



Schriftliche Anfrage

der Abgeordneten **Verena Osgyan**
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
vom 17.04.2018

Frauenanteil im öffentlichen Dienst

Ich frage die Staatsregierung:

1. Wie hoch ist aktuell der Frauenanteil im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern (bitte aufschlüsseln nach Staatskanzlei, Staatsministerien, obersten Dienstbehörden und nachgeordneten Behörden)?
2. Wie hoch ist aktuell der Frauenanteil in Führungspositionen im öffentlichen Dienst (bitte aufschlüsseln nach Staatskanzlei, Staatsministerien, obersten Dienstbehörden und nachgeordneten Behörden sowie 1. bis 3. Führungsebene)?
3. Wie erklärt sich die Staatsregierung die erheblichen Unterschiede beim Frauenanteil in Führungspositionen zwischen den einzelnen Ministerien und Ressorts (bitte ausführlich begründen)?
4. Wie hoch sind die in den Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen der in den Fragen 1 und 2 genannten einzelnen Behörden angestrebten Zielquoten, die bis 2020 erreicht werden sollen, bei den Behörden, die sich für die Festlegung eines konkreten Prozentanteils entschieden haben (bitte aufschlüsseln nach Staatskanzlei, Staatsministerien, obersten Dienstbehörden und nachgeordneten Behörden sowie 1. bis 3. Führungsebene)?
5. Wie hoch sind die in den Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen der einzelnen Behörden angestrebten Zielquoten, die bis 2020 erreicht werden sollen, bei den Behörden, die sich für die Erhöhung des Frauenanteils in Form eines Kaskadenmodells entschieden haben (bitte aufschlüsseln nach Staatskanzlei, Staatsministerien, obersten Dienstbehörden und nachgeordneten Behörden sowie 1. bis 3. Führungsebene)?
6. Wie bewertet die Staatsregierung den aktuellen Frauenanteil in Führungspositionen im öffentlichen Dienst in Hinblick auf die Zielvorgaben und die Möglichkeit, sie bis 2020 zu erreichen (bitte aufschlüsseln nach Staatsministerium, oberster Dienstbehörde und nachgeordneten Behörden sowie 1. bis 3. Führungsebene)?
7. Welche Maßnahmen wurden insgesamt bisher bereits durch die Staatsregierung ergriffen, um den Frauenanteil in Führungspositionen in Staatskanzlei, Staatsministerien, obersten Dienstbehörden und nachgeordneten Behörden zu erhöhen, und wie bewertet sie diese im Hinblick auf die erzielten Erfolge (bitte ausführlich schildern)?
8. Welche konkreten Maßnahmen werden durch die Staatsregierung ergriffen, um sicherzustellen, dass alle Zielvorgaben bis 2020 erreicht werden können (bitte aufschlüsseln nach Staatskanzlei, Staatsministerien, obersten Dienstbehörden und nachgeordneten Behörden sowie 1. bis 3. Führungsebene)?

Antwort

des Staatsministeriums für Familie, Arbeit und Soziales in Abstimmung mit der Staatskanzlei und dem Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat, dem Staatsministerium des Innern und für Integration, dem Staatsministerium für Wohnen, Bau und Verkehr, dem Staatsministerium der Justiz, dem Staatsministerium für Unterricht und Kultus, dem Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst, dem Staatsministerium für Wirtschaft, Energie und Technologie, dem Staatsministerium für Umwelt und Verbraucherschutz, dem Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten und dem Staatsministerium für Gesundheit und Pflege

vom 17.07.2018

1. **Wie hoch ist aktuell der Frauenanteil im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern (bitte aufschlüsseln nach Staatskanzlei, Staatsministerien, obersten Dienstbehörden und nachgeordneten Behörden)?**

Der aktuelle Anteil der Frauen im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern beträgt 56,1 Prozent (Stand: Februar 2018, Quelle: Bezügedaten). Für die Auswertung nach Geschäftsbereichen wird auf die Anlage 1 verwiesen. Eine differenzierte Zuordnung der staatlichen Einrichtungen (Behörden und Staatsbetriebe, z.B. Hofbräuhaus) zu den einzelnen Geschäftsbereichen ist aufgrund der gegebenen maschinellen Auswertungsmöglichkeiten nicht möglich.

2. Wie hoch ist aktuell der Frauenanteil in Führungspositionen im öffentlichen Dienst (bitte aufschlüsseln nach Staatskanzlei, Staatsministerien, obersten Dienstbehörden und nachgeordneten Behörden sowie 1. bis 3. Führungsebene)?

Hierzu wird auf die Daten der anliegenden Tabelle (Anlage 2) verwiesen. Stichtag ist der 28.02.2018, vor der Umresortierung, sodass keine Daten für das Staatsministerium für Wohnen, Bau und Verkehr vorliegen. Das Staatsministerium der Justiz weist die Daten zum Stichtag 31.12.2017 aus.

3. Wie erklärt sich die Staatsregierung die erheblichen Unterschiede beim Frauenanteil in Führungspositionen zwischen den einzelnen Staatsministerien und Ressorts (bitte ausführlich begründen)?

Insgesamt ist der Anteil der Frauen in Führungspositionen, bedingt durch die vorliegende Altersstruktur, im Vergleich zum generellen Frauenanteil im öffentlichen Dienst geringer. Diese Differenz wird sich voraussichtlich in den kommenden Jahren durch die starke Gruppe der jungen weiblichen Nachwuchsführungskräfte verringern. Derselbe Effekt wird sich auch in höheren Führungsfunktionen nach und nach durch das Aufsteigen dieser Führungskräfte fortsetzen.

Die Unterschiede beim Frauenanteil in Führungspositionen zwischen den einzelnen Staatsministerien und Ressorts lassen sich unter anderem mit den Unterschieden in der Personalstruktur (Anteil Frauen/Männer) begründen. Dies wird je nach Ressort auch von der Ausbildung beeinflusst, die beispielsweise in bestimmten technischen oder handwerklichen Bereichen (z. B.: Informatik, Vermessung) bisher oft geschlechtsspezifisch geprägt war. In diesen Bereichen sind Frauen bereits im Studium oder in der Ausbildung stark unterrepräsentiert. Die Nachwuchswerbung hat diese Problematik bereits erkannt und versucht daher auch gezielt Frauen anzusprechen, z. B. durch Teilnahme am Girls' Day.

Für den Bereich der Polizei ist hinsichtlich des Polizeivollzugsdienstes darauf hinzuweisen, dass keine direkten Einstellungen in der 4. Qualifizierungsebene (QE) – und damit in den Führungspositionen – erfolgen. Es gilt das sog. Aufstiegsprinzip, d. h. bis zur 4. QE muss eine Beamtin bzw. ein Beamter meist zwei Ausbildungsqualifizierungen durchlaufen. Der Frauenanteil im Polizeivollzugsdienst der 3. und 4. QE erhöht sich ausgehend von der ersten Einstellung im uniformierten Dienst im Jahr 1990 sukzessive, da für einen durchgängigen Werdegang vom Einstieg in der 2. QE bis zum Erreichen der 4. QE eine durchschnittliche Dienstzeit von 25 Jahren notwendig ist. Die Zeiten der Ausbildungsqualifizierung sind eingerechnet.

Ein wesentlicher Unterschied besteht im Hinblick auf den Geschäftsbereich der Justiz in den Besonderheiten der R-Besoldung. Rund 70 Prozent der Personen in lei-

tenden Funktionen unterliegen der R-Besoldung, weshalb diese Gruppe innerhalb des Geschäftsbereichs der Justiz prägend ist. Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte werden im Eingangsamt mit R1 besoldet; dies entspricht in etwa einer Beamtenbesoldung in A13; Richter am Oberlandesgericht sowie Dezernenten an der Generalstaatsanwaltschaft werden mit R2 besoldet, was in etwa einer Beamtenbesoldung in A16 entspricht. Innerhalb der Besoldungsgruppe R1 wird die Besoldung über die Entwicklung der Erfahrungsstufen bis zu einer Beamtenbesoldung vergleichbar A15 nachgezeichnet. Die Besoldungsgruppen A13 und erst recht A15 sowie A16 stehen innerhalb des öffentlichen Dienstes im Übrigen regelmäßig für Führungspositionen. Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sind durchgängig über alle Besoldungsstufen hinweg keine bloßen Sachbearbeiter. Richterinnen und Richter sind von Verfassungen wegen persönlich und sachlich unabhängig und haben die Verfahrens- und Verhandlungsleitung; Staatsanwältinnen und Staatsanwälte üben die Sachleitungsbefugnis gegenüber der Polizei und anderen Ermittlungsbehörden aus. Die gleichberechtigte Teilhabe an Entscheidungsgewalt sowie Einkommen und damit insgesamt an einer höheren Lebensstellung ist das Kernziel der Gleichstellungspolitik. Dies alles berücksichtigt, wären grundsätzlich alle einer R-Besoldung unterliegenden Personen als Führungskräfte zu werten, was einen Anteil von Frauen in Führungspositionen innerhalb des Geschäftsbereichs der Justiz von 49 Prozent bedeuten würde. Um ressortbezogen gleichwohl darüber hinaus eine gezielte Frauenförderung umsetzen zu können, werden die Stellen der Besoldungsgruppen R1 und R2 jedoch grundsätzlich nicht als Führungspositionen bewertet, sondern es wird einschränkend darauf abgestellt, ob zusätzlich zu den eigentlichen Geschäftsaufgaben solche der Personalführung im engeren Sinne hinzutreten.

Im Hinblick auf den nachgeordneten Bereich des Staatsministeriums für Wirtschaft, Energie und Technologie wird darauf hingewiesen, dass dieser allein aus dem Landesamt für Maß und Gewicht besteht, dessen Aufgabenbereich stark technisch und durch einen besonders geringen Frauenanteil in den den Führungspositionen nachgeordneten Hierarchiestufen geprägt ist.

Auch im Geschäftsbereich des Staatsministeriums für Umwelt und Verbraucherschutz dominieren naturwissenschaftliche Berufsbilder, insbesondere in der zahlenmäßig starken Wasserwirtschaftsverwaltung. In den letzten Jahren zeichnet sich bei den Bewerberzahlen allerdings ein Trend zur Annäherung der Anzahl der weiblichen und männlichen Bewerber ab.

Entsprechendes gilt auch für den Geschäftsbereich des Staatsministeriums für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten, der überwiegend technisch geprägt ist. In allen drei Ver-

waltungsbereichen dieses Geschäftsbereichs gab es über lange Zeit einen deutlichen Überhang an männlichen Bewerbern für Ämter der 4. QE, mit der Folge, dass auch bei den nach dem Grundsatz der Bestenauslese durchzuführenden Einstellungen ein Überhang an Männern bestand. Daher gab es auch für die jeweils nächsthöhere Führungsebene lange Zeit einen Überhang an männlichen Kandidaten, was sich in den Besetzungsentscheidungen bemerkbar machte. Zudem haben sich bei Ausschreibungen häufiger Männer als Frauen beworben. Im Ergebnis führte dies zu einem entsprechend hohen Männeranteil in den Führungspositionen. Die entsprechenden Dienstposten werden erst mit Ausscheiden der jeweiligen Beschäftigten aus dem aktiven Dienst frei.

4. Wie hoch sind die in den Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen der in den Fragen 1 und 2 genannten einzelnen Behörden angestrebten Zielquoten, die bis 2020 erreicht werden sollen, bei den Behörden, die sich für die Festlegung eines konkreten Prozentanteils entschieden haben (bitte aufschlüsseln nach Staatskanzlei, Staatsministerien, obersten Dienstbehörden und nachgeordneten Behörden sowie 1. bis 3. Führungsebene)?

Entsprechend dem Ministerratsbeschluss vom 08.03.2016 haben alle Ressorts eigenverantwortlich für sich ressortspezifische Zielvorgaben für die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen bis Ende 2020 entwickelt. Ein Vergleich der Zielvorgaben der Ressorts ist nicht möglich, da die Handlungsspielräume in jedem Ressort aufgrund der unterschiedlichen Ausgangssituationen und Gegebenheiten (Frauenanteil, frei werdende Stellen, Art der Tätigkeit, Besonderheiten der Besoldung usw.) verschieden sind.

Die Ressorts, die sich für **prozentuale Vorgaben** für einen bis Ende 2020 zu erreichenden Anteil von Frauen in Führungspositionen entschieden haben, sind die Staatskanzlei, das Staatsministerium der Justiz und das Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales. Die nachstehenden Zielvorgaben umfassen einheitlich die gesamten Geschäftsbereiche und können daher nicht weiter aufgeschlüsselt werden. Es gilt weiterhin der verfassungsrechtliche Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung.

Die Zielvorgabe zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen beträgt in der Staatskanzlei bei den gesamten Führungskräften 40 Prozent.

Für den Geschäftsbereich des Staatsministeriums der Justiz wird als Zielvorgabe ein Frauenanteil in Führungspositionen in Höhe von 36 Prozent angestrebt.

Zielvorgabe für den Geschäftsbereich des Staatsministeriums für Familie, Arbeit und Soziales ist, zumindest 40 Prozent aller Führungspositionen mit Frauen zu besetzen.

5. Wie hoch sind die in den Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen der einzelnen Behörden angestrebten Zielquoten, die bis 2020 erreicht werden sollen, bei den Behörden, die sich für die Erhöhung des Frauenanteils in Form eines Kaskadenmodells entschieden haben (bitte aufschlüsseln nach Staatskanzlei, Staatsministerien, obersten Dienstbehörden und nachgeordneten Behörden sowie 1. bis 3. Führungsebene)?

Das Staatsministerium des Innern und für Integration, das damalige Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst, das Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat, das Staatsministerium für Wirtschaft, Energie und Technologie, das Staatsministerium für Umwelt und Verbraucherschutz, das Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten und das Staatsministerium für Gesundheit und Pflege verfolgen die Erhöhung des Frauenanteils in Form eines **Kaskadenmodells**.

Überall dort, wo keine Differenzierung zwischen den Führungsebenen und den Verwaltungsebenen vorgenommen wurde, gelten die beschriebenen Zielvorgaben für alle Führungsebenen über alle Verwaltungsebenen hinweg. Dies ist der Fall beim damaligen Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst, beim Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat, beim Staatsministerium für Umwelt und Verbraucherschutz, beim Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten und beim Staatsministerium für Gesundheit und Pflege. Es gilt weiterhin der verfassungsrechtliche Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung.

Das Staatsministerium des Innern und für Integration hat sich für seinen gesamten Geschäftsbereich für ein Modell entschieden, wonach sich die Zielvorgabe für den Frauenanteil in einer Führungsebene jeweils an dem Frauenanteil in derjenigen Gruppe orientieren soll, aus der die Führungskräfte regelmäßig rekrutiert werden (sog. Besetzungspool). Auf diese Weise sollen die hohen Frauenanteile in den Einstellungsjahrgängen mit der Zeit in die Führungsebenen übertragen werden. Ziel ist es, dass sich der Anteil der Frauen, der zum 31.12.2013 im Besetzungspool bestand, bis Ende 2020 auf der entsprechenden Führungsebene widerspiegelt.

Im Bereich des Staatsministeriums des Innern und für Integration wurden folgende Zielvorgaben festgelegt:

Tabelle zu Frage 5

			31.12.2013	
			Allgemeine In- nere Verwaltung (AIV)	Polizei
Zielvorgabe (= Frauenanteil im Besetzungspool für die Führungsebenen, die einer Zielvorgabe unterliegen sollen)	Oberste Verwaltungsebene (StMI)	2. Führungsebene	28%	
		3. Führungsebene	35%	
	Obere und mittlere Verwaltungsebene: Regierungen Landesämter LAB Staatl. Feuerwehrschoolen Polizeipräsidien	1. Führungsebene	20 %	7,69 %
		2. Führungsebene	29 %	10 %
		3. Führungsebene	48 %	Zielvorgabe 18 %; Frauenanteil im Besetzungspool faktisch 8,5 %
	Untere Verwaltungsebene: Polizeiinspektionen	1. Führungsebene PI-Leiter	Zielvorgabe in diesem Bereich nicht notwendig, da Frauenanteil bei AL an LRA bei mehr als 50 % liegt	Zielvorgabe 5,5 % Frauenanteil im Besetzungspool 8,5 % Quote liegt etwas unter dem faktischen Frauenanteil im Besetzungspool, da aus Sicht der Polizei absehbar nicht realistisch erreichbar.

Im Geschäftsbereich des damaligen Staatsministeriums für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst sollen die zur Besetzung frei werdenden Führungsfunktionen von Frauen proportional zu dem Anteil besetzt werden, in dem sich Frauen um die Führungsposition beworben haben bzw. wenn die Führungsfunktion nicht ausgeschrieben wurde, für die Besetzung der Stelle geeignet sind. Hierzu werden Bewerbungs- bzw. Besetzungspools gebildet.

Nach der Zielvorgabe des Staatsministeriums der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat sollen Führungsfunktionen mit Frauen proportional zum Frauenanteil im Besetzungs- bzw. Bewerbungspool besetzt werden. Eine überproportionale Besetzung ist zielvorgabenunschädlich, soweit hierdurch die Differenz des Frauenanteils auf Führungsfunktionen zum Frauenanteil im jeweiligen Verwaltungsbereich verringert wird. Unter Bewerbungspool werden bei Führungsfunktionen (die auf Basis von Ausschreibungen vergeben werden) alle Personen verstanden, die eine formelle Bewerbung eingereicht, nicht zurückgezogen haben und dem Anforderungsprofil formell entsprechen, sodass sie in die Auswahl nach Art. 33 Grundgesetz (GG) einbezogen werden müssen. Erfolgt die Vergabe der Führungsfunktion ohne Ausschreibung, gehören zum Besetzungspool alle Beamtinnen und Beamtinnen, die regelmäßig in die Auswahl nach Art. 33 GG einzubeziehen sind. Die Besetzung einer Führungsfunktion mit einer Bewerberin oder einem Bewerber außerhalb des Besetzungspools wird im Einzelfall (dem Leistungsprinzip entsprechend) nicht ausgeschlossen.

Nach der Zielvorgabe des Staatsministeriums für Wirtschaft, Energie und Technologie wird bei den ab dem Zeitpunkt der Festlegung der Zielvorgabe tatsächlich anstehenden Besetzungen von Führungspositionen angestrebt,

einen Anteil von Besetzungen mit Frauen zu erreichen, der möglichst zumindest dem zahlenmäßigen Anteil von Frauen in der jeweils darunterliegenden Hierarchieebene (hypothetischer Bewerberpool) entspricht.

Dies bedeutet, dass das Staatsministerium für Wirtschaft, Energie und Technologie anstrebt, mindestens 20 Prozent der tatsächlich neu zu besetzenden Abteilungsleitungen (2. Führungsebene) und mindestens 41 Prozent der tatsächlich neu zu besetzenden Referatsleitungen (3. Führungsebene) mit Frauen zu besetzen.

Im Landesamt für Maß und Gewicht wird unter vorrangiger Berücksichtigung des Leistungsgrundsatzes angestrebt, mindestens 16 Prozent der tatsächlich neu zu besetzenden Abteilungsleitungen (2. Führungsebene) und mindestens 8 Prozent der tatsächlich neu zu besetzenden Referatsleitungen (3. Führungsebene) mit Frauen zu besetzen. Aufgrund einer Umorganisation im Landesamt für Maß und Gewicht und der dort fehlenden Daten für die Entgeltgruppe 12 als hypothetischer Bewerberpool für die Besetzung von Referatsleitungen zum 31.12.2013 wurde für das Landesamt für Maß und Gewicht als Stichtag der 31.12.2016 festgelegt.

Das Staatsministerium für Umwelt und Verbraucherschutz hat für seinen Geschäftsbereich folgende Zielvorgabe erlassen:

- Frei werdende Führungspositionen sollen mit Frauen proportional zum Frauenanteil im jeweiligen Besetzungs- bzw. Bewerbungspool besetzt werden.
- Eine überproportionale Besetzung frei werdender Führungspositionen mit Frauen ist zulässig, soweit dadurch die Differenz des Frauenanteils in Führungspositionen zum Frauenanteil im jeweiligen Verwaltungsbereich (Stichtag: 31.12.2013) verringert wird.

Das Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten hat sich zum Ziel gesetzt, bis Ende 2020 bei der Besetzung von Führungspositionen den Frauenanteil in der jeweiligen Führungsebene so zu erhöhen, dass bei den neu besetzten Dienstposten die Verteilung zwischen Frauen und Männern dem Geschlechterverhältnis im Rekrutierungspool entspricht.

Das Staatsministerium für Gesundheit und Pflege legt seiner Zielvorgabe zugrunde, dass sich die Leistung, Eignung und Befähigung von Frauen und Männern im statistischen Mittel als gleichwertig darstellen. Daher erscheint es sachgerecht und dem Leistungsprinzip entsprechend, wenn frei werdende Führungsfunktionen mit Frauen proportional zum Frauenanteil der für die Führungsfunktion zur Verfügung stehenden Beschäftigten im Besetzungs- bzw. Bewerbungspool besetzt werden.

Für alle Ressorts gilt: Maßgeblicher Referenzzeitpunkt für die Bestimmung des Frauenanteils in dem jeweiligen Besetzungspool bzw. hypothetischen Bewerberpool ist der 31.12.2013. Für das Staatsministerium für Gesundheit und Pflege ist abweichend davon Referenzzeitpunkt der 30.06.2015, weil das Staatsministerium für Gesundheit und Pflege mit Wirkung vom 10.10.2013 neu errichtet wurde und sich im Jahr 2014 noch in der Aufbauphase befand. Entsprechend liegen keine repräsentativen Zahlen zu früheren Stichtagen vor.

6. Wie bewertet die Staatsregierung den aktuellen Frauenanteil in Führungspositionen im öffentlichen Dienst in Hinblick auf die Zielvorgaben und die Möglichkeit, sie bis 2020 zu erreichen (bitte aufschlüsseln nach Staatsministerium, oberster Dienstbehörde und nachgeordneten Behörden sowie 1. bis 3. Führungsebene)?

Die Ressorts haben individuelle erreichbare Ziele festgelegt, die die jeweiligen bereichsspezifischen Besonderheiten, wie sie etwa bei der R-Besoldung bestehen, und die unterschiedlichen Ausgangssituationen in den jeweiligen Ressorts berücksichtigen.

In nahezu allen Bereichen ist eine Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen festzustellen. Eine weitere Erhöhung wird stetig von allen Ressorts angestrebt. Dies lässt erwarten, dass die Zielvorgaben erreicht werden. Allerdings hängt der Handlungsspielraum vom jeweiligen Frauenanteil, von der Größe des jeweiligen Personalkörpers und der Anzahl der frei werdenden Stellen ab. Personalwirtschaftlich gesehen ist der Zeitraum seit der Festlegung der Zielvorgaben in den einzelnen Ressorts im Laufe des Jahres 2016 sehr kurz, um Veränderungen abzubilden.

Der Nachweis der Zielerreichung Ende 2020 wird von jedem einzelnen Ressort selbstständig erstellt. Die Staatsregierung wird darüber bis Ende 2021 dem Landtag berichten.

Die Ressorts im Einzelnen:

Der aktuelle Anteil von Frauen in Führungspositionen der Staatskanzlei liegt bei 34 Prozent. Er hat sich im Vergleich zu den Jahren 2007 (25 Prozent) und 2012 (23 Prozent) bereits stark nach oben entwickelt.

Eine weitere Erhöhung des Anteils wird stetig angestrebt. Hierbei wirken jedoch verschiedene Faktoren mit. Zunächst ist derzeit nicht absehbar, wie viele Führungspositionen frei werden und im Zuge dessen neu besetzt werden können.

Bei Auswahlentscheidungen im Rahmen von Stellenausschreibungsverfahren ist grundsätzlich Art. 33 Abs. 2 GG zwingend zu beachten. Zudem ist die Besetzung der Stellen in den Spiegelreferaten der Staatskanzlei auch von den Vorschlägen der Ressorts abhängig.

Die in der Antwort zu Frage 5 dargestellten Zielvorgaben des Staatsministeriums des Innern und für Integration sind so gewählt, dass sie grundsätzlich realistisch erreichbar sind. Die Durchsetzung der Zielvorgabe erfolgt seitens der Personalsachgebiete durch aktive Begleitung bei der Besetzung von Führungspositionen (auch im nachgeordneten Bereich) und gezielte Ansprache von weiblichen Beschäftigten, die für eine Führungsposition in Betracht kommen. Es ist festzustellen, dass die Frauenanteile in Führungspositionen seit 2013 in nahezu allen Bereichen bereits gestiegen sind. Im Bereich der Bayerischen Polizei ist der Anteil der Frauen in Ämtern der 3. und 4. QE ebenfalls seit 2013 weiter angestiegen.

Im Bereich des Staatsministeriums für Wohnen, Bau und Verkehr wird die Steigerungsrate beim Frauenanteil in Führungspositionen wie bereits in der Vergangenheit im Schnitt bei etwa 1 Prozent je Jahr liegen. Es wird angestrebt, dass sich bis zum Jahr 2020 diese Tendenz deutlich bestätigt und bis dahin mindestens 20 Prozent Frauenanteil in Führungspositionen erreicht wird. Dieser Wert orientiert sich proportional am Frauenanteil der für die Führungsfunktion zur Verfügung stehenden Beschäftigten im sog. Besetzungspool (Besoldungsstufe A15, alle Fachrichtungen). Maßgeblicher Referenzzeitpunkt für die Bestimmung des Frauenanteils in den jeweiligen Besetzungspools ist der 31.12.2013. Der Frauenanteil in A15 betrug zu diesem Stichtag 21,1 Prozent. Um die Steigerungsrate beim Frauenanteil in Führungspositionen entsprechend den bisherigen Steigerungen bis 2020 zu bestätigen, wird angestrebt, von den 42 bis 2020 voraussichtlich frei werdenden Führungspositionen mindestens elf Stellen mit Frauen zu besetzen.

Der aktuelle Frauenanteil in Führungspositionen im Geschäftsbereich des Staatsministeriums der Justiz in Höhe von rund 34 Prozent (Stichtag 31.12.2017) wird im Hinblick auf den angestrebten Frauenanteil in Führungspositionen in Höhe von 36 Prozent zum 31.12.2020 positiv bewertet.

In den Zuständigkeitsbereichen des jetzigen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus und des jetzigen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst ist der Frauenanteil in Führungspositionen hoch. Dies lässt erwarten, dass die Zielvorgaben (Besetzung entsprechend dem Frauenanteil des Bewerbungs- bzw. Besetzungspools) erreicht werden.

Das Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat stellt fest, dass noch keine abschließenden Zielquoten für die Besetzung von Stellen mit Frauen bis zum Jahr 2020 auswertbar sind, da sich der Frauenanteil im Bewerberpool für den Gesamtzeitraum der Zielvorgabe durch jede ausgeschriebene Stelle verändert. Lediglich eine stichtagsbezogene Zwischenbilanz ist möglich, über die die einzelnen Verwaltungseinheiten ihre Einstellungspolitik kritisch beobachten können. Zum Stand 28.02.2018 wurden die Ziele in fast allen auswertbaren Verwaltungsebenen und Führungsebenen erreicht oder übertroffen. Der Bewerber- bzw. Besetzungspool gesamt sowie der Anteil der Besetzungen von Führungsfunktionen mit Frauen liegen bei ca. 40 Prozent. Im Geschäftsbereich des Staatsministeriums der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat

ist die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und das Erreichen der Zielvorgaben damit auf dem besten Weg. Lediglich in kleinen Personalkörpern, in denen eine nicht ausreichend große Zahl an Führungsfunktionen besteht und damit Einzelbesetzungen statistisch zu starken Verschiebungen führen können, kann keine eindeutige Prognose gegeben werden. Hier können Einzelbesetzungen zu wesentlichen Änderungen beim Besetzungsanteil mit Frauen führen.

Im Rahmen der vom Staatsministerium für Wirtschaft, Energie und Technologie gewählten Zielvorgabe ist für die Zielerreichung nicht der aktuelle Frauenanteil in Führungspositionen maßgeblich. Vielmehr kommt es darauf an, wie viele der seit Festlegung der Zielvorgabe tatsächlich besetzten Führungspositionen mit Frauen besetzt wurden.

Hier sind aufgrund der geringen Fallzahlen keine verlässlichen Prognosen möglich. Seit Festlegung der Zielvorgabe wurden in der 3. Führungsebene 57 Prozent (4 von 7) der tatsächlich neu besetzten Referatsleitungen mit Frauen besetzt. In diesem Bereich wird die Zielvorgabe voraussichtlich erfüllt. In der 2. Führungsebene (Abteilungsleitung) wurde seit Festlegung der Zielvorgabe nur eine Neubesetzung vorgenommen. Aussagekräftige Prognosen, ob die Zielvorgabe bis Ende 2020 auch in diesem Bereich erfüllt werden kann, sind auf dieser Grundlage nicht möglich, zumal sich für diesen Zeitraum nach heutigem Stand auch keine weitere Neubesetzung auf Abteilungsleitungsebene (etwa aus Altersgründen) abzeichnet.

Im Landesamt für Maß und Gewicht wurde seit Festlegung der Zielvorgabe in der 3. Führungsebene die einzige tatsächlich neu besetzte Referatsleitung mit einer Frau besetzt; trotz der auch in diesem Bereich statistisch nicht sehr aussagekräftigen, weil sehr geringen absoluten Zahlen, kann aller Voraussicht nach in diesem Bereich die Zielvorgabe erfüllt werden. In der 2. Führungsebene wurden zwei Abteilungsleitungen mit Männern besetzt. Auch in diesem Bereich sind Prognosen, ob die Zielvorgabe bis Ende 2020 erfüllt werden kann, nicht möglich, da aufgrund der geringen absoluten Zahlen jede einzelne Besetzung großen Einfluss auf die prozentualen Anteile haben kann.

Seit 2013 zeigt sich im Geschäftsbereich des Staatsministeriums für Umwelt und Verbraucherschutz eine insgesamt positive Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen. Eine weitere Erhöhung ist wünschenswert und wird angestrebt. Da die Zielvorgabe des Staatsministeriums für Umwelt und Verbraucherschutz auf den Frauenanteil in den jeweiligen Besetzungs- bzw. Bewerbungspools abstellt, ist eine Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen nur langfristig möglich.

Seit der Festlegung der Zielvorgabe im Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten ist bis zum Stichtag 28.02.2018 kaum mehr als ein Jahr vergangen. Die Zielvorgabe des Geschäftsbereichs des Staatsministeriums für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten berücksichtigt, dass die Veränderungsmöglichkeit durch die Zahl der neu zu besetzenden Führungspositionen begrenzt ist. Da bei jeder Einzelfallentscheidung der Leistungsgrundsatz zu beachten ist, durch das rechtlich zwingend notwendige

Ausschöpfen der Beurteilungen Pattsituationen, die eine bevorzugte Berücksichtigung von Frauen ermöglichen würden, erfahrungsgemäß kaum auftreten und bei Bewerbungsverfahren keine Einflussmöglichkeit darauf besteht, wer sich für eine Führungsfunktion bewirbt, ist das Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten der Ansicht, dass kaum Möglichkeiten bestehen, das Erreichen der Zielvorgabe aktiv zu beeinflussen.

Aufgrund des begrenzten Zeitraums und der dadurch auch begrenzten Zahl neu besetzter Führungspositionen ist es kaum möglich, hinreichend belastbare Aussagen zu treffen, da die Basis für statistische Bewertungen zu gering ist. So gab es im Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten auf der 1. und der 2. Führungsebene überhaupt keine Fluktuation. Auf der 3. Führungsebene hat sich im Staatsministerium das Verhältnis von 9 : 51 auf 12 : 50 verändert.

Ausgehend von einem Frauenanteil auf Führungspositionen im Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales zum 31.12.2013 von 25,42 Prozent ist das Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales mit einer Steigerung um 11,65 Prozentpunkte und einem Frauenanteil von aktuell 37,07 Prozent auf dem besten Weg, die in der Antwort zu Frage 4 genannte Zielvorgabe bis Ende des Jahres 2020 zu erreichen.

Die 1. Führungsebene des Staatsministeriums für Gesundheit und Pflege ist mit einer Frau besetzt. Insgesamt ist in seinem Geschäftsbereich der Anteil an Frauen in Führungspositionen in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Es ist davon auszugehen, dass sich diese Entwicklung fortsetzen wird.

7. Welche Maßnahmen wurden insgesamt bisher bereits durch die Staatsregierung ergriffen, um den Frauenanteil in Führungspositionen in Staatskanzlei, Staatsministerien, obersten Dienstbehörden und nachgeordneten Behörden zu erhöhen, und wie bewertet sie diese im Hinblick auf die erzielten Erfolge (bitte ausführlich schildern)?

Mit zahlreichen Maßnahmen verfolgen die Ressorts das Ziel, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen. Dabei erfolgt die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber für Führungspositionen gem. Art. 33 GG. Dies stellt sicher, dass qualifizierte Beamtinnen faire und gerechte Aufstiegschancen haben.

Für die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen sind familienfreundliche Arbeitsbedingungen und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie von zentraler Bedeutung. Sämtliche Ressorts haben sich dieser Thematik angenommen und setzen entsprechende Maßnahmen mit hohem Engagement um:

Die Ressorts haben durch Flexibilisierung der Arbeitszeit (Kern- und Präsenzzeiten) und des Arbeitsortes (Tele- und Heimarbeit, mobiles Arbeiten), soweit es die jeweilige Tätigkeit zulässt, mit verschiedenen Modellen individuelle Gestaltungsmöglichkeiten für die Beschäftigten, auch in Führungspositionen, geschaffen. Das ermöglicht die Berücksichtigung der individuellen Notwendigkeiten und das

flexible Reagieren auf besondere Situationen. Gerade Frauen mit familiären Verpflichtungen werden dadurch berufliche Chancen eröffnet.

Durch den flexiblen Umgang mit Teilzeitmodellen, Führen in Teilzeit und Job-Sharing in Führungspositionen können herausgehobene Positionen auch von teilzeitbeschäftigten Frauen wahrgenommen werden. Bei Stellenausschreibungen werden entsprechend den Maßgaben des Art. 7 Bayerisches Gleichstellungsgesetz (BayGIG) der Hinweis auf Teilzeitmöglichkeit und die besondere Aufforderung von Frauen zur Bewerbung aufgenommen.

Spezielle Personalentwicklungsmaßnahmen wie das ressortübergreifende Mentoring-Programm „Karriere mit Familie“ soll die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stärken und einen Beitrag dazu leisten, dass sich die Karrieren von talentierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Betreuungsaufgaben bzw. familienbezogener Teilzeit oder Beurlaubung weiter positiv entwickeln. Dabei unterstützen erfahrene Persönlichkeiten (Mentor oder Mentorin) jüngere engagierte Kollegen und Kolleginnen (Mentees) bei Fragen der persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung.

Kontakthalteangebote und Fortbildungsangebote in familiärer Auszeit tragen zu einem erfolgreichen Wiedereinstieg bei. Die Ressorts informieren ihre Beschäftigten umfassend zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Form von Broschüren, Fortbildungen, Intranet-Auftritten und Veranstaltungen.

Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie dienen auch Belegplätze in Kinderbetreuungseinrichtungen, Angebote von Ferienbetreuung und Kinderbetreuung am Buß- und Betttag sowie Eltern-Kindzimmer. Einige Ressorts bieten den Beschäftigten zudem kostenlose Unterstützung bei der Suche nach Betreuungsmöglichkeiten oder investieren in eine Reihe von dienststellennahen Kinderbetreuungseinrichtungen.

Die Gleichstellungskonzepte (Art. 4, 5 BayGIG) der Ressorts dienen auch der Überwachung und Begleitung der Gesamtpersonalentwicklung. Dort werden Maßnahmen unter anderem zur Förderung des Anteils von Frauen in Führungspositionen regelmäßig bewertet und weiterentwickelt.

Im Bereich der Personalentwicklung wird beispielsweise durch gezielte Förderung, durch Übertragung herausgehobener Tätigkeiten und Ansprechen auf Übernahme von Führungsaufgaben, Ermöglichung kurzer Familienphasen oder Rückkehrbegleitung nach Familienphasen das Fortkommen von Frauen befördert.

Da dienstliche Beurteilungen wesentliche Grundlage bei den Auswahlentscheidungen für Beförderungssämter sind, ist in den Normen zum Beurteilungswesen unter anderem geregelt, dass sich eine Teilzeitbeschäftigung bei der Beurteilung nicht nachteilig auswirken darf. Die Beurteilungsverfahren werden diesbezüglich einem Monitoring unterzogen, um die strikte Gleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten, die häufig weiblich sind, zu gewährleisten.

Auch die fiktive Laufbahnnachzeichnung gem. Art. 17a Leistungslaufbahngesetz (LlbG) trägt dazu bei, Frauen, die im Vergleich zu den männlichen Kollegen überproportional oft aus familiären Gründen beurlaubt sind, gleiche Ausgangschancen bei der Besetzung höherwertiger Stellen zu ermöglichen.

Im Rahmen des Konzepts „Heimatstrategie – Regionalisierung von Verwaltung“ werden zahlreiche Aufgaben aus den Ballungsräumen München und Nürnberg in ländlich strukturierte Gegenden verlagert (beispielsweise in der Steuerverwaltung). Vielen Beschäftigten wird so ein heimatnaher Arbeitsplatz ermöglicht. Insbesondere Frauen mit Kindern wird hierdurch die Berufsausübung und damit auch die Übernahme von Führungsfunktionen erleichtert.

Beim Lehrgang für Verwaltungsführung wird bei der Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer verstärkt auf ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern geachtet.

Aufgrund der Besonderheiten der Polizeilaufbahn sind speziell für diesen Bereich Fördermaßnahmen in der Umsetzung, die den Weg aus der 3. QE in die 4. QE durchlässiger machen und zudem Frauen im Polizeidienst fördern (Förderung von E-Learning, Förderung von Polizeivollzugsbeamtinnen 3. QE und modular qualifizierten Polizeivollzugsbeamtinnen als Inspektionsleiterinnen, Förderung von Aufstiegsbeamtinnen und Aufstiegsbeamten in die 4. QE im Polizeivollzugsdienst durch Kürzung der Förder- und Bewährungsphasen bei Ausfallzeiten durch Kindererziehung, Förderung von Juristinnen im Polizeivollzugsdienst, Projekttag an der Hochschule für den öffentlichen Dienst – Fachbereich Polizei – mit den Themenfeldern Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Frauenförderung, Karriereplanung im Spannungsfeld mit Familienplanung, Erhöhung der Zahl der Einstiegsbeamten und Einstiegsbeamtinnen in der 3. QE).

Angesichts der in der Antwort zu Frage 6 dargestellten grundsätzlich positiven Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen werden die aufgeführten Maßnahmen als zielführend bewertet. Sie tragen entscheidend dazu bei, das Fortkommen von Frauen in der bayerischen Staatsverwaltung zu befördern.

8. Welche konkreten Maßnahmen werden durch die Staatsregierung ergriffen, um sicherzustellen, dass alle Zielvorgaben bis 2020 erreicht werden können (bitte aufschlüsseln nach Staatskanzlei, Staatsministerien, obersten Dienstbehörden und nachgeordneten Behörden sowie 1. bis 3. Führungsebene)?

Für die Erreichung der Zielvorgaben gilt weiterhin der Leistungsgrundsatz als oberstes Kriterium. Familiengerechte und flexible Arbeitsbedingungen und deren stetige Verbesserung werden als Daueraufgabe gesehen. Zudem darf auf die Antwort zu Frage 7 verwiesen werden.

zu Frage 1.) der Schriftlichen Anfrage der Abgeordneten Osgyan**Anteil von Frauen im öffentlichen Dienst (Dienstherr / Arbeitgeber = Freistaat Bayern)**

Ressort	Anteil der weiblichen Beschäftigten (Beamte und Arbeitnehmer)
	Februar 2018
Bayerischer Oberster Rechnungshof	35,1%
=> nachgeordneter Bereich	32,5%
Landtag	60,5%
Ministerpräsident und Staatskanzlei	54,9%
Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat	48,8%
=> nachgeordneter Bereich	53,3%
Staatsministerium der Justiz	52,3%
=> nachgeordneter Bereich	57,1%
Staatsministerium des Innern, für Bau und Verkehr	44,1%
=> nachgeordneter Bereich	33,0%
Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration	63,0%
=> nachgeordneter Bereich	67,2%
Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst	54,5%
=> nachgeordneter Bereich	64,2%
Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten	49,1%
=> nachgeordneter Bereich	43,7%
Staatsministerium für Gesundheit und Pflege	63,2%
=> nachgeordneter Bereich	64,6%
Staatsministerium für Umwelt und Verbraucherschutz	52,8%
=> nachgeordneter Bereich	42,3%
Staatsministerium für Wirtschaft und Medien, Energie und Technologie	51,2%
=> nachgeordneter Bereich	34,1%
maschinell nicht zuordenbar	56,7%
Gesamtsumme	56,1%

Eine differenzierte Zuordnung der staatlichen Einrichtungen zu den einzelnen Geschäftsbereichen ist aufgrund der gegebenen maschinellen Auswertungsmöglichkeiten nicht abrufbar.

Anteil von Frauen in Führungspositionen (Stichtag: 28.02.2018, Stichtag für Geschäftsbereich der Justiz: 31.12.2017)

Frage 2

	StK	StMI AIV Bay. Polizei	StMB/OBB	StMJ	StMBW Bereich B Bereich W		StMFLH	StMWi	StMUUV	StMELF	StMAS	StMGP	
Oberste Verwaltungsebene													
1. Führungsebene	50%	0%	0%	0%	0%		0%	0%	0%	0%	0%	100%	
2. Führungsebene	25,00%	28,57%	33%	29,00%	25,00%		20,00%	20,00%	33,30%	0%	25,00%	33,33%	
3. Führungsebene	35,30%	27,91%	20%	33,00%	28,80%		29,58%	30,40%	25,30%	19,70%	44,26%	27,27%	
Mittlere Verwaltungsebene				StMJ nur Angaben gesamt nachgeordneter Bereich									
1. Führungsebene		15,38%	0%	0%	20,00%	26,70%	42,20%	11,11%	0%	0%	7,70%	25,00%	0%
2. Führungsebene		29,27%	11,11%	16%	38,00%	32,00%	35,50%	34,88%	0%	23,10%	7,20%	28,57%	0%
3. Führungsebene		35,00%	15,57%	24%	35,00%	keine 3. FÜ	nahe 50%	28,16%	17,00%	21,90%	37,90%	45,71%	23,81%
Untere Verwaltungsebene													
1. Führungsebene		16,67% *1	4,73%	9%		34,70%	36,00%	21,43%	./.	11,10%	6,70%	22,73%	0%
2. Führungsebene		51,87% *2	nicht erhebbar	17%		54,40%	30,00%	24,46%	./.	29,10%	10,00%	40,91%	18,84%
3. Führungsebene			nicht erhebbar			63,40%	über 50%	41,59%	./.	27,50%	28,50%	17,39%	0%

*1 (VG Gerichtspräsident)

*2 (VG-Vizepräsident, Vorsitzender VG, AL Lra)