 15 Ü TV-L beschäftigt (in Vollzeit).

Tabellarische Übersichten zur Beschäftigungssituation bei den staatlichen Museen und Sammlungen (01.07.2004 - 30.06.2009)

I. Beamte/Beamtinnen der staatlichen Museen und Sammlungen (Stichtag 30.06.2009)

Dienstverhältnis/ Besoldungsgruppen		Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte ohne Altersteilzeit		Beurlaubte	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beamte/Beamtinnen							
	B 4	1	1				
	A 16+Z		3				
	A 16	4	6				1
	A 15	5	8				
insgesamt		10	18				1

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

Dienstverhältnis/ Besoldungsgruppen	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
B 4				
A 16 + Z				
A 16	2	2		
A 15	2	7		
insgesamt	4	9		

5. Bayerische Staatsbibliothek

Voll- und Teilzeittätigkeit

Bei der Bayerischen Staatsbibliothek waren zum Stichtag in den entsprechenden Besoldungsgruppen (A 15 bis B 4) elf Beamtinnen (davon eine teilzeitbeschäftigt) und zehn Beamte beschäftigt; ferner ein Arbeitnehmer in Entgeltgruppe 15 Ü TV-L (in Vollzeit). Im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum hat sich damit der Anteil der Beamtinnen von 33 % auf 52,4 % erhöht.

Beförderungen

Im Erhebungszeitraum wurden sieben Frauen (davon zwei Teilzeitbeschäftigte) und vier Männer in ein Amt ab Besoldungsgruppe A 15 befördert. Der Anteil der Frauen an den Beförderten lag damit bei 63,6 %.

Fortbildung

Im Erhebungszeitraum nahmen neun Frauen (davon eine Teilzeitbeschäftigte) und zwei Männer an Fortbildungsveranstaltungen teil. Dies entspricht einem Frauenanteil von 81,8 %.

Leistungsprämien und Leistungszulagen

Leistungsbezogene Besoldungselemente erhielten je zwei Frauen und zwei Männer (alle vollzeitbeschäftigt).

Tabellarische Übersichten zur Beschäftigungssituation bei der Bayerischen Staatsbibliothek (01.07.2004 - 30.06.2009)

I. Beamte/Beamtinnen der Bayerischen Staatsbibliothek (Stichtag 30.06.2009)

Dienstverhältnis/ Besoldungsgruppen		Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte ohne Altersteilzeit		Beurlaubte	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beamte/Beamtinnen							
	B 4		1				
	B 2		1				
	A 16+Z						
	A 16	1	3				
	A 15	9	5	1			
insgesamt		10	10	1			

II. Beförderungen der Beamten der Bayerischen Staatsbibliothek

Dienstverhältnis/ Besoldungsgruppen	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beamte/Beamtinnen				
B 4		1		
B 2		1		
A 16 + Z				
A 16		2		
A 15	5		2	
insgesamt	5	4	2	

III. Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen

Dienstverhältnis	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beamte/Beamtinnen				
ab BesGr. A 15	8	2	1	
Beschäftigte				
E 15 Ü TV-L				
insgesamt	8	2	1	

6. Staatliche Archive Bayerns

Voll- und Teilzeittätigkeit

In den relevanten Besoldungsgruppen befanden sich zum Erhebungsstichtag drei Beamtinnen und zwölf Beamte; alle waren vollzeitbeschäftigt.

Für eine Ernennung zur Archivdirektorin bzw. zum Archivdirektor steht nicht der Versuch, eine statistische Parität zu erreichen, an erster Stelle, sondern der Grundsatz, möglichst vielseitig erprobte und kompetente Beamtinnen und Beamte zu fördern, die sich nach Eignung, Befähigung und Leistung besonders aus den Reihen der Archivoberrätinnen bzw. Archivoberräte herausheben.

Obwohl sich seit dem letzten Gleichstellungskonzept die Zahl der Frauen in Leitungsfunktionen von null auf drei (entspricht einem Anteil von 20 %) erhöht hat, 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 noch weiter zunehmen wird.

Bei den durch Frauen besetzten Führungspositionen handelt es sich u.a. um die Leitung der Generaldirektion der Staatlichen Archive Bayerns sowie eines Staatlichen Archivs.

Beförderungen

Im Erhebungszeitraum wurden vier Frauen und neun Männer in ein Amt der Besoldungsgruppe A 15 und höher befördert. Der Anteil der Frauen an den Beförderten lag damit bei 30,8 %.

Fortbildung

An Fortbildungsveranstaltungen nahmen im Berichtszeitraum zwölf Frauen und 16 Männer teil. Dies entspricht einem Frauenanteil von 42,9 % (bei einem Beamtinnenanteil in den relevanten Besoldungsgruppen von insgesamt 20 %).

Leistungsprämien und Leistungszulagen

Eine Leistungsprämie oder Leistungszulage erhielten je eine Beamtin und ein Beamter.

Tabellarische Übersichten zur Beschäftigungssituation bei der Generaldirektion der Staatlichen Archive (01.07.2004 - 30.06.2009)

I. Beamte/Beamtinnen der Generaldirektion der Staatlichen Archive (Stichtag 30.06.2009)

Dienstverhältnis/ Besoldungsgruppen		Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte ohne Altersteilzeit		Beurlaubte	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beamte/Beamtinnen							
	B 4						
	B 2		1				
	A 16	1	4				
	A 15	2	7				
insgesamt		3	12				

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

Dienstverhältnis/ Besoldungsgruppen	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beamte/Beamtinnen				
B 4				
B 2		1		
A 16	1	2		
A 15	3	6		
insgesamt	4	9		

III. Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen

Dienstverhältnis	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beamte/Beamtinnen				
ab BesGr. A 15	12	16		
insgesamt	12	16		

7. Bayerische Staatstheater und Bayerische Theaterakademie

Hier sind vom Gleichstellungskonzept nur drei außertarifliche Arbeitnehmer bei der Bayerischen Theaterakademie, der Bayerischen Staatsoper und dem Bayerischen Staatsschauspiel erfasst, ferner ein Beamter beim Staatstheater am Gärtnerplatz. Gleichstellungsrelevante Aussagen sind daher nicht möglich.

8. Bayerische Akademie der Wissenschaften

Dasselbe gilt für die Bayerische Akademie der Wissenschaften, da hier nur zwei Beamte und eine Beamtin betroffen sind. Letztere leitet als Generalsekretärin die Verwaltung der Akademie.

9. Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung

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

10. Coburger Landesstiftung, Walhalla und Zentralinstitut für Kunstgeschichte

Für die Ernennung der acht Beamten der Coburger Landesstiftung, die Beamte des Freistaates Bayern sind, ist das Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst zuständig. Darüber hinaus ist das Staatsministerium für den Direktor der Kunstsammlungen der Veste Coburg, den Verwalter der Walhalla und den Direktor des Zentralinstituts für Kunstgeschichte personalrechtlich zuständig. Im Hinblick auf die geringen Personalzahlen lassen sich jedoch keine gleichstellungsrelevanten Aussagen treffen.

F. Kosten

Gemäß Art. 2 Abs. 3 BayGIG ist bei der Umsetzung des Gesetzes der Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel zu beachten. Die Kosten für die Realisierung der Ziele des Gleichstellungskonzepts lassen sich nicht im Einzelnen beziffern. Neben den Personalkosten für den Vollzug des Gesetzes fallen Kosten für gleichstellungsrelevante Fortbildungsmaßnahmen und Informationsveranstaltungen der Gleichstellungsbeauftragten an.

Im Geschäftsbereich des Staatsministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst sind keine Kosten entstanden, die über den Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel hinausgegangen wären.