

Das Gleichstellungskonzept des SMÄK

Das Bayerische Gleichstellungsgesetz (BayGlG)

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“
(Art. 3 Abs. 2 GG, Art. 118 Abs. 2 BV)

Um den verfassungsrechtlichen Auftrag zu erfüllen, hat der Freistaat Bayern das Bayerische Gleichstellungsgesetz (BayGlG) erlassen, das zum 1. Juli 1996 in Kraft getreten ist (<https://www.stmwk.bayern.de/ministerium/organisation-und-geschichte/gleichstellung.html>; <https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayGlG>true>). Ziel des Gesetzes ist es u.a.

1. die Anteile von Frauen in Bereichen zu erhöhen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, um eine ausgewogene Beteiligung von Frauen zu erreichen,
2. die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu sichern,
3. auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer hinzuwirken,
4. für alle Beschäftigten, besonders in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern,
5. auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken,
6. die Chancengleichheit in allen Aufgabenbereichen als durchgängiges Leitprinzip zu stärken.

Gemäß Art. 4 des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (BayGlG) haben die Dienststellen des Freistaates Bayern unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten alle fünf Jahre ein Gleichstellungskonzept zu erstellen, das der Erreichung seiner Ziele dienen soll. Nach den Richtlinien der Europäischen Kommission ist darüber hinaus die Erstellung eines Gender Equality Plans (GEP), der die Gleichbehandlung der Geschlechter in Forschung und Innovation regelt, ein Zulassungskriterium für eine Förderung im Rahmen von Horizon Europe. Das Gleichstellungskonzept des SMÄK erfüllt sowohl die Anforderungen des BayGlG als auch die der Europäischen Kommission.

Zweck des SMÄK-Gleichstellungskonzeptes

Die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst wird unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gefördert. In diesem Sinne zielt das SMÄK-Gleichstellungskonzept auf eine grundlegende Verbesserung und Sicherung der Geschlechtergleichbehandlung ab und dient als Instrument zur Umsetzung der oben gelisteten konkreten Ziele des BayGlG.

Um den Erfolg der angewendeten Maßnahmen zu bewerten, werden messbare Indikatoren herangezogen und jährliche Statistiken erhoben. Basierend darauf wird das Gleichstellungskonzept nach fünf Jahren an die aktuellen Bedürfnisse angepasst.

Selbstverpflichtung der SMÄK Leitung

Das SMÄK verpflichtet sich zur Gleichbehandlung aller Geschlechter gemäß dem Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland und der Verfassung des Freistaats Bayern. Das SMÄK hat sich zum Ziel gesetzt, in allen Tätigkeitsbereichen und Berufsgruppen der Museumsarbeit sowie in Forschung und Innovation eine ausgewogene und gleichberechtigte Vertretung der Geschlechter zu erreichen. Mit diesem Leitprinzip in allen Prozessen des Personalmanagements möchte das SMÄK einen Arbeitsplatz bereitstellen, an dem unter anderem exzellente Wissenschaft und Innovation gefördert und nachteilige Strukturen beseitigt werden. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird vom SMÄK ausdrücklich unterstützt.

Ressourcen für Gleichstellung

Die/der Gleichstellungsbeauftragte des SMÄK (gleichstellung@ismaek.de) überwacht und fördert den Vollzug des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes und das SMÄK- Gleichstellungskonzeptes. Sie/er unterstützt und fördert deren Umsetzung auch mit eigenen Initiativen. Die/der Gleichstellungsbeauftragte wirkt an allen Angelegenheiten des Geschäftsbereichs mit, die auch Gleichstellungsbelange einschließen. Mitarbeitende können sich direkt an die/den Gleichstellungsbeauftragte(n) für Beratung und Unterstützung in Einzelfällen wenden.

Gemäß den Vorgaben im Bayerischen Gleichstellungsgesetz bestellt das SMÄK im 3-Jahres-Rhythmus eine/n Gleichstellungsbeauftragte/n aus dem Kreis der Mitarbeitenden (wissenschaftliches oder nichtwissenschaftliches Personal) nach einem internen Bewerbungsverfahren. Zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer/seiner Aufgaben kann die/der Gleichstellungsbeauftragte von ihren/seinen sonstigen dienstlichen Tätigkeiten freigestellt werden. Sie/er ist mit den notwendigen und angemessenen personellen und sachlichen Mitteln, inklusive einer Vertretung, auszustatten, um ihre/seine Aufgaben zu erfüllen. Die Gleichstellungsarbeit wird vom SMÄK anerkannt und gefördert.

Zusätzlich unterstützt und berät die Gleichstellungsbeauftragte des Staatsministeriums bei beruflich auftretenden gleichstellungsrelevanten Fragen und Anliegen, u.a. bei Konflikten am Arbeitsplatz, bei der Durchsetzung und Sicherung der Chancengleichheit und bei Themen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit.

Datenerhebung und Monitoring

Um den Erfolg der im vorliegenden Gleichstellungskonzept formulierten Ziele zu erfassen, sind auf Basis von Datenerhebungen und Auswertungen die geschlechtliche Gleichstellung am SMÄK anhand von Indikatoren zu bemessen. Die Datenerhebung und Auswertung erfolgt im jährlichen Rhythmus federführend durch die Gleichstellungsbeauftragten in Zusammenarbeit mit der Personalstelle bzw. Verwaltung. Die Datensammlung und Auswertung behandelt die Geschlechterverteilung der Mitarbeitenden des SMÄK nach verschiedenen Anstellungsaspekten. Das Ergebnis erlaubt Rückschlüsse auf die Effektivität und Effizienz der angewendeten gleichstellungsbezogenen Maßnahmen.

Folgende quantitative und qualitative Indikatoren werden dabei berücksichtigt:

1. Quantitative Indikatoren

- Indikator 1: Anteil von Frauen und Männern unter den Beschäftigten insgesamt
- Indikator 2: Anteil von Frauen und Männern beim wissenschaftlichen Personal
- Indikator 3: Anteil von Frauen und Männern beim nicht-wissenschaftlichen Personal
- Indikator 4: Anteil von Frauen und Männern unter den promovierten Mitarbeitenden
- Indikator 5: Anteil von Frauen und Männern in Führungspositionen

- Indikator 6: Anteil von Frauen und Männern mit Angestellten- und Beamten-Status
- Indikator 7: Anteil von Frauen und Männern unter den Teilzeitbeschäftigten
- Indikator 8: Anteil von Frauen und Männern in den Vergütungsgruppen (Angestellten- und Beamten-Status)

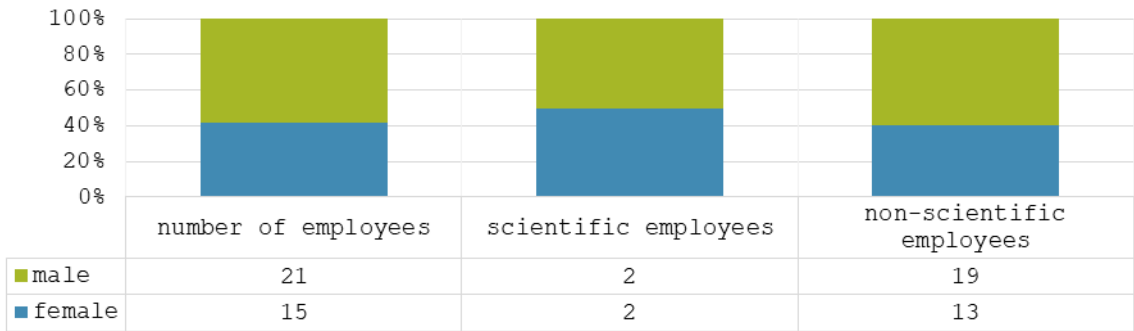
2. Qualitativer Indikator

Geplant ist darüber hinaus eine Erhebung des qualitativen Indikators durch einen Umfrage-Katalog.

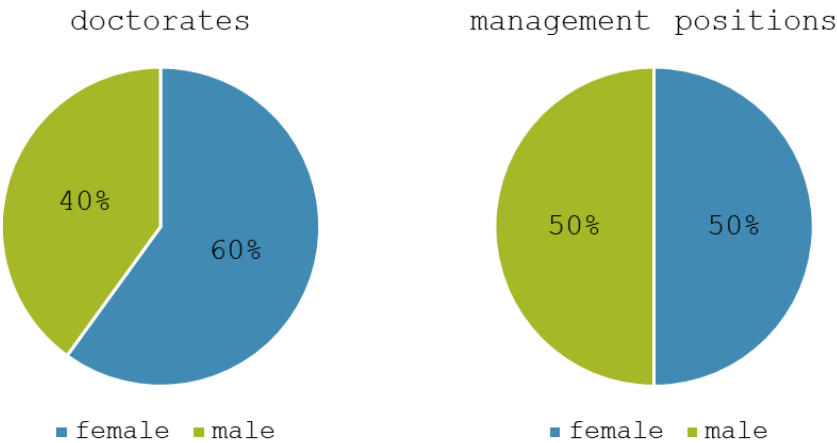
- Indikator 9 (geplant): Regelmäßige Befragung der Mitarbeitenden zur Geschlechtergleichstellung am SMÄK, um die angewendeten Maßnahmen bedarfsgerecht zu verbessern, zu ergänzen oder zu ersetzen.

Ist-Zustand

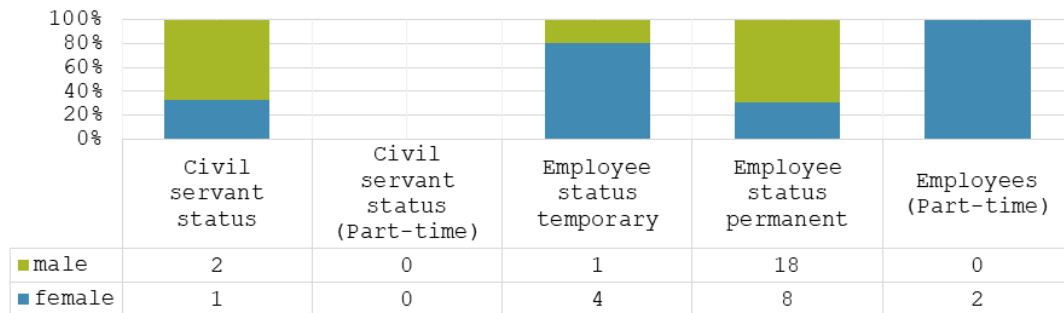
Aktuelle Zahlen der quantitativen Indikatoren (Stand: August 2025) sind im Folgenden aufgeführt. Diese Indikatoren werden jährlich erhoben. Ihre differentielle Beurteilung erfolgt im 5-Jahres und 1-Jahres-Abstand. Aktuelle Zahlen werden jährlich auf <https://smaek.de/das-museum/gender-equality-plan/> veröffentlicht. Mit Aktualisierung des Gleichstellungskonzeptes nach Ablauf der 5-Jahres-Gültigkeit unterliegt die Wahl der Indikatoren einer Begutachtung und wird, wenn erforderlich, optimiert.



Indikatoren 1–3

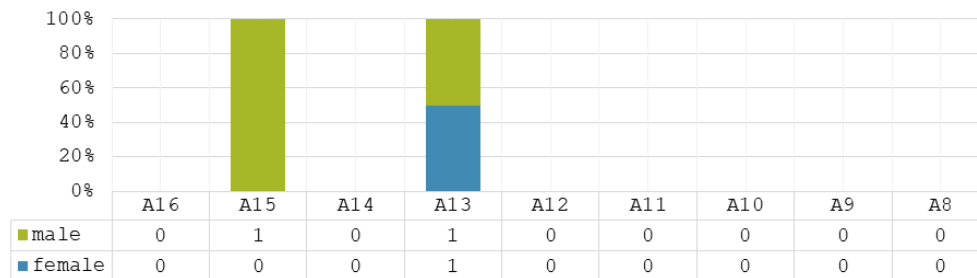


Indikatoren 4–5

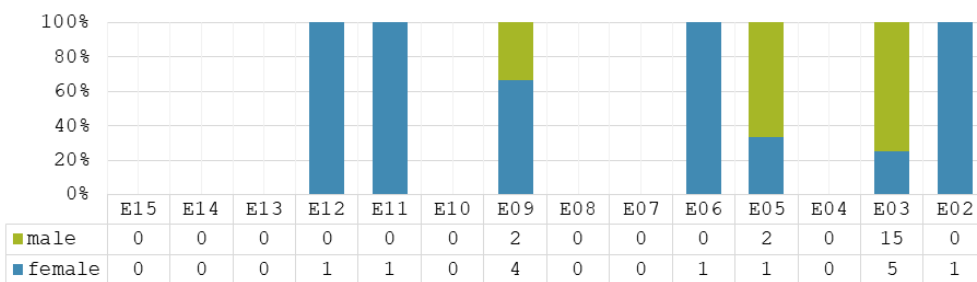


Indikatoren 6–7

Civil servants



Employees



Indikator 8

Bemerkungen:

Die höhere Anzahl an weiblichen befristeten Angestellten reflektiert die Einstellung von weiblichen Studierenden als studentische Hilfskräfte. Die höhere Anzahl von männlichen Festangestellten ergibt sich aus den Mitarbeitern der Sicherheitszentrale, eine Tätigkeit die branchenbedingt vor allem von Männern ausgeführt wird. Die höhere Anzahl an weiblichen Teilzeitbeschäftigten reflektiert die von Frauen überproportional übernommenen Aufgaben familiärer Verpflichtungen.

Maßnahmen zur Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes

Um die Ziele des Gleichstellungskonzeptes zu erreichen, hat das SMÄK die folgenden Maßnahmen festgelegt, die sich in unterschiedlichen Umsetzungsphasen befinden. Diese werden in die folgenden Stufen gegliedert: A = Analysephase, P = Planungsphase, U = Umsetzungsphase und Ü = Überwachungsphase.

1. Life-Work-Balance

Die Verbesserung der Work-Life-Balance ist eine wesentliche Maßnahme zur Transformation der Arbeitskultur im Sinne der Geschlechtergleichstellung, da sie für Frauen und Männer gleichermaßen relevant ist, wenn es um die Vereinbarung von Beruf und Familie geht. Folgende Maßnahmen wurden implementiert bzw. sind vorgesehen:

- Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung (Üb)
- Dienstvereinbarungen für mobiles Arbeiten bzw. Gleitende Arbeitszeit (Üb)
- Beurlaubungen aus familiären Gründen (geregelt durch verschiedene Bundes- und Landesgesetze) (Üb)
- Förderung von Führungspositionen in Teilzeit / Tandem (U)
- Unterstützung bei der Organisation einer Kinderbetreuung (U)
- Vereinbarungen zur Nutzung von Landes-Einrichtungen zur Familienförderung: das SMÄK ist bestrebt, Vereinbarungen zur Nutzung von Einrichtungen zur Familienförderung (z.B. KiTa) für ihre Mitarbeitenden zu schließen (A)

2. Gleichstellung der Geschlechter in Führungspositionen und Entscheidungsprozessen

Das SMÄK unterstützt und setzt um

- die Teilnahme von Frauen in gezielten Programmen wie Mentoring, Schulungen und Weiterbildungen, u.a. um Führungspositionen zu erreichen (U).
- die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, um Frauen eine bessere Karriereentwicklung zu ermöglichen (Ü).
- eine Organisationskultur, die Geschlechtervielfalt und eine gerechte Teilhabe aller Geschlechter bei Entscheidungsprozessen ermöglicht (U).
- die Erfassung und Veröffentlichung von Daten über die Geschlechterverteilung in Führungspositionen zur Überwachung des Fortschritts (U).

3. Geschlechtergerechtigkeit bei Einstellung und Karriereentwicklung

Um Frauen vor systematischer Diskriminierung und strukturellen Hürden in der Arbeitswelt zu schützen, sind gezielte Maßnahmen in Einstellungsverfahren und bei der Karriereentwicklung zur Verbesserung der Chancengleichheit der Geschlechter von Bedeutung. Dabei ist der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gemäß BayGIG zu wahren. Um Personaleinstellungen und Karriereförderungen chancengleich für Frauen und Männer zu gestalten, hat das SMÄK folgende Maßnahmen implementiert:

- In Stellenausschreibungen werden Geschlechter gleichstellend abgefasst (Üb).
- In Stellenausschreibungen wird die Geschlechtergruppe, die in der entsprechenden Berufsgruppe unterrepräsentiert ist, explizit aufgefordert sich zu bewerben (Üb).
- Die/der Gleichstellungsbeauftragte kann bei Vorstellungsgesprächen auf Antrag der Betroffenen direkt an Gesprächen teilnehmen (Üb).

4. Kapazitätsaufbau und Stärkung von Gleichstellungsaspekten

Alle Mitarbeitenden des SMÄK, insbesondere diejenigen, die in der Gleichstellungsarbeit mitwirken, sowie Führungskräfte, die in Neueinstellungsprozessen involviert sind, sind dazu aufgerufen, gemäß der Selbstverpflichtung in diesem Gleichstellungskonzept zu handeln. Zur Förderung dieser Maßnahme empfiehlt und ermöglicht das SMÄK den Mitarbeitenden folgende Fortbildungen:

- Fortbildungen für alle Mitwirkenden in der Gleichstellungsarbeit (angeboten z.B. an der LMU und am European Institute of Gender Equality) (P).

- Fortbildungen für alle Führungskräfte in Forschung und Administration (angeboten z.B. an der LMU) (P).
- Fortbildungen für alle Mitarbeitenden zur grundsätzlichen Sensibilisierung für das Thema Gleichstellung in allen Arbeitsbereichen (angeboten z.B. an der LMU) (P).

Die/der Gleichstellungsbeauftragte stellt sich und gleichstellungsrelevante Themen im Rahmen von Personalversammlungen etc. vor. Die Emailadresse sowie Kontaktmöglichkeit sind direkt und gut sichtbar über die Homepage des SMÄK einsehbar.

5. Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt einschließlich sexueller Belästigung

Das SMÄK engagiert sich bei der Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz durch:

- Bereitstellung von Informationsmaterial und Kontaktdaten für Anlaufstellen von potentiellen Opfern (U).
- Bereitstellung von Informationen zu Weiterbildungsangeboten für Führungskräfte zur Umsetzung von Schutzmaßnahmen u.a. bei Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung (U).
- Ein Verfahrensprotokoll für Betroffene soll erstellt werden (A).

6. Integration der geschlechtsspezifischen Dimension in Museumsinhalten und der Kulturvermittlung

Das SMÄK beteiligt sich seit Jahren mit eigenen Inhalten, Vorträgen oder Führungen sowie mit Kooperationspartnern bei verschiedenen Veranstaltungen zu den Themen Gleichstellung der Geschlechter, Vielfalt und Inklusion.

Dieses Gleichstellungskonzept wurde vom Direktor des SMÄK am 30.08.2025 verabschiedet.