

# Gleichstellungskonzept<sup>1</sup> 2022

## Vorwort

Die Bayerische Akademie der Wissenschaften sieht sich dem sowohl im Grundgesetz als auch in der Bayerischen Verfassung festgeschriebenen Auftrag verpflichtet, die Gleichstellung aller Geschlechter aktiv zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Die tatsächliche Gleichberechtigung aller Geschlechter ist noch nicht in allen Bereichen verwirklicht.

Die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit ist dabei ein wichtiger Teil der Gleichstellungsaufgabe. Das Gleichstellungskonzept der Bayerischen Akademie der Wissenschaften besteht aus der Bestandsaufnahme der aktuellen Situation, sowie darauf aufbauend, den Zielvorgaben für die kommenden fünf Jahre. Das Konzept stellt dar, mit welchen Maßnahmen diese an der Bayerischen Akademie der Wissenschaften erreicht werden sollen. Das Gleichstellungskonzept zeigt Handlungsfelder auf, in denen die Bayerische Akademie der Wissenschaften ihre besondere gesellschaftliche Verantwortung umsetzen kann, um das Ziel der Chancengleichheit zu erreichen.

Darüber hinaus hat das Thema Diversität in den letzten Jahren deutlich stärker an Bedeutung gewonnen. Die Förderung von Vielfalt beispielsweise in kultureller und religiöser Hinsicht, in Bezug auf sexuelle Identität und Selbstbestimmung, auf Integration von Menschen mit Migrationserfahrung, auf Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigung wird von allen Institutionen einer Gesellschaft erwartet. Die Bayerische Akademie der Wissenschaften trägt diesen Anforderungen bereits durch die Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ Rechnung, deren Mitglied sie seit dem Jahr 2018 ist. Im Hinblick auf die Gleichstellung von Personen mit transsexueller, intersexueller oder nicht binärer Geschlechtsidentität wird zudem ein bestehender Handlungsbedarf und in der Folge konkrete Maßnahmen zur Sensibilisierung und Information aller Beschäftigten geprüft. Aktuelle Entwicklungen der Rechtslage werden verfolgt und in konkrete Maßnahmen an der BADW umgesetzt. Eine umfassendere Befassung mit und Förderung von Diversität, die über den Fokus des Gleichstellungskonzepts hinausgeht, wird als mittel- und langfristiges strategisches Ziel der BADW definiert.

---

<sup>1</sup> Dieses Gleichstellungskonzept stellt zugleich den Gender Equality Plan im Sinne des EU Horizon Europe Rahmenprogramms dar

## A. Zweck und Ziele des Gleichstellungskonzepts der Bayerischen Akademie der Wissenschaften

Gemäß Art. 4 des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (BayGlG) erstellen die Dienststellen des Freistaates Bayern alle fünf Jahre ein Gleichstellungskonzept. Das Gleichstellungskonzept ist ein Instrument zur Umsetzung des BayGlG. Ziel des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes ist die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern<sup>2</sup>, insbesondere

- die Erhöhung der Anteile der Frauen in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, um eine ausgewogene Beteiligung von Frauen zu erreichen
- die Sicherung der Chancengleichheit für Frauen und Männer
- die Hinwirkung auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer

Das vorliegende Gleichstellungskonzept definiert auf dieser Grundlage messbare Ziele (Z) und Maße/Indikatoren (I), die so gewählt sind, dass sich ein repräsentatives Gesamtbild zur Gleichstellung an der Akademie ergibt. Tabelle 1 listet diese Ziele und Indikatoren im Detail auf. Die adressierten Thematiken für den Gültigkeitszeitraum des vorliegenden Gleichstellungskonzeptes sind wie folgt:

- Gleichmäßige (d.h. den Bevölkerungsanteilen entsprechende) Repräsentation der Geschlechter unter den Akademiebeschäftigten – in Sektionen und Verwaltung (Z1.1-1.5), sowie unter den Arbeitnehmern (Z1.6) und verbeamteten Beschäftigten (Z1.7)
- Geschlechtergleichheit bei Leistungsentgelten (Z2.1), Beförderungen und Höhergruppierungen (Z2.2) sowie beim Anteil der Beschäftigten auf 4. Qualifikationsebene (Z2.3) und Leitungsebene (Z2.4)
- Adäquate und geschlechtergleiche Nutzung der Instrumente zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Teilzeit – Z3.1; mobiles Arbeiten – Z3.2)

Indikatoren werden jährlich auf Basis grundlegender Kennzahlen (Abschnitt C) aktualisiert und einer differenziellen Betrachtung im 5-Jahres- und 1-Jahres-Abstand (Abschnitt D) unterzogen. Aktuelle Zahlen werden regelmäßig auf <https://badw.de/die-akademie/zahlen-und-fakten.html> veröffentlicht. Mit Aktualisierung des Gleichstellungskonzeptes nach Gültigkeitsablauf unterliegt die Wahl der Indikatoren einer Begutachtung und wird, wo zweckmäßig, optimiert.

<sup>2</sup> Das BayGlG berücksichtigt noch keine nicht-binäre Geschlechtsidentität

Tabelle 1: Messbare Ziele und Indikatoren zum Gleichstellungskonzept 2022 im Detail. Die Indikatoren beziehen sich jeweils auf einen Jahreszeitraum. Werte für das vergangene Jahr, das Jahr davor, und 5 Jahre alte Werte werden zur differenziellen Betrachtung in Abschnitt D angegeben. Werte des vergangenen Jahres werden laufend online veröffentlicht.

| Ziel-/<br>Indikator-<br>Nummer (Z/I) | Beschreibung   |
|--------------------------------------|--|
| Z1.1-Z2.4                            | Gleichmäßige (d.h. den Bevölkerungsanteilen entsprechende) Repräsentation der Geschlechter unter den Akademiebeschäftigten der Sektionen I-IV                        |
| I1.1-I1.4                            | Anteil der Geschlechter unter den Akademiebeschäftigten der Sektionen I-IV   |
| Z1.5                                 | Gleichmäßige (d.h. den Bevölkerungsanteilen entsprechende) Repräsentation der Geschlechter unter den Akademiebeschäftigten der zentralen Verwaltung                  |
| I1.5                                 | Anteil der Geschlechter unter den Akademiebeschäftigten der zentralen Verwaltung   |
| Z1.6                                 | Gleichmäßige (d.h. den Bevölkerungsanteilen entsprechende) Repräsentation der Geschlechter unter den Akademiebeschäftigten nach TV-L                                 |
| I1.6                                 | Anteil der Geschlechter unter den Akademiebeschäftigten nach TV-L  |
| Z1.7                                 | Gleichmäßige (d.h. den Bevölkerungsanteilen entsprechende) Repräsentation der Geschlechter unter den beschäftigten Beamtinnen und Beamten                            |
| I1.7                                 | Anteil der Geschlechter unter den beschäftigten Beamtinnen und Beamten   |
| Z2.1                                 | Geschlechtergleichheit bzgl. der Anzahl empfangener Leistungsentgelte in einer Geschlechtsgruppe pro beschäftigter Person dieser Geschlechtsgruppe                   |
| I2.1                                 | Statistische Anzahl empfangener Leistungsentgelte in einer Geschlechtsgruppe pro beschäftigter Person dieser Geschlechtsgruppe – für alle Geschlechtsgruppen separat |
| Z2.2                                 | Geschlechtergleichheit bzgl. der Anzahl von Höhergruppierungen/Beförderungen in einer Geschlechtsgruppe pro beschäftigter Person dieser Geschlechtsgruppe            |
| I2.2                                 | Statistische Anzahl von Höhergruppierungen/Beförderungen nach Geschlechtsgruppe (analog I2.1)  |
| Z2.3                                 | Gleichmäßige (d.h. den Bevölkerungsanteilen entsprechende) Repräsentation der Geschlechter unter den Beschäftigten der 4. Qualifikationsebene                        |
| I2.3                                 | Anteil der Geschlechter unter den Beschäftigten der 4. Qualifikationsebene   |
| Z2.4                                 | Gleichmäßige (d.h. den Bevölkerungsanteilen entsprechende) Repräsentation der Geschlechter unter den Beschäftigten der Leitungsebene                                 |
| I2.4                                 | Anteil der Geschlechter unter den Beschäftigten der Leitungsebene  |
| Z3.1                                 | Nutzung (geschlechtsmäßig gleichmäßig) der Möglichkeit der Teilzeitarbeit  |
| I3.1.1                               | Anteil der Teilzeitbeschäftigten   |
| I3.1.2                               | Statistischer Anteil der Teilzeitbeschäftigten in jeder Geschlechtsgruppe (in Bezug auf alle Beschäftigten der jeweiligen Geschlechtsgruppe)                         |
| Z3.2                                 | Nutzung (geschlechtsmäßig gleichmäßig) des Angebots zum mobilen Arbeiten   |
| I3.2.1                               | Anteil der Beschäftigten, die mobiles Arbeiten nutzen  |

|        |   |
|--------|---|
| I3.2.2 | Statistischer Anteil der mobil Arbeitenden in jeder Geschlechtsgruppe (analog I3.1.2) |
|--------|---|

## B. Geltungsbereich, Inkrafttreten und Geltungsdauer des Gleichstellungskonzepts

Das Gleichstellungskonzept gilt für das gesamte Personal der Bayerischen Akademie der Wissenschaften mit Ausnahme der Hilfskräfte.

Maßgeblicher Stichtag für die Erhebung der Daten war der **30.03.2022**<sup>3</sup>.

Das Gleichstellungskonzept tritt mit Unterzeichnung in Kraft und gilt für den Zeitraum von fünf Jahren. Die Datenerhebung erfolgt jährlich, mit differenzieller Betrachtung im 5- und 1-Jahres-Intervall.

## C. Ist-Analyse<sup>4</sup>

### 1. Beschäftigte<sup>5</sup> insgesamt

Ausgangspunkt für die weiteren Überlegungen ist zunächst die aktuelle Anzahl der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zur Anzahl der männlichen Beschäftigten in jeweils vergleichbaren Beschäftigtengruppen.

Von den insgesamt 458 Beschäftigten sind 177 (38,65%) Frauen und 281 (61,35%) Männer.

#### 1.1 Verteilung auf Laufbahnen

- 9 Beamte, darunter 1 (11,11%) Frauen und 8 (88,89%) Männer, hiervon:  
höherer Dienst: 1 Frau und 8 Männer  
gehobener Dienst: 1 Frau
- 366 TV-L-Beschäftigte, darunter 134 (36,61%) Frauen und 232 (63,39%) Männer.  
Von den TV-L-Beschäftigten gehören vergleichbar zur
  - 4. Qualifikationsebene: 77 Frauen und 175 Männer
  - 3. Qualifikationsebene: 27 Frauen und 34 Männer
  - 2. Qualifikationsebene: 17 Frauen und 28 Männer
  - 1. Qualifikationsebene: 1 Frau und 1 Mann
- 5 Auszubildende, davon 4 Männer

#### 1.2 Verteilung auf Gehaltsgruppen<sup>6</sup> (s. Graphik Nr. 1)

- A16/E15Ü/  
außertariflich: 0 Frauen und 2 Männer
- A15/E15: 3 Frauen und 15 Männer
- A14/E14: 24 Frauen und 52 Männer

<sup>3</sup> Pandemiebedingt war eine aktuelle Erhebung nicht in allen Bereichen möglich, teilweise erfolgt die statistische Darstellung daher noch mit Zahlen aus den Vorjahren.

<sup>4</sup> Statistisch erfasst sind zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Gleichstellungskonzepts nur weibliche und männliche Personen. Die Erfassung weiterer Geschlechtsidentitäten ist noch nicht möglich.

<sup>5</sup> Beamte, TV-L-Angestellte, Auszubildende, keine Hilfskräfte (auch Beschäftigte in Altersteilzeit, Elternzeit o.ä.)

<sup>6</sup> ohne Azubis

- A13/E13Ü/  
E13: 50 Frauen und 112 Männer
- E12: 1 Frau und 4 Männer
- A11/E11: 8 Frauen und 10 Männer
- E10: 3 Frauen und 8 Männer
- E9: 15 Frauen und 12 Männer
- E8: 6 Frauen und 7 Männer
- E7: 10 Männer
- E6: 22 Frauen und 2 Männer
- E5: 1 Frau und 1 Mann
- E4: 1 Mann
- E3: 1 Frau

### 1.3 Voll- und Teilzeitbeschäftigung

- Vollzeitbeschäftigte (308)  
89 (28,9 %) Frauen und 219 (71,1 %) Männer
- Teilzeitbeschäftigte (150)  
90 (60,0 %) Frauen und 60 (40,0 %) Männer

|                 | <b>m</b> | <b>w</b> |
|-----------------|----------|----------|
| <b>Vollzeit</b> |          |          |
| Wissenschaft    | 148      | 51       |
| Technik         | 47       | 7        |
| Verwaltung      | 24       | 31       |
| <b>Teilzeit</b> |          |          |
| Wissenschaft    | 45       | 44       |
| Technik         | 11       | 9        |
| Verwaltung      | 4        | 37       |

### 1.4 Wissenschaftlicher und nichtwissenschaftlicher Bereich

An der Akademie sind 288 wissenschaftliche Beschäftigte tätig, davon 95 (32,99%) Frauen und 193 (67,01%) Männer. Von den 170 nichtwissenschaftlichen Beschäftigten sind 84 (49,41 %) Frauen und 86 (50,59%) Männer.

### 1.5 Verteilung auf Arbeitsbereiche

- Sektion I  
60 (53,57%) Frauen und 52 (46,33%) Männer
- Sektion II  
0 (0,0%) Frauen und 0 (0,00%) Männer
- Sektion III  
54 (23,58%) Frauen und 175 (76,42%) Männer
- Sektion IV  
1 (100,00%) Frau und 0 (0,00%) Männer
- zentrale Verwaltung  
22 (57,89%) Frauen und 16 (42,11%) Männer

2. Beschäftigte mit Leitungsfunktion  
Erfasst sind die zentrale Verwaltung sowie Projekten/ Kommissionen mit mehr als 2 wissenschaftlichen Mitarbeitern. Von 64 Beschäftigten mit Leitungsfunktion sind 12 (18,75%) Frauen und 52 (81,25%) Männer.
3. Neueinstellungen  
Im Zeitraum 01.01.2015 bis 31.12.2015 wurden 40 Personen neu eingestellt, davon 2 Auszubildende. Hiervon waren 16 (40%) Frauen und 24 (60%) Männer;
4. Höhergruppierungen und Beförderungen  
Im Zeitraum 01.01.2015 bis 31.12.2015 wurden 4 Beschäftigte (Beamte, TV-L-Beschäftigte) höhergruppiert bzw. befördert. Davon waren 3 (75%) Frauen und 1 (25%) Männer. Gemessen an der Gesamtzahl der Frauen (137) bzw. Männer (244) sind dies 1,52% Frauen und 0,28% Männer.
5. Mobile Arbeit  
Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Gleichstellungskonzepts ist eine exakte Erfassung aufgrund der durch die Corona-Maßnahmen gegebenen Situation nicht möglich.  
Zum Zeitpunkt der letzten Erhebung (2015) nahmen insgesamt 61 Beschäftigte die Möglichkeit der Telearbeit in Anspruch, davon am Standort Residenz 3 (50%) Frauen und 3 (50%) Männer sowie am LRZ 9 (16,4%) Frauen und 46 (83,6%) Männer.
6. Weiterbildung  
Im Zeitraum 01.01.2015 bis 31.12.2015 nahmen 19 Beschäftigte an Weiterbildungsveranstaltungen teil. Hiervon waren 11 (58,89%) Frauen und 8 (42,11%) Männer.
7. Leistungsentgelt  
Im Jahr 2015 erhielten insgesamt 148 Beschäftigte ein Leistungsentgelt. Hiervon waren 2 Beamte, davon 0 (00,00%) Frauen und 2 (100,00%) Männer. Von den 146 TV-L-Beschäftigten waren 53 (36,30%) Frauen und 93 (63,7%) Männer. Gemessen an der Gesamtzahl der Beschäftigten entspricht dies bei 1 Beamtin 0%, bei 8 Beamten 25%; bei 134 Frauen nach TV-L 39,55%, bei 232 Männern nach TV-L 40,09%.

## D. Ergebnis der Statistik und abgeleitete Fokusthemen

Die Auswertung der Indikatoren bezüglich der messbaren Ziele dieses Konzepts (vgl. Abschnitt B) ist in Tabelle 2 dargestellt.

**Tabelle 2: Auswertung der Indikatoren (I) zur Gleichstellung, wie im Abschnitt B definiert.**

| Indikator   | Wert 2015                                      | Wert 2020      | Wert 2021      |
|---|--|----------------|----------------|
| I1.1: Anteil der Geschlechter unter den Akademiebeschäftigten der Sektion I | m: 46,3%<br>w: 53,7%<br>d: n.def. <sup>7</sup> | m:<br>w:<br>d: | m:<br>w:<br>d: |
| I1.2: Wie I1.1, aber für Sektion II   | m: n.def.<br>w: n.def.                         | m:<br>w:       | m:<br>w:       |

<sup>7</sup> Bei den als nicht definiert (n.def.) gekennzeichneten Werten ist die Bezugsmenge inexistent (insb. existierten z.B. in 2015 keine Beschäftigten in Sektion II und keine Beschäftigten des Geschlechts divers).

|  |                                     |                                  |                                  |
|--|-------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
|  | d: n.def.                           | d:                               | d:                               |
| I1.3: Wie I1.1, aber für Sektion III   | m: 76,4%<br>w: 23,6%<br>d: n.def.   | m:<br>w:<br>d:                   | m:<br>w:<br>d:                   |
| I1.4: Wie I1.1, aber für Sektion IV  | m: 0,0%<br>w: 100,0%<br>d: n.def.   | m:<br>w:<br>d:                   | m:<br>w:<br>d:                   |
| I1.5: Wie I1.1, aber für zentrale Verwaltung   | m: 42,1%<br>w: 57,9%<br>d: n.def.   | m:<br>w:<br>d:                   | m:<br>w:<br>d:                   |
| I1.6: Anteil der Geschlechter unter den Akademiebeschäftigten nach TV-L  | m: 63,4%<br>w: 36,6%<br>d: n.def.   | m:<br>w:<br>d:                   | m:<br>w:<br>d:                   |
| I1.7: Anteil der Geschlechter unter den verbeamteten Akademiebeschäftigten   | m: 88,9%<br>w: 11,1%<br>d: n.def.   | m:<br>w:<br>d:                   | m:<br>w:<br>d:                   |
| I2.1: Statist. Anzahl (0,000-1,000) empfangener Leistungsentgelte in jeder Geschlechtsgruppe pro beschäftigter Person                                | m: 0,401<br>w: 0,396<br>d: n.def.   | m:<br>w:<br>d:                   | m:<br>w:<br>d:                   |
| I2.2: Statist. Anzahl (0,000-1,000) von Beförderungen/Höhergruppierungen in jeder Geschlechtsgruppe pro beschäftigter Person                         | m: 0,004<br>w: 0,022<br>d: n.def.   | m:<br>w:<br>d:                   | m:<br>w:<br>d:                   |
| I2.3: Anteil der Geschlechter unter den Akademiebeschäftigten der 4. Qualifikationsebene   | m: 69,44%<br>w: 30,56%<br>d: n.def. | m:<br>w:<br>d:                   | m:<br>w:<br>d:                   |
| I2.4: Anteil der Geschlechter unter den Akademiebeschäftigten der Leitungsebene  | m: 81,25%<br>w: 18,75%<br>d: n.def. | m:<br>w:<br>d:                   | m:<br>w:<br>d:                   |
| I3.1.1: Anteil der Teilzeitbeschäftigten   | 32,2%                               |                                  |                                  |
| I3.1.2: Statistischer Anteil der Teilzeitbeschäftigten in jeder Geschlechtsgruppe (in Bezug auf alle Beschäftigten der jeweiligen Geschlechtsgruppe) | m: 22,0%<br>w: 50,0%<br>d: n.def.   | m:<br>w:<br>d:                   | m:<br>w:<br>d:                   |
| I3.2.1: Anteil der Beschäftigten, die mobiles Arbeiten nutzen  | m: 13,38%<br>w: 3,28%<br>d: n.def.  | pandemie-<br>bedingt<br>verzerrt | pandemie-<br>bedingt<br>verzerrt |
| I3.2.2: wie I3.1.2, aber für Beschäftigte, die mobiles Arbeiten nutzen   | nicht erfasst                       | pandemie-<br>bedingt<br>verzerrt | pandemie-<br>bedingt<br>verzerrt |

Die wichtigsten Defizite liegen derzeit im überhöhten Männeranteil in der 4. Qualifikationsebene, in der Leitungsebene, in Sektion III sowie in der Belegschaft im Ganzen, insb. auch in der verbeamteten Belegschaft. Die vergleichsweise hohe Teilzeitbeschäftigung unter Frauen reflektiert mit hoher Wahrscheinlichkeit die von diesem Geschlecht oftmals überproportional übernommenen familiären Verpflichtungen.

Im Fokus für die Gültigkeitsperiode dieses Dokuments liegen daher zum einen Maßnahmen, um eine geschlechtermäßig ausgeglichene Beschäftigtenstruktur zu schaffen und zu erhalten und zum anderen, allen Beschäftigten unabhängig vom Geschlecht die gleichen Möglichkeiten zur beruflichen Entfaltung und Entwicklung einerseits und zur familiären Teilhabe andererseits zu ermöglichen (vgl. Abschnitt E, Ziele und Maßnahmen). Die gleichförmige Nutzung von Angeboten für Teilzeitarbeit und mobiler Arbeit über die Geschlechter hinweg, wie auch die

Möglichkeit, familiäre Verpflichtungen geschlechterunabhängig wahrzunehmen, versucht die BAfW auch durch Schulungen und bewusstseinsbildende Maßnahmen (Abschnitt E, Maßnahmengruppe 7) zur Gleichstellung zu fördern. Die Inanspruchnahme dieser Angebote obliegt jedoch stark der persönlichen Entscheidung der Beschäftigten, weshalb positive Effekte hier nur auf lange Sicht zu erwarten sind.

## E. Ziele und Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter<sup>8</sup>

Ziel des Gleichstellungsgesetzes ist gem. Art. 2 BayGlG „...*die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Bayern ... unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung.*“

Die nachfolgenden Maßnahmen haben zum Ziel, die Benachteiligungen von Frauen im Berufsleben weiter abzubauen und unter Berücksichtigung einer nicht-binären Geschlechterdefinition die Gleichstellung aller Geschlechter herzustellen. Insbesondere dienen sie der Erreichung der in Abschnitt B definierten Feinziele (Z1.1-Z3.2), wie jeweils angemerkt, sowie der Verminderung der in Abschnitt D festgestellten Defizite.

### 1. Stellenausschreibungen (zu Zielen Z1.1-1.7, Z2.3-2.4 und Z3.1)

Bewerberinnen bzw. Bewerber sind durch Stellenausschreibungen zu ermitteln, wenn dies im dienstlichen Interesse liegt. Stellenausschreibungen werden grundsätzlich geschlechtsneutral abgefasst. Bei Ausschreibungen von Stellen, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden diese besonders aufgefordert, sich zu bewerben. Hierbei wird folgender Passus verwendet: „Die Akademie ist bestrebt, den Anteil von Frauen unter den Beschäftigten zu erhöhen“. Aus den Erfahrungen ist bislang allerdings noch nicht festzustellen, dass sich durch diesen Zusatz mehr Frauen beworben haben. Soweit Stellen ausgeschrieben werden, erhält auch der Personalrat den Ausschreibungstext.

### 2. Neueinstellungen (zu Zielen Z1.1-1.7, Z2.3-2.4 und Z3.1)

Es ist Ziel der Bayerischen Akademie der Wissenschaften, den Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Anzahl beschäftigt sind als Männer, zu erhöhen. Dies erstreckt sich auf alle Stellen unter Einbeziehung der Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen. Alle diesbezüglichen Entscheidungen sind unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu treffen. Unterbrechungen der Berufstätigkeit wegen Familienpflichten oder aus einem anderen wichtigen Grund und Zeiten von Teilzeitbeschäftigungen dürfen bei der Qualifikationsbeurteilung nicht nachteilig gewertet werden. Bewerberinnen sollen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Vorrang vor Bewerbern haben.

### 3. Angebot von flexiblen Arbeitszeiten<sup>9</sup>

Durch das Angebot von flexiblen Arbeitszeiten konnte eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf erreicht werden. Die Bayerische Akademie der Wissenschaften führt ihre bisherige Praxis fort, dass die Arbeitszeit der Erfüllung von Familienpflichten angepasst wird, soweit dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.

<sup>8</sup> Die Verwirklichung der in diesem Gleichstellungskonzept genannten Ziele durch die aufgezeigten Maßnahmen hat für die Bayerische Akademie der Wissenschaften hohe Priorität. Dennoch lassen sich hieraus keine Ansprüche Einzelner gegen die Akademie ableiten. Insbesondere haben haushalts-, tarif- und beamtenrechtliche Bestimmungen Vorrang.

<sup>9</sup> Vgl. Art. 10 BayGlG

#### 4. Teilzeitbeschäftigung (zu Ziel Z3.1)

Die Teilzeitbeschäftigung dient ganz wesentlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Es besteht die Möglichkeit, Teilzeit zu beantragen. Anträge auf Teilzeitbeschäftigung können nur abgelehnt werden, wenn der Reduzierung der Arbeitszeit dienstliche Belange entgegenstehen<sup>10</sup>. Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen wird entsprochen, sofern nicht dringende bzw. zwingende dienstliche Belange dagegen sprechen. Unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung und der personalwirtschaftlichen und organisatorischen Möglichkeiten ist die Akademie bestrebt, ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen zu schaffen. Dies gilt auch für Stellen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.

Teilzeitbeschäftigung darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten ist daher nur zulässig, wenn sachliche Gründe sie rechtfertigen. Eine Teilzeitbeschäftigung darf sich also nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung und Beförderung auswirken.

Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben grundsätzlich die gleichen Fortbildungsmöglichkeiten wie vollzeitbeschäftigte Bedienstete.

Dem Antrag einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters auf Vollzeitbeschäftigung nach einer vorübergehenden Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen wird im Rahmen der stellenplanmäßigen und organisatorischen Möglichkeiten sowie unter Berücksichtigung der entsprechenden Eignung vorrangig vor Neueinstellungen entsprochen<sup>11</sup>.

#### 5. Beurlaubungen

Bei den familienbedingten Beurlaubungen ist zu unterscheiden zwischen

- Elternzeit (für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gem. §15 BEEG, für Beamtinnen und Beamte gem. § 12 UrIV)
- Sog. Sonderurlaub zur Erfüllung von Familienpflichten (z.B. gem. § 28 TV-L, etwa zur Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren oder von pflegebedürftigen Angehörigen).

Anträgen auf Beurlaubung aus familiären Gründen wird entsprochen, sofern nicht dringende bzw. zwingende dienstliche Belange entgegenstehen. In Beurlaubungsfällen wird die Vertretung durch die Einstellung einer Ersatzkraft in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis gesichert. Über die Möglichkeiten der Beurlaubung und über die in dieser Zeit zustehenden Leistungsansprüche gegenüber dem Dienstherrn und den Sozialversicherungsträgern werden die Beschäftigten durch das Personalreferat bzw. den Ansprechpartner im Landesamt für Finanzen informiert.

Nach der Beurlaubung wird sich die Bayerische Akademie der Wissenschaften darum bemühen, dass die/der Bedienstete auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückkehren kann. Der angebotene Arbeitsplatz soll aber zumindest den beruflichen Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechen.

Streben Bedienstete, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, vorzeitig wieder eine Beschäftigung an, sollen sie bei der Besetzung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes unter Beachtung des Leistungsgrundsatzes vorrangig berücksichtigt werden<sup>12</sup>.

#### 6. Mobile Arbeit (zu Ziel Z3.2)

Mobile Arbeit stellt eine individuelle Form der Arbeitsorganisation dar. Sie leistet einen wichtigen Beitrag dazu, mitarbeiterfreundliche und flexible Strukturen, gerade auch im öffentlichen Dienst, zu schaffen.

<sup>10</sup> Vgl. § 11 TV-L, Art. 88 und 89 BayBG, § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz, Art. 11 Abs. 1 BayGIG

<sup>11</sup> Vgl. § 11 Abs. 3 TV-L, Art. 11 Abs. 2 BayGIG, § 9 Teilzeit- und Befristungsgesetz

<sup>12</sup> Vgl. Art. 12 Abs. 4 BayGIG

Die Bayerische Akademie der Wissenschaften befürwortet die örtliche Flexibilisierung der Arbeits- bzw. Dienstausbung, um den Arbeitsplatz für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter attraktiver zu gestalten. Dazu gehört insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wenn z.B. Kinder zu betreuen oder Angehörige zu pflegen sind, der Wegfall von Pendelzeiten oder andere persönliche Aspekte. Die Bayerische Akademie der Wissenschaften möchte damit nicht nur zeitgemäße Arbeitsbedingungen für die bestehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schaffen, sondern auch einen Anreiz für qualifizierte Kandidatinnen und Kandidaten setzen, sich für die Akademie als Arbeitgeberin zu entscheiden. Um eine erfolgreiche Einführung und Umsetzung von mobiler Arbeit zu gewährleisten, werden persönliche Bedürfnisse und dienstliche Erfordernisse im Vorfeld ermittelt und aufeinander abgestimmt.

Auf der Grundlage der im März 2022 in Kraft getretenen Dienstvereinbarung ist mobile Arbeit im Umfang von bis zu drei Tagen in der Woche möglich.

#### 7. Fort- und Weiterbildung (zu Zielen Z2.1-Z3.2)

Durch die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen haben die Bediensteten die Möglichkeit, ihre Kompetenzen in ihrem Tätigkeitsfeld zu erhöhen. Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen erfolgt im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten und im Hinblick auf die dienstliche Notwendigkeit in Bezug auf den aktuell wahrzunehmenden bzw. künftig zu übernehmenden Aufgabenbereich. Frauen und Männern ist der Zugang gleichermaßen offen. Auch Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten ist die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen in geeigneter Weise zu ermöglichen.

Frauen sollen für Fortbildungsveranstaltungen verstärkt als Referentinnen und Leiterinnen gewonnen werden.

Der Fort- und Weiterbildungsbedarf im EDV-Bereich wird dabei insbesondere durch spezielle Kurse des Leibniz-Rechenzentrums abgedeckt. Weitere Kursangebote bieten z.B. die BVS, die Bayerische Akademie für Verwaltungsmanagement und die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege in Bayern.

Frauen sind bei der Auswahl der Teilnehmenden an Fortbildungsveranstaltungen im Regelfall entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung zu berücksichtigen.

Im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten der Akademie werden Inhouse-Fortbildungsmaßnahmen angeboten. Auf die entsprechenden Angebote wird per Rundschreiben hingewiesen.

Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zum Thema der Gleichstellung sind fester Bestandteil des Angebots der Akademie. Insbesondere werden im Rahmen der Möglichkeiten regelmäßig Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen für alle Beschäftigten (in allen Ebenen und Rollen) angeboten. Diese Maßnahmen, wie Vorträge und Workshops, basieren auf einer faktenbasierten Bewertung des Fortbildungsbedarfs an der BAdW und adressieren insbesondere auch das Thema unbewusster Vorurteile („unconscious biases“). Der entsprechende Sensibilisierungsprozess ist kontinuierlich und langfristig angelegt.

#### 8. Schutz vor Mobbing und sexueller Belästigung

Vorgesetzte haben im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht für ein Klima am Arbeitsplatz zu sorgen, das Schutz vor Mobbing, Diskriminierung und sexueller Belästigung bietet<sup>13</sup>. Führungskräfte werden nach Möglichkeit und bei Bedarf bei der Umsetzung dieser Aufgabe im Rahmen von Weiterbildungsveranstaltungen unterstützt. Betroffene können sich an die Gleichstellungsbeauftragten oder die Personalvertretung wenden.

<sup>13</sup> Vgl. § 3 Abs. 4 AGG

## 9. Sprachregelung

Auf die sprachliche Gleichbehandlung aller Geschlechter ist zu achten. Insbesondere sollen bei der Abfassung von Vorschriften und Formblättern, sowie bei Seminarunterlagen und auf den Webseiten Formulierungen gewählt werden, die alle Geschlechter gleichermaßen berücksichtigen (vgl. Nr. 1 „Stellenausschreibung“).

## 10. Gleichstellung in der Forschung

Die BAdW verpflichtet sich auch im Bereich der Forschung den Prinzipien der Gleichstellung und der Berücksichtigung von Gender- und Diversitätsaspekten. Sie orientiert sich dabei u.a. auch an den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. Weitere Handlungsanweisungen ergeben sich auch aus den Regeln der BAdW zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis<sup>14</sup>.

## F. Organisation

### 1. Gleichstellungsbeauftragte/r

Aufgaben, Rechte und Pflichten der/des Gleichstellungsbeauftragten sind weitgehend gesetzlich geregelt (BayGlG, Art. 15 bis 19). Zur Förderung des Bewusstseins in Gleichstellungsfragen und zum Abbau von Vorurteilen steht die/der Gleichstellungsbeauftragte im Dialog mit Führungskräften, dem Personalrat sowie allen Beschäftigten.

Zu den Aufgaben der/des Gleichstellungsbeauftragten gehört die Förderung und Überwachung des Vollzugs des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes und die Unterstützung bei der entsprechenden Umsetzung. Zusätzlich fördert die/der Gleichstellungsbeauftragte mit eigenen Initiativen die Durchführung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes und die Verbesserung der Situation von Frauen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alle Geschlechter.

Die/der Gleichstellungsbeauftragte wirkt im Rahmen ihrer/seiner Zuständigkeit an allen Angelegenheiten des Geschäftsbereichs mit, die grundsätzliche Bedeutung für die Gleichstellung aller Geschlechter, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Sicherung der Chancengleichheit haben können. Zu den Aufgaben der/des Gleichstellungsbeauftragten gehört auch die Beratung zu Gleichstellungsfragen und Unterstützung der Beschäftigten in Einzelfällen. Die Beschäftigten können sich unmittelbar an die/den Gleichstellungsbeauftragte/n wenden.

Die/der Gleichstellungsbeauftragte ist von ihrer/seiner sonstigen dienstlichen Tätigkeit freizustellen, wenn und soweit es nach Art und Umfang der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer/seiner Aufgaben notwendig ist.

Die Bayerische Akademie der Wissenschaften unterrichtet die/den Gleichstellungsbeauftragte/n zur Durchführung ihrer/seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend. Die hierfür erforderlichen Unterlagen werden frühzeitig vorgelegt und die erbetenen Auskünfte erteilt. Die/der Gleichstellungsbeauftragte wird frühzeitig an wichtigen gleichstellungsrelevanten Vorhaben beteiligt. Eine Beteiligung in Personalangelegenheiten findet auf Antrag der Betroffenen statt. Eine Beteiligung der/des Gleichstellungsbeauftragten an Vorstellungsgesprächen findet ebenfalls nur auf Antrag der Betroffenen statt.

<sup>14</sup> siehe auch: <https://badw.de/die-akademie/satzungen-und-statuten/regeln-der-bayerischen-akademie-der-wissenschaften-zur-sicherung-guter-wissenschaftlicher-praxis.html>

In allen gleichstellungsrelevanten Fragen hat die/der Gleichstellungsbeauftragte ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung. Sie/er kann sich unmittelbar an den Bayerischen Landesbeauftragten für den Datenschutz wenden.

Bei Verstößen gegen das Bayerische Gleichstellungsgesetz, das Gleichstellungskonzept und andere Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern hat die/der Gleichstellungsbeauftragte das Recht, diese Verstöße zu beanstanden. Für die Beanstandung ist eine Frist von 10 Arbeitstagen nach Unterrichtung der/des Gleichstellungsbeauftragten einzuhalten.

Über die Beanstandung entscheidet die Dienststellenleitung oder die für sie handelnde Stelle. Hält sie die Beanstandung für begründet, sind die Maßnahme und ihre Folgen soweit möglich zu berichtigen sowie die Ergebnisse der Beanstandung für Wiederholungsfälle zu berücksichtigen. Hält sie die Beanstandung nicht für begründet, so ist die Ablehnung der Beanstandung zu begründen.

## 2. Führungspersonal

Führungspersonal hat sowohl bei seinen personellen als auch fachlichen Führungsaufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung aller Geschlechter zu fördern, auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken sowie die Chancengleichheit in allen Aufgabenbereichen zu berücksichtigen.

## 3. Personalrat

Der Personalrat tritt im Rahmen seiner Tätigkeit ebenso für die Gleichstellung aller Beschäftigten ein, die sich deshalb auch an ihn wenden können. Entsprechende Beauftragte/Ansprechpartner des Personalrats werden durch den Personalrat definiert.

## 4. Implementierung, Evaluierung und Überwachung der Gleichstellungsziele

Die BADW unterstützt die genannten Funktionsträger dabei, zusammen die in diesem Konzept festgelegten Gleichstellungsziele zu implementieren, umzusetzen, zu überwachen und regelmäßig zu bewerten. Im Rahmen ihrer Möglichkeiten stellt sie hierfür benötigte Ressourcen zur Verfügung.

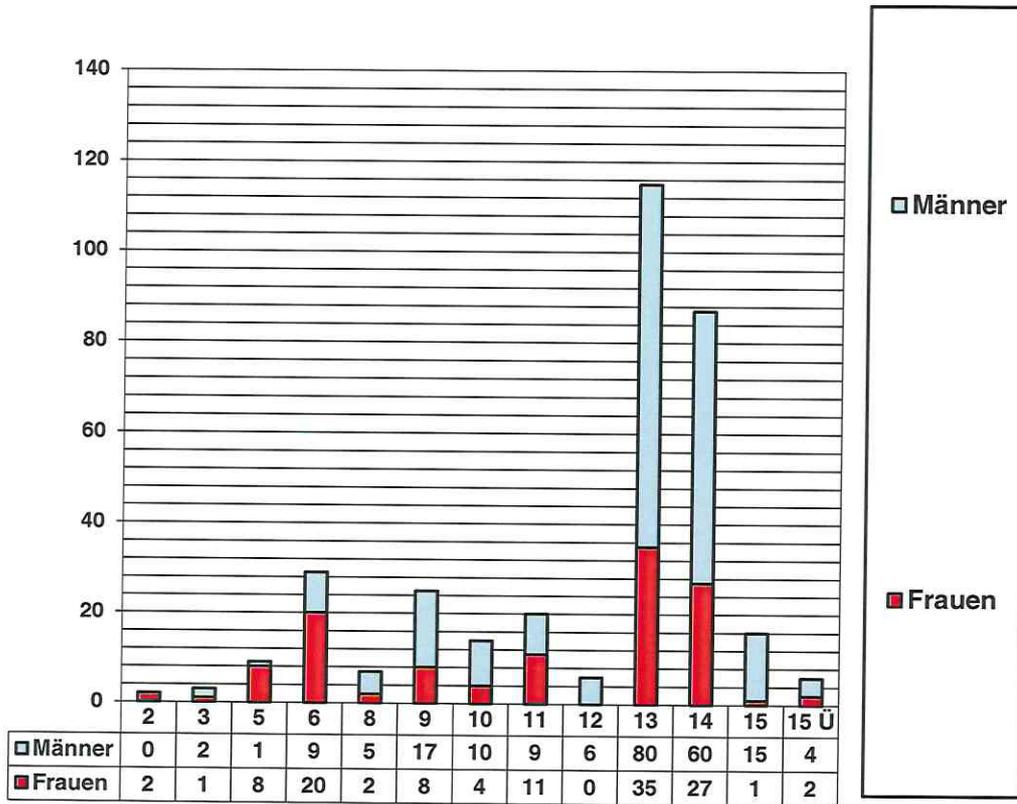
München, den 13.05.2022



---

Prof. Dr. Thomas O. Höllmann  
Präsident der  
Bayerischen Akademie der Wissenschaften

## Verteilung der Gehaltsgruppen



Grafik 1 - zu Nr. 1.2