



7. Gleichstellungskonzept des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus

2024 bis 2028

Dezember 2024



Inhaltsverzeichnis

Abschnitt I: Allgemeine Bemerkungen	3
1. Anlass	3
2. Ziele	3
3. Anwendungsbereich	4
4. Verfahren	4
5. Inhalt	5
Abschnitt II: Situationsbeschreibung sowie Maßnahmen und Initiativen nach Einzelbereichen	6
1. Staatsministerium	6
1.1. Personalbestand.....	6
1.2. Bewerbung und Einstellung.....	10
1.3. Fortbildung.....	10
1.4. Bewerbung auf Funktionsstellen und Übertragung.....	11
1.5. Beförderung und Höhergruppierung.....	12
1.6. Leistungsbesoldung.....	13
1.7. Zusammenfassung.....	14
2. Schulartübergreifende Einrichtungen	15
2.1. Personalbestand.....	16
2.2. Bewerbung und Einstellung.....	18
2.3. Fortbildung.....	18
2.4. Bewerbung auf Funktionsstellen und Übertragung.....	19
2.5. Beförderung.....	19
2.6. Leistungsbesoldung.....	20
2.7. Zusammenfassung.....	21
3. Schulaufsichtsdienst	22
3.1. Personalbestand.....	22
3.2. Bewerbung und Einstellung.....	24
3.3. Fortbildung.....	25
3.4. Bewerbung auf Funktionsstellen und Übertragung.....	26
3.5. Beförderung.....	27
3.6. Leistungsbesoldung.....	28
3.7. Zusammenfassung.....	28
4. Staatliche Realschulen	30
4.1. Personalbestand.....	30
4.2. Bewerbung und Einstellung.....	34

4.3.	Fortbildung	36
4.4.	Bewerbung auf Funktionsstellen und Übertragung	37
4.5.	Beförderung	39
4.6.	Leistungsbesoldung	41
4.7.	Zusammenfassung	42
5.	Staatliche Gymnasien	44
5.1.	Personalbestand	44
5.2.	Bewerbung und Einstellung	46
5.3.	Fortbildung	47
5.4.	Bewerbung auf Funktionsstellen und Übertragung	48
5.5.	Beförderung	51
5.6.	Leistungsbesoldung	52
5.7.	Zusammenfassung	52
6.	Staatliche Berufliche Schulen	54
6.1	Staatliche Berufliche Oberschule (FOSBOS)	54
6.2	Leistungspositionen an Staatlichen Beruflichen Schulen (ohne FOSBOS)	62
6.3	Staatliches Studienseminar für das Lehramt an Beruflichen Schulen	68
7.	Staatsinstitute für die Ausbildung von Fachlehrern und Förderlehrern	70
7.1.	Personalbestand	70
7.2.	Bewerbung und Einstellung	73
7.3.	Fortbildung	73
7.4.	Beförderung und Höhergruppierung	73
7.5.	Leistungsbesoldung	73
7.6.	Zusammenfassung	73
Abschnitt III: Gleichstellungsbeauftragte		75
Abschnitt IV: Kostenmäßige Auswirkungen		76

Abschnitt I: Allgemeine Bemerkungen

1. Anlass

Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Bayerisches Gleichstellungsgesetz – BayGIG) vom 24. Mai 1996 (GVBl. S. 186, BayRS 2039-1-A), das zuletzt durch Gesetz vom 23. Mai 2006 (GVBl. S. 292) geändert worden ist, verpflichtet die von ihm erfassten Dienststellen des Freistaates Bayern, im Rahmen ihrer personalrechtlichen Zuständigkeit alle fünf Jahre ein Gleichstellungskonzept zu erstellen (Art. 4 Abs. 1 Satz 1 BayGIG).

Für das siebte Gleichstellungskonzept (Laufzeit 2024 - 2028) ist Stichtag der 30.06.2023 bzw. Zeitraum für die Datenerhebung der 01.01. bis 31.12.2023.

2. Ziele

Wie schon mit den vorausgehenden Gleichstellungskonzepten soll auch mit dem siebten Gleichstellungskonzept die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern unter Wahrung des Vorranges von Eignung, Befähigung und Leistung weiter gefördert werden. Nach Art. 2 Abs. 1 BayGIG ist Ziel dieser Förderung insbesondere

- die Anteile der Frauen in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, zu erhöhen, um eine ausgewogene Beteiligung von Frauen zu erreichen,
- die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu sichern,
- auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer hinzuwirken.

Nach Art. 2 Abs. 3 BayGIG ist weiteres Ziel, dass alle Beschäftigten, besonders in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen,

- die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördern,
- auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirken,
- die Chancengleichheit in allen Aufgabenbereichen als durchgängiges Leitprinzip berücksichtigen.

3. Anwendungsbereich

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 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 (Art. 4 Abs. 1 Satz 3 BayGIG).

Soweit die personalrechtliche Zuständigkeit gem. Art. 18 Abs. 1 Satz 4 Bayerisches Beamtengesetz (BayBG) vom 29. Juli 2008 (GVBl. S. 500, BayRS 2030-1-1-F), das zuletzt durch Verordnung vom 23. September 2024 (GVBl. S. 484) geändert worden ist, i. V. m. § 1 Verordnung über dienstrechtliche Zuständigkeiten im Geschäftsbereich des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus (ZustV-KM) vom 4. September 2002 (GVBl. S. 424, BayRS 2030-3-4-1-K), die zuletzt durch Verordnung vom 28. März 2023 (GVBl. S. 159) geändert worden ist, und gem. Nr. 1 Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus über die Zuständigkeitsregelungen für den Arbeitnehmerbereich im Geschäftsbereich des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus (ZustAN-KM) vom 5. Februar 2019 (BayMBI. Nr. 70), die zuletzt durch Bekanntmachung vom 26. September 2024 (BayMBI. Nr. 479) geändert worden ist, im nachgeordneten Bereich liegt, erstellen die jeweiligen Dienststellen ein eigenes Gleichstellungskonzept (vgl. Art. 4 Abs. 1 Satz 3 i. V. m. Art. 3 Abs. 2 Satz 2 BayGIG).¹

4. Verfahren

Das Gleichstellungskonzept wurde unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten gem. Art. 4 Abs. 1 Satz 1 BayGIG sowie nach Unterrichtung des Personalrats und

¹ Vgl. die Gesetzesbegründung zu Art. 4 BayGIG (Bayerischer Landtag, Drs. 13/2784): „Die Dienststellen erstellen das Gleichstellungskonzept im Rahmen ihrer dienst- oder arbeitsrechtlichen Zuständigkeiten. Nur dort wo entsprechende Zuständigkeiten bestehen, können Fördermaßnahmen sinnvoll entwickelt und vor allem vollzogen werden. Dies kann zwar dazu führen, dass das Gleichstellungskonzept einer Dienststelle nicht für alle Beschäftigten erstellt wird, sondern nur für diejenigen, für die die im Gesetzestext dargestellten personalrechtlichen Befugnisse bestehen; im Hinblick auf die Vollziehbarkeit und die Praktikabilität des Gesetzes ist dies hinzunehmen.“

des Hauptpersonalrats gem. Art. 69 Abs. 1 Buchst. h, Abs. 2 Satz 1 und 2 Bayerisches Personalvertretungsgesetz (BayPVG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. November 1986 (GVBl. S. 349, BayRS 2035-1-F), das zuletzt durch § 5 des Gesetzes vom 23. Juni 2023 (GVBl. S. 251) und § 1 des Gesetzes vom 7. Juli 2023 (GVBl. S. 318) geändert worden ist, 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.

Zum Schutz von personenbezogenen Daten unterbleibt bei einzelnen Gliederungspunkten eine Darstellung der Unterschiede im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern, insbesondere bei Voll- und Teilzeittätigkeit, wenn die Fallzahlen zu niedrig sind, oder die Daten (z. B. Voll- und Teilzeittätigkeit, Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen) wurden zusammengeführt, um eine Darstellung zu ermöglichen.

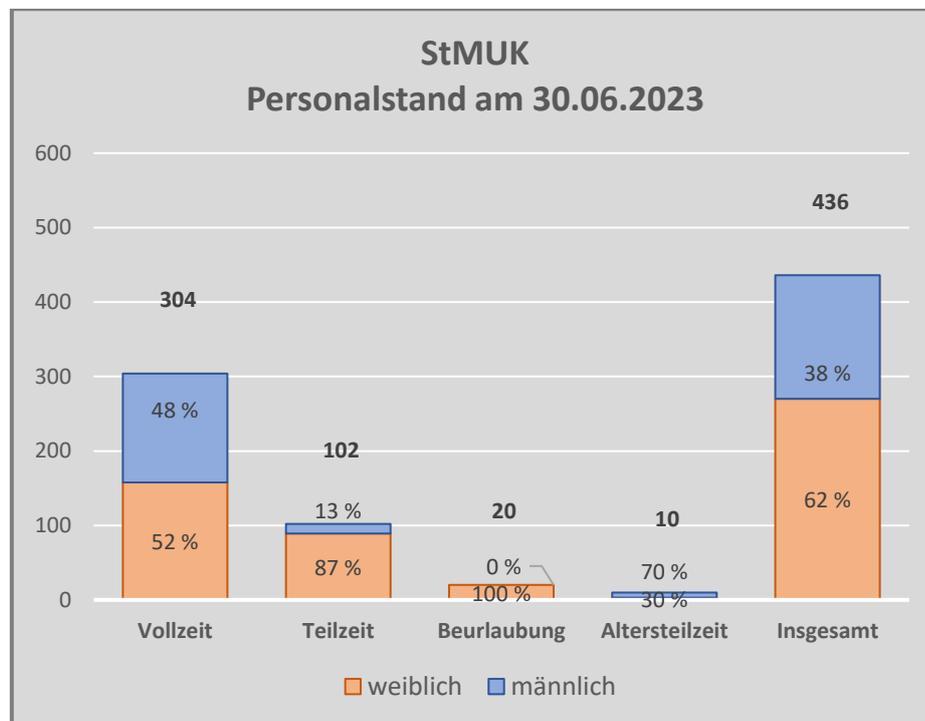
Abschnitt II: Situationsbeschreibung sowie Maßnahmen und Initiativen nach Einzelbereichen

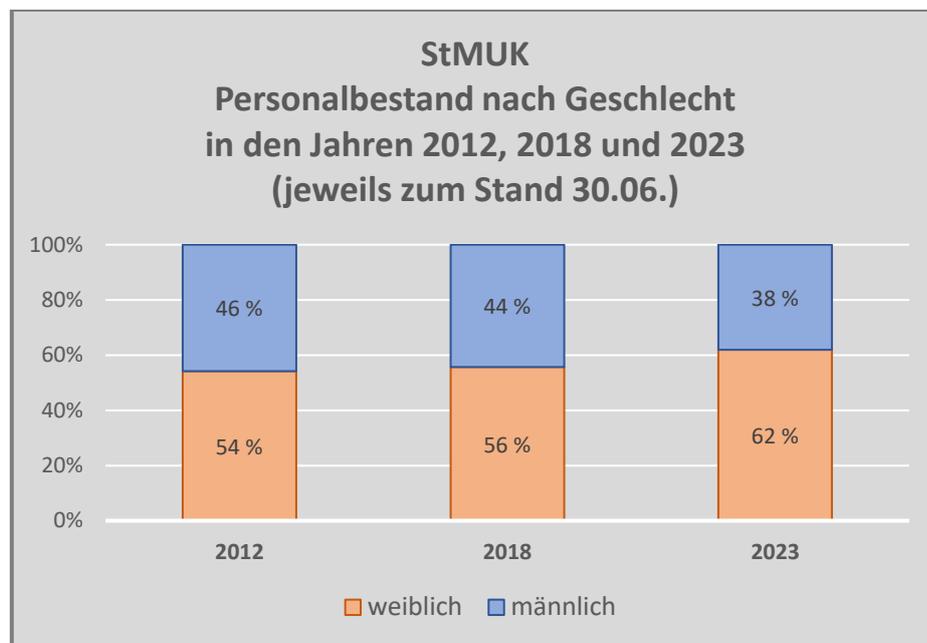
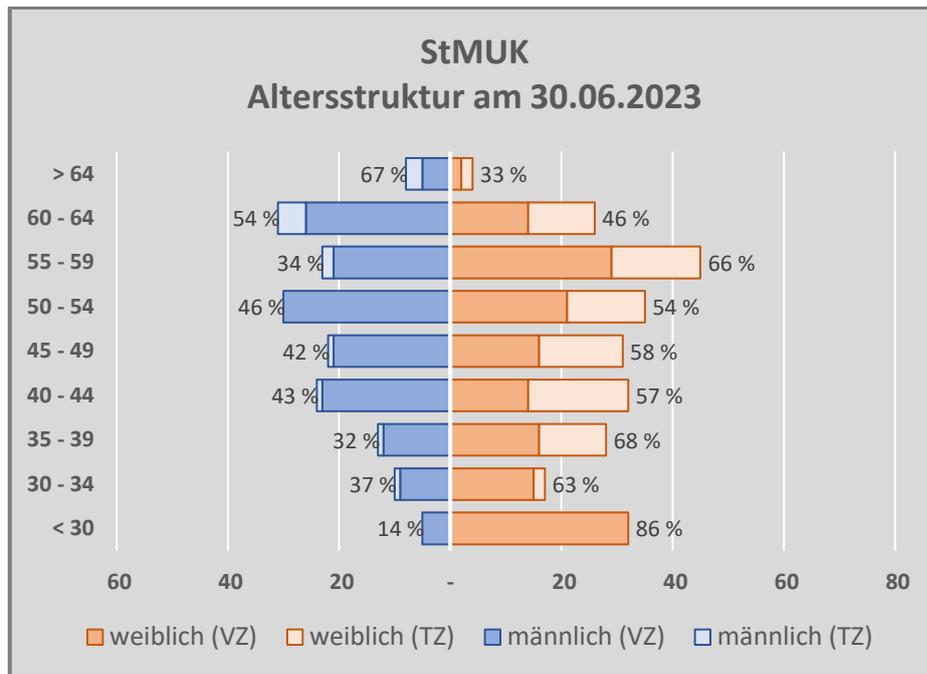
1. Staatsministerium

Das Staatsministerium beschäftigt Verwaltungsbeamtinnen und -beamte aller Qualifikationsebenen sowie Tarifbeschäftigte. An das Ministerium abgeordnete Lehrkräfte werden in der Datenerhebung des Staatsministeriums für das siebte Gleichstellungskonzept nicht mitberücksichtigt. Sie sind in den Auswertungen des nachgeordneten Bereichs enthalten.

1.1. Personalbestand

a) Daten





b) Analyse der Daten

Zum Stichtag 30.06.2023 waren im Staatsministerium für Unterricht und Kultus 436 Personen beschäftigt, davon 270 Frauen (62 %) und 166 Männer (38 %).

Über die Darstellung der Tabelle hinaus ergeben sich folgende Daten:

Der Frauenanteil betrug bei den Beamtinnen und Beamten

- in der 4. Qualifikationsebene:
bei den Vollzeitbeschäftigten 41 %,

bei den Teilzeitbeschäftigten 92 %,

bei den Beurlaubten 100 %,

insgesamt 51 %

- in der 3. Qualifikationsebene:
bei den Vollzeitbeschäftigten 71 %,
bei den Teilzeitbeschäftigten 85 %,
bei den Beurlaubten 100 %,

insgesamt 76 %

- in der 2. Qualifikationsebene:
bei den Vollzeitbeschäftigten 12 %,
bei den Teilzeitbeschäftigten 75 %,
bei den Beurlaubten 100 %,

insgesamt 27 %

- in der 1. Qualifikationsebene waren keine Frauen beschäftigt.

Insgesamt betrug der Frauenanteil bei den Beamtinnen und Beamten 54 %

- bei den Vollzeitbeschäftigten 44 %,
- bei den Teilzeitbeschäftigten 87 %,
- bei den Beurlaubten 100 %.

Der Frauenanteil bei den Tarifbeschäftigten betrug

- in der (vergleichbar) 4. Qualifikationsebene:
bei den Vollzeitbeschäftigten 64 %,
bei den Teilzeitbeschäftigten 29 %, (keine Beurlaubten),

insgesamt 50 %

- in der (vergleichbar) 3. Qualifikationsebene:
bei den Vollzeitbeschäftigten 76 %,
bei den Teilzeitbeschäftigten 100 %,
bei den Beurlaubten 100 %,

insgesamt 87 %

- in der (vergleichbar) 2. Qualifikationsebene:
bei den Vollzeitbeschäftigten 73 %,
bei den Teilzeitbeschäftigten 96 %,
bei den Beurlaubten 100 %,

insgesamt 81 %

- in der (vergleichbar) 1. Qualifikationsebene:
bei den Vollzeitbeschäftigten 40 %, (keine Teilzeitbeschäftigten, keine Beurlaubten),

insgesamt 40 %.

Insgesamt betrug der Frauenanteil bei den Tarifbeschäftigten 76 %

- bei den Vollzeitbeschäftigten 69 %,
➤ bei den Teilzeitbeschäftigten 88 %,
➤ bei den Beurlaubten 100 %.

Insgesamt (Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte) werden im Ministerium mit einem Frauenanteil von 62 % (einschließlich Beurlaubter) mehr Frauen als Männer beschäftigt. Bei den Teilzeitbeschäftigten ist der Anteil der Frauen mit 87 % besonders hoch.

Der höhere Frauenanteil spiegelt sich auch in der Altersstruktur wider. Lediglich bei den über 60-Jährigen Beschäftigten liegt der prozentuale Anteil der Männer über dem der Frauen.

Im Vergleich mit den Jahren 2012 und 2018 ist der Anteil der Frauen im Personalbestand des Staatsministeriums insgesamt erneut gestiegen. Innerhalb von 5 Jahren von 2018 bis 2023 zeichnet sich ein deutlicher Anstieg um 6 Prozentpunkte ab.

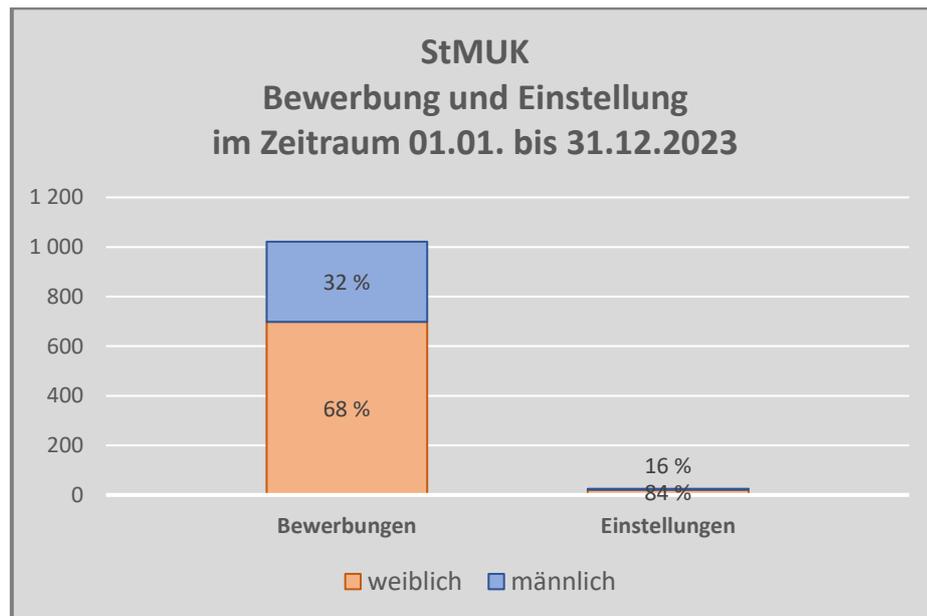
c) Maßnahmen und Initiativen

Im Staatsministerium spielt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine große Rolle. Durch Gleitzeit und Homeoffice-Möglichkeiten wird es Müttern und Vätern ermöglicht, schneller, flexibler und mit einem vergleichbar höheren

Stundenanteil wieder berufstätig zu sein. Dadurch wird auch die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern gefördert. Der Frauenanteil am Staatsministerium ist insgesamt bereits sehr hoch. Dies soll auch in Zukunft so bleiben.

1.2. Bewerbung und Einstellung

a) Daten



b) Analyse der Daten

Im Auswertungszeitraum haben sich mehr Frauen als Männer auf extern ausgeschriebene Stellen im Staatsministerium beworben (68 %).

c) Maßnahmen und Initiativen

Die Zahl der Bewerberinnen soll auch zukünftig hoch bleiben und der öffentliche Dienst ein attraktiver Arbeitgeber bleiben. In Ausschreibungen sollen Frauen besonders aufgefordert werden, sich zu bewerben, sofern der Anteil der Bewerberinnen in Zukunft sinken oder Stellen für Positionen ausgeschrieben werden, die überwiegend von Männern besetzt sind.

1.3. Fortbildung

Im Bereich der Fortbildungen werden am Staatsministerium keine Daten erhoben.

Das Staatsministerium bietet sowohl zu fachlichen Themen als auch zum Ausbau der Soft Skills regelmäßig Fortbildungen an. Vor allem die Vielfalt an

verschiedenen Formaten (u. a. zweistündige Webinare, „Espresso-seminare“, klassische Halbtagsseminare in Präsenz) haben sich erfolgreich etabliert und eröffnen allen Mitarbeitenden die Chance sich weiterzubilden. Allgemein zeichnet sich ab, dass das Fortbildungsangebot von Männern und Frauen gleichermaßen gut angenommen wird.

1.4. Bewerbung auf Funktionsstellen und Übertragung

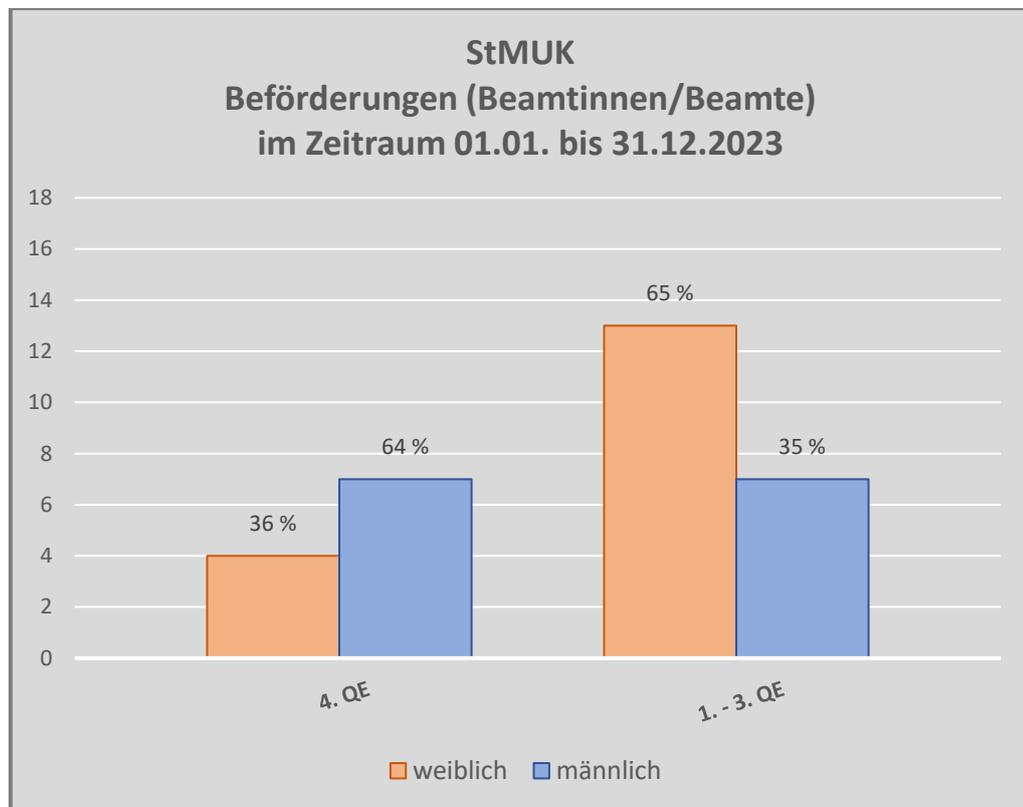
Im Bereich der hausinternen Bewerbungen und Übertragungen werden regelmäßig keine Daten erhoben.

Beschäftigte werden durch hausinterne Stellenausschreibungen über freiwerdende Stellen informiert. Personalreferat, Personalrat und Gleichstellungsbeauftragte stimmen sich unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung über hausinterne Ausschreibungen ab. Die hausinterne Ausschreibung erfolgt im Intranet. Beurlaubte werden per E-Mail über hausinterne Stellenausschreibungen informiert, soweit sie dies wünschen.

Bei der Ausschreibung von teilzeitfähigen Stellen wird auf die Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeit hingewiesen. Sollte der Anteil der Bewerberinnen in Zukunft sinken oder Stellen für Positionen ausgeschrieben werden, die überwiegend von Männern besetzt sind, werden Frauen in Ausschreibungen ermuntert, sich zu bewerben.

1.5. Beförderung und Höhergruppierung

a) Daten



Zum Schutz von personenbezogenen Daten unterbleibt eine Darstellung der erfolgten Höhergruppierungen im Bereich der Tarifbeschäftigten sowie eine Unterscheidung von Voll- und Teilzeitbeschäftigung bei den Beförderungen der Beamtinnen und Beamten des Staatsministeriums. Ebenso wurde im Diagramm aus genanntem Grund die 1., 2. und 3. Qualifikationsebene zusammengefasst.

b) Analyse der Daten

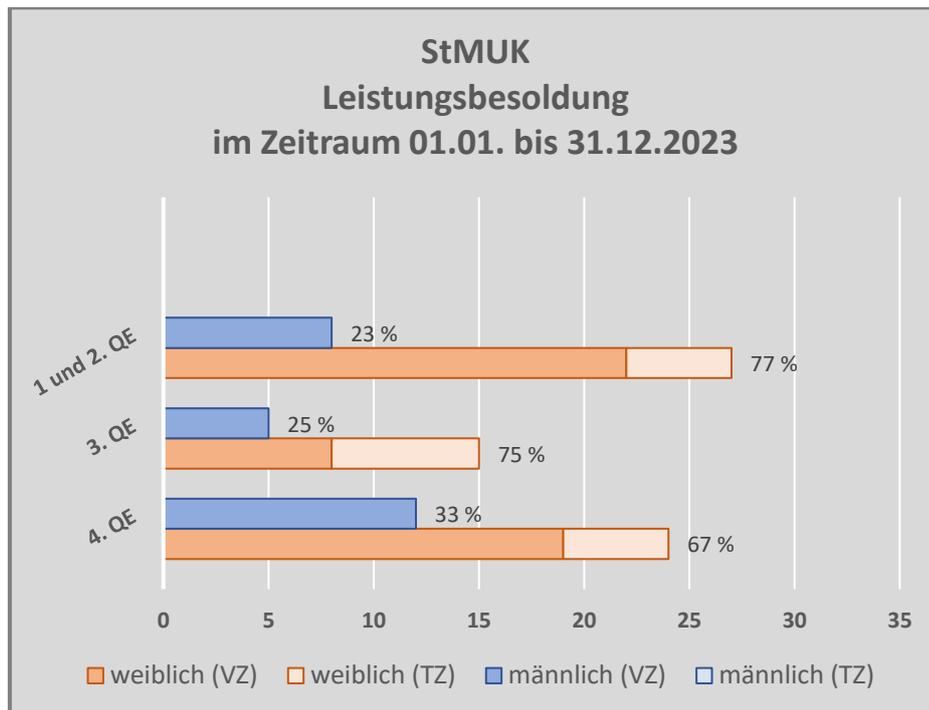
Im Zeitraum 01.01. bis 31.12.2023 waren 86 % der Tarifbeschäftigten, die höhergruppiert wurden, Frauen. Bei den Beamtinnen und Beamten bis zur Besoldungsgruppe A 12 im Auswertungszeitraum ebenfalls mehr Frauen als Männer befördert. Lediglich bei der Gruppe der Beamtinnen und Beamten ab Besoldungsgruppe A 13 übersteigt der Männeranteil den der Frauen um 28 Prozentpunkte. In absoluten Zahlen wurden im Auswertungszeitraum insgesamt 17 Beamtinnen und 14 Beamte befördert.

c) Maßnahmen und Initiativen

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf u. a. durch Homeoffice-Möglichkeiten und Teilzeitbeschäftigung lässt Beamtinnen schneller in ihrer Laufbahn vorankommen, da Verzögerungszeiten aufgrund von anschließenden familienpolitischen Beurlaubungen nach der Elternzeit vermieden werden können. Die Maßnahmen sollen weiterhin beibehalten werden, um Beamtinnen in ihrem Karriereweg am Staatsministerium zu unterstützen. Letztendlich ist aber bei der Übertragung höherwertiger Dienstposten ausschließlich nach dem verfassungsrechtlich vorgegebenen Leistungsprinzip zu verfahren. Daher kommt der dienstlichen Beurteilung bei Beförderungen besondere Bedeutung zu. Gerade in der 4. Qualifikationsebene sollen aber Frauen verstärkt durch spezifische Fortbildungen noch stärker als bisher gefördert werden.

1.6. Leistungsbesoldung

a) Daten



Aus Gründen des Datenschutzes wurde die an Beschäftigte (vergleichbar) der 1. und 2. Qualifikationsebene vergebene Leistungsbesoldung zusammengefasst dargestellt.

b) Analyse der Daten

Dreiviertel der Beschäftigten der 1. bis zur 3. Qualifikationsebene, die im Zeitraum 01.01. bis 31.12.2023 eine Leistungsprämie erhalten haben, sind Frauen. Mit einer Aufteilung von 46 % (Frauen) und 54 % (Männer), konnte auch in der 4. Qualifikationsebene ein ausgewogenes Verhältnis erzielt werden.

c) Maßnahmen und Initiativen

Die Beschäftigten des Staatsministeriums können durch flexibles Arbeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf dauerhaft ein hohes Leistungsniveau erbringen und über ihre regelmäßige Arbeit hinaus Aufgaben übernehmen, die entsprechend honoriert werden. Dies soll unter Beibehaltung der Maßnahmen weiterhin gefördert werden und zur Hochleistung motivieren.

1.7. Zusammenfassung

In der Gesamtschau lässt sich feststellen, dass sich der Frauenanteil am Bayerischen Staatsministerium für Unterricht und Kultus im Vergleich zum sechsten Gleichstellungskonzept erneut leicht erhöht hat (2018: 56 %, 2023: 62%). Die Zahlen sollen auch in den kommenden Jahren auf einem ähnlich hohen Niveau bleiben und tendenziell weiter ansteigen. Die Maßnahmen der letzten Jahre, allen voran die Möglichkeit zum regelmäßigen Arbeiten von Zuhause und flexible Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten, hatten eine positive Auswirkung sowohl auf die Entwicklung des Frauenanteils als auch auf das berufliche Weiterentwicklungspotential.

2. Schulartübergreifende Einrichtungen

Zu den schulartübergreifenden Einrichtungen gehören die Akademie für Lehrerfortbildung und Personalführung Dillingen (ALP), die Bayerische Landeszentrale für politische Bildungsarbeit (BLZ), das Landesamt für Schule Gunzenhausen (LAS) und das Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung München (ISB).

Für das erst zum 01.01.2017 gegründete LAS lagen zum letzten Stichtag (30.06.2018) noch keine ausreichenden Daten vor, um eine belastbare Auswertung zu ermöglichen. Das LAS wird nun erstmals berücksichtigt.

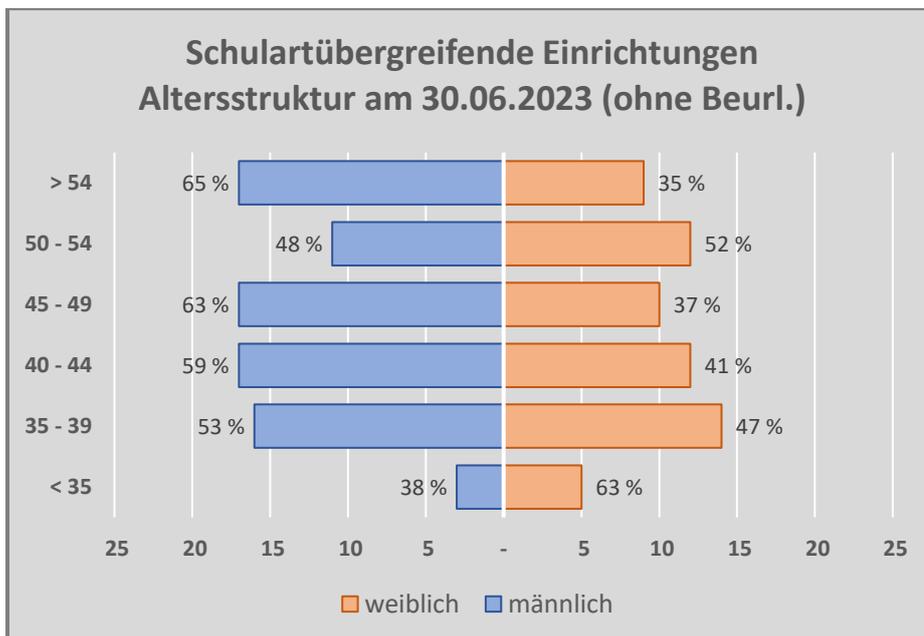
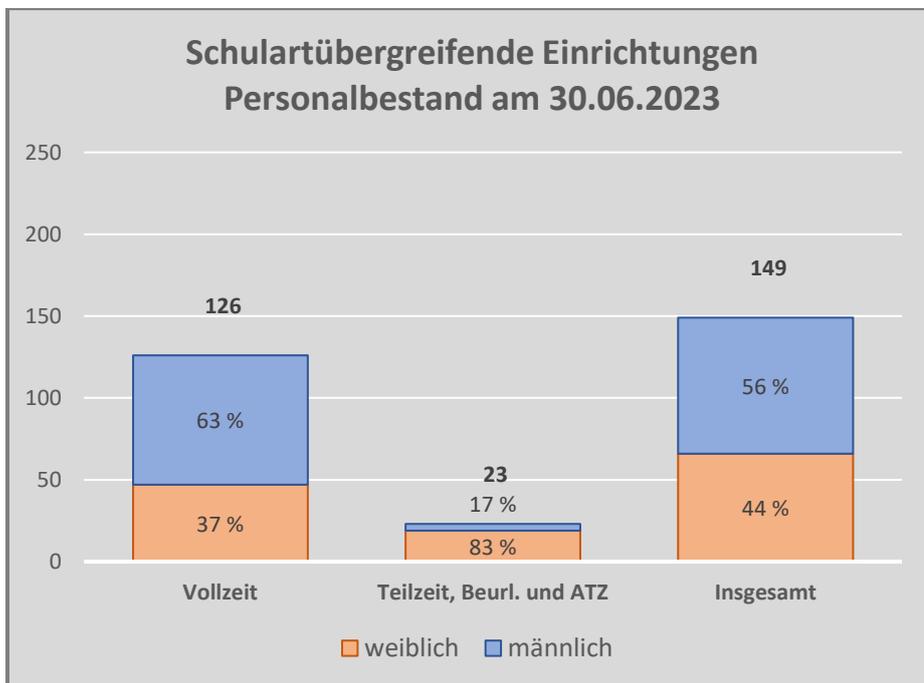
Die BLZ war zunächst Teil des Staatsministeriums und wurde zum 01.01.2019 rechtlich verselbstständigt. Die BLZ wird nun erstmals als eigene Dienststelle berücksichtigt.

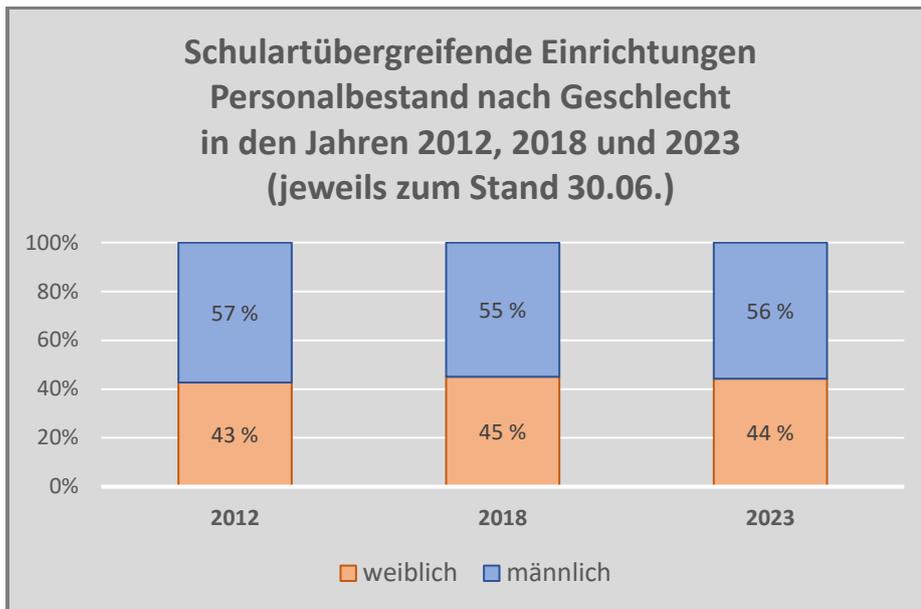
Das Staatsministerium ist die personalverwaltende Stelle für das verbeamtete Personal an schulartübergreifenden Einrichtungen, soweit dieses nicht von jenen selbst verwaltet wird:

- Das LAS ist für tarifbeschäftigtes Personal und für Beamte, die in den Besoldungsgruppen A 3 bis A 13 mit Ausnahme der 4. Qualifikationsebene eingestiegen sind, in seinem Dienstbereich selbst personalverwaltende Stelle.
- Für Beamte in ihrem Dienstbereich ist die BLZ in der Besoldungsgruppe A 3 bis A 15 personalverwaltende Stelle.
- Für die Beamten an der ALP in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen in den Besoldungsgruppen A 3 bis A 9 mit Ausnahme der Beamten, die in der 3. Qualifikationsebene eingestiegen sind, ist personalverwaltende Stelle die Regierung von Schwaben.

2.1. Personalbestand

a) Daten





b) Analyse der Daten

Insgesamt sind zum Bewertungsstichtag (30.06.2023) rund 44 % der Beschäftigten in der 3. und 4. Qualifikationsebene der schulartübergreifenden Einrichtungen Frauen. Damit ist das Verhältnis im Vergleich zu den letzten Beurteilungszeiträumen (2012, 2018) im Wesentlichen konstant. Die Anzahl der beschäftigten Frauen ist damit annähernd so groß wie die Zahl der beschäftigten Männer. Je jünger die Vergleichsgruppe (mit Ausnahme der Altersgruppe 50-54, bei der Frauen mit 52 % die Mehrheit der Beschäftigten ausmachen), desto höher ist der erreichte Frauenanteil. Den Spitzenwert bildet die Gruppe der unter 35-Jährigen, in der Frauen 63 % der Beschäftigten ausmachen. 83 % der in Teilzeit, Altersteilzeit oder in Beurlaubung Beschäftigten sind Frauen.

c) Maßnahmen und Initiativen

Zunächst ist hier darauf hinzuweisen, dass die Einstellung bzw. Abordnung bzw. Versetzung von Bewerberinnen und Bewerbern nach dem Leistungsgrundsatz erfolgt, daher kommt insbesondere der dienstlichen Beurteilung bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber besondere Bedeutung zu. Zudem ist die Tätigkeit an einer schulartübergreifenden Einrichtung häufig für die Interessenten mit einem Ortswechsel verbunden. Um die notwendige örtliche Flexibilität auch für Bewerberinnen und Bewerber mit familiären Verpflichtungen zur erleichtern, wird die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sowie die Sicherung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern

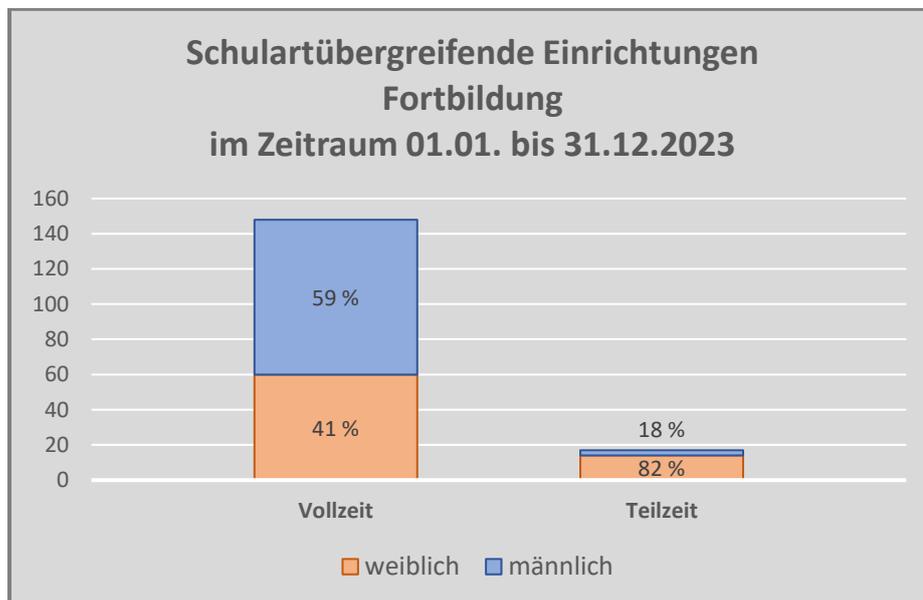
durch flexible Arbeitszeiten und flexible Teilzeitbeschäftigungen gefördert. Bei Neubesetzungen werden Frauen in der Ausschreibung gezielt aufgefordert, sich zu bewerben. Zudem besteht die Möglichkeit, dass bis zu 60 % der wöchentlichen Arbeitszeit aus dem Homeoffice erbracht werden. Darüber hinaus sind die ALP, die BLZ, das ISB und das LAS Mitglieder des „Familienpakt Bayern“.

2.2. Bewerbung und Einstellung

Bei den schulartübergreifenden Einrichtungen kommen Einstellungen lediglich in sehr geringer Zahl vor. Die Stellen werden größtenteils mit bereits verbeamtetem Personal durch Abordnungen oder Versetzungen besetzt. Aufgrund zu geringer Fallzahlen ist aus Gründen des Datenschutzes keine nähere Darstellung möglich. Im Übrigen s. o. unter 2.1. c).

2.3. Fortbildung

a) Daten



b) Analyse der Daten

Das Verhältnis der Teilnehmenden an Fortbildungen entspricht bei Voll- und Teilzeitbeschäftigten nahezu dem Verhältnis von Männern und Frauen im jeweiligen Bereich (vgl. oben unter 2.1.). Das bedeutet, dass die Fortbildungen sowohl für Männer als auch für Frauen gleichermaßen attraktiv sind und wahrgenommen werden.

c) Maßnahmen und Initiativen

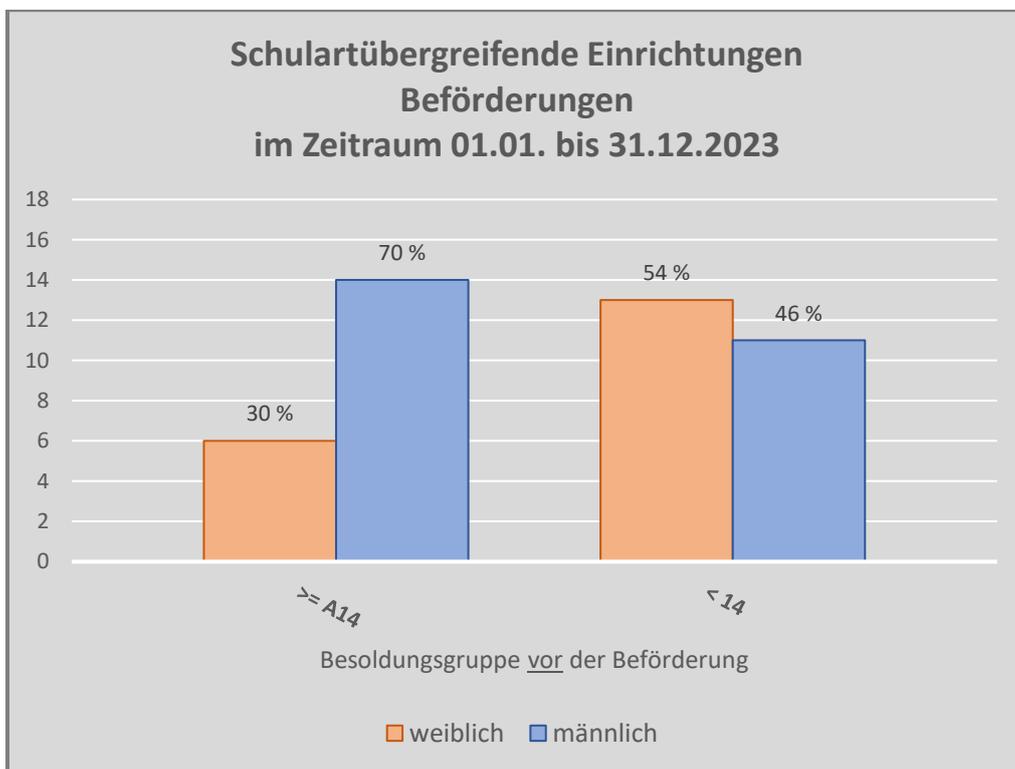
Da die Fortbildungen von Männern und Frauen annähernd gleichermaßen wahrgenommen werden, soll weiterhin am bestehenden hohen Niveau festgehalten werden.

2.4. Bewerbung auf Funktionsstellen und Übertragung

An den schulartübergreifenden Einrichtungen beschränken sich die Funktionsstellen auf die Behörden- sowie Abteilungsleitungen. Im Betrachtungszeitraum gab es keine entsprechenden Fälle, so dass keine nähere Darstellung möglich ist.

2.5. Beförderung

a) Daten



Zum Schutz von personenbezogenen Daten unterbleibt eine Darstellung der Unterschiede im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern bei Voll- und Teilzeittätigkeit.

b) Analyse der Daten

Bei Statusämtern, die mindestens mit A 14 besoldet werden, steht ein Frauenanteil von rund 30 % einem Anteil von rund 70 % bei Männern gegenüber

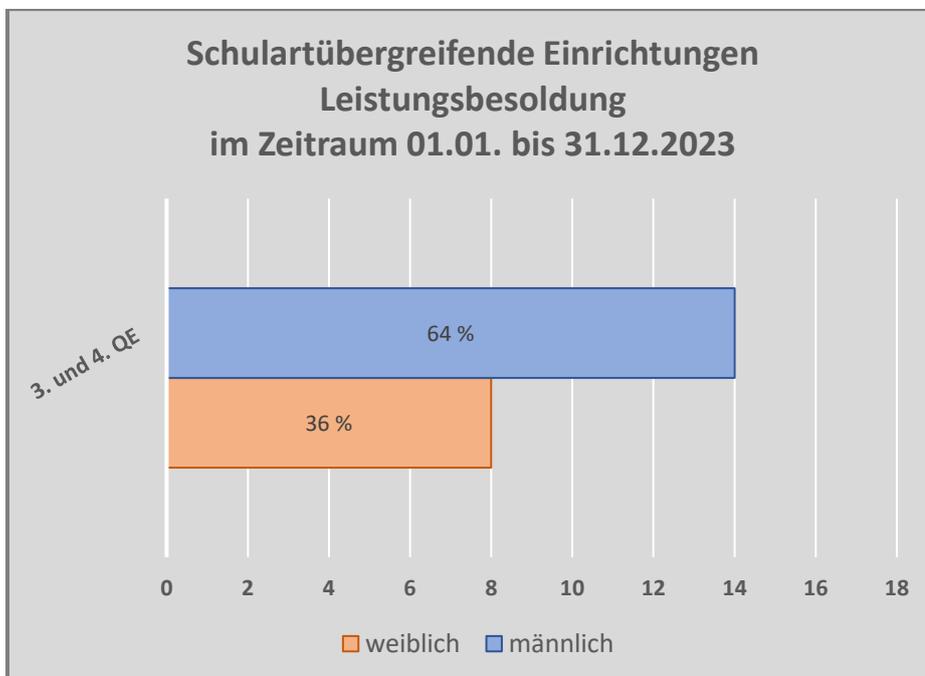
(2018: 100 % Männer). Bei Ämtern unter A 14 liegt der Frauenanteil jedoch bei rund 54 %, der von Männern bei rund 46 %.

c) Maßnahmen und Initiativen

Auch hier wird zunächst darauf hingewiesen, dass bei der Übertragung höherwertiger Dienstposten ausschließlich nach dem verfassungsrechtlich vorgegebenen Leistungsprinzip zu verfahren ist. Daher ist auch hier die dienstliche Beurteilung entscheidend. Die Chancengleichheit wird dadurch sichergestellt, dass Frauen zur Bewerbung auf Funktions- und Leistungsstellen ermuntert werden. Zudem besteht auch hier die Möglichkeit der Telearbeit durch Homeoffice-Vereinbarungen. Weiterhin ist zu erwarten, dass der Anteil von Frauen bei den schulartübergreifenden Einrichtungen – korrelierend zu den anwachsenden Frauenanteilen an den jeweiligen Schularten – steigen wird, da der Großteil des Personals an ALP, BLZ, ISB und LAS durch Abordnung und Versetzungen rekrutiert wird.

2.6. Leistungsbesoldung

a) Daten



Zum Schutz von personenbezogenen Daten unterbleibt eine Darstellung der Unterschiede im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern bei Voll- und Teilzeittätigkeit.

b) Analyse der Daten

In der 3. und 4. Qualifikationsebene konnten 14 männliche Beschäftigte zum Stichtag eine Leistungsbesoldung erreichen, was rund 64 % ausmacht. Dem stehen acht Frauen gegenüber (rund 36 %). Im Vergleich zur Gesamtbeschäftigung sind Frauen demnach gegenüber Männern leicht unterrepräsentiert.

Für die 1. und 2. Qualifikationsebene liegen keine Daten vor, weil für diese das Staatsministerium nicht die Ernennungsbehörde und personalverwaltende Stelle ist.

c) Maßnahmen und Initiativen

Die flexible Arbeitszeitregelung und die Homeoffice-Möglichkeit setzen die Grundlage für eine Vereinbarkeit von Familie mit Mehr- und Hochleistung.

2.7. Zusammenfassung

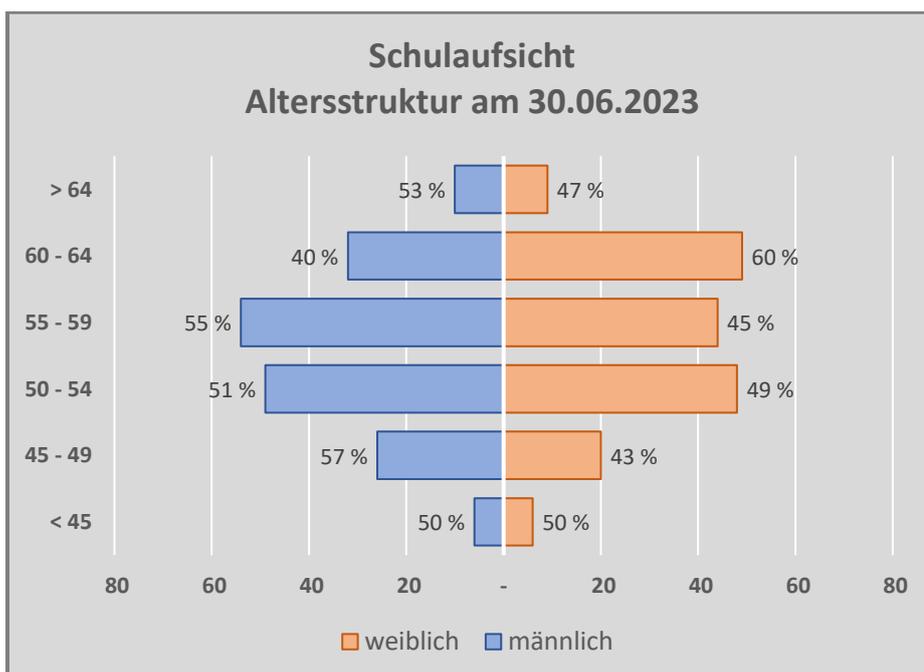
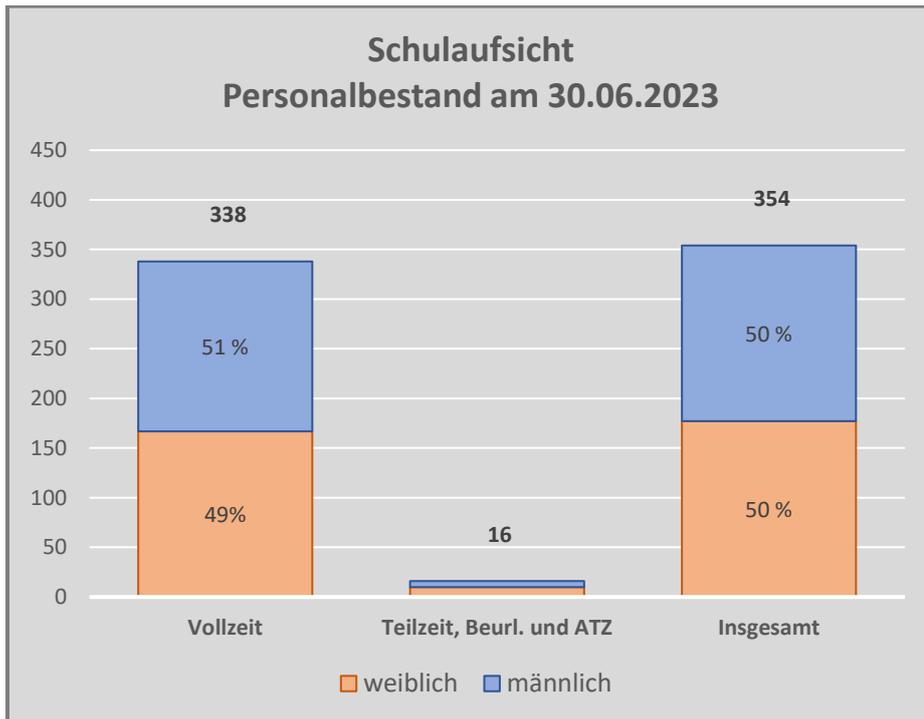
Abschließend lässt sich feststellen, dass sich der Frauenanteil in den schulartübergreifenden Einrichtungen wiederum erhöht hat. Da das Personal aus dem Schuldienst mittels Versetzungen oder Abordnungen rekrutiert wird, ist zu prognostizieren, dass sich der Frauenanteil in direkter Korrelation zum stetig wachsenden Frauenanteil im Schuldienst weiter vergrößern wird. Diese Entwicklung wird durch ein hohes Niveau an attraktiven Angeboten wie insbesondere Tele- und Teilzeitarbeit weiterhin begünstigt.

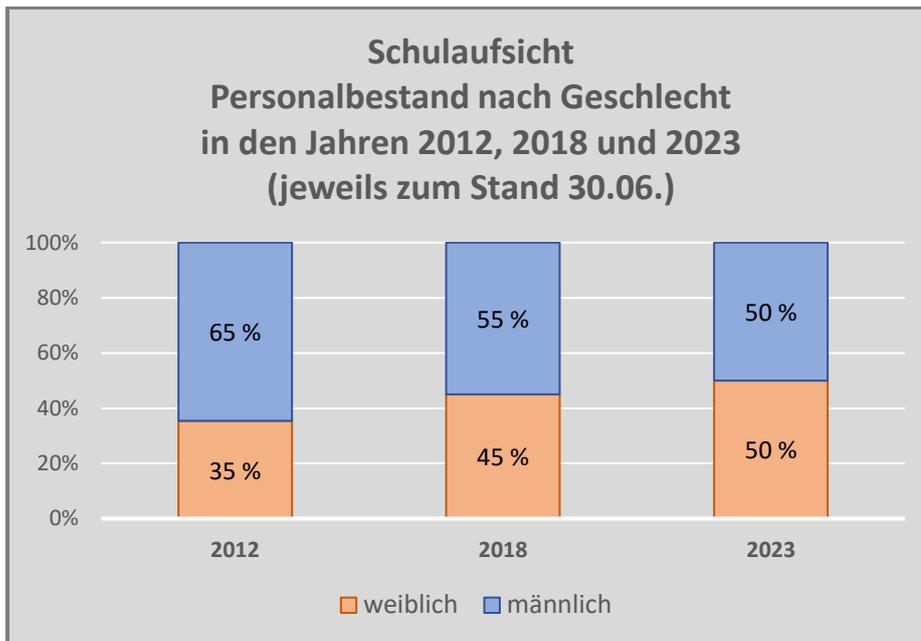
3. Schulaufsichtsdienst

Das Staatsministerium ist Ernennungsbehörde für die Schulaufsichtsbeamtinnen und -beamten an den Staatlichen Schulämtern und an den Regierungen und insoweit für das Gleichstellungskonzept in diesem Bereich (Schulaufsichtsdienst) zuständig.

3.1. Personalbestand

a) Daten





b) Analyse der Daten

Voraussetzung für die Tätigkeit im Schulaufsichtsdienst ist eine mehrjährige Tätigkeit und Bewährung in einem Funktionsamt. Die Beamtinnen und Beamten, die sich nach langjähriger Dienstzeit zunächst als Lehrkraft, dann in verschiedenen Funktionen, z. B. in der Schulleitung oder in der Leitung von Ausbildungsseminaren erfolgreich um eine Tätigkeit im Schulaufsichtsdienst beworben haben, sind damit in der Regel bereits über oder zumindest knapp 50 Jahre alt. Von der Gesamtzahl aller Schulaufsichtsbeamtinnen und -beamten finden sich lediglich ca. 16 % in der Altersgruppe der unter 50-Jährigen, die restlichen 84 % in der Gruppe der über 50-Jährigen (Gesamtanteil 50 bis 59-Jährige: rund 55 % und Gesamtanteil ab 60-Jährige: rund 28 %).

Aufgrund der exponierten Stellung sowie zur Wahrung der dienstlichen Belange sind insbesondere die Stellen der Fachlichen Leitung nicht teilzeitfähig. Die Stelle der weiteren Schulräte bzw. der weiteren Schulrätinnen sind grundsätzlich teilzeitfähig, sofern der Dienstbetrieb sichergestellt ist.

In 2023 haben zehn Schulaufsichtsbeamtinnen und -beamte mit der Arbeitsphase der Altersteilzeit begonnen. Aufgrund dieser geringen Zahl lässt sich hinsichtlich der grundsätzlichen Verteilung der Altersteilzeit sowie auch der Teilzeit zwischen Männern und Frauen in diesem Bereich keine hinreichend aussagekräftige Feststellung treffen.

Der Frauenanteil am Personal-Ist-Bestand der hier maßgeblichen Schulaufsichtsbeamtinnen und -beamten beträgt zum Stichtag 30.06.2023 50 % und ist damit inzwischen paritätisch zum Männeranteil. Im Vergleich zu den vorherigen Gleichstellungskonzepten ist somit ein erneuter Anstieg des Frauenanteils zu verzeichnen. So lag der Frauenanteil zum Stichtag 30.06.2007 noch bei ca. 25 %, zum Stichtag 30.06.2012 bereits bei ca. 35 % und zum Stichtag 30.06.2018 bei 45 %.

Der Frauenanteil der Schulaufsichtsbeamtinnen und -beamten an den Staatlichen Schulämtern und den Regierungen verteilt sich über die verschiedenen Altersgruppen wie folgt: Beim Schulaufsichtspersonal der Altersgruppe der unter 50-Jährigen liegt der Anteil weiblicher Beschäftigter bei rund 45 % (im Vergleich zu rund 43 % zum Stichtag 30.06.2018 und rund 35 % zum Stichtag 30.06.2012), in der Gruppe der 50 bis 59-Jährigen bei rund 47 % (im Vergleich zu rund 50 % zum Stichtag 30.06.2018 und rund 39 % zum Stichtag 30.06.2012) und in der Gruppe der ab 60-Jährigen bei etwa 58 % (im Vergleich zu rund 39 % zum Stichtag 30.06.2018 und rund 29 % zum Stichtag 30.06.2012). Damit hat sich der Frauenanteil in den Altersgruppen der unter 50-Jährigen und ab 60-Jährigen im Vergleich zu 2018 leicht bzw. deutlich erhöht, in der Gruppe der 50 bis 59-Jährigen, die mit rund 55 % einen Großteil des Schulaufsichtspersonals umfasst, ist im Vergleich zu 2018 ein leichter Rückgang des Frauenanteils zu verzeichnen.

Mit einem weiteren Anstieg des Frauenanteils in den Funktionsstellen der Schulen wird ein weiterer Anstieg des Frauenanteils im Schulaufsichtsdienst einhergehen. Da der Frauenanteil in Funktionsstellen der Schulen auch in den vergangenen Schuljahren weiter zugenommen hat, wird sich dies in den nächsten Jahren auch weiterhin auf den Schulaufsichtsdienst auswirken.

c) Maßnahmen und Initiativen

In den Stellenausschreibungen werden vor allem auch Frauen gezielt aufgefordert, sich für eine Tätigkeit im Schulaufsichtsdienst zu bewerben.

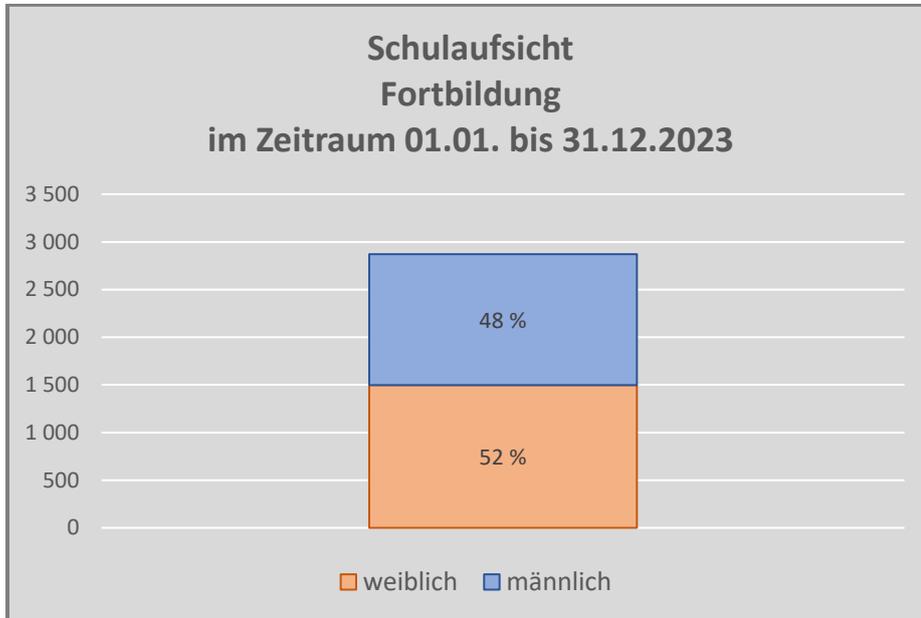
3.2. Bewerbung und Einstellung

Im Bereich der Schulaufsicht erfolgen keine direkten Einstellungen. Die Stellen werden – aufgrund des unter 3.1. b) aufgezeigten Anforderungsprofils –

ausschließlich mit bereits verbeamtetem Personal durch Ernennungen/Beförderungen bzw. Versetzungen besetzt.

3.3. Fortbildung

a) Daten



Zum Schutz von personenbezogenen Daten unterbleibt eine Darstellung der Unterschiede im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern bei Voll- und Teilzeittätigkeit.

b) Analyse der Daten

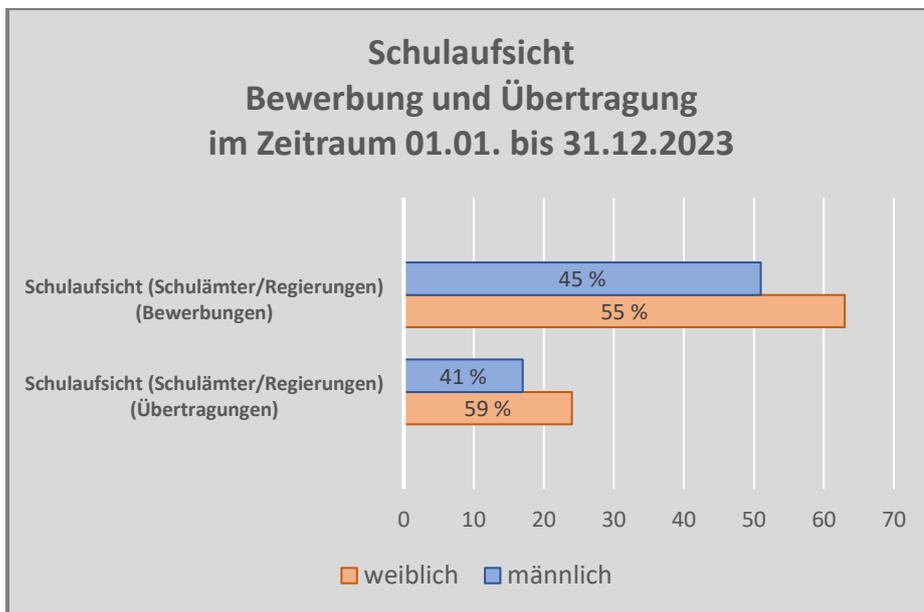
Der Anteil der Frauen an den besuchten Fortbildungsveranstaltungen liegt mit rund 52 % leicht über deren Anteil am gesamten Personalbestand im Schulaufsichtsdienst von 50 %.

c) Maßnahmen und Initiativen

Aus der Analyse des Zahlenmaterials ergibt sich, dass keine Maßnahmen erforderlich sind, um den Frauenanteil zu erhöhen.

3.4. Bewerbung auf Funktionsstellen und Übertragung

a) Daten



Zum Schutz von personenbezogenen Daten unterbleibt eine Darstellung der Unterschiede im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern bei Voll- und Teilzeittätigkeit.

b) Analyse der Daten

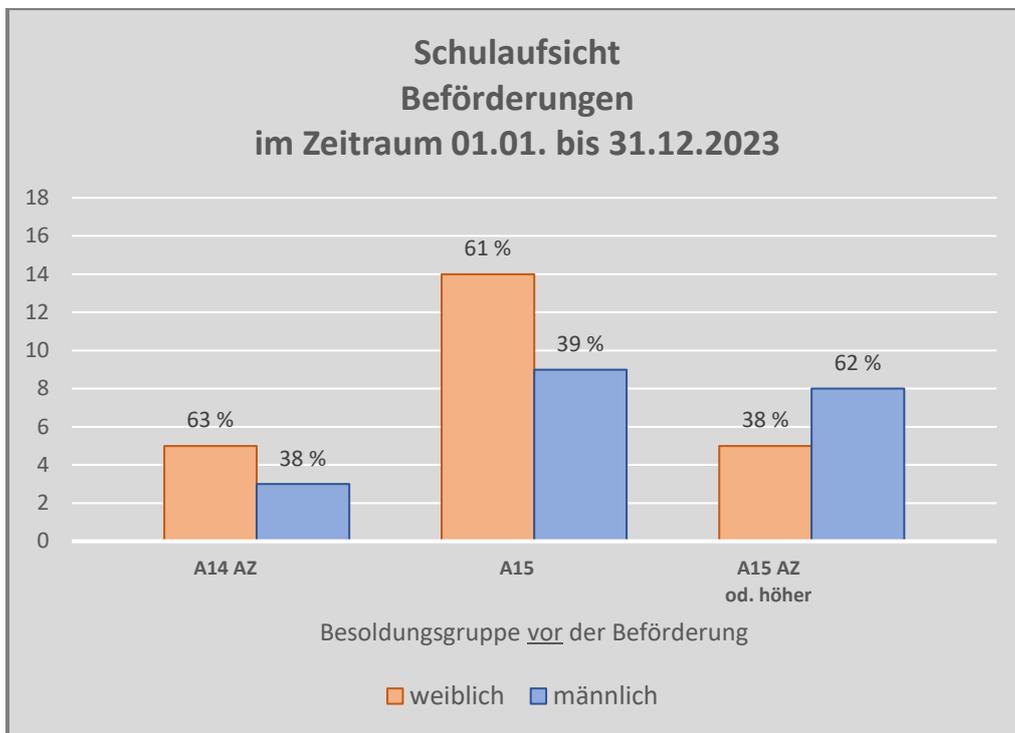
Im Bereich der Staatlichen Schulaufsicht bewarben sich in 2023 mit einem Anteil von 55 % mehr Frauen als Männer. Mit 59 % lag der Anteil erfolgreicher Bewerbungen durch Frauen ebenfalls über dem Anteil erfolgreicher Bewerbungen durch Männer und gleichzeitig auch über dem Frauenanteil des gesamten Schulaufsichtspersonals von 50 %.

c) Maßnahmen und Initiativen

Aus der Analyse des Zahlenmaterials ergibt sich, dass keine Maßnahmen erforderlich sind, um den Frauenanteil zu erhöhen.

3.5. Beförderung

a) Daten



Zum Schutz von personenbezogenen Daten unterbleibt eine Darstellung der Unterschiede im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern bei Voll- und Teilzeittätigkeit.

b) Analyse der Daten

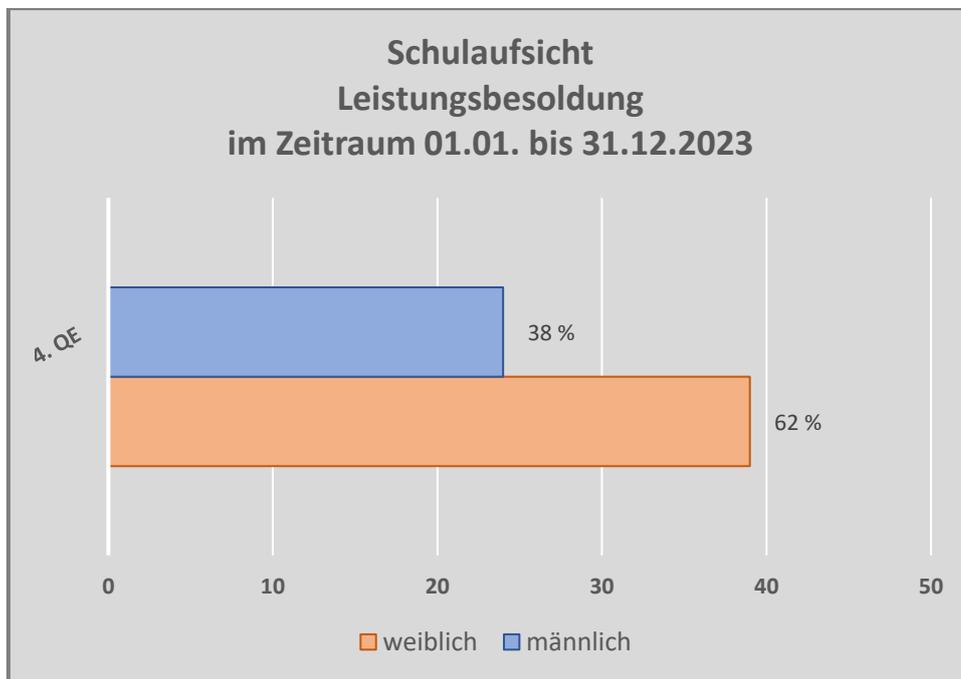
Bei den Beförderungen von Schulaufsichtsbeamtinnen und -beamten im Jahr 2023 lag der Anteil der Frauen unter Einbeziehung aller Beförderungssämter bei rund 55 % und damit etwas höher als der Frauenanteil des gesamten Schulaufsichtspersonals von 50 %.

c) Maßnahmen und Initiativen

Mit einem weiteren Anstieg des Frauenanteils in den Funktionsstellen der Schulen wird ein weiterer Anstieg des Frauenanteils im Schulaufsichtsdienst einhergehen. Da der Frauenanteil in Funktionsstellen der Schulen auch in den vergangenen Schuljahren weiter zugenommen hat, wird sich dies in den nächsten Jahren auch weiterhin auf den Schulaufsichtsdienst und hierbei insbesondere auch auf Beförderungen in die Besoldungsgruppen A15+AZ auswirken.

3.6. Leistungsbesoldung

a) Daten



Zum Schutz von personenbezogenen Daten unterbleibt eine Darstellung der Unterschiede im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern bei Voll- und Teilzeittätigkeit.

b) Analyse der Daten

Bei der Vergabe von Leistungsprämien liegt der Frauenanteil mit rund 62 % deutlich über dem Anteil der Frauen am Personalbestand im Schulaufsichtsdienst von 50 %.

c) Maßnahmen und Initiativen

Aus der Analyse des Zahlenmaterials ergibt sich, dass keine Maßnahmen erforderlich sind, um den Frauenanteil zu erhöhen.

3.7. Zusammenfassung

Abschließend lässt sich feststellen, dass sich der Frauenanteil im Schulaufsichtsdienst erneut erhöht hat. Es ist zu erwarten, dass der Frauenanteil auch in den nächsten Jahren weiter ansteigen wird, und sich, mit einer gewissen Verzögerung, ähnlich entwickelt, wie der Frauenanteil in den Funktionsstellen im Schuldienst. Da der Frauenanteil in Funktionsstellen der Schulen auch in den

vergangenen Schuljahren weiter zugenommen hat, wird sich dies in den nächsten Jahren auch weiterhin auf den Schulaufsichtsdienst auswirken.

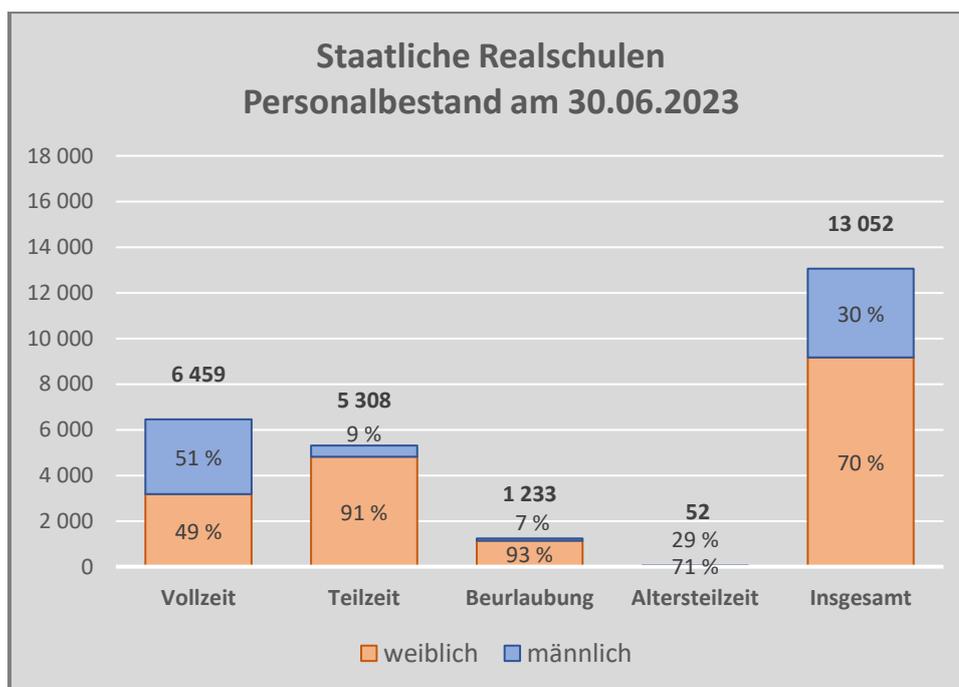
4. Staatliche Realschulen

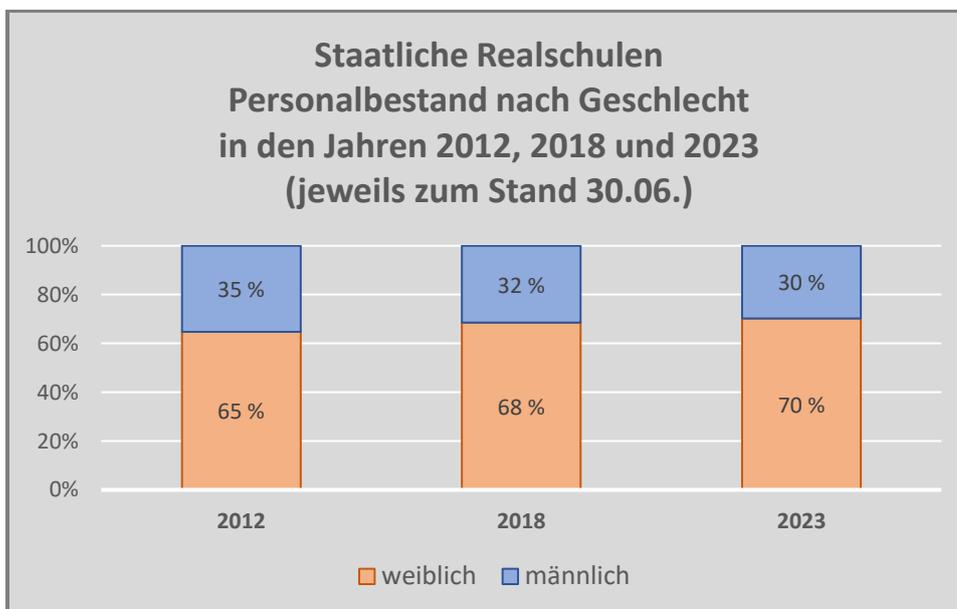
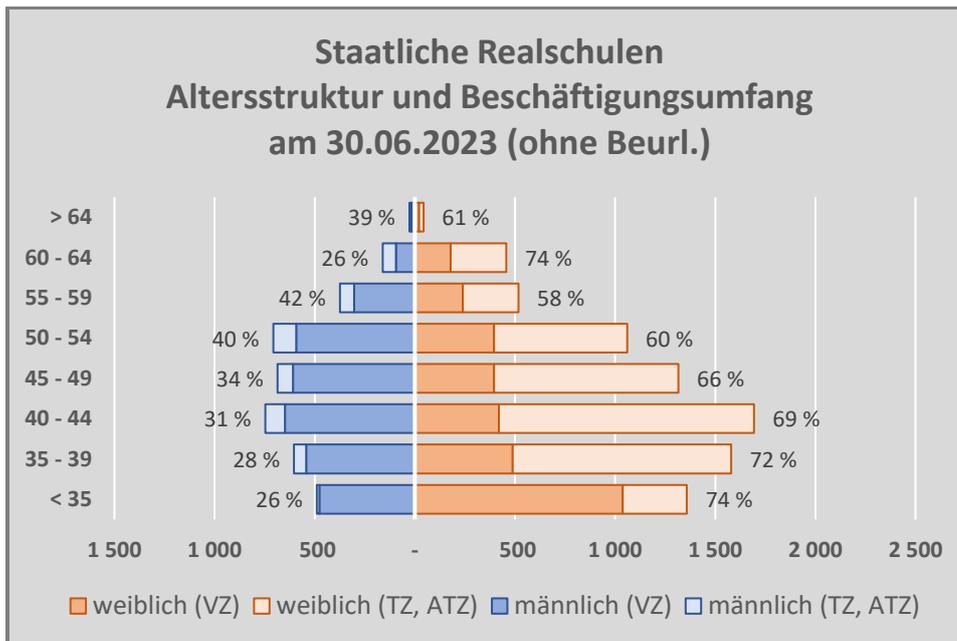
Das Staatsministerium ist personalverwaltende Stelle für das verbeamtete Lehrpersonal an staatlichen Realschulen. Für das tarifbeschäftigte Personal und die Verwaltungsbeamten an staatlichen Realschulen obliegt die Zuständigkeit dem Bayerischen Landesamt für Schule.

Es wird darauf hingewiesen, dass die Stichtagserhebung (30.06.2023) mit zahlreichen möglichen Unwägbarkeiten verbunden ist. So ist z. B. für die Datenauswertung bei Beförderungen das Beschäftigungsverhältnis zum Stichtag 30.06.2023 maßgebend und nicht zum eigentlichen Zeitpunkt der Beförderung.

4.1. Personalbestand

a) Daten





b) Analyse der Daten

Die ausgewerteten Daten zeigen einen erneut gestiegenen Frauenanteil unter den Lehrkräften an staatlichen Realschulen. Zum Stichtag 30.06.2023 betrug der Anteil an Frauen im staatlichen Realschuldienst 70 %.

Damit zeigt sich erneut die Tendenz, die sich schon in den vergangenen Auswertungen diesbezüglich erkennen ließ. Betrachtet man das Geschlechterverhältnis der Einstellungen im Jahr 2023 (vgl. unter 4.2), so ist davon auszugehen, dass sich der Trend auch weiterhin fortsetzen wird.

Sowohl unter teilzeitbeschäftigten (inkl. Altersteilzeit) als auch unter beurlaubten Lehrkräften stellen die weiblichen Realschullehrkräfte mit 91 % (Teilzeitmodelle) und 93 % (Beurlaubung) die Mehrheit.

Unter vollzeitbeschäftigten Lehrkräften ist das Verhältnis zwischen Lehrerinnen mit 49 % und Lehrern mit 51 % annähernd ausgeglichen.

Das Geschlechterverhältnis innerhalb der jeweiligen Gruppen hat sich im Vergleich zur Auswertung aus dem Jahr 2018 nicht nennenswert verschoben: Unter Vollzeitlehrkräften waren auch im Jahr 2018 49 % weiblich und 51 % männlich, unter Teilzeitlehrkräften 90 % weiblich und 10 % männlich, unter Beurlaubten 92 % weiblich und 8 % männlich.

Unter allen aktiv tätigen, weiblichen Realschullehrkräften sind 60 % (Vergleichsjahr 2018: 55 %) in Teilzeit beschäftigt. Unter den aktiv tätigen, männlichen Realschullehrkräften liegt der Anteil bei 13 % (Vergleichsjahr 2018: 12 %).

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist damit in beiden Geschlechtergruppen leicht gestiegen.

Während der Anteil der Beurlaubten aus dem staatlichen Realschuldienst unter Frauen mit 12 % im Vergleich zum Jahr 2018 (14 %) leicht gesunken ist, ist dieser Anteil unter Männern im Vergleich zum Jahr 2018 annähernd unverändert bei 2 %.

Die Tabelle zur Altersstruktur verdeutlicht, dass der Anteil der Frauen den der Männer in allen Altersgruppen der Realschullehrkräfte übersteigt.

In der Gesamtschau zeigt sich also eine – erwartbare – Fortschreibung der bereits in den letzten Gleichstellungskonzepten dargestellten Entwicklungen.

c) Maßnahmen und Initiativen

Ein wesentlicher Punkt ist, Lehrkräfte, die aufgrund ihrer familiären Situation längerfristig beurlaubt waren, bei der Rückkehr ins Berufsleben zu unterstützen.

Die Schulleitungen wurden für ihre Aufgabe als Dienststellenleitung sensibilisiert, Lehrkräfte auch während und nach der Elternzeit/Beurlaubung zu

begleiten. Insbesondere sind die Schulleitungen angehalten, den Kontakt zu beurlaubten Lehrkräften stets aufrecht zu erhalten, vor allem auch bei lang andauernder Beurlaubung.

Im Sinne der Sicherstellung der Personalversorgung aller staatlichen Realschulen werden die Schulleitungen darüber hinaus dazu angehalten, beurlaubte Lehrkräfte zu einer Rückkehr in den aktiven Dienst zu motivieren und ihnen – soweit dies ohne Benachteiligung anderer Lehrkräfte möglich ist – möglichst weit entgegenzukommen. Dies kann durch eine Vielzahl schulorganisatorischer Maßnahmen geschehen (z. B. Stundenplangestaltung), über die die Schulleitung der jeweiligen Einzelschule entscheidet.

Um die Rückkehr in den Arbeitsalltag an der Schule inhaltlich zu erleichtern, besteht für die betroffenen Lehrkräfte auch während der Beurlaubung die Möglichkeit, bei Bedarf am umfangreichen Angebot an Lehrgängen und Fortbildungskursen auf schulinterner, regionaler und landesweiter Ebene teilzunehmen.

Weiterhin finden die zurückkehrenden Lehrkräfte an den einzelnen Schulen mit den jeweiligen Fachbetreuungen / Fachschaftsleitungen kompetente Ansprechpartner vor, die ihnen bei fachlichen wie didaktischen Fragestellungen zur Seite stehen. Fachbetreuungen / Fachschaftsleitungen können demnach von Lehrkräften als Anlaufstelle für konkrete Fragen der Unterrichtsgestaltung, für rechtliche Fragen mit speziellem, fachlichem Bezug oder für aktuelle pädagogisch-psychologische Entwicklungen herangezogen werden und somit auch gerade Lehrkräften nach dem Wiedereinstieg eine wertvolle Unterstützung bieten.

Nachdem in den vergangenen Jahren an allen staatlichen Realschulen die Einrichtung einer erweiterten Schulleitung abgeschlossen wurde, kann das Schulleitungsteam aufgrund der kleineren Führungsspanne nun die Aufgabe, rückkehrende Lehrkräfte bestmöglich zu unterstützen, besser wahrnehmen als noch vor der Einrichtung der erweiterten Schulleitung.

Von wesentlicher Bedeutung bei der Rückkehr von beurlaubten Lehrkräften ins Berufsleben ist zudem die Dienstortzuweisung.

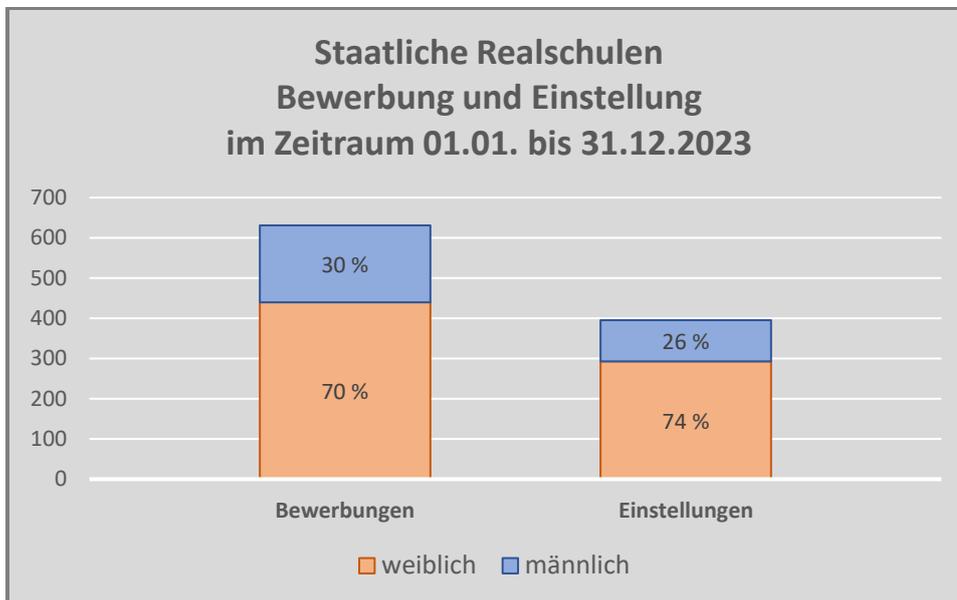
Bei Rückkehrerinnen und Rückkehrern, die den Dienst an ihrer bisherigen Stammschule wieder aufnehmen wollen, gestaltet sich dies in der Regel problemlos.

Bei Rückkehrerinnen und Rückkehrern hingegen, die mit ihrem Wiedereintritt in den aktiven Dienst zugleich eine Versetzung wünschen, gestaltet sich die Situation in einzelnen Regionen bzw. an einzelnen Schulstandorten schwierig – in bestimmte Regionen können mangels Bedarf an zusätzlichen Lehrkräften in vielen Fächerverbindungen bei oft gleichzeitig vielen Versetzungswünschen dorthin kaum Wiederverwendungen, Versetzungen oder Neueinstellungen erfolgen.

Dennoch ist es im Jahr 2023 gelungen, über 90 % aller Anträge auf Wiederverwendung nach einer Beurlaubung positiv zu erfüllen (zum Schulhalbjahr 2022/2023: 92 %, zum Schuljahresbeginn 2023/2024: 93 %).

4.2. Bewerbung und Einstellung

a) Daten



b) Analyse der Daten

Im Jahr 2023 erfolgten insgesamt 395 Einstellungen, wovon 17 Einstellungen auf Fachlehrkräfte² entfallen (Hinweis: Die Diskrepanz zwischen der Anzahl an

² Die Einstellung der Fachlehrerinnen und Fachlehrer erfolgt nicht in einem freien Bewerbungs- und Einstellungsverfahren, sondern findet im Rahmen des sogenannten Fachlehrerausgleichs statt, in dem eine Absprache und Zuteilung von Lehrkräften zwischen dem Grund- und Mittelschulbereich und dem

Bewerbungen und der Anzahl der Einstellungen ist in der Absage von Stellenangeboten durch Bewerberinnen und Bewerber begründet.).

Von den 395 Einstellungen gingen 24 Lehrkräfte direkt in Beurlaubung oder Elternzeit.

Der Anteil an Frauen bei der Einstellung betrug im Jahr 2023 74 % und ist damit gegenüber dem Jahr 2018 (76 %) zwar leicht gesunken, befindet sich aber weiterhin auf hohem Niveau. Der Einstellungsanteil von Frauen liegt abermals über dem Anteil der Bewerbungen weiblicher Lehrkräfte (70 %).

c) Maßnahmen und Initiativen

Im Bereich der staatlichen Realschulen erfolgen Einstellungen ausschließlich nach dem verfassungsrechtlich vorgegebenen Leistungsprinzip. Der Wunsch nach einer Einstellung in Beurlaubung, Elternzeit ohne Dienstleistung oder einer Teilzeitbeschäftigung hat keine Auswirkung auf die Einstellungschancen.

Die Bewerberinnen und Bewerber werden darüber informiert und nehmen dieses Angebot auch wahr: im Jahr 2023 traten 92 Lehrkräfte (davon über 95 % weibliche) ihren Dienst in Teilzeit an, 24 (davon über 90 % weibliche) weitere Lehrkräfte gingen direkt mit der Einstellung in Elternzeit/Beurlaubung.

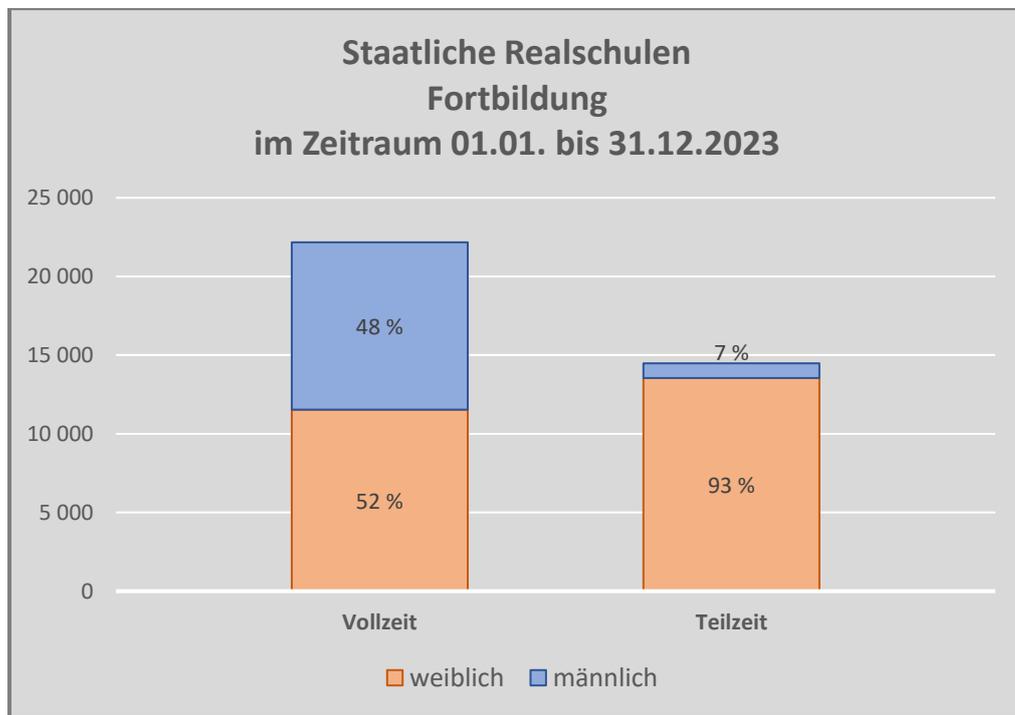
Durch das Angebot variabler Arbeitszeiten, der Möglichkeit, einen Teil der zu leistenden Arbeit im Home-Office zu erledigen (z. B. Korrekturen und Vorbereitung des Unterrichts) und Teilzeit in unterschiedlichsten Teilzeitmaßen zu beantragen, stellt der Lehrberuf eine für viele Lehrkräfte – und dabei offensichtlich insbesondere Frauen – attraktive Möglichkeit dar, Familie und Beruf zu vereinbaren.

Das Staatsministerium sieht sich daher weiterhin zunehmend mit der Frage nach der Unterrepräsentation des männlichen Geschlechts konfrontiert.

Realschulbereich stattfindet. In diesen Fällen handelt es sich teilweise um Übernahmen in Form von Versetzungen, so dass diese Einstellungen üblicherweise nicht in den fächerspezifischen Einstellungsdaten erfasst werden.

4.3. Fortbildung

a) Daten



b) Analyse der Daten

Von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern aller Fortbildungsveranstaltungen waren 40 % (2018: 30 %) teilzeitbeschäftigt. Dieser Wert entspricht etwa dem Anteil der teilzeitbeschäftigten Lehrkräfte (41 %).

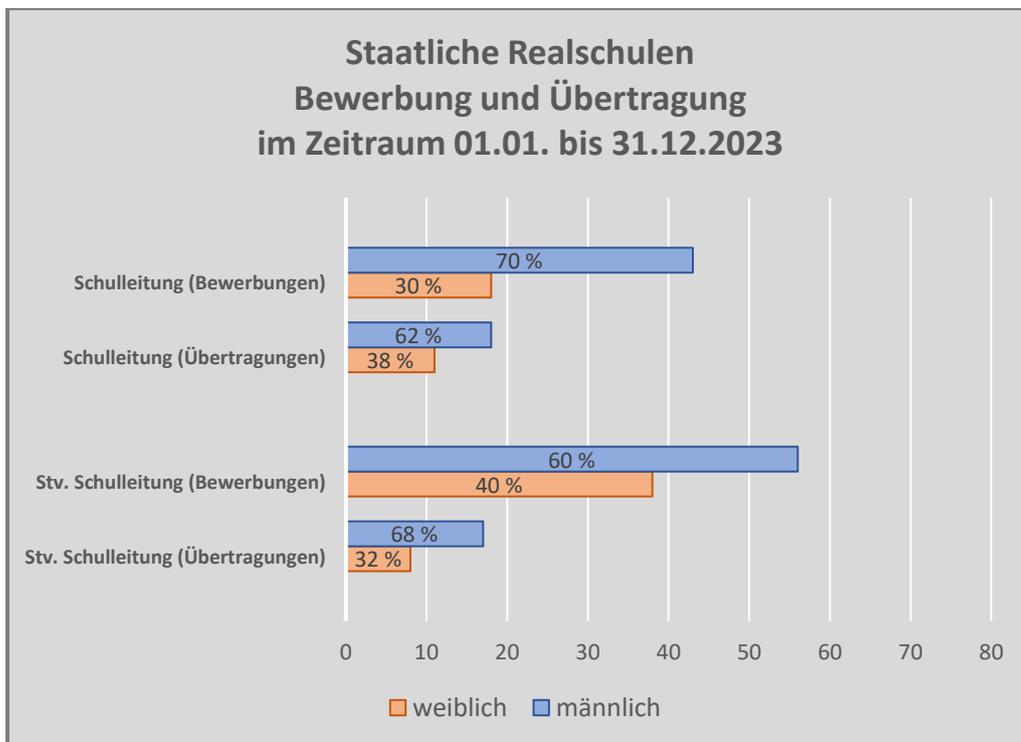
69 % der Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen sind weiblich. Dies entspricht etwa dem Anteil der weiblichen Lehrkräfte (70 %).

c) Maßnahmen und Initiativen

Auch während einer Beurlaubung wird den Lehrkräften (und damit einem hohen Anteil an Frauen) die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ermöglicht, um so die Wiederaufnahme der Tätigkeit vorzubereiten. Durch die Veröffentlichung der überregionalen und regionalen Fortbildungsveranstaltungen mit FIBS oder im Bayerischen Realschulnetz haben auch beurlaubte Lehrkräfte stets die Möglichkeit, sich mittels Internet über aktuelle Bildungsangebote zu informieren.

4.4. Bewerbung auf Funktionsstellen und Übertragung

a) Daten



Zum Schutz von personenbezogenen Daten unterbleibt eine Darstellung der Unterschiede im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern bei Voll- und Teilzeittätigkeit.

b) Analyse der Daten

Im Jahr 2023 wurde an 29 Schulen die Stelle des Leiters bzw. der Leiterin³ neu besetzt. Um diese Stellen haben sich 43 Männer (73 %) und 18 Frauen (27 %) beworben. Von den 29 Stellen wurden elf (38 %) mit Frauen besetzt, der Frauenanteil unter den Übertragungen liegt also signifikant höher als der Frauenanteil an Bewerbungen.

Damit ist der Anteil an Bewerberinnen um eine Schulleitungsstelle gegenüber der Auswertung zum letzten Gleichstellungskonzept konstant geblieben (2018: 27 %), während der Frauenanteil bei der Funktionsübertragung deutlich gestiegen ist (2018: 21 %).

³ staatliche Realschulen einschließlich Stellen als Ministerialbeauftragte sowie staatliche Schulen besonderer Art

Bei der Besetzung von 25 Stellen als stellvertretende Schulleitung kamen acht Frauen (32 %) zum Zug. Damit liegt der Anteil an diesen Funktionsübertragungen an Frauen unter dem Anteil an Bewerberinnen auf Stellen als stellvertretende Schulleitung (40 %).

Damit ist gegenüber dem letzten Gleichstellungskonzept der Frauenanteil bei dieser Funktionsübertragung gesunken (2018: 38 %), während der Bewerberinnenanteil leicht gestiegen ist (2018; 37 %).

Die im Vergleich zu den männlichen Bewerbern geringere Anzahl an weiblichen Bewerberinnen um Funktionsstellen als Schulleiterin bzw. stellvertretende Schulleiterin ist auch durch den hohen Frauenanteil bei den teilzeitbeschäftigten Realschullehrkräften (91 %) zu erklären. Dies wird auch durch den Umstand bestätigt, dass lediglich acht Lehrkräfte (hiervon ein Großteil weiblich) zum Zeitpunkt der Bewerbung in Teilzeit gearbeitet haben. Dies entspricht 5 % aller Bewerbungen.

c) Maßnahmen und Initiativen

Es wird zunächst darauf hingewiesen, dass bei der Übertragung höherwertiger Dienstposten ausschließlich nach dem verfassungsrechtlich vorgegebenen Leistungsprinzip zu verfahren ist. Daher kommt der dienstlichen Beurteilung bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber besondere Bedeutung zu. Teilzeitlehrkräfte haben sich bewusst für eine Reduzierung des Stundenmaßes entschieden, um ihre Zeit und Tatkraft stärker für außerdienstliche Verpflichtungen (z. B. Familie) zu nutzen als eine Vollzeitlehrkraft. Auf außerunterrichtliches Engagement für das Schulleben, welches beurteilungsrelevant ist, wird daher selbst in reduzierter, der Teilzeit entsprechender Weise oftmals bewusst verzichtet und damit unter Umständen auch auf eine entsprechende Würdigung bei der Beurteilung.

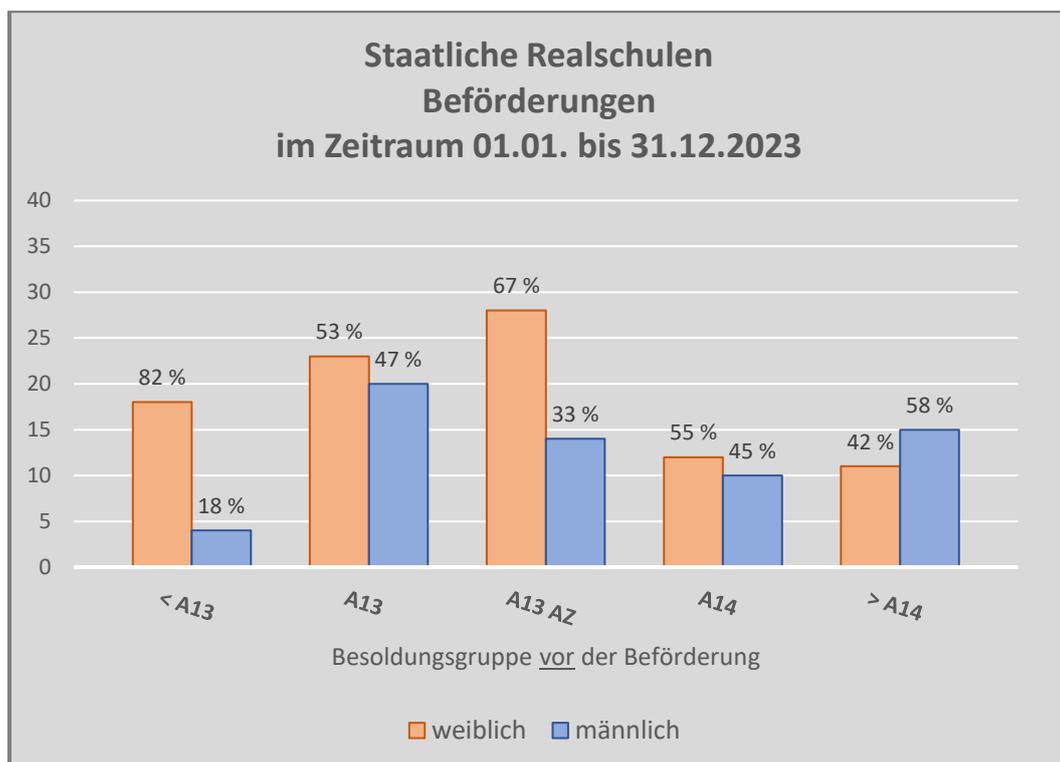
Die Ausübung der Funktionen der Schulleitung erfordert umfangreiche Präsenz an der Schule während der Hauptunterrichtszeit, aber auch vielfach abends (Elternabende, Informationsveranstaltungen etc.). Daher ist eine Teilzeitbeschäftigung während der Tätigkeit als Schulleitung nicht und während der Tätigkeit als stellvertretende Schulleitung nur in beschränktem Umfang möglich.

Dass Frauen grundsätzlich erhöhtes Interesse an teilzeitfähigen Funktionen zeigen, ist im Unterschied des Bewerberinnenanteils erkennbar: Während der Bewerberinnenanteil unter den Bewerbungen für Schulleitungsstellen nur bei 27 % lag, bewarben sich Frauen in einem deutlich höheren Anteil sowohl auf Stellen als stellvertretende Schulleitung (40 %) als auch auf Stellen als weitere Stellvertretung der Schulleitung (43 %). Noch deutlicher zeichnet sich dieser Trend bei Stellen in der erweiterten Schulleitung ab: Hier lag der Bewerberinnenanteil bei 58 %, der Frauenanteil bei der Funktionsübertragung sogar bei 62 %.

Zur Förderung der Gleichstellung der Frauen hat es sich zudem bewährt, die Schulleitungen immer wieder auf das Anliegen einer vermehrten Funktionsstellenbewerbung von Frauen hinzuweisen. In den Ausschreibungen der Funktionsstellen werden Frauen stets besonders aufgefordert, sich zu bewerben. Es ist davon auszugehen, dass die vermehrte Gewinnung von weiblichen Bewerbungen um Funktionsstellen auch zu einer erhöhten Besetzung dieser Stellen mit weiblichen Lehrkräften führt.

4.5. Beförderung

a) Daten



Zum Schutz von personenbezogenen Daten unterbleibt eine Darstellung der Unterschiede im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern bei Voll- und Teilzeittätigkeit. Um eine Darstellung zu ermöglichen, wurden die Besoldungsgruppen A10 und A12 zu einer Gruppe zusammengeführt. Dasselbe gilt für die Besoldungsgruppen A14 AZ und A15 und höher.

b) Analyse der Daten

Im Jahr 2023 wurden 155 Beförderungen vollzogen. Unter den beförderten Personen befanden sich 92 Frauen (59 %) und 63 Männer (41 %).

Unter den beförderten Lehrkräften befanden sich insgesamt 20 % in einer Teilzeitbeschäftigung.

Unter allen vollzeitbeschäftigten Frauen wurden 1,9 % befördert, unter den vollzeitbeschäftigten Männern 1,8 %.

Sowohl unter den teilzeitbeschäftigten Frauen als auch unter den teilzeitbeschäftigten Männern wurde weniger als 1 % der Lehrkräfte befördert.

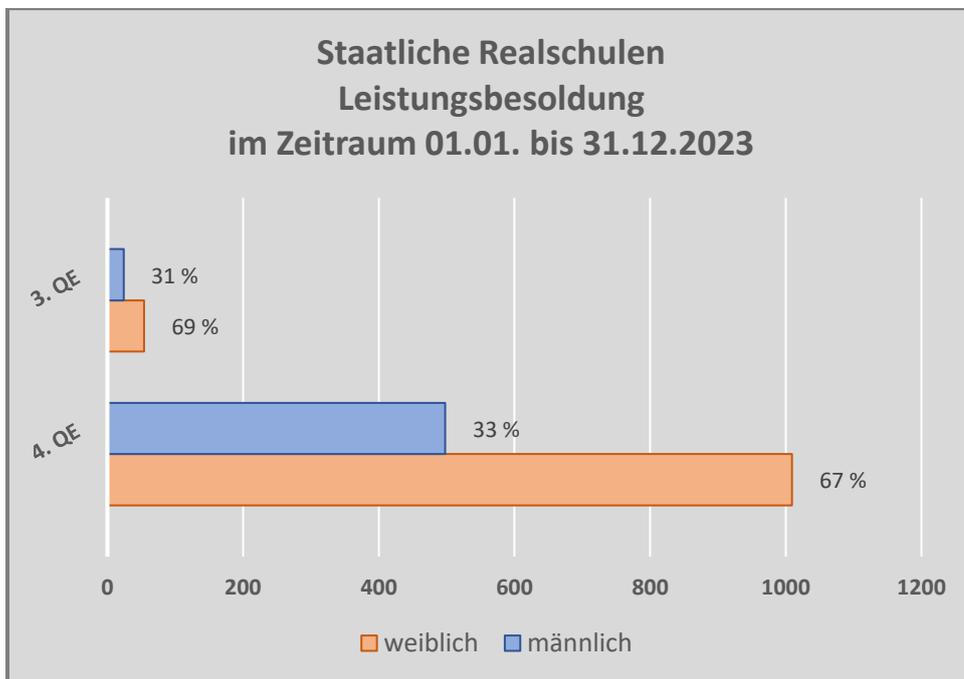
In beiden Kategorien gab es im Jahr 2023 also keine signifikanten Unterschiede zwischen den Geschlechtern.

c) Maßnahmen und Initiativen

Es wird darauf hingewiesen, dass sich Beförderungen in höhere Ämter mittelbar (Funktionsübertragung nach erfolgter Stellenausschreibung und Bewerbung) oder unmittelbar (funktionslose Beförderung, Seminarrektorenbeförderung) am Leistungsgrundsatz orientieren. Insbesondere bei den funktionsgebundenen Beförderungen schlägt sich die grundsätzlich geringere Anzahl an Bewerbungen von Frauen um ausgeschriebene Funktionsstellen unmittelbar (vgl. unter 4.4) auf die Anzahl der Beförderungen nieder.

4.6. Leistungsbesoldung

a) Daten



Zum Schutz von personenbezogenen Daten unterbleibt eine Darstellung der Unterschiede im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern bei Voll- und Teilzeittätigkeit.

b) Analyse der Daten

Von allen Lehrkräften, die 2023 Leistungsbezüge erhalten haben, waren 61 % vollzeitbeschäftigt.

Unter den Vollzeitbeschäftigten, die Leistungsbezüge erhalten haben, waren 51 % weibliche und 49 % männliche Lehrkräfte. Dies entspricht in etwa der Geschlechterverteilung unter allen Vollzeitbeschäftigten (weiblich: 49 %, männlich: 51 %) mit einer leichten Verschiebung zugunsten der weiblichen Lehrkräfte.

Unter den Teilzeitbeschäftigten, die Leistungsbezüge erhalten haben, waren 94 % weibliche und 6 % männliche Lehrkräfte. Auch hier gibt es – im Vergleich zur Geschlechterverteilung unter allen Teilzeitbeschäftigten (weiblich: 91 %, männlich: 9 %) – eine leichte Verschiebung zugunsten der weiblichen Realschullehrkräfte.

Über alle Beschäftigungsarten hinweg liegt der Frauenanteil unter allen Lehrkräften, die eine Leistungsbesoldung erhalten haben, bei 67 %. Der Anteil ist etwas geringer als der Anteil unter allen Realschullehrkräften (70 %).

c) Maßnahmen und Initiativen

Alle Lehrkräfte haben an den Realschulen zahlreiche Möglichkeiten, Sonderaufgaben mit Verantwortung zu übernehmen und sich außerunterrichtlich zu engagieren. Die Schulleiterinnen und Schulleiter sollen durch geeignete Maßnahmen immer wieder auf dieses Anliegen hinweisen und Frauen sowie Teilzeitbeschäftigte ermuntern, sich um außerunterrichtliche Dienstaufgaben mit Verantwortung zu bemühen, die durch eine Leistungsprämie gewürdigt werden können.

4.7. Zusammenfassung

Zusammenfassend lässt sich für den Bereich Personalbestand und Einstellung feststellen, dass sich der Trend der letzten Jahre weiter fortsetzt: der Frauenanteil innerhalb des hier ausgewerteten Lehrpersonals liegt auf hohem Niveau und ist seit der letzten Auswertung weiter leicht gestiegen.

Im Sinne der Gleichstellung ist positiv anzumerken, dass die Rückkehrmöglichkeiten für beurlaubte Lehrkräfte im Jahr 2023 als sehr gut zu bezeichnen waren. Dies wird voraussichtlich auch in den kommenden Jahren weiterhin gelten.

An den einzelnen Schulstandorten stellt der insgesamt hohe Anteil an teilzeitbeschäftigten und beurlaubten Lehrkräften (über alle Gruppen hinweg 51 % aller Lehrkräfte) die Schulleitungen durchaus vor deutliche Herausforderungen bei der Personalplanung und Sicherstellung der zu erledigenden unterrichtlichen wie insbesondere auch außerunterrichtlichen Aufgaben von Lehrkräften. So sind z. B. mit der Teilzeitbeschäftigung in den meisten Fällen individuelle Einsatzwünsche der Lehrkräfte (v. a. in der Stundenplangestaltung, aber auch bei der Klassenleitung oder den außerunterrichtlichen Dienstaufgaben) verbunden, die sich immer schwerer realisieren lassen, je höher der Anteil an Lehrkräften ist, die solche Wünsche äußern.

Eine weitere Ausweitung der Teilzeit- und Beurlaubungsmöglichkeiten für Lehrkräfte ist daher insbesondere aufgrund des zu erwartenden Lehrerbedarfs und

Lehrermangels (vgl. Lehrerbedarfsprognose) im Sinne der Sicherstellung der Unterrichtsversorgung sowie der sonstigen schulischen Aufgaben kontraproduktiv und nicht zu befürworten. Auch ist zu bedenken, dass gerade im höchst dynamischen Bereich „Schule“ bei zu langen Abwesenheiten oder zu geringen Arbeitsanteilen eine höhere Wahrscheinlichkeit besteht, inhaltlich den Anschluss zu verlieren.

Für den Bereich der Bewerbung auf Funktionsstellen und Übertragung lässt sich insgesamt festhalten, dass sich zwar weiter ein deutlich größerer Anteil an Männern unter den Bewerbern auf Schulleitungsstellen befindet, im Vergleich zur Auswertung 2018 aber einem höheren Anteil an Frauen diese Funktion übertragen wurde.

Es zeigt sich weiterhin, dass es einen größeren Anteil an Bewerberinnen auf Funktionsstellen gibt, die mit einer Teilzeitbeschäftigung besser vereinbar sind. Ergänzend hierzu sollte angemerkt werden, dass in den letzten Jahren im Realschulbereich flächendeckend eine Erweiterte Schulleitung eingeführt werden konnte, so dass mittlerweile an jeder Realschule weitere Möglichkeiten zur Mitarbeit in der Schulleitung (über die Stellen der Realschulkonrektoren und die Zweiten Realschulkonrektoren hinaus) geschaffen wurden, die ebenfalls im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung ausgeübt werden können.

Frauen werden darüber hinaus – unter anderem in jeder Ausschreibung für Funktionsstellen – besonders aufgefordert, sich zu bewerben.

Im Jahr 2023 konnte aus verschiedenen Gründen keine funktionslose Beförderung im staatlichen Realschulbereich durchgeführt werden, sondern erst zum Februar 2024. Um die Chancengleichheit und die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu sichern, gibt es hierbei die Möglichkeit für eine funktionslose Beförderung auf der Grundlage einer fiktiven Laufbahnnachzeichnung.

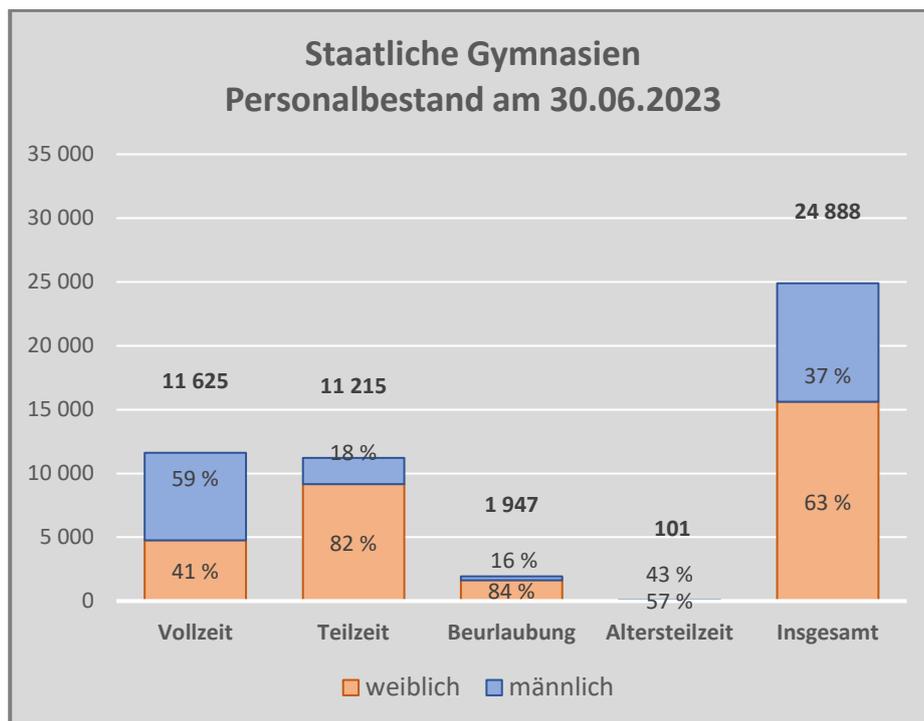
Im Bereich Fortbildungen und im Bereich Leistungsbesoldung entspricht die Verteilung unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern sowohl in Bezug auf das Geschlecht als auch in Bezug auf die Beschäftigungsart (Vollzeit bzw. Teilzeit) der Verteilung innerhalb aller Realschullehrkräfte.

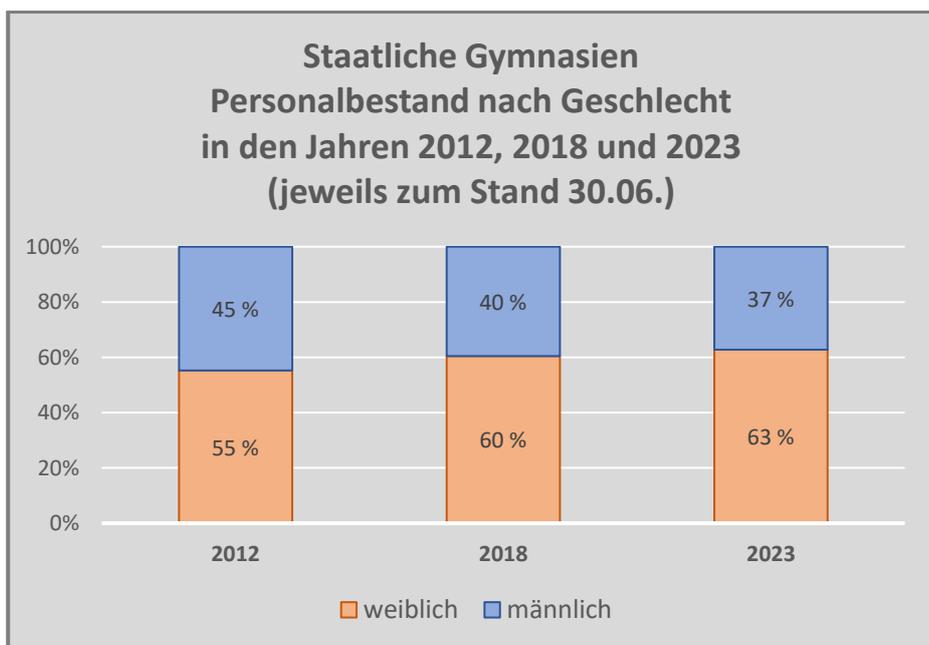
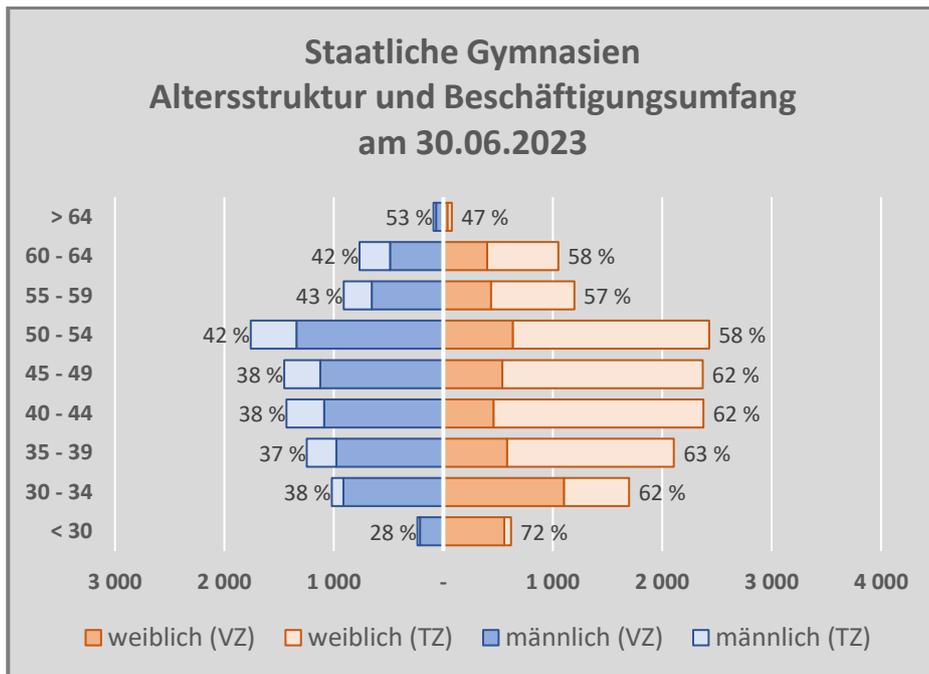
5. Staatliche Gymnasien

Das Staatsministerium ist personalverwaltende Stelle für das verbeamtete Lehrpersonal an staatlichen Gymnasien. Für das tarifbeschäftigte Personal und die Verwaltungsbeamten an staatlichen Gymnasien obliegt die Zuständigkeit dem Bayerischen Landesamt für Schule.

5.1. Personalbestand

a) Daten





b) Analyse der Daten

Im Personal-Ist-Bestand beträgt der Frauenanteil 63 % (Stichtag: 30.06.2023). Damit hat sich die bereits in den vorangegangenen Gleichstellungskonzepten abzusehende Tendenz (1996: 36 %; 1999: 39,8 %; 2003: 42,25 %; 2007: 49,3 %, 2012: 55,2 %, 2018: 60,8 %) fortgesetzt, weil die Frauen bei der Einstellung junger Lehrkräfte weiterhin in der Überzahl sind.

Der Frauenanteil bei Teilzeitkräften beträgt 81,7 % (2007: 72,0 %, 2012: 75,5 % 2018: 82,0 %). Ebenso übertrifft der Frauenanteil bei den Beurlaubungen mit 84,3 % (2007: 90,1 %, 2012: 87,9 %; 2019: 83,9 %) den Anteil der beurlaubten Männer klar. Im Vollzeitbeschäftigtenbereich hingegen beträgt der Frauenanteil nur 40,9 % (2012: 38,5 %, 2018: 40,2 %).

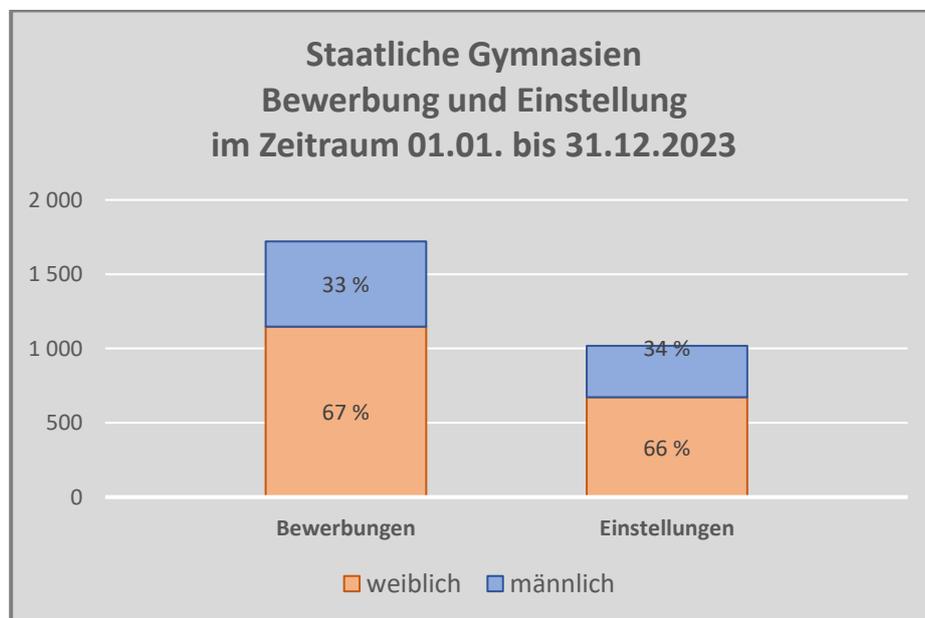
Im Bereich der Altersteilzeit ist festzustellen, dass 57,6 % der verbeamteten Lehrkräfte, welche eine Altersteilzeitmöglichkeit wahrnehmen, Frauen sind. Dies bedeutet gegenüber den vorausgegangenen Erhebungen seit 1999 einen leichten Rückgang (1999: 18,4 %; 2003: 25,2 %; 2007: 28,2 %, 2012: 31,1 %, 2018: 62,1 %).

c) Maßnahmen und Initiativen

Aus der Analyse des Zahlenmaterials ergibt sich, dass – ebenso wie 2003, 2007, 2012 und 2018 – keine Maßnahmen erforderlich sind, um den Frauenanteil im Personalbestand zu erhöhen.

5.2. Bewerbung und Einstellung

a) Daten



b) Analyse der Daten

Aussagen über Einstellungen beziehen sich auf zugesagte Einstellungsangebote (Februar und Septembertermin). Erfüllt ein Bewerber die

Voraussetzungen für eine Verbeamtung, so erfolgt die Einstellung als Beamter (Regelfall); in vereinzelten Fällen wurde in den letzten Jahren auch Verträge auf Supervvertrag geschlossen, die nach spätestens 1,5 Jahren auch in eine Verbeamtung münden. Sind die Voraussetzungen nicht gegeben, so wird die Lehrkraft im Rahmen eines unbefristeten Tarifvertrags eingestellt. Daten über unbefristet und befristet tarifbeschäftigte Lehrkräfte und sonstiges pädagogisches Personal sowie Verwaltungspersonal, welches ebenfalls über Tarifverträge eingestellt wurde, liegen dem Staatsministerium nicht vor.

Bei den Einstellungen des Jahres 2023 stellen die Frauen 67 % der Bewerbungen und 66 % der Einstellungen (2018: 70,0 % der Bewerbungen und 68,6 % der Einstellungen). Die Tendenz, dass sich seit Jahren mehr Frauen als Männer bewerben und auch eingestellt werden, hat sich 2023 weiter gefestigt. Dies zeigt, dass der Beruf der Gymnasiallehrerin für Frauen in besonderer Weise weiterhin attraktiv ist. Neben der Möglichkeit variabler Arbeitszeiten dürften hierfür die sehr weitreichenden Möglichkeiten von Teilzeit und Beurlaubung ins Gewicht fallen, die insbesondere für Frauen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf am staatlichen Gymnasium gewährleisten.

c) Maßnahmen und Initiativen

Aus der Analyse des Zahlenmaterials ergibt sich, dass – ebenso wie 2003, 2007, 2012 und 2018 – keine Maßnahmen erforderlich sind, um den Frauenanteil bei den Einstellungen zu erhöhen. Nach wie vor überwiegt die Zahl der Einstellungen der Frauen deutlich die der Männer. Bei einem Verhältnis bei Neueinstellungen von 2:1 zugunsten der Lehrerinnen gegenüber den Lehrern erscheint hier eher die Sorge gerechtfertigt, dass der Gymnasiallehrerberuf für Männer an Attraktivität verloren hat. Dieser Umstand sollte bei berufspolitischen Entscheidungen weiterhin im Auge behalten werden.

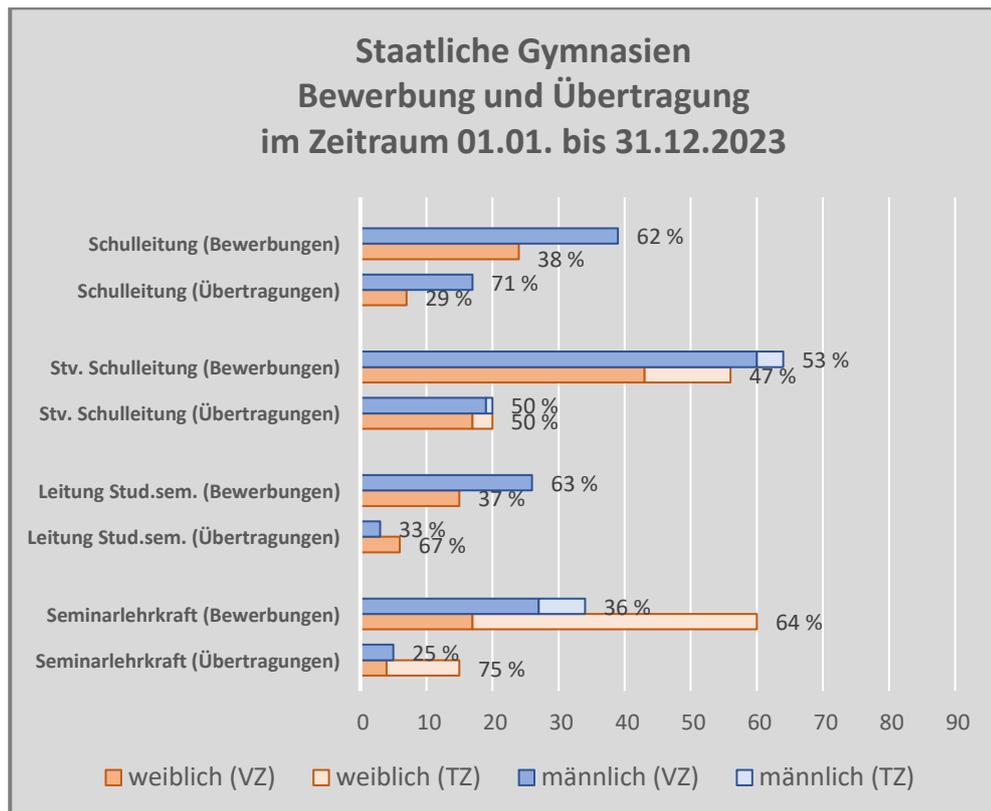
5.3. Fortbildung

Zahlenmaterial für die Beteiligung von Frauen bzw. Männern an Fortbildungsveranstaltungen liegt dem Staatsministerium nicht vor, da in der regionalen und

schulinternen Lehrerfortbildung durch die Ministerialbeauftragten hierüber keine Aufschreibungen geführt werden. Da die Schulen ohnedies mit Erhebungen erheblich belastet sind, wurde wegen des Verwaltungsaufwands von einer Befragung der Schulen abgesehen.

5.4. Bewerbung auf Funktionsstellen und Übertragung

a) Daten



b) Analyse der Daten

Bei der Besetzung von 33 Schulleiterstellen (24 reguläre Schulleitung und neun Schulleitung an einer Seminarschule (= Seminarvorstand)) wurden 13 mit Frauen (sieben reguläre Schulleitung, sechs Seminarvorstand) besetzt (39,4 %; 2018: 20,0 %; 2012: 16,1 %; 2007: 9,8 %); unter den Bewerbern (Gesamtzahl: 104) hatten die Frauen einen Anteil von 46,7 % (39 Bewerberinnen; 2018: 23,4 % 2012: 16,3 %; 2007: 13,0 %). Bei den ebenfalls ausgeschriebenen stellvertretenden Schulleiterstellen entfielen 46,7 % der Bewerbungen auf Frauen und damit mehr als in den letzten Jahren (2018: 36,6 %; 2012: 42,0 %; 2007: 28,3 %). In 20 von 40 Fällen (50,0 %) wurden Frauen als stellvertretende Schulleiterinnen ausgewählt;

dieser Wert ist deutlich höher als in den letzten Jahren (2018: 33,3 %; 2012: 35,9 %).

Bei den ausgeschriebenen Seminarlehrerstellen ergibt sich folgendes Bild:

64 % der Bewerbungen sind weiblich, 75 % der Übertragungen gehen an Frauen. Insbesondere die gute Vereinbarkeit der Seminarlehretätigkeit mit Teilzeit erklärt den hohen Teilzeitanteil bei dieser Funktion und ggf. auch damit einhergehend den hohen Frauenanteil bei der Bewerbung und Übertragung.

c) Maßnahmen und Initiativen

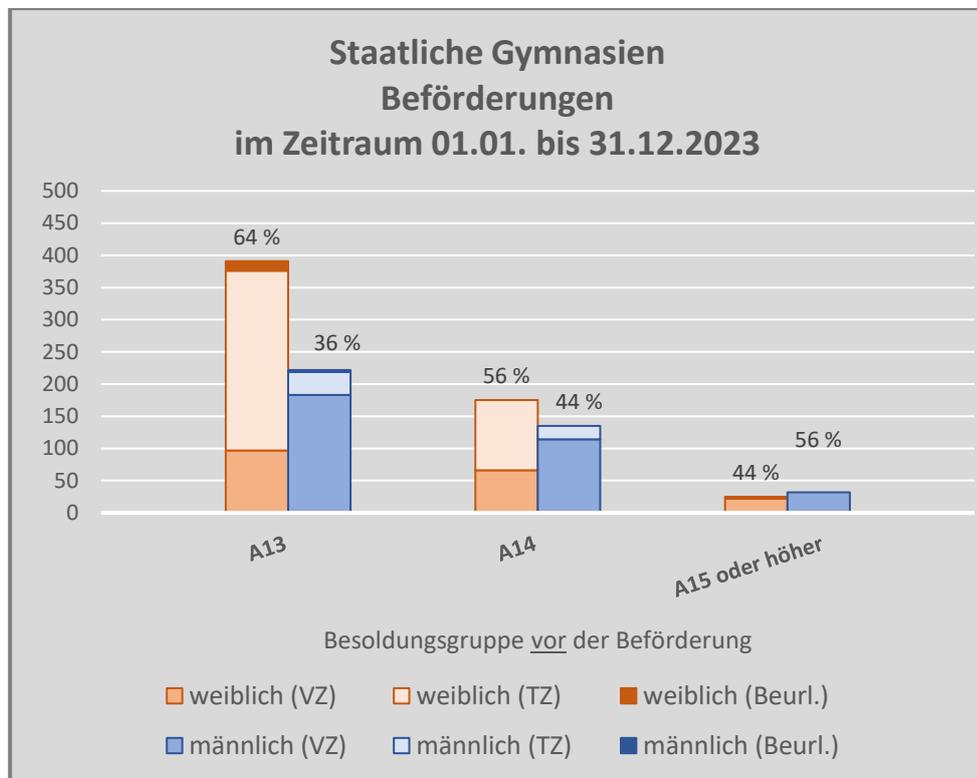
Es wird zunächst darauf hingewiesen, dass bei der Übertragung höherwertiger Dienstposten ausschließlich nach dem verfassungsrechtlich vorgegebenen Leistungsprinzip zu verfahren ist. Daher kommt der dienstlichen Beurteilung bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber besondere Bedeutung zu. Teilzeitlehrkräfte haben sich bewusst für eine Reduzierung des Stundenmaßes entschieden, um ihre Zeit und Tatkraft stärker für außerdienstliche Verpflichtungen (z. B. Familie) zu nutzen als eine Vollzeitlehrkraft. Auf außerunterrichtliches Engagement für das Schulleben, welches beurteilungsrelevant ist, wird daher selbst in reduzierter, der Teilzeit entsprechender Weise oftmals bewusst verzichtet und damit unter Umständen auch auf eine entsprechende Würdigung bei der Beurteilung.

Gleichwohl gehört eine Erhöhung des Frauenanteils im Bereich der Funktionen sowie bei der Übertragung von Spitzenämtern im Schulleitungsbe- reich insbesondere der Schulleitung zu den Zielsetzungen des Gleichstel- lungskonzepts. Aufgrund der weiterhin hohen Einstellungszahlen ist auch mit einem zunehmend wachsenden Anteil der Frauen in diesen Positio- nen zu rechnen. Dies dürfte jedoch – insbesondere im Hinblick auf die Besetzung von Schulleiterstellen – noch nicht ausreichen. Folgende, be- reits in der Vergangenheit ergriffene Maßnahmen sollen daher auch in Zukunft weiterverfolgt werden:

- Vor jedem Beurteilungsjahr sind die beurteilenden Schulleiterinnen und Schulleiter darauf hinzuweisen, dass Teilzeitbeschäftigung als solche nicht zu einer schlechteren Beurteilung führen darf.
- Die Ausübung der Funktionen der Schulleitung erfordert umfangreiche Präsenz an der Schule während der Hauptunterrichtszeit, aber auch vielfach abends (Elternabende, Informationsveranstaltungen etc.), weshalb eine Teilzeitbeschäftigung während der Tätigkeit als Schulleitung nicht möglich ist. Bei allen A 15-wertigen Funktionen ist eine Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich möglich; frühere Einschränkungen wurden zwischenzeitlich aufgegeben.
- Nach wie vor sind die Schulen verpflichtet, bei Vorschlägen zu Funktionsbesetzungen gegenüber dem Staatsministerium alle Bewerberinnen und Bewerber, die ihr Interesse an einer Funktion bekundet haben, mitzuteilen und unter diesen Personen eine Abwägung vorzunehmen. Auf diese Weise ist sichergestellt, dass die Funktionsstellenbesetzungen nach dem beamtenrechtlichen Leistungsprinzip in bayernweit einheitlicher Anwendung erfolgen, was die gleichberechtigte Berücksichtigung der Bewerbungen von Teilzeitbeschäftigten (soweit die Schulorganisation dies zulässt) einschließt.
- Zur Förderung der Gleichstellung der Frauen hat es sich zudem bewährt, die Schulleitungen immer wieder auf das Anliegen einer vermehrten Funktionsstellenbewerbung von Frauen hinzuweisen. In den Ausschreibungen der Funktionsstellen werden Frauen stets besonders aufgefordert, sich zu bewerben. Es ist davon auszugehen, dass die vermehrte Gewinnung von weiblichen Bewerbungen um Funktionsstellen auch zu einer erhöhten Besetzung dieser Stellen mit weiblichen Lehrkräften führt.

5.5. Beförderung

a) Daten



b) Analyse der Daten

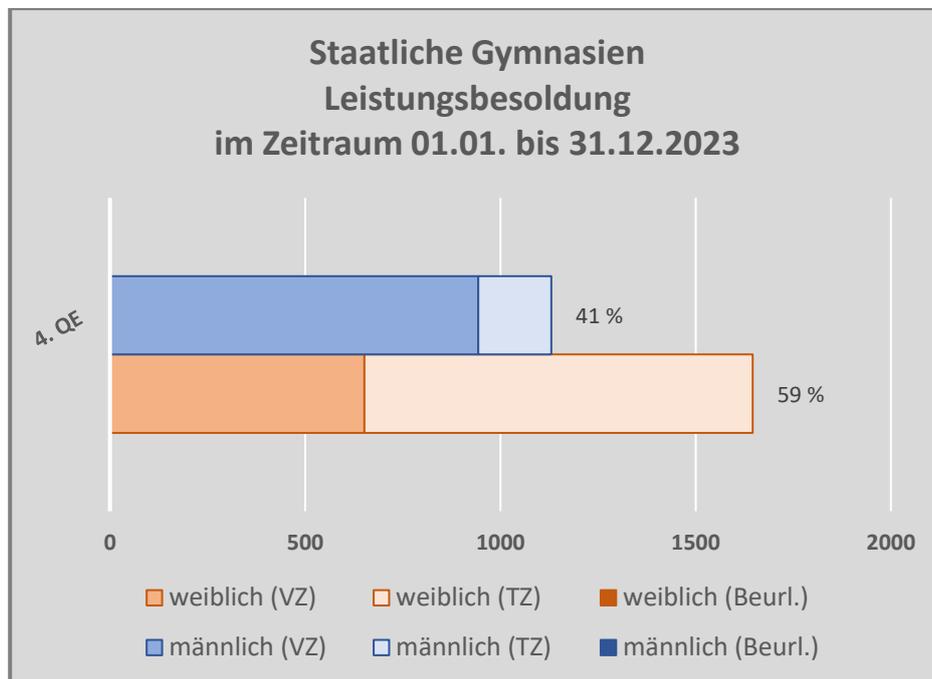
Unter den Beförderungen (inkl. Höhergruppierungen) des Jahres 2023 entfallen 60,4 % auf Frauen. Auch hier ist eine leichte Steigerung gegenüber den Beförderungen des Vorjahres (2007: 49,0 %; 2012: 33,5 % und 2018: 57,1 %) zu verzeichnen.

c) Maßnahmen und Initiativen

Aus der Analyse des Zahlenmaterials ergibt sich, dass keine Maßnahmen erforderlich sind, um den Frauenanteil zu erhöhen.

5.6. Leistungsbesoldung

a) Daten



b) Analyse der Daten

Bei den 2.776 Lehrkräften, welche 2023 eine Leistungsprämie erhalten haben, lag der Frauenanteil bei 59,3 %. 2018 lag der Anteil bei 51,2 %.

c) Maßnahmen und Initiativen

Aus der Analyse des Zahlenmaterials ergibt sich, dass keine Maßnahmen erforderlich sind.

5.7. Zusammenfassung

Die Gegenüberstellung in den vorhergehenden Abschnitten verdeutlicht, dass insgesamt betrachtet ein Anstieg der Frauenanteile oder ein Halten bereits sehr hoher Frauenanteile in fast allen Sparten zu beobachten ist.

An den einzelnen Schulstandorten stellt der insgesamt hohe Anteil an teilzeitbeschäftigten und beurlaubten Lehrkräften (über alle Gruppen hinweg 53 % aller Lehrkräfte) die Schulleitungen durchaus vor deutliche Herausforderungen bei der Personalplanung und Sicherstellung der zu erledigenden unterrichtlichen wie insbesondere auch außerunterrichtlichen Aufgaben von Lehrkräften. So sind z. B. mit der Teilzeitbeschäftigung in den meisten Fällen individuelle Einsatzwünsche

der Lehrkräfte (v. a. in der Stundenplangestaltung, aber auch bei der Klassenleitung oder den außerunterrichtlichen Dienstaufgaben) verbunden, die sich immer schwerer realisieren lassen, je höher der Anteil an Lehrkräften ist, die solche Wünsche äußern.

Eine weitere Ausweitung der Teilzeit- und Beurlaubungsmöglichkeiten für Lehrkräfte ist daher insbesondere aufgrund des zu erwartenden Lehrerbedarfs und Lehrermangels (vgl. Lehrerbedarfsprognose) im Sinne der Sicherstellung der Unterrichtsversorgung sowie der sonstigen schulischen Aufgaben kontraproduktiv und nicht zu befürworten. Auch ist zu bedenken, dass gerade im höchst dynamischen Bereich „Schule“ bei zu langen Abwesenheiten oder zu geringen Arbeitsanteilen eine höhere Wahrscheinlichkeit besteht, inhaltlich den Anschluss zu verlieren.

Die bereits in den Jahren 2012 und 2018 festgestellten Defizitbereiche (geringer Anteil von Lehrerinnen in Vollzeit und als Funktionsinhaberinnen; geringer Anteil von Bewerberinnen und erfolgreichen Kandidatinnen bei Schulleiterbesetzungen) bestehen zwar weiterhin, für den Bereich der Bewerbung auf Funktionsstellen und Übertragung lässt sich jedoch festhalten, dass sich zwar ein deutlich größerer Anteil an Männern unter den Bewerbern auf Schulleitungsstellen befindet, im Vergleich zur Auswertung 2018 aber einem höheren Anteil an Frauen diese Funktion übertragen wurde. Frauen werden darüber hinaus – unter anderem in jeder Ausschreibung für Funktionsstellen – besonders aufgefordert, sich zu bewerben.

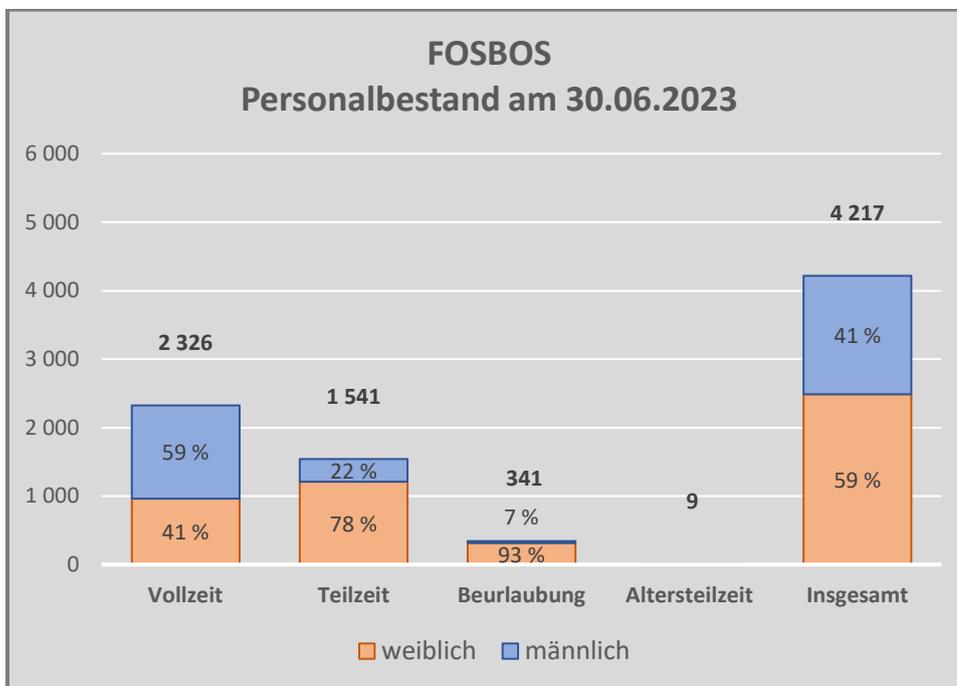
6. Staatliche Berufliche Schulen

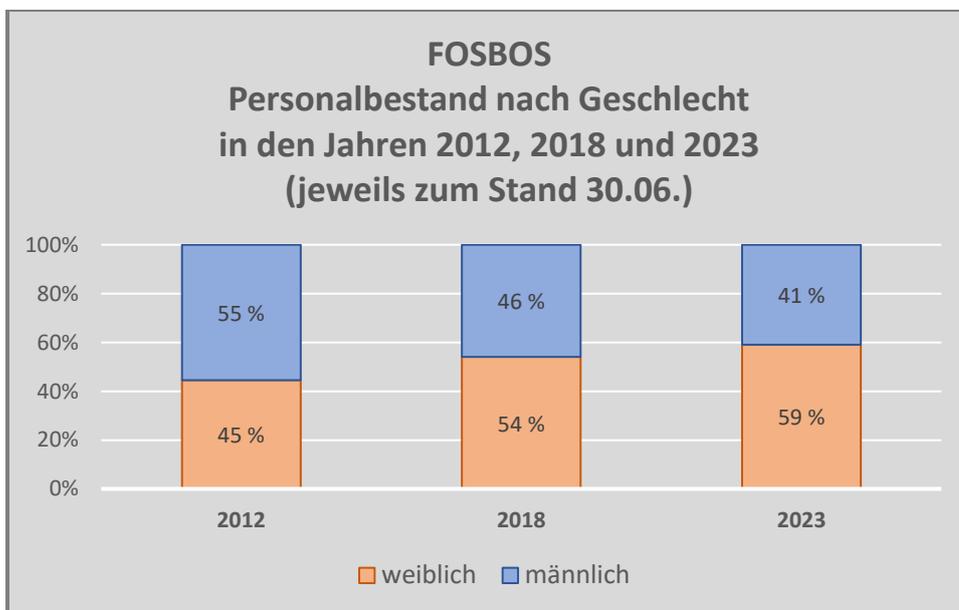
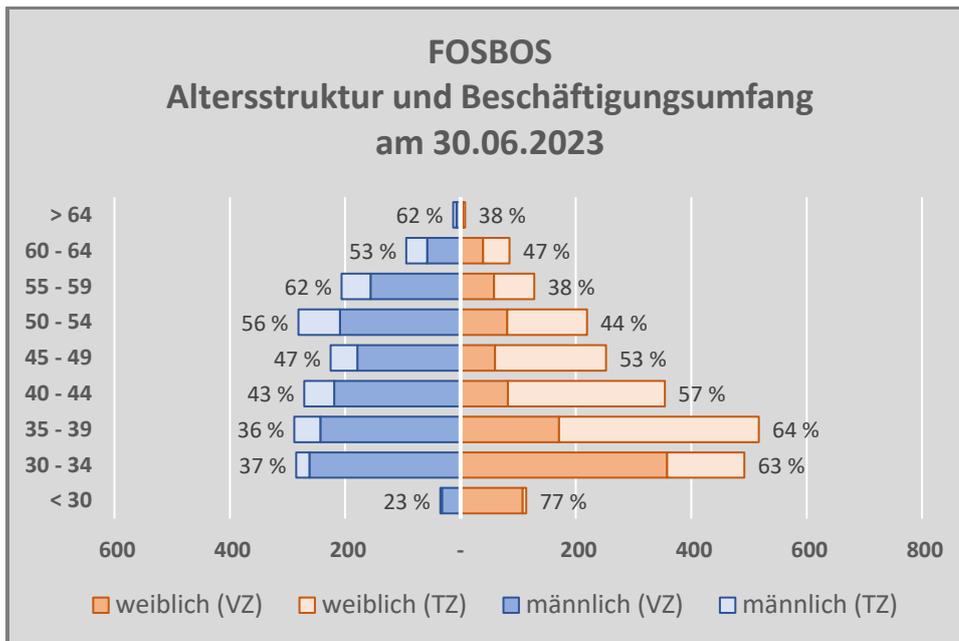
6.1 Staatliche Berufliche Oberschule (FOSBOS)

Das Staatsministerium ist personalverwaltende Stelle für das verbeamtete Lehrpersonal an staatlichen Fachoberschulen und Berufsoberschulen (Berufliche Oberschule). Für das tarifbeschäftigte Personal und die Verwaltungsbeamten an der Staatlichen Beruflichen Oberschule obliegt die Zuständigkeit dem Bayerischen Landesamt für Schule.

6.1.1. Personalbestand

a) Daten





b) Analyse der Daten

Von den insgesamt 4.217 beschäftigten verbeamteten Lehrkräften in der 4. Qualifikationsebene waren am Stichtag 30.06.2023 ca. 59 % weiblich (2.488) und 41 % männlich (1.729).

Im Vergleich zum Jahr 2012 und 2018 zeigt sich eine anhaltende Erhöhung des Frauenanteils an den Beruflichen Oberschulen.

Bezüglich der Aufteilung der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten sowie der Beurlaubten gilt Folgendes: In der 4. Qualifikationsebene (Beamtinnen und Beamte) sind 1.208 (28 %) weibliche Lehrkräfte in Teilzeit beschäftigt, 316 (7,5

%) waren beurlaubt. Von den männlichen Lehrkräften arbeiteten 333 (8 %) in Teilzeit, 25 waren beurlaubt. Der Anteil der Frauen und Männer, die die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung nutzen, ist im Vergleich zu 2018 gesunken.

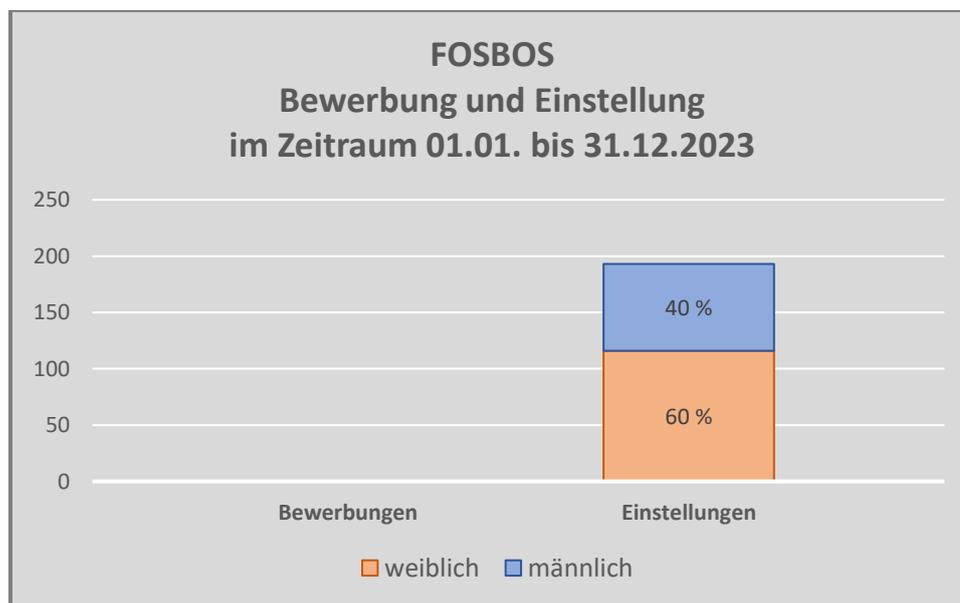
Im Jahr 2023 wurde von drei Frauen und sechs Männern Altersteilzeit neu in Anspruch genommen.

c) Maßnahmen und Initiativen

Die Erhöhung des Frauenanteils ist auf die erhöhte Anzahl von Neueinstellungen junger Frauen bei den Lehrkräften zurückzuführen. Flexiblere Modelle (z. B. Elternzeit, Beurlaubungen) und familienfreundlicher Maßnahmen an den Schulen (z. B. Stundenplangestaltung) tragen zusätzlich dazu bei, dass sich die Anzahl von weiblichen Lehrkräften weiter erhöht.

6.1.2. Bewerbung und Einstellung

a) Daten



b) Analyse der Daten

Aufgrund des Direktbewerbungsverfahrens im beruflichen Bereich wurden im Erhebungszeitraum keine Bewerbungsdaten erfasst. Bei der Einstellung wird nicht zwischen den Geschlechtern unterschieden. Nach dem anzuwendenden Leistungsprinzip ist die Prüfungsnote das entscheidende Auswahlkriterium. Als Beamtinnen und Beamte wurden in der 4. Qualifikationsebene 116 Frauen

(60 %) und 77 Männer (40 %) eingestellt. Es überwiegt somit die Zahl der weiblichen Einstellungen die Zahl der männlichen. Die Tendenz aus den Jahren 2012 und 2018 hält demnach weiter an.

c) Maßnahmen und Initiativen

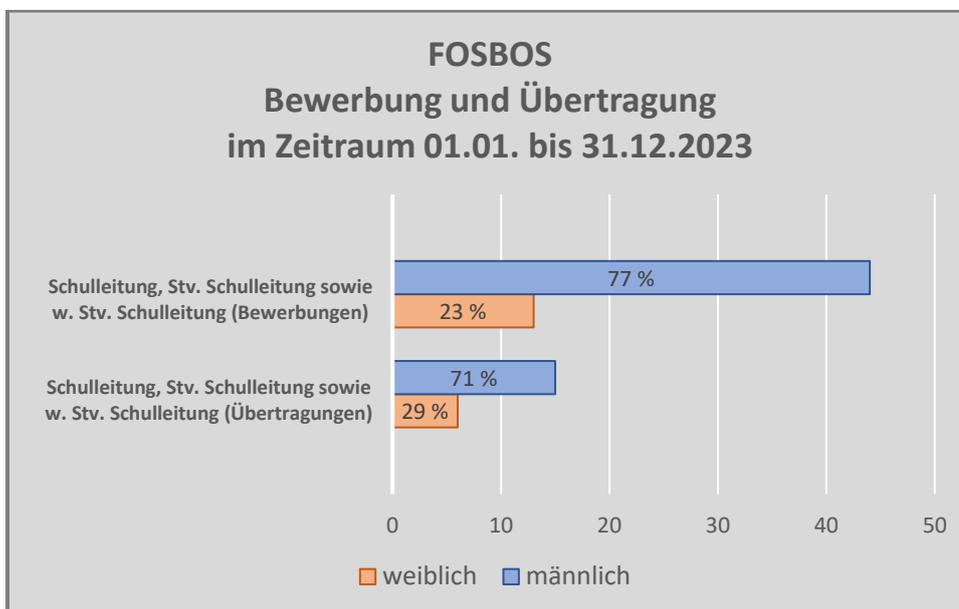
Aus der Analyse des Zahlenmaterials ergibt sich, dass keine Maßnahmen erforderlich sind, um den Frauenanteil zu erhöhen.

6.1.3. Fortbildung

Zahlenmaterial für die Beteiligung von Frauen bzw. Männern an Fortbildungsveranstaltungen liegt dem Staatsministerium nicht vor, da in der regionalen und schulinternen Lehrerfortbildung durch die Ministerialbeauftragten hierüber keine Aufschreibungen geführt werden. Da die Schulen ohnedies mit Erhebungen erheblich belastet sind, wurde wegen des Verwaltungsaufwands von einer Befragung der Schulen abgesehen.

6.1.4. Bewerbung auf Funktionsstellen und Übertragung

a) Daten



Zum Schutz von personenbezogenen Daten unterbleibt eine Darstellung der Unterschiede im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern bei Voll- und Teilzeittätigkeit. Um eine Darstellung zu ermöglichen, wurden die Funktionsstellen zusammengefasst.

b) Analyse der Daten

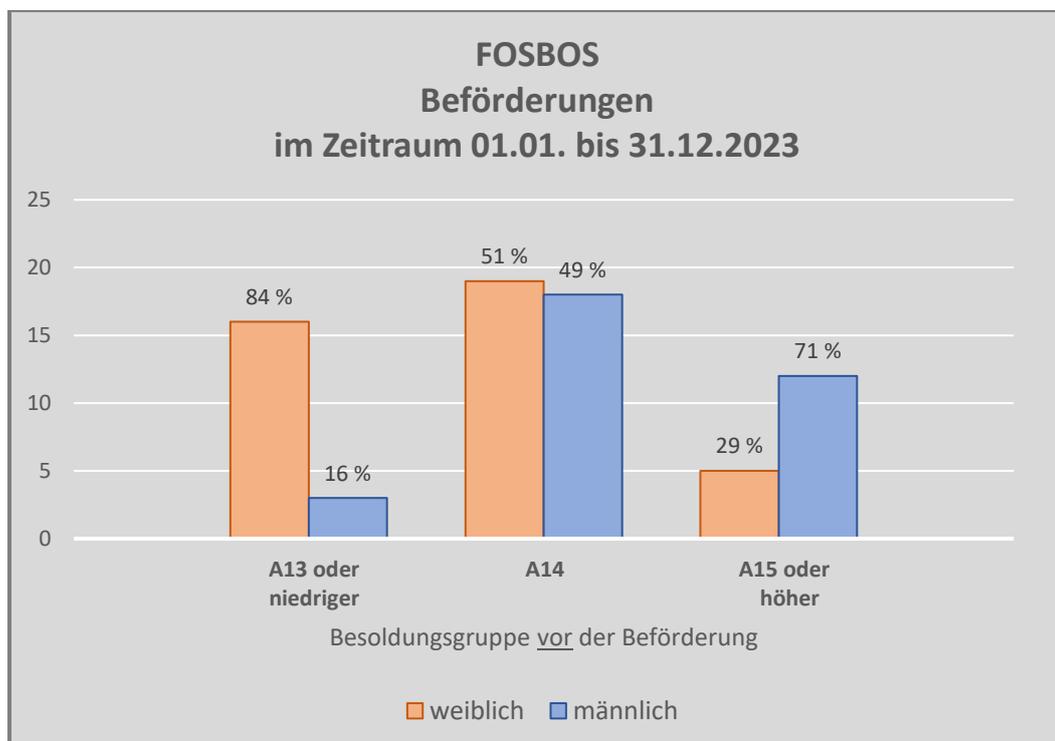
An Fachoberschulen und Berufsoberschulen wurden im Erhebungszeitraum acht Schulleitungen mit zwei weiblichen und mit sechs männlichen Lehrkräften neu besetzt; zehn stellvertretende Schulleitungen wurden mit drei weiblichen und mit sieben männlichen Lehrkräften neu besetzt. Drei weitere stellvertretende Schulleitungen wurden mit einer weiblichen und zwei männlichen Lehrkräften zusätzlich neu besetzt.

c) Maßnahmen und Initiativen

Das Gleichstellungskonzept zielt weiterhin darauf ab, den Frauenanteil in Führungspositionen und insbesondere als Schulleiterinnen zu erhöhen. Es werden verschiedene Maßnahmen ergriffen, um den Frauenanteil zu erhöhen (vgl. unter 6.1.7).

6.1.5. Beförderung

a) Daten



Zum Schutz von personenbezogenen Daten unterbleibt eine Darstellung der Unterschiede im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern bei Voll- und Teilzeittätigkeit.

b) Analyse der Daten

Im Jahr 2023 wurden 40 weibliche und 33 männliche Lehrkräfte nach Besoldungsgruppe A 14 oder höher befördert. Die oben aufgeführte Tabelle zeigt die Besoldungsgruppe jeweils vor der Beförderung.

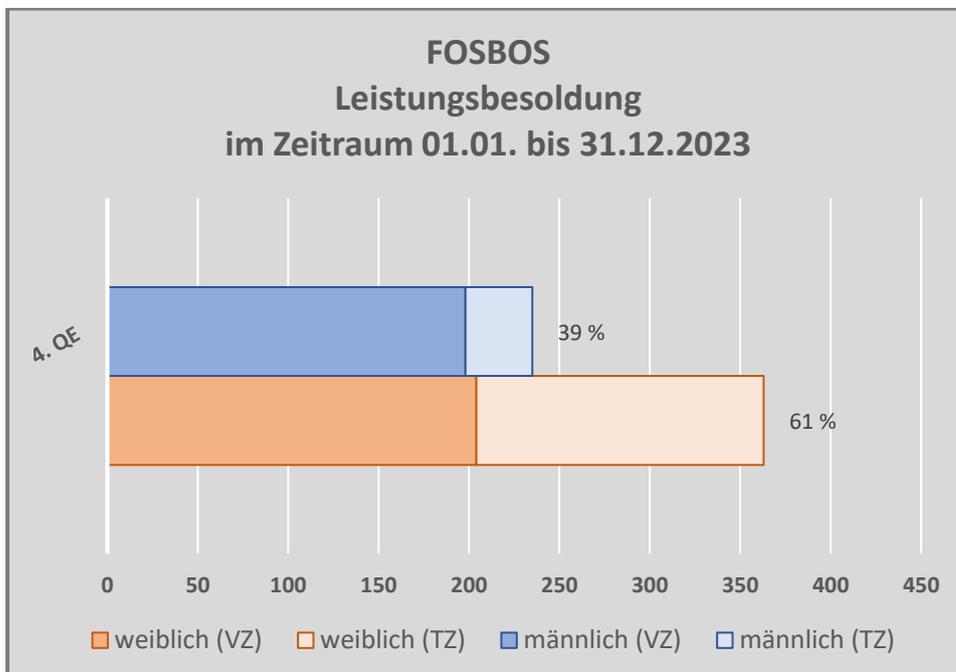
c) Maßnahmen und Initiativen

Die Beförderung in höhere Ämter orientiert sich mittelbar (Funktionsübertragung nach erfolgter Stellenausschreibung und Bewerbung) oder unmittelbar (funktionslose Beförderung) am Leistungsgrundsatz. Insbesondere bei den funktionsgebundenen Beförderungen schlägt sich die grundsätzlich geringere Anzahl an Bewerbungen von Frauen um ausgeschriebene Funktionsstellen auf die Anzahl der Beförderungen nieder.

Es werden verschiedene Maßnahmen ergriffen, um den Frauenanteil zu erhöhen (vgl. unter 6.1.7).

6.1.6. Leistungsbesoldung

a) Daten



b) Analyse der Daten

Im Jahr 2023 wurden an Beruflichen Oberschulen 598 Leistungsprämien/-zulagen vergeben, von denen insgesamt 363 auf Frauen entfielen (61 %). Eine

Aufschlüsselung nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung ist der oben aufgeführten Tabelle zu entnehmen.

c) Maßnahmen und Initiativen

Aus der Analyse des Zahlenmaterials ergibt sich, dass keine Maßnahmen erforderlich sind, um den Frauenanteil zu erhöhen.

6.1.7. Zusammenfassung

An den beruflichen Oberschulen ist nahezu in allen Bereichen ein Anstieg des Frauenanteils zu bemerken. Der kontinuierlich weiter angestiegene Frauenanteil bei den Neueinstellungen deutet darauf hin, dass das berufliche Lehramt für Frauen weiterhin an Attraktivität gewinnt. Unterstützt wird dieser Anstieg aber auch von der vermehrten Einstellung von Gymnasiallehrkräften, bei denen es sich überwiegend um Frauen handelt.

Die Repräsentanz von Frauen in höherwertigen Positionen und in den Schulleitungen ist gegenüber dem Jahr 2018 ebenfalls leicht angestiegen, im Hinblick auf den absoluten Frauenanteil bleibt der weibliche Anteil gegenüber dem männlichen Anteil zurück. Dies dürfte zum einen daran liegen, dass der Frauenanteil vor allem bei den älteren Altersgruppen niedriger ist und eine höherwertige Funktion in der Regel erst im höheren Alter erreicht wird. Zum anderen dürfte auch eine Rolle spielen, dass wesentlich mehr Frauen teilzeitbeschäftigt sind und die Aufgabe in der Familie überwiegend von Frauen wahrgenommen wird; wegen der überdurchschnittlichen Belastung werden höherwertige Funktionen von Frauen mit Familien deshalb vermutlich seltener angestrebt. Dies wird auch daran deutlich, dass sich im Jahr 2023 deutlich weniger Frauen um eine Schulleitungs- bzw. Stellvertretungsposition beworben haben.

Folgende, bereits in der Vergangenheit vollzogene Maßnahmen sollen auch künftig verfolgt werden:

- Bei den Beurteilungen erfolgt weiterhin der ausdrückliche Hinweis, dass sich eine Teilzeitbeschäftigung nicht negativ auswirken darf.
- Schulleitungen werden darauf hingewiesen, das Anliegen einer vermehrten Funktionsstellenbewerbung von Frauen zu unterstützen.

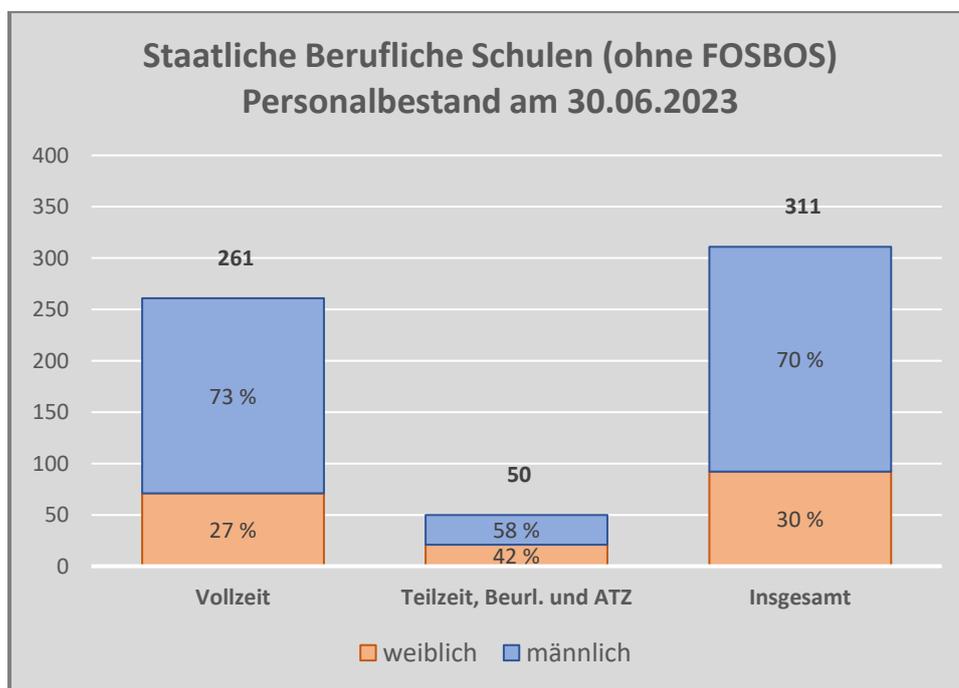
- Bei den Stellenausschreibungen für Neueinstellungen und bei den Ausschreibungen für leitende Funktionen wird darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich begrüßt werden.
- Darüber hinaus ergeht in den Ausschreibungstexten für Funktionsstellen (mit Ausnahme der Stelle des Schulleiters / der Schulleiterin) weiterhin der Hinweis, dass diese Stellen auch in Teilzeit wahrgenommen werden können.

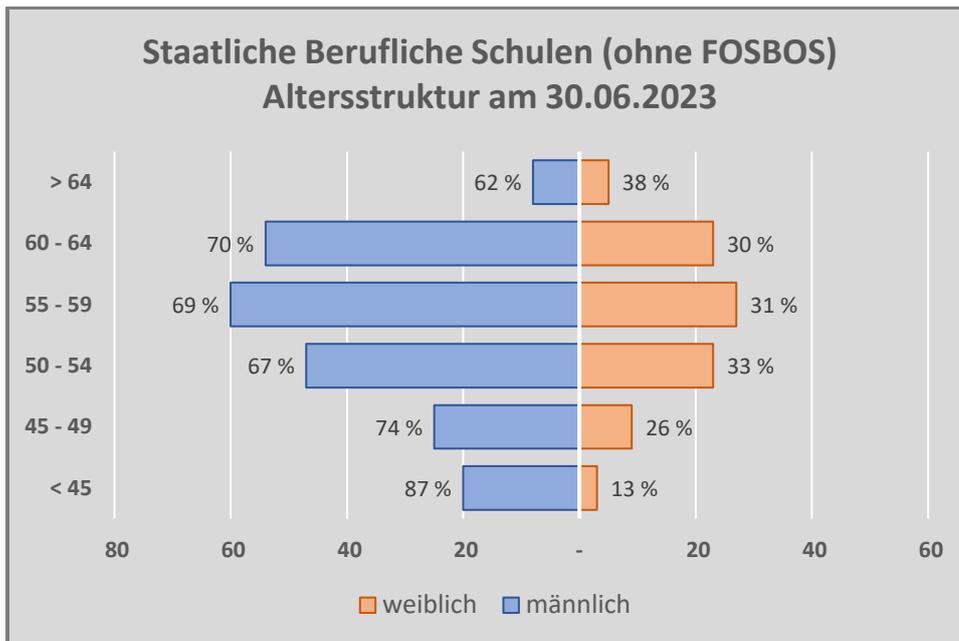
6.2 Leitungspositionen an Staatlichen Beruflichen Schulen (ohne FOSBOS)

Die personalrechtlichen Befugnisse liegen im Bereich der Beruflichen Schulen (ohne FOSBOS) nur zum Teil beim Staatsministerium (nämlich bei Beamtinnen und Beamten in Leitungspositionen: Schulleitung, Ständige Vertretung, Weitere Ständige Vertretung); im Übrigen bei den zuständigen Regierungen bzw. beim Bayerischen Landesamt für Schule.

6.2.1 Personalbestand

a) Daten





b) Analyse der Daten

Von den insgesamt 311 Beamtinnen und Beamten in Leitungspositionen in der 4. Qualifikationsebene waren am Stichtag 30.06.2023 ca. 30 % weiblich (92) und 70 % männlich (219).

Bezüglich der Aufteilung der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten sowie der beurlaubten Beamtinnen und Beamte in Leitungspositionen gilt Folgendes: Es sind 19 (ca. 6 %) weibliche Lehrkräfte in Teilzeit beschäftigt und es waren keine weiblichen Lehrkräfte beurlaubt. Von den männlichen Lehrkräften arbeiteten 20 (ca. 6 %) in Teilzeit, vier waren beurlaubt.

Im Jahr 2023 wurde von zwei Frauen und fünf Männern Altersteilzeit neu in Anspruch genommen.

Für die Jahre 2012 und 2018 liegen keine Daten vor.

c) Maßnahmen und Initiativen

Das Gleichstellungskonzept zielt weiterhin darauf ab, den Frauenanteil in Führungspositionen und insbesondere als Schulleiterinnen zu erhöhen. Es werden verschiedene Maßnahmen ergriffen, um den Frauenanteil zu erhöhen (vgl. unter 6.2.7).

6.2.2 Bewerbung und Einstellung

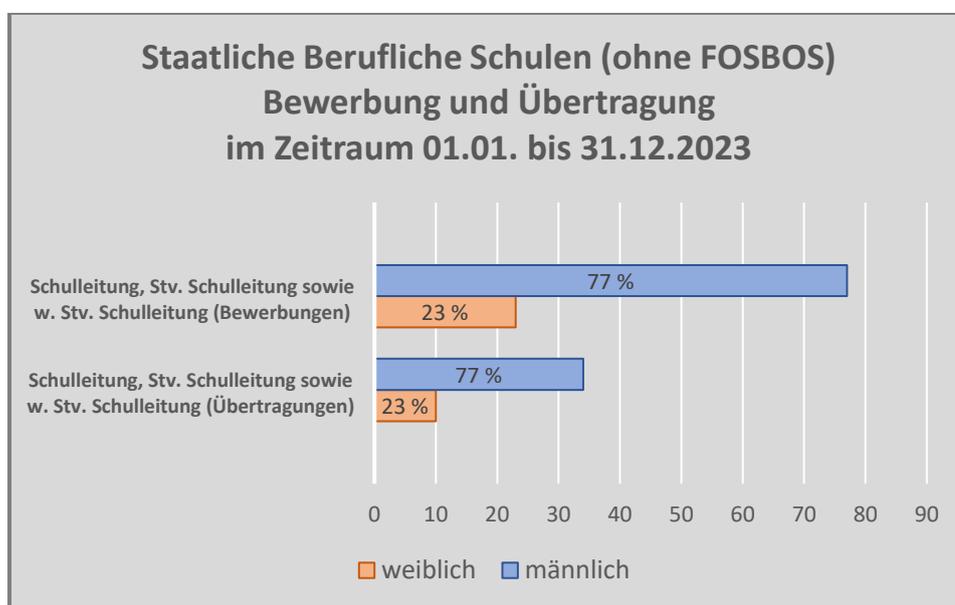
Im Bereich der Leitungspositionen an Staatlichen Beruflichen Schulen erfolgen keine direkten Einstellungen. Die Stellen werden ausschließlich mit bereits verbeamtetem Personal durch Ernennungen/Beförderungen bzw. Versetzungen besetzt.

6.2.3 Fortbildung

Vgl. unter 6.1.3.

6.2.4 Bewerbung auf Funktionsstellen und Übertragung

a) Daten



Zum Schutz von personenbezogenen Daten unterbleibt eine Darstellung der Unterschiede im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern bei Voll- und Teilzeittätigkeit. Um eine Darstellung zu ermöglichen, wurden die Funktionsstellen zusammengefasst.

b) Analyse der Daten

An Beruflichen Schulen (ohne FOSBOS) wurden im Erhebungszeitraum 16 Schulleitungen mit zwei weiblichen und mit 14 männlichen Lehrkräften neu besetzt; 17 stellvertretende Schulleitungen wurden mit fünf weiblichen und mit zwölf männlichen Lehrkräften neu besetzt. Elf weitere stellvertretende

Schulleitungen wurden mit drei weiblichen und acht männlichen Lehrkräften zusätzlich neu besetzt.

c) Maßnahmen und Initiativen

Das Gleichstellungskonzept zielt weiterhin darauf ab, den Frauenanteil in Führungspositionen und insbesondere als Schulleiterinnen zu erhöhen. Es werden verschiedene Maßnahmen ergriffen, um den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen (vgl. unter 6.2.7.).

6.2.5 Beförderung

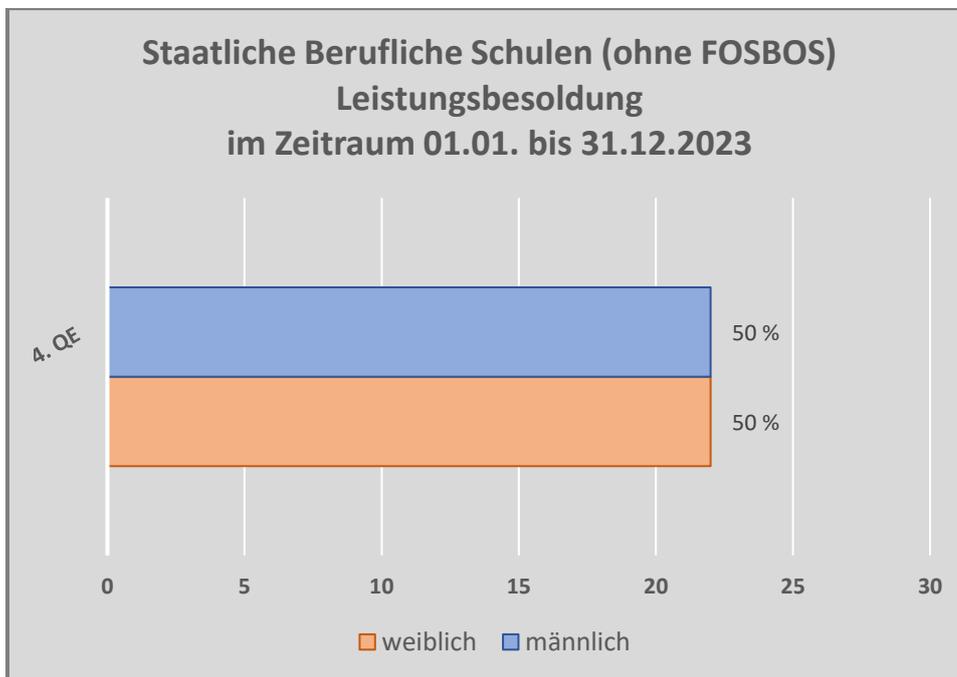
Im Jahr 2023 wurden fünf weibliche und 31 männliche Lehrkräfte nach Besoldungsgruppe A 13 oder höher befördert (wegen geringer Fallzahlen ist eine graphische Darstellung nicht sinnvoll).

Die Beförderung in höhere Ämter orientiert sich mittelbar (Funktionsübertragung nach erfolgter Stellenausschreibung und Bewerbung) oder unmittelbar (funktionslose Beförderung) am Leistungsgrundsatz. Insbesondere bei den funktionsgebundenen Beförderungen schlägt sich die grundsätzlich geringere Anzahl an Bewerbungen von Frauen um ausgeschriebene Funktionsstellen auf die Anzahl der Beförderungen nieder.

Angesichts der erhöhten Einstellung von Frauen wird der Frauenanteil in höheren Besoldungsgruppen mittelfristig ansteigen.

6.2.6 Leistungsbesoldung

a) Daten



Zum Schutz von personenbezogenen Daten unterbleibt eine Darstellung der Unterschiede im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern bei Voll- und Teilzeittätigkeit.

b) Analyse der Daten

Im Jahr 2023 wurden 44 Leistungsprämien/-zulagen vergeben, von denen insgesamt 22 auf Frauen entfielen (50 %).

c) Maßnahmen und Initiativen

Aus der Analyse des Zahlenmaterials ergibt sich, dass keine Maßnahmen erforderlich sind, um den Frauenanteil zu erhöhen.

6.2.7 Zusammenfassung

Die Repräsentanz von Frauen in den Schulleitungen bleibt gegenüber dem männlichen Anteil zurück. Dies dürfte zum einen daran liegen, dass der Frauenanteil vor allem bei den älteren Altersgruppen niedriger ist und eine höherwertige Funktion in der Regel erst im höheren Alter erreicht wird. Zum anderen dürfte auch eine Rolle spielen, dass wesentlich mehr Frauen teilzeitbeschäftigt sind und die Aufgabe in der Familie überwiegend von Frauen wahrgenommen wird; wegen der

überdurchschnittlichen Belastung werden höherwertige Funktionen von Frauen mit Familien deshalb vermutlich seltener angestrebt. Dies wird auch daran deutlich, dass sich im Jahr 2023 deutlich weniger Frauen um eine Schulleitungs- bzw. Stellvertretungsposition beworben haben.

Folgende, bereits in der Vergangenheit vollzogene Maßnahmen sollen auch künftig verfolgt werden:

- Bei den Beurteilungen erfolgt weiterhin der ausdrückliche Hinweis, dass sich eine Teilzeitbeschäftigung nicht negativ auswirken darf.
- Bei den Ausschreibungen für leitende Funktionen wird darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich begrüßt werden.

6.3 Staatliches Studienseminar für das Lehramt an Beruflichen Schulen

Das Staatsministerium ist personalverwaltende Stelle für das verbeamtete Personal, üblicherweise bestehend aus Seminarvorständinnen und Seminarvorständen, am Staatlichen Studienseminar für das Lehramt an beruflichen Schulen.

Auf eine tabellarische Darstellung wird verzichtet, da dies aufgrund der geringen Fallzahlen als nicht hinreichend aussagekräftig erscheint.

6.3.1 Personalbestand

Zum Stichtag 30.06.2023 waren von insgesamt acht verbeamteten Lehrkräften am Staatlichen Studienseminar für das Lehramt an beruflichen Schulen drei weiblich und fünf männlich.

Alle verbeamteten Lehrkräfte sind in Vollzeit beschäftigt.

6.3.2 Bewerbung und Einstellung

Am Staatlichen Studienseminar für das Lehramt an Beruflichen Schulen erfolgen keine direkten Einstellungen. Die Stellen werden ausschließlich mit bereits verbeamtetem Personal durch Ernennungen/Beförderungen bzw. Versetzungen besetzt.

6.3.3 Fortbildung

Vgl. die Ausführungen unter 6.1.3.

6.3.4 Bewerbung auf Funktionsstellen und Übertragung

Es gab keine offenen Stellen im Zeitraum vom 01.01. bis 31.12.2023.

6.3.5 Beförderung

Es erfolgten keine Beförderungen im Zeitraum vom 01.01. bis 31.12.2023.

6.3.6 Leistungsbesoldung

Im Jahr 2023 wurde eine Leistungsprämie an eine weibliche Person vergeben.

6.3.7 Zusammenfassung

Die Repräsentanz von Frauen am Staatlichen Studienseminar für das Lehramt an beruflichen Schulen bleibt gegenüber dem männlichen Anteil zurück. Dies dürfte zum einen daran liegen, dass der Frauenanteil vor allem bei den älteren

Altersgruppen niedriger ist und eine höherwertige Funktion in der Regel erst im höheren Alter erreicht wird. Zum anderen dürfte auch eine Rolle spielen, dass wesentlich mehr Frauen teilzeitbeschäftigt sind und die Aufgabe in der Familie überwiegend von Frauen wahrgenommen wird; wegen der überdurchschnittlichen Belastung werden höherwertige Funktionen von Frauen mit Familien deshalb vermutlich seltener angestrebt.

Bei den Ausschreibungen für neue Seminarvorständinnen und Seminarvorstände wird weiter darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich begrüßt werden.

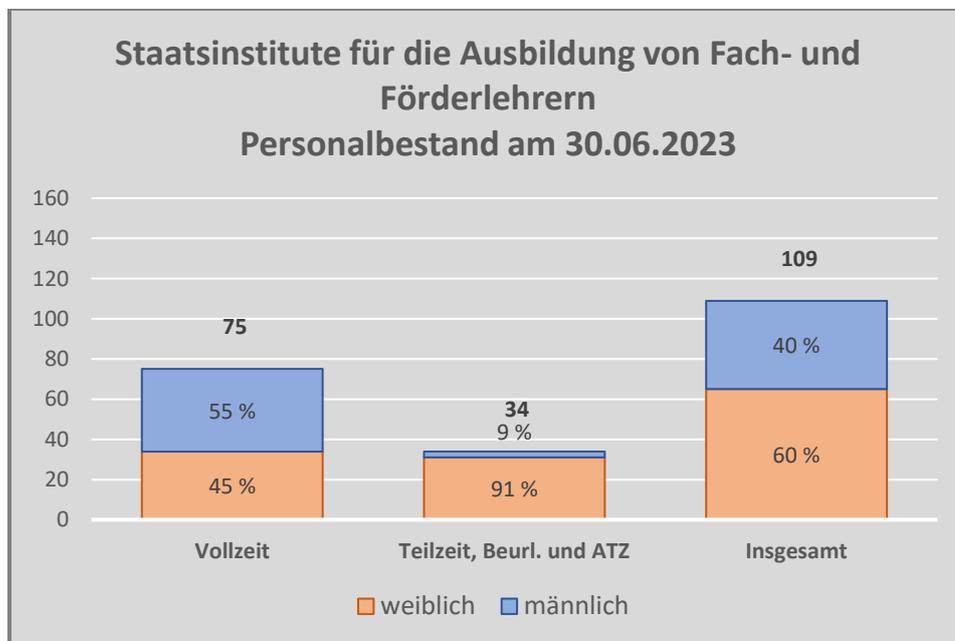
7. Staatsinstitute für die Ausbildung von Fachlehrern und Förderlehrern

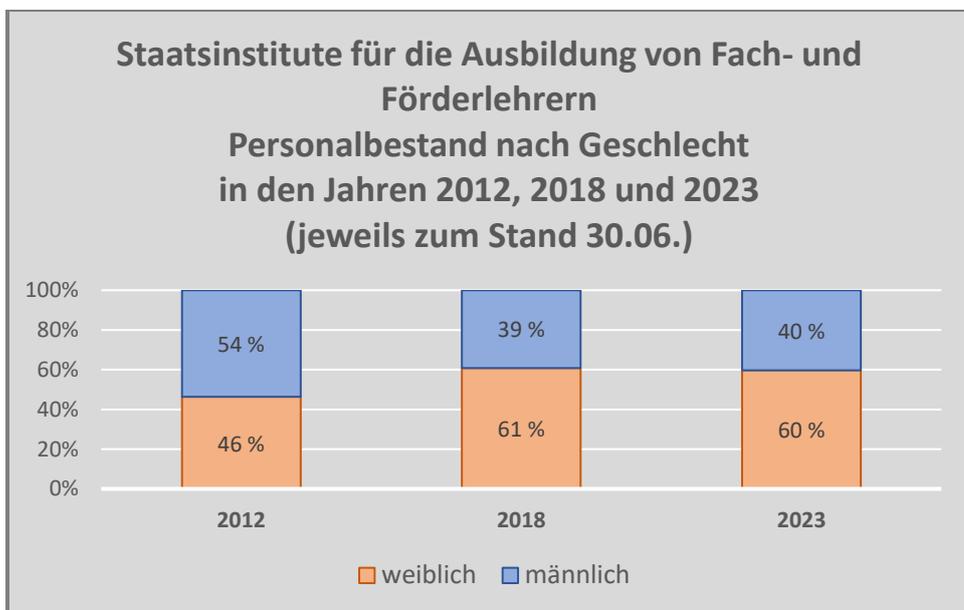
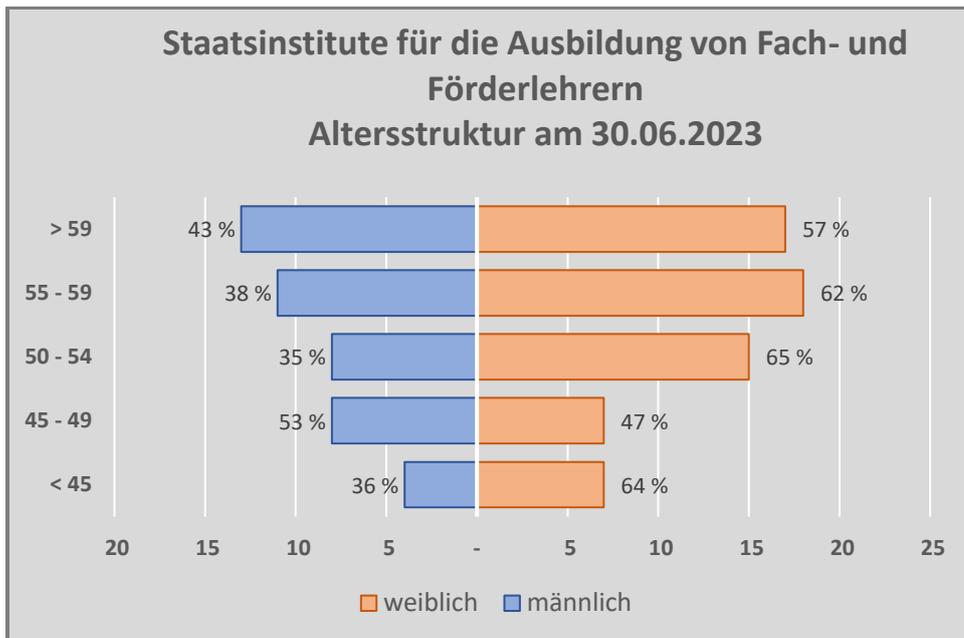
Das Staatsministerium ist personalverwaltende Stelle für das hauptamtliche Personal an den Staatsinstituten für die Ausbildung von Fachlehrern und Förderlehrern.

Aufgrund des kleinen Personalbestands an den Staatsinstituten für die Ausbildung von Fach- und Förderlehrern ist für die Gliederungspunkte 7.2. bis 7.5. zu berücksichtigen, dass entweder keine aussagekräftigen Diagramme erstellt oder aber die Daten aus Datenschutzgründen nicht veröffentlicht werden können. Sofern möglich, werden relevante Ergebnisse verbal dargestellt.

7.1. Personalbestand

a) Daten





b) Analyse der Daten

Der Frauenanteil beim voll- und teilzeitbeschäftigten Personal an den Staatsinstituten für die Ausbildung von Fachlehrern und Förderlehrern beträgt 60 % und ist damit vergleichbar zu 2018 (60,6 %). Der deutliche Anstieg im Vergleich zu den Jahren 2012 (49,3 %) und 2008 (47,2 %) hat sich damit verstetigt. In allen Alterskohorten ist der Frauenanteil höher als der Anteil der Männer, lediglich bei den 45 bis 49-Jährigen stehen 53 % männlichen Beschäftigten 47 % weibliche Beschäftigte gegenüber.

Die Frauen sind in den Eingangssämtern wie bisher bereits ausreichend repräsentiert.

Der Frauenanteil bei den insgesamt sieben Stellen für die Leitung der Abteilungen liegt derzeit bei zwei Siebteln. Die Gesamtzahl liegt jedoch in einer Größenordnung, die statistisch keine Relevanz hat. Dabei ist zu berücksichtigen, dass diese Funktionen im Allgemeinen erst nach längerer Bewährungszeit in anderen schulischen Bereichen/Funktionen verliehen werden und deshalb der größte Teil der Bewerber und Bewerberinnen den Jahrgängen über 45 Jahre angehört, in denen der Frauenanteil bisher hinter dem Männeranteil zurückblieb. Mit einem weiteren Aufrücken der Frauen ist in Zukunft schon aufgrund ihres gestiegenen Anteils an den unteren Altersgruppen zu rechnen.

Bei den Stellvertretenden Leitungen der Abteilung zeigt sich das Verhältnis bereits jetzt anders; hier sind von sieben Stellen derzeit fünf mit Frauen besetzt.

Die Teilzeitfähigkeit der Stellen für die Leitung der Abteilung ist grundsätzlich nicht gegeben. Die Ausübung der Funktion der Leitung der Abteilung erfordert umfangreiche Präsenz am Staatsinstitut während der Unterrichtszeit (ganztäglich) zur Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben. Daher ist eine Teilzeitbeschäftigung hier nicht möglich, während die Stellen der Stellvertretenden Leitung der Abteilung als grundsätzlich teilzeitfähig ausgeschrieben werden, sofern der Dienstbetrieb sichergestellt werden kann. Zudem ist zu berücksichtigen, dass diese Funktionen im Allgemeinen erst nach längerer Bewährungszeit verliehen werden, so dass der größte Teil der Bewerberinnen und Bewerber den Jahrgängen über 45 Jahre angehört und somit der Bedarf an umfassenderen Teilzeitangeboten nicht im gleichen Maß gegeben ist. Dennoch kann sowohl für Leitungen als auch Stellvertretende Leitungen der Abteilung auf Antrag eine gewisse Reduzierung der Unterrichtspflichtzeit aufgrund familienpolitischer Gründe erfolgen, sofern der Dienstbetrieb anderweitig sichergestellt werden kann.

Aufgrund des kleinen Personalbestands an den Staatsinstituten lässt sich hinsichtlich der Verteilung der (Alters-)Teilzeit zwischen Männern und Frauen innerhalb der jeweiligen Alterskohorten keine hinreichend aussagekräftige Feststellung treffen.

c) Maßnahmen und Initiativen

Es sind keine weiteren Maßnahmen erforderlich, um den Frauenanteil an den Staatsinstituten zu erhöhen. Bei den Ausschreibungen von Leitungspositionen werden Frauen ausdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben. Die Lehrtätigkeit an den Staatsinstituten mit der Möglichkeit von Teilzeit und Beurlaubung gewährleistet die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit und ist deshalb für Frauen attraktiv.

7.2. Bewerbung und Einstellung

Im Bereich der Staatsinstitute erfolgen keine direkten Einstellungen. Die Stellen werden ausschließlich mit bereits verbeamtetem bzw. dauerhaft beschäftigtem Personal durch Ernennungen und Versetzungen besetzt.

Entsprechend dem höheren Anteil an Frauen beim Personalbestand insgesamt, ist bei ausgeschriebenen Stellen der Anteil an Bewerberinnen etwas größer als der Anteil der Bewerber.

7.3. Fortbildung

Im Bereich der Fortbildung zeigt sich entsprechend dem höheren Anteil an Frauen am gesamten Personalbestand sowohl bei Voll- als auch Teilzeitbeschäftigten eine höhere Beteiligung der Frauen.

7.4. Beförderung und Höhergruppierung

Bei Beförderungen und Höhergruppierungen kommen sowohl Frauen als auch Teilzeitbeschäftigte in gleicher Weise wie Vollzeitbeschäftigte oder Männer zum Zug.

7.5. Leistungsbesoldung

Bei der Leistungsbesoldung kommen sowohl Frauen als auch Teilzeitbeschäftigte in gleicher Weise wie Vollzeitbeschäftigte oder Männer zum Zug.

7.6. Zusammenfassung

Im Bereich der Staatsinstitute ist der Frauenanteil im Personalbestand durchwegs höher als der Männeranteil, was sich in den vorhergehenden Abschnitten deutlich zeigt. Es sind keine Maßnahmen erforderlich, um den Frauenanteil bei den Ein-

stellungen bzw. Versetzungen zu erhöhen. Die Lehrtätigkeit an den Staatsinstituten mit der Möglichkeit von Teilzeit und Beurlaubung gewährleistet die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit und ist deshalb für Frauen attraktiv.

Bei den Ausschreibungen von Leitungspositionen werden Frauen ausdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben. Insgesamt hat sich im Vergleich zum letzten Gleichstellungskonzept 2019 - 2023 bei der Besetzung der Positionen als Leitung der Abteilung bereits eine leichte Erhöhung, bei der Besetzung der Positionen der Stellvertretenden Leitungen der Abteilung eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils ergeben. Mit einem weiteren Aufrücken der Frauen ist in Zukunft aufgrund ihres Anteils an den unteren Altersgruppen zu rechnen.

Abschnitt III: Gleichstellungsbeauftragte

Für die Beschäftigten des Staatsministeriums für Unterricht und Kultus ist Frau Ministerialrätin Maria Wilhelm als Gleichstellungsbeauftragte und für die Beschäftigten des nachgeordneten Bereichs, für die das Staatsministerium für Unterricht und Kultus personalverwaltend zuständig ist, Herr Oberstudienrat Andreas Tabbert als Gleichstellungsbeauftragter bestellt (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).