



Chancengleich.

Sechster Bericht

der Bayerischen Staatsregierung
über die Umsetzung des Bayerischen
Gesetzes zur Gleichstellung von
Frauen und Männern

Sechster Bericht
der Bayerischen Staatsregierung
über die Umsetzung des Bayerischen
Gesetzes zur Gleichstellung von
Frauen und Männern (Stand: 31.12.2018)

Vorwort

Seit nunmehr 25 Jahren ist das Bayerische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGIG) eine wichtige Grundlage der Erfüllung unseres Verfassungsauftrages, die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Bayern durchzusetzen. Der vorliegende Sechste Bericht über die Umsetzung des BayGIG bilanziert detailliert, inwieweit die Ziele des BayGIG zum 31.12.2018 tatsächlich erreicht wurden sowie, welche Entwicklung es seit dem vorangegangenen Fünften Gleichstellungsbericht gab.

Schwerpunktthema des aktuellen Berichts ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst in Bayern. Der Sechste Bericht zur Umsetzung des BayGIG zeigt deutlich, dass sich die bereits in den vorangegangenen Berichten erkennbare positive Entwicklung beim Anstieg des Frauenanteils in Führungspositionen weiter fortgesetzt hat. Wir sind aber noch nicht am Ziel und müssen die Themen Frauen in Führungspositionen und insbesondere Führen in Teilzeit in der öffentlichen Verwaltung noch weiter voranbringen. Mit Blick darauf wird jedes Ressort der Staatsregierung für seinen Geschäftsbereich unter Beachtung des verfassungsrechtlich bindenden Leistungsprinzips prüfen, wie der Ausbau von Führung in Teilzeit beschleunigt werden kann und damit insbesondere auch die Karrierechancen von Frauen verbessert werden können.

Die meisten Dienststellen setzen die zentralen Instrumente des BayGIG – Gleichstellungskonzepte und Gleichstellungsbeauftragte – bereits erfolgreich ein. Damit das BayGIG künftig noch konsequenter umgesetzt wird, werden wir prüfen, wie das BayGIG weiterentwickelt werden kann, um auch künftig die Grundlage einer erfolgreichen Gleichstellungspolitik zu sein.

Carolina Trautner

Bayerische Staatsministerin

für Familie, Arbeit und Soziales

Frauenbeauftragte der Bayerischen Staatsregierung

Inhalt

Einleitung	VI
A. Gesamtbewertung	VII
Zentrale Ergebnisse der Datenanalyse	VIII
1. Einführung und Methoden	VIII
2. Personalsituation der öffentlichen Verwaltung Bayern	IX
2.1 Frauenanteile in der öffentlichen Verwaltung.....	IX
2.2 Teilzeitbeschäftigung in der öffentlichen Verwaltung.....	IX
2.3 Bewertung der Personalsituation in der öffentlichen Verwaltung	IX
2.4 Frauen und Männer in Führungspositionen	X
2.4.1 Führungspositionen nach Voll- und Teilzeit	X
2.4.2 Führungspositionen nach Führungsebenen und Verwaltungsebenen.....	XI
2.4.3 Führungspositionen und Elternschaft	XI
2.4.4 Durchschnittliche Besoldungsgruppe nach Alter	XI
2.4.5 Beamtinnen und Beamte mit modularer bzw. Ausbildungsqualifizierung	XI
2.4.6 Bewertung.....	XII
2.5 Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungskonzepte	XII
2.5.1 Gleichstellungsbeauftragte	XII
2.5.2 Gleichstellungskonzepte.....	XIII
2.5.3 Bewertung.....	XIII
B. Weiteres Vorgehen	XV
Handlungsempfehlungen	XV
1. Beschleunigung des Ausbaus der Führung in Teilzeit	XV
2. Interministerielle Arbeitsgruppe „Gleichstellung“	XV
3. Fortbildungsangebote	XVI
4. Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungskonzepte.....	XVI
C. Datenanalyse	XVII
1. Einführung und Methoden	1
1.1 Einleitung.....	1
1.2 Datengrundlagen und Methodik der Datenauswertung	1
1.2.1 Personaldaten.....	2
1.2.2 Schriftliche Anfragen.....	5
1.2.3 Online-Befragungen der Dienststellenleitungen (DS) sowie der Gleichstellungsbeauftragten (GB) und Ansprechpartner/-innen (AP)	5
1.2.4 Vergleichbarkeit der Befragungsergebnisse zu den vorangegangenen Berichten und erstmalige Befragungsergebnisse	10
2. Personalsituation der öffentlichen Verwaltung im Freistaat Bayern (Staats- und Kommunalverwaltung)	12
2.1 Geschlechterverteilung in der öffentlichen Verwaltung Bayerns	12
2.1.1 Frauen- und Männeranteile in der Staats- und Kommunalverwaltung	13
2.1.2 Frauen- und Männeranteile in der Staatsverwaltung	16
2.1.3 Frauen- und Männeranteile beim Personal der Kommunalverwaltung	28
2.2 Teilzeitbeschäftigung in der öffentlichen Verwaltung Bayerns	29
2.2.1 Teilzeitbeschäftigte in der Staats- und Kommunalverwaltung insgesamt	29
2.2.2 Teilzeitbeschäftigung in der Staatsverwaltung	35



2.2.3	Ergebnisse der Dienststellenbefragung zur Teilzeitarbeit in der öffentlichen Verwaltung	40
2.3	Frauen und Männer in Führungspositionen in der Verwaltung Bayerns.....	43
2.3.1	Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen der Staatsverwaltung.....	45
2.3.2	Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen der Kommunalverwaltung.....	69
2.3.3	Elternschaft in Führungspositionen	73
2.3.4	Verfahren zur Besetzung von Führungspositionen in der Staats- und Kommunalverwaltung..	78
2.3.5	Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit in der Staats- und Kommunalverwaltung	88
2.4	Besetzung von Gremien.....	92
2.5	Entgeltsummen von Frauen und Männern in der öffentlichen Verwaltung Bayerns.....	96
2.6	Ausbildungsqualifizierung/ modulare Qualifizierung	99
2.6.1	Geschlechtsspezifische Unterschiede differenziert nach Einstieg in die 3. und 4. Qualifikationsebene	101
2.6.2	Unterschiede bei Elternschaft.....	103
2.6.3	Unterschiede bei Teilzeitbeschäftigung.....	105
2.6.4	Anteil von Beamtinnen und Beamten, die sich für Ämter der nächsthöheren Qualifikationsebene qualifiziert haben, bezogen auf die Anzahl der Beamtinnen und Beamten der nächsthöheren Qualifikationsebene	107
2.7	Durchschnittliche Besoldungsgruppe nach Alter der Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter sowie Lehrerinnen und Lehrer	110
2.7.1	Ursachen geschlechtsspezifischer Unterschiede in der durchschnittlichen Besoldung gleicher Altersklassen.....	111
2.7.2	Durchschnittliche Besoldungsgruppen nach Alter und Geschlecht von Beamtinnen und Beamten (ohne Lehrerschaft) in der vierten und der dritten Qualifikationsebene	112
2.7.3	Durchschnittliche Besoldungsgruppe nach Geschlecht und Alter der Richterinnen und Richter	117
2.7.4	Durchschnittliche Besoldungsgruppe nach Geschlecht und Alter der verbeamteten Lehrerinnen und Lehrer.....	118
3.	Gleichstellungsbeauftragte und Ansprechpartner/-innen	120
3.1	Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten und Ansprechpartner/-innen	122
3.1.1	Vertretungen für Gleichstellungsbeauftragte und Ansprechpartner/-innen	127
3.1.2	Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten durch Ausschreibung.....	129
3.1.3	Geschlecht der Gleichstellungsbeauftragten und Ansprechpartner/-innen und ihrer Vertretungen	130
3.2	Ressourcen der Gleichstellungsbeauftragten	132
3.2.1	Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten von anderen Tätigkeiten	132
3.2.2	Regelungen zum zeitlichen Umfang der Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte	134
3.2.3	Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten von dienstlichen Aufgaben	137
3.2.4	Beschäftigungsumfang der Gleichstellungsbeauftragten	137
3.2.5	Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten mit eigenem Budget und Mitarbeitenden	138
3.2.6	Fortbildung der Gleichstellungsbeauftragten und Ansprechpartner/-innen	139
3.2.7	Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten in zusätzlichen Sonderfunktionen	141
3.3	Mitwirkung, Beteiligung und Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten	143
3.3.1	Teilnahme an Gesprächen mit der Personalvertretung.....	143
3.3.2	Frühzeitige Information der Gleichstellungsbeauftragten durch die Dienststelle	144
3.3.3	Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten	146
3.3.4	Anträge der Gleichstellungsbeauftragten auf Beteiligung in Personalangelegenheiten	150
3.3.5	Beanstandungen durch die Gleichstellungsbeauftragten.....	151
3.3.6	Aufgaben der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten.....	155
3.3.7	Eigene Initiativen der Gleichstellungsbeauftragten	158

4.	Gleichstellungskonzept für den öffentlichen Dienst	160
4.1	Ziele und Inhalte der Gleichstellungskonzepte	165
4.2	Verfügbarkeit von gleichstellungsrelevanten Personaldaten	169
Anlage		173
1.	Darstellungsverzeichnis:.....	173
2.	Übersicht über Verwaltungs- und Qualifikationsebenen	181
2.1	Übersicht Verwaltungsebenen	181
2.2	Übersicht Qualifikationsebenen, Besoldungs- und Entgeltgruppen.....	182
3.	Übersicht über Führungsebenen	183
3.1	Zuordnung zu Führungsebenen in der Staatsverwaltung	183
3.2	Zuordnung zu Führungsebenen in der Kommunalverwaltung	185

Einleitung

„Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Art. 118 Abs. 1 und 2 der Verfassung des Freistaates Bayern

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist zwingende Vorgabe der Verfassung des Freistaates Bayern. Das Bayerische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGIG) ist, in Umsetzung des Art. 118 Abs. 2 der Verfassung des Freistaates Bayern, am 1. Juli 1996 in Kraft getreten. Das zunächst bis 30. Juni 2006 geltende Gesetz wurde durch das Änderungsgesetz vom 23. Mai 2006 unbefristet verlängert.

Gemäß Art. 22 BayGIG berichtet die Bayerische Staatsregierung dem Bayerischen Landtag im Abstand von fünf Jahren über die Umsetzung des BayGIG. Der Erste Bericht wurde am 9. November 1999, der Zweite Bericht am 13. Januar 2003, der Dritte Bericht am 28. Juni 2005, der Vierte Bericht am 27. Juli 2010 und der fünfte Bericht am 15. März 2016 vom Ministerrat beschlossen.

Der Sechste Bericht über die Umsetzung des BayGIG bilanziert die tatsächliche Erreichung der Ziele des BayGIG zum Jahr 2018 sowie die Entwicklung seit dem vorangegangenen Fünften Bericht.

Er besteht aus drei Teilen: Teil A „Gesamtbewertung“, Teil B „Weiteres Vorgehen“ und Teil C „Datenanalyse“.

Der Teil C „Datenanalyse“ wurde durch das unabhängige Internationale Institut für Empirische Sozialökonomie gGmbH (INIFES) erstellt und vom Bayerischen Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales kontinuierlich begleitet und abschließend geprüft.

Er wurde mit seiner Annahme durch die Staatsregierung als Teil C Bestandteil des Sechsten Berichts über die Umsetzung des BayGIG.

A. Gesamtbewertung

Ziele des Gleichstellungsgesetzes sind eine ausgewogene Beteiligung von Frauen in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes in Bayern, die Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit. Speziell die Anteile der Frauen sollen in den Bereichen erhöht werden, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer. An diesen verfassungsrechtlich geschützten Zielen setzt der Bericht an.

Schwerpunkte des Berichts

Die Gesamtbewertung (Teil A des Berichts) mit den zentralen Ergebnissen des Berichts ist ebenso wie die ausführliche Datenanalyse (Teil C des Berichts) in vier Teile gegliedert:

- Einführung und Methoden (Kapitel 1)
- Personalsituation der öffentlichen Verwaltung Bayerns (Kapitel 2)
- Gleichstellungsbeauftragte und Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner (Kapitel 3)
- Gleichstellungskonzepte (Kapitel 4)

Um noch genauere Aussagen über die Beteiligung von Frauen und Männern in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes des Freistaates Bayern treffen zu können, wurde im vorliegenden Bericht die **staatliche Verwaltung in drei stark differierende Verwaltungsbereiche untergliedert**: Neben dem Schulbereich wurde erstmals auch der Polizeibereich in Grundzügen separat ausgewiesen, sowie die übrige Verwaltung ohne Schul- und Polizeibereich. Sowohl der Schulbereich (72 % Frauen) als auch der Polizeibereich (75 % Männer) zeichnen sich durch eine starke Abweichung hinsichtlich des Geschlechterverhältnisses von der übrigen Verwaltung (50 % Frauen und Männer) aus.

In Weiterentwicklung des Schwerpunktthemas des Fünften Berichts „**Anteil der Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst**“ mit Analysen zu Führungspositionen in den drei obersten Führungsebenen und zu Elternschaft in Führungspositionen wurden im Sechsten Bericht folgende Zusatzerhebungen und -auswertungen durchgeführt:

- Betrachtung der Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen mit Blick auf die **Frauen- und Männeranteile des qua Dienstverhältnis und Qualifikation für die jeweiligen Führungspositionen in Frage kommenden Personals (Vergleichsgruppe)**.

Die Vergleichsgruppe ist ein wichtiger Indikator für die Prüfung der angemessenen Beteiligung: Bei einer ausgeglichenen Beteiligung der Beschäftigten wäre zu erwarten, dass die Anteile von Frauen in Führungspositionen den Frauenanteilen in den Vergleichsgruppen entsprechen. Je größer die Differenz, desto schlechter bzw. besser die

Beteiligung auf Führungsebene. Auf die Betrachtung von personalstrukturgewichteten Anteilen konnte damit im Sechsten Bericht **verzichtet** werden.

- Betrachtung der **Beteiligung von Frauen in Führungspositionen mit Blick auf eine Teil- bzw. Vollzeitätigkeit**.
Im Fünften Bericht wurde noch die Verteilung von Voll- und Teilzeit innerhalb der Gruppe der Frauen (bzw. Männer) in Führungspositionen analysiert. Der erweiterte Fokus ermöglicht Aussagen über die Situation von Voll- und Teilzeitbeschäftigten in Bezug auf alle Beschäftigten.
- Betrachtung der **Durchschnittsbesoldungsgruppen nach Geschlecht in Abhängigkeit vom Lebensalter**.
Die Ergebnisse hierzu liefern wichtige Erkenntnisse über die Chancen von Frauen, genauso schnell - bezogen auf das Alter - in höhere Besoldungsgruppen befördert zu werden wie Männer.
- Betrachtung der **Beamtinnen und Beamten mit modularer bzw. Ausbildungsqualifizierung** differenziert nach Geschlecht, Voll- und Teilzeit sowie Elternschaft.
- In den Kapiteln drei und vier werden zusätzlich zu den bisherigen Auswertungen zu Gleichstellungsbeauftragten und Gleichstellungskonzepten diejenigen Dienststellen separat in den Blick genommen, die nach dem Gesetz **zur Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten und zur Erstellung von Gleichstellungskonzepten verpflichtet** sind. Diese Auswertungen sind von grundsätzlicher Bedeutung bei der Diskussion um die Umsetzung zwingender gesetzlicher Vorgaben.

Gleichzeitig wurden auch die bisherigen Zahlenreihen soweit wie möglich fortgesetzt, um die Vergleichbarkeit mit den vorangegangenen Berichten zu erhalten.

ZENTRALE ERGEBNISSE DER DATENANALYSE

1. EINFÜHRUNG UND METHODEN

Die dem Bericht zugrundeliegenden **Analysen zum Personal der öffentlichen Verwaltung** in Bayern beruhen im Wesentlichen auf den Personaldaten des Bayerischen Landesamtes für Statistik, der Personalstatistik der öffentlichen Verwaltung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat, den Personaldaten aus dem Personalverwaltungssystem Viva-Pro und den Bezügedaten des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat sowie des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus.

Die **Auswertungen zu Gleichstellungsbeauftragten (Kapitel 3) und Gleichstellungskonzepten (Kapitel 4)** beruhen auf einer **Online-Befragung** der Dienststellenleitungen und der Gleichstellungsbeauftragten (Art. 15 Abs. 1 BayGIG) und Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner (Art. 15 Abs. 2 BayGIG).

84 Prozent der Dienststellen des Freistaates Bayern und der mittelbaren Staatsverwaltung haben sich an der Umfrage beteiligt. Bei den Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden waren es **58 Prozent** (vgl. Datenanalyse, Darstellung 1-2). Im Vergleich zu 2014 (78 Prozent) ist ein Rückgang der Beteiligung der kommunalen Gebietskörperschaften an der Umfrage um 19 Prozent zu beobachten.

Nicht einbezogen in die Datenanalyse des Sechsten Gleichstellungsberichts sind **Vereinigungen, Einrichtungen und Unternehmen, deren Anteile sich unmittelbar oder mittelbar ganz oder überwiegend in öffentlicher Hand** befinden, weil hier lediglich eine Hinwirkungspflicht des Freistaates Bayern besteht, dass die Ziele des BayGIG berücksichtigt werden, Art. 1 BayGIG.

2. PERSONALSITUATION DER ÖFFENTLICHEN VERWALTUNG BAYERN

2.1 Frauenanteile in der öffentlichen Verwaltung

Der Frauenanteil in der öffentlichen Verwaltung liegt bei **60,9 Prozent** und ist damit seit Inkrafttreten des Gesetzes **deutlich gestiegen** (1999: 51,4%). Allerdings variiert der Frauenanteil in den verschiedenen Bereichen durchaus deutlich. Ohne Schul- und Polizeibereich ist das Geschlechterverhältnis in der **Staatsverwaltung** mit je **50 Prozent** ausgeglichen. Im **Schulbereich**, in dem ein Drittel der Bediensteten des Freistaats tätig ist, sind mit knapp **72 Prozent** deutlich mehr Frauen als Männer beschäftigt. Hingegen ist im **Polizeibereich** (Polizeivollzugsdienst und innere Verwaltung) der Frauenanteil mit **25 Prozent** verhältnismäßig niedrig.

Auf der **höchsten Qualifikationsebene (4. QE)** sind Frauen mit 51 Prozent repräsentiert. Ohne Schul- und Polizeibereich sind sie mit 40 Prozent unterrepräsentiert.

2.2 Teilzeitbeschäftigung in der öffentlichen Verwaltung

Die **Verbreitung** von **Teilzeitbeschäftigung** hat sich im Vergleich zu 2014 **kaum verändert**. 42 Prozent aller Bediensteten in der gesamten öffentlichen Verwaltung sind in Teilzeit beschäftigt. Mehr als **jede zweite Frau** arbeitet in Teilzeit, dagegen weniger als **jeder fünfte Mann**.

2.3 Bewertung der Personalsituation in der öffentlichen Verwaltung

Es zeigt sich deutlich, dass die bereits in den letzten Berichten festgestellte **positive Entwicklung beim Anstieg der Frauenanteile weiter anhält**. In **Teilbereichen** ist aber **noch keine ausgewogene Beteiligung von Frauen** erreicht. Zudem sind große Schwankungen zwischen den einzelnen Ressorts zu beobachten.

2.4 Frauen und Männer in Führungspositionen

Erfasst wurden die oberen drei Führungsebenen. Die Zuordnung zu einer Führungsposition setzt dabei voraus, dass dauerhaft eine Funktion mit fachlichen, personellen und finanziellen Weisungs- bzw. Entscheidungsbefugnissen ausgeübt wird. Die Untergliederung lässt sich grob in Amtsleitung (1. Führungsebene), Abteilungsleitung (2. Führungsebene) und Referatsleitung (3. Führungsebene) fassen, wobei die jeweiligen Bezeichnungen in den unterschiedlichen Verwaltungsbereichen und Verwaltungsebenen differieren.

In der **Kommunalverwaltung** ist der Frauenanteil in Führungspositionen seit 2014 um 7 Prozentpunkte auf 37 Prozent gestiegen.

Auch in der Verwaltung des **Freistaates Bayern** ist der **Frauenanteil in Führungspositionen** gestiegen, hier um 8,1 Prozentpunkte auf **45,5 Prozent**. Diese **positive Entwicklung** ist in den letzten fünf Jahren **in allen Verwaltungsbereichen** gleichermaßen zu beobachten.

Allerdings sind **Frauen** immer **noch nicht entsprechend** ihrem gesamten **Anteil an den Beschäftigten**, die für Führungsämter in Frage kommen (beamtetes und richterliches Personal in der 4. bzw. 3. Qualifikationsebene), **in Führungspositionen** vertreten. Der Frauenanteil an diesen Beschäftigten liegt bei **60 Prozent** und damit deutlich über dem Anteil von Frauen in Führungspositionen.

2.4.1 Führungspositionen nach Voll- und Teilzeit

Die nähere Betrachtung des Unterschieds zwischen dem Anteil der Frauen an den Beschäftigten, die für Führungsämter in Frage kommen und dem Anteil der Frauen in Führungspositionen selbst zeigt, dass dieser signifikant mit dem Umfang der Beschäftigung korreliert: **Große Fortschritte** wurden im Bereich der Beteiligung **weiblicher Führungskräfte in Vollzeit** erzielt. Der Anteil vollzeittätiger weiblicher Führungskräfte an allen Führungskräften in Vollzeit entspricht in allen Verwaltungsbereichen in etwa dem Anteil vollzeittätiger Frauen an allen vollzeittätigen Personen, die jeweils für Führungsposition in Frage kommen. Im Schulbereich liegt dieser Anteil sogar noch deutlich höher.

Anders ist die **Situation im Bereich „Führen in Teilzeit“**. Zwar sind die Anteile der **Frauen in Teilzeitführung** in den letzten fünf Jahren moderat gestiegen. Der Anteil teilzeittätiger Frauen an allen Führungspositionen ist mit **11 Prozent** aber nur etwa halb so groß wie der Anteil teilzeittätiger Frauen, die dafür in Frage kämen, im Schul- und Polizeibereich sogar nur etwa ein Drittel so groß. **Die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen beruht folglich im Wesentlichen** (im Schulbereich sogar vollständig) **auf der geringen Beteiligung von Teilzeitkräften an Führungspositionen**.

Hierzu passt auch der Befund über die noch **verbesserungswürdige Ausschreibungspraxis bei Führungspositionen: 40 Prozent** der Dienststellen geben an, in Ausschreibungen für

Führungspositionen innerhalb der zurückliegenden fünf Jahre **nie** auf die Teilzeitfähigkeit hingewiesen zu haben, weitere **10 Prozent** haben allenfalls **selten** die Teilzeitmöglichkeit angeführt.

2.4.2 Führungspositionen nach Führungsebenen und Verwaltungsebenen

Insgesamt ist der **Frauenanteil in allen Führungsebenen gestiegen. Allerdings nimmt der Frauenanteil mit steigender Führungsebene nach wie vor ab.** Frauen und Männer in Teilzeit kommen in der ersten und zweiten Führungsebene nahezu überhaupt nicht vor. Frauen in Vollzeit sind in der zweiten und noch stärker in der ersten Führungsebene im Verhältnis unterrepräsentiert. Am deutlichsten zeigt sich dies in der obersten und mittleren Verwaltungsebene.

2.4.3 Führungspositionen und Elternschaft

Die **Mütteranteile unter den weiblichen Führungskräften** haben sich **positiv entwickelt.** Dennoch haben weibliche Führungskräfte im gesamten öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern über alle Führungsebenen hinweg insgesamt **seltener Kinder als männliche Führungskräfte.** Besonders ausgeprägt zeigt sich dies in der **obersten Verwaltungsebene.**

Durchgängig sind die Mütteranteile in der **ersten Führungsebene** niedriger als in der zweiten und dritten Führungsebene. Bei Männern in Führungspositionen findet sich dieser Zusammenhang nicht.

2.4.4 Durchschnittliche Besoldungsgruppe nach Alter

Für das verbeamtete und richterliche Personal des Freistaats Bayern zeigt sich in der vierten Qualifikationsebene, dass Frauen – bezogen auf das Lebensalter – im Durchschnitt später in höhere Besoldungsgruppen befördert werden als ihre männlichen Kollegen. Die sich daraus ergebende Diskrepanz zwischen den durchschnittlichen Besoldungsgruppen von Frauen und Männern besteht fort bis zur Pensionierung.

2.4.5 Beamtinnen und Beamte mit modularer bzw. Ausbildungsqualifizierung

Frauen und in besonderem Maße teilzeittätige Frauen sind unter den Beamtinnen und Beamten mit modularer bzw. Aufstiegsqualifizierung unterrepräsentiert. Besonders deutlich zeigt sich das bei der modularen Qualifizierung für die vierte Qualifikationsebene. Teilweise entspricht der Anteil teilzeittätiger Beamtinnen an allen Beamtinnen und Beamten mit modularer Qualifizierung lediglich einem Fünftel ihres Anteils an den Beschäftigten ihrer Einstiegsqualifikationsebene.

2.4.6 Bewertung

Anhand der **Ergebnisse** des Sechsten Berichts wird deutlich, dass **ressortübergreifend immer mehr Frauen eine Führungsposition einnehmen**. Jedoch zeigen die Ergebnisse auch, dass **Führung in Teilzeit wenig verbreitet** ist – wohl aber die Teilzeittätigkeit selbst und vor allem bei Frauen (57,6% der in der gesamten öffentlichen Verwaltung beschäftigten Frauen). Die noch bestehende Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen insgesamt ist im Wesentlichen auf die Unterrepräsentanz teilzeittätiger Frauen in Führungspositionen zurückzuführen.

Auffallend ist in diesem Zusammenhang, dass nach der **Ausschreibungspraxis** in **knapp der Hälfte aller Dienststellen** in den letzten fünf Jahren **(fast) keine zu besetzende Führungsposition teilzeitfähig** war. Dies entspricht nicht dem gesetzlichen Grundgedanken in Art. 7 Abs. 2 BayGIG, wonach in der Ausschreibung auf die Teilzeitfähigkeit einer Stelle grundsätzlich auch bei Führungspositionen hinzuweisen ist. Dies betrifft beide Geschlechter gleichermaßen. Da aber 80 Prozent der Teilzeitbeschäftigten weiblich sind, wirkt sich das größtenteils auf die **Beteiligung von Frauen** in Führungspositionen aus.

2.5 Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungskonzepte

2.5.1 Gleichstellungsbeauftragte

Gleichstellungsbeauftragte fördern und überwachen den Vollzug des BayGIG und die Verbesserung der Situation von Frauen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit. Damit nehmen sie eine **zentrale Rolle bei der Erreichung der Ziele des BayGIG** ein. Dienststellen mit nicht nur geringfügigen Personalbefugnissen (Einstellung, Entlassung, Beförderung etc.) für mindestens 100 Beschäftigte sowie die obersten Landesbehörden sind verpflichtet, Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen (35,5 Prozent der staatlichen Dienststellen). **85,5 Prozent der verpflichteten Dienststellen** des Freistaates haben **Gleichstellungsbeauftragte bestellt**. Die an der Befragung teilnehmenden **Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden** sind zu **100 Prozent** ihrer Verpflichtung zur Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten nachgekommen.

Unter den Dienststellen mit Gleichstellungsbeauftragten (staatlich und kommunal) haben **64,5 Prozent** auch eine **Vertretung** bestellt. Eine **Entlastung** der Gleichstellungsbeauftragten **von anderen dienstlichen Aufgaben** findet in Dienststellen ohne feste Regelungen zum zeitlichen Umfang der Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte bzw. -beauftragter nur in einem **geringen Ausmaß** statt.

76,3 Prozent der zur Bestellung einer bzw. eines Gleichstellungsbeauftragten verpflichteten Dienststellen geben an, die Gleichstellungsbeauftragten entsprechend den gesetzlichen Vorgaben spätestens gleichzeitig mit der Personalvertretung **über Personalangelegenheiten zu informieren**.

Gegenüber der Befragung 2014 hat der Anteil der Dienststellen, die Gleichstellungsbeauftragte immer oder überwiegend **an personellen Maßnahmen beteiligen**, über alle Maßnahmenfelder hinweg (Stellenausschreibungen, Auswahlentscheidungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, soziale und organisatorische Maßnahmen) **geringfügig abgenommen**.

2.5.2 Gleichstellungskonzepte

Gleichstellungskonzepte sind alle 5 Jahre durch die Dienststellen mit nicht nur geringfügigen Personalbefugnissen mit mindestens 100 Beschäftigten sowie die obersten Landesbehörden zu erstellen. Sie sind die entscheidende Grundlage für eine längerfristige gezielte Förderung von Frauen durch personalrechtliche und organisatorische Maßnahmen und damit für die Umsetzung der Zielsetzung des Gesetzes von höchster Wichtigkeit. Durch die Erstellung von Gleichstellungskonzepten werden die Dienststellen zu einer **gezielten Personalplanung unter Beachtung der Ziele des Gesetzes** verpflichtet.

79,0 Prozent der staatlichen Dienststellen, die an der Befragung teilgenommen haben und **die einer Verpflichtung zur Erstellung eines Gleichstellungskonzeptes unterliegen, verfügen über ein aktuell gültiges Gleichstellungskonzept**. Bei den **Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden** sind es **55,9 Prozent**.

Bezüglich der **Vollständigkeit von Gleichstellungskonzepten** staatlicher Dienststellen (die kommunalen Dienststellen können per Satzung den Inhalt der Gleichstellungskonzepte abweichend regeln) wird folgendes festgestellt:

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sind in 88 Prozent der Gleichstellungskonzepte enthalten.

Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen sind in etwa zwei Dritteln der Konzepte enthalten. In etwa jedem dritten Konzept sind **zeitbezogene Zielvorgaben** zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, festgelegt.

Auswertungen zu Beurteilungen nach Geschlecht und Voll- und Teilzeit liegen bei **85 Prozent** vor, Auswertungen zur **Leistungsbesoldung** bei **78 Prozent**. Insgesamt hat sich die Datenverfügbarkeit von gleichstellungsrelevanten Personaldaten in den letzten 20 Jahren stetig verbessert.

2.5.3 Bewertung

Positiv zu bewerten ist, dass in einem Großteil der Gleichstellungskonzepte **Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit** enthalten sind und sich **die Datenverfügbarkeit** gleichstellungsrelevanter Personaldaten **stetig verbessert**.

Allerdings sind **21 Prozent der Dienststellen des Freistaates Bayern** ihrer **gesetzlichen Verpflichtung zur Erstellung eines Gleichstellungskonzeptes nicht nachgekommen**.

Und **14,5 Prozent der Dienststellen des Freistaates Bayern sind ihrer gesetzlichen Verpflichtung zur Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten nicht nachgekommen.**

Besonders erfreulich für die Gleichstellungsarbeit ist die weiter voranschreitende **Digitalisierung der Arbeitswelt**, insbesondere der Ausbau des mobilen Arbeitens und der Telearbeit, sowie die digitale Teilnahmemöglichkeit an Terminen. In drei von vier Dienststellen besteht die Möglichkeit zu Wohnraum- oder Telearbeit zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit. Gegenüber 2014 ist die Verbreitung von Wohnraum- und Telearbeit damit insgesamt weiter gestiegen. **Die Digitalisierung bietet neue Chancen, Karrieren von Personen mit Familienpflichten zu fördern, insbesondere die Möglichkeit, die berufliche Entwicklung unabhängig von einer Beschäftigung in Vollzeit und permanenter Präsenzpflicht in der Dienststelle voranzutreiben.**

Als **Hemmnis** sowohl für die Erstellung von Gleichstellungskonzepten als auch bei der Datenerhebung für den Sechsten Gleichstellungsbericht zeigt sich das **Datenschutzrecht**. Es fehlt insoweit an einer **hinreichenden Rechtsgrundlage**, die eine Verarbeitung von personenbezogenen Daten rechtssicher erlaubt. Aus diesem Grund konnten Daten für den Bericht fast ausschließlich anonymisiert erhoben werden.

B. Weiteres Vorgehen

Aufgrund der Erkenntnisse der differenzierten Analyse im Sechsten Gleichstellungsbericht kann festgestellt werden, dass eine **Novellierung des BayGIG** in Betracht gezogen und **geprüft werden sollte**.

Am 23.10.2019 (Drs. 18/4353) hat der Landtag beschlossen, dass auf Basis der Ergebnisse des Sechsten Gleichstellungsberichtes im Ausschuss für Fragen des Öffentlichen Dienstes (AU ÖD) eine Expertinnen- und Expertenanhörung zur Frage der Novellierung des BayGIG durchgeführt werden soll. (Terminierung nach Veröffentlichung des Sechsten Gleichstellungsberichts).

HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

1. Beschleunigung des Ausbaus der Führung in Teilzeit

Alle Ressorts werden prüfen, welche Maßnahmen im kommenden Berichtszeitraum (Stichtag 31.12.2023) in ihrem jeweiligen Geschäftsbereich zum Ausbau von Führung in Teilzeit ergriffen werden können, und diese umsetzen. Dabei muss insbesondere auch weiterhin die Prüfung der Teilzeitfähigkeit von ausgeschriebenen Führungsfunktionen gemäß Art. 7 Abs. 2 BayGIG verstärkt im Fokus stehen. Die grundsätzliche **Teilzeitfähigkeit von Führungsfunktionen** steht dabei außer Frage. Die verstärkte Ermöglichung von Job-sharing-Modellen kann dabei eine Möglichkeit zur Implementierung sein.

Bei allen Maßnahmen ist der **Vorrang des Leistungsprinzips** (Art. 33 Abs. 2 GG) zu wahren. In dessen Lichte ist der Ministerrat gleichwohl darin einig, dass die Ermöglichung von Führung in Teilzeit ihrerseits geboten ist, um das Leistungsprinzip zu verwirklichen. Die Karrierechancen im öffentlichen Dienst des Freistaats Bayern sollen von der Leistung der Beschäftigten abhängen, nicht jedoch davon, ob sie in Voll- oder in Teilzeit tätig sind.

2. Interministerielle Arbeitsgruppe „Gleichstellung“

Zur ressortübergreifenden Umsetzung der gleichstellungspolitischen Belange in Bayern wird unter Federführung des Bayerischen Staatsministeriums für Familie, Arbeit und Soziales (Abteilung für Gleichstellung) eine **interministerielle Arbeitsgruppe „Gleichstellung“** eingerichtet. Die Arbeitsgruppe soll insbesondere auch der fachlichen Begleitung und dem Austausch über die Umsetzung der Maßnahmen zum Ausbau der Führung in Teilzeit dienen. In künftigen

Berichten der Bayerischen Staatsregierung über die Umsetzung des BayGIG soll ergänzend jeweils über die wesentlichen Arbeitsergebnisse der Arbeitsgruppe im zurückliegenden Berichtszeitraum berichtet werden.

3. Fortbildungsangebote

Die **Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern** wird unterstützend ein **Online-Fortbildungsmodul** zur Vermittlung von Genderkompetenz für Führungskräfte und Personalverantwortliche **entwickeln**.

4. Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungskonzepte

Die **Ressorts** werden aufgefordert, das **BayGIG in Bezug auf die Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten noch konsequenter umzusetzen**.

Die **Ressorts** werden aufgefordert, **in ihrem Geschäftsbereich auf die Erstellung inhaltlich vollständiger Gleichstellungskonzepte** (Art. 5 BayGIG) **zu achten**. Die vorhandenen Unterschiede im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern, insbesondere bei Voll- und Teilzeittätigkeit, Beförderung, Höhergruppierung und Leistungsbesoldung sind darzustellen und zu erläutern.

Die **Frauenbeauftragte der Bayerischen Staatsregierung** wird **prüfen**, inwiefern eine Rechtsgrundlage im BayGIG geschaffen werden kann, welche die Verarbeitung von personenbezogenen Daten verbessert und gleichzeitig dem Datenschutz gerecht wird.

Die **Frauenbeauftragte** wird **prüfen**, inwieweit insbesondere die zeitlichen, finanziellen und personellen Ressourcen der Gleichstellungsbeauftragten sowie ihre Rechte auf Information und Beteiligung in Personalangelegenheiten und Konsequenzen ihrer Beanstandungen weiterhin verbessert werden können. Dies schließt die grundsätzliche Überprüfung mit ein, inwieweit die bestehenden Regelungen des BayGIG selbst angepasst werden sollten.

C. Datenanalyse

Datenanalyse zum Stand der Umsetzung des BayGIG

Datenanalyse des Internationalen Instituts für Empirische Sozialökonomie gGmbH

1. EINFÜHRUNG UND METHODEN

1.1 Einleitung

Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern erhielt mit dem Bayerischen Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGIG) vom 24.05.1996, zuletzt geändert durch Gesetz vom 23.05.2006, für den öffentlichen Dienst im Freistaat Bayern eine gesetzliche Grundlage. Dabei war es nicht die Absicht des Gesetzgebers, mit starren Regeln ein Umlernen bzw. eine Verhaltensänderung zu initiieren. Vielmehr setzt das BayGIG auf individuelle und flexible Regelungen.

Das Ziel der vorliegenden Evaluierung ist die Überprüfung der tatsächlichen Umsetzung des BayGIG, insbesondere im aktuellen Berichtszeitraum vom 01.01.2014 bis zum 31.12.2018, sowie die Analyse der gesellschaftspolitischen Bereitschaft und Akzeptanz innerhalb des öffentlichen Dienstes, das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern auf diesem Weg zu verwirklichen.

Die Staatsregierung berichtet dem Landtag im Abstand von fünf Jahren auf dieser Basis über den Stand der Umsetzung des Gesetzes (Art. 22 BayGIG).

Die vorliegenden Datenanalysen (Teil C) stellen die Grundlage für den Sechsten Bayerischen Gleichstellungsbericht dar. Um Veränderungen beim Umsetzungsstand des BayGIG aussagekräftig dokumentieren zu können, wurden die Struktur und Indikatorik der vorhergehenden Berichte soweit wie möglich übernommen.

Die Analysen in Teil C sind in vier Kapitel untergliedert:

- ▶ Im ersten Kapitel werden die **methodischen Grundlagen der Datenerhebung und -auswertung**, sowie Abweichungen zu den Vorberichten – insbesondere zum Fünften Gleichstellungsbericht – und die hieraus entstehenden Auswirkungen auf die Vergleichbarkeit, erörtert.
- ▶ Im zweiten Kapitel wird die **Personalsituation im öffentlichen Dienst** unter besonderer Berücksichtigung von Führungskräften und Entlohnungsstrukturen dargestellt.
- ▶ Das dritte Kapitel widmet sich der Verbreitung, der Situation, den Ressourcen sowie der Tätigkeit und Mitwirkung der **Gleichstellungsbeauftragten und Ansprechpartnerinnen bzw. Ansprechpartner**.
- ▶ Das vierte Kapitel nimmt die **Gleichstellungskonzepte der Dienststellen** in den Blick.

1.2 Datengrundlagen und Methodik der Datenauswertung

Die Analysen für den Sechsten Bericht führen die Neuerungen des Fünften Berichts fort und nehmen bei gegebener Vergleichbarkeit Bezug auch auf die vier vorangegangenen Gleichstellungsberichte. Auf Unterschiede in den Datengrundlagen sowie in der Berechnungs- oder Erhebungsmethodik wird bei den Ergebnissen jeweils hingewiesen.

1.2.1 Personaldaten

Die dem Bericht zugrundeliegenden Analysen zum Personal der öffentlichen Verwaltung in Bayern beruhen im Wesentlichen auf vier Quellen (die jeweilige Datenquelle ist unterhalb jeder Darstellung vermerkt):

1. Zur Analyse der gesamten öffentlichen Verwaltung in Bayern (Verwaltung des Freistaates, Gebietskörperschaften und mittelbare Staatsverwaltung) wurden, wie in den vorangegangenen Berichten, **Personaldaten des Bayerischen Landesamtes für Statistik** zum Stichtag 30.06.2018¹ ausgewertet. (*Quellenangabe im Bericht: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung 2019*).
2. Für die Auswertungen staatlichen Personals nach Besoldungsgruppen (Stichtag 31.12.2018²) stand die **Personalstatistik der öffentlichen Verwaltung** des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat in aggregierter Form zur Verfügung³. Aufgrund von Veränderungen im Zuge des Gesetzes über die Leistungslaufbahn und die Fachlaufbahnen der bayerischen Beamten und Beamtinnen (Leistungslaufbahngesetz – LlbG) im Jahr 2010⁴ ist ein direkter Ergebnisvergleich nur mit dem Fünften Gleichstellungsbericht möglich. (*Quellenangabe im Bericht: Bayerisches Staatsministerium der Finanzen und für Heimat 2019*).
3. Wie beim Fünften Gleichstellungsbericht haben alle Ressorts des Freistaates weiterführende **Personaldaten aus dem Personalverwaltungssystem Viva-Pro** zum Stichtag 31.12.2018⁵ bereitgestellt, die – neben Besoldungsgruppen und Führungspositionen – auch Merkmale wie Elternschaft oder den zeitlichen Arbeitsumfang der Beschäftigten enthalten. Diese Daten ermöglichen es, Fragen zu geschlechtsspezifischen Unterschieden von Frauen und Männern in Führungspositionen oder den Einfluss einer Elternschaft⁶ auf den (weiteren) Karriereverlauf⁷ im vorliegenden Bericht zu diskutieren. Da aufgrund des Datenschutzes vorgegeben war, dass sichergestellt sein muss, dass keine Rückschlüsse auf einzelne Personen gezogen werden können und dies in den oberen Besoldungsgruppen zusammen mit den Merkmalen Teilzeit und Elternschaft schnell der Fall sein könnte, mussten alle Daten der einzelnen Ressorts anonymisiert werden. Dies wurde durch eine aggregierte

¹ Für den Stichtag 30.06.2018 steht im Bericht die Jahreszahlangabe 2018.

² Die Jahreszahlangaben 2019, 2014 und 2009 stehen im Bericht immer für den letzten Tag des Vorjahres (Stichtag 31.12.2018, 31.12.2013, 31.12.2008) bzw. beziehen sich auf den Fünfjahreszeitraum davor (im Falle von 2019 ist das der Berichtszeitraum 01.01.2013 bis 31.12.2018).

³ Enthalten sind alle Beschäftigten, deren Kosten der Freistaat zu tragen hat, also auch Beschäftigte der mittelbaren Staatsverwaltung (juristische Personen des öffentlichen Rechts), wenn diese in einem Dienstverhältnis mit dem Freistaat Bayern stehen (z. B. Beschäftigte an Universitäten).

⁴ Im Rahmen der Änderung wurden die Laufbahngruppen (einfacher, mittlerer, gehobener und höherer Dienst) durch eine durchgehende Leistungslaufbahn ersetzt und ehemalige Verzahnungsämter (A6, A9, A13) sind weggefallen. Diese werden seit dem Fünften Gleichstellungsbericht jeweils der nächst höheren Qualifikationsebene zugeordnet.

⁵ Im Bericht werden diese Daten mit 2019 angegeben (vgl. hierzu Fußnote 2).

⁶ In den Personaldaten ist Elternschaft nur dann vermerkt, wenn sie ein bezügerelevantes Merkmal darstellt. Dies trifft für familienzuschlagsberechtigte Beamtinnen und Beamte grundsätzlich zu, nach dem neuen Tarifrecht (TV-L) jedoch nicht mehr für Tarifbeschäftigte, ausgenommen, ihre Kinderzulagen wurden aus dem alten Tarifrecht als Besitzstand übergeleitet. Bei Tarifbeschäftigten ist daher generell von einer Untererfassung des Merkmals Elternschaft auszugehen. Bei den Auswertungen zu Führungskräften, die in aller Regel beamtetes oder richterliches Personal sind, wirkt sich diese Untererfassung jedoch nicht aus. Allerdings ist auch bei den Beamtinnen und Beamten von einer eingeschränkten Erfassung von Kindern auszugehen: Sofern ihre Kinder bei Einführung von Viva-Pro im Jahr 2004 bereits nicht mehr bezügerelevant waren, wurde das Merkmal Elternschaft nicht eingetragen. Daher kann die Elternschaft bei Beamtinnen und Beamten, deren jüngstes Kind aktuell etwa 30 Jahre oder älter ist und die mithin selbst in einem Alter von 55 Jahren oder mehr sind, teilweise untererfasst sein.

⁷ Weitere Informationen zum Personalerfassungssystem Viva-Pro können dem 5. Gleichstellungsbericht (S. 19) entnommen werden.

und ressortübergreifende Erhebung „aller Beschäftigten im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern“ erreicht. Die Datenerfassung erfolgte gemeinsam mit dem Datenschutzbeauftragten des Bayerischen Staatsministeriums für Familie, Arbeit und Soziales (StMAS), der Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie dem beauftragten Forschungsinstitut unter Anwendung einer komplexen Datenermittlungsmethode⁸. (*Quellenangabe im Bericht: Personaldaten der Ressorts des Freistaates Bayern 2019*).

4. **Bezügedaten des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat (StMFH) und Bezügedaten des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus (StMUK):** Der Sechste Gleichstellungsbericht richtet neben dem Schwerpunkt „Frauen und Männer in Führungspositionen“, der auch schon im Fünften Bericht näher betrachtet wurde, erstmals auch einen Fokus auf die Frage, ob gleichaltrige Frauen und Männer auf einer vergleichbaren Besoldungsstufe liegen (und entsprechend ähnlich viele Beförderungen, Aufstiege etc. im selben Alter erhalten haben). Hierbei wird auch untersucht, ob in den verschiedenen Verwaltungs- und Qualifikationsebenen (3. und 4. Qualifikationsebene erhoben) Unterschiede feststellbar sind. Diese Untersuchung gibt Aufschluss darüber, ob die Karriereentwicklung bei Frauen und Männern parallel verläuft, oder ob – und wenn dann in welchem Alter – sich Abweichungen ergeben. Differenziert betrachtet wurden hierzu das verbeamtete Personal, Richterinnen und Richter sowie die Lehrerschaft. Als Datengrundlage standen hierfür Bezügedaten des StMFH für die Beamten- und Richterschaft und des StMUK für die Lehrerschaft zur Verfügung. Übermittelt wurden die bereits berechneten durchschnittlichen Besoldungswerte eines Geburtsjahrgangs nach Geschlecht⁹ sowie die Anzahl der Frauen und Männer eines Jahrgangs. (*Quellenangabe im Bericht: Staatsministerium der Finanzen und für Heimat, Auszug aus der Bezügedatenbank 2019. Bzw. für die Lehrerschaft: Staatsministerium für Unterricht und Kultus, Auszug aus der Bezügedatenbank 2019*). Nachfolgend wird kurz die Berechnungsgrundlage zur Ermittlung und Darstellung der durchschnittlichen Besoldungsgruppe nach Alter und Geschlecht skizziert.

Bei den **Beamtinnen und Beamten** wurden zunächst die Besoldungsgruppen den jeweiligen Verwaltungsebenen (oberste, mittlere, untere Verwaltungsebene¹⁰) und den Qualifikationsebenen (3. und 4. Qualifikationsebene, QE) zugeordnet (vgl. Darstellung 1-1). Bei den Verzehntungsämtern (A9 und A13) wurde für die Frage, welcher Qualifikationsebene eine Person zuzuordnen ist¹¹, das Geburtsjahr als Entscheidungskriterium herangezogen.

⁸ Das Forschungsinstitut INIFES generierte für alle zu erhebenden Daten Zufallswerte. Diese Werte wurden anteilig in separate Excel-Dokumente für alle 15 Ressorts verteilt und durch den Datenschutzbeauftragten an die Ressortverantwortlichen versendet. In diesen Excel-Listen wurden die Personaldaten eingetragen, die automatisiert mit den Zufallswerten addiert wurden. Alle ausgefüllten Tabellen mit den addierten Zufallswerten wurden durch die Gleichstellungsstelle aggregiert und diese einzelne Datei dem Forschungsinstitut zurückgespielt. Vom Forschungsinstitut konnten nun die gesamten Zufallszahlen von den übermittelten Zahlen abgezogen und entsprechend weiterverwendet werden.

⁹ Somit wurde dem Datenschutz Rechnung getragen, da nicht nachvollzogen werden kann, wie viele Frauen und Männer eines Jahrgangs eine bestimmte Besoldungsgruppe erreicht haben. Gerade in den höchsten Besoldungsgruppen ist die altersspezifische Anzahl der Beschäftigten sehr gering.

¹⁰ Die Zuordnung der Dienststellen zu Verwaltungsebenen kann der Anlage „Übersicht über Verwaltungs- und Qualifikationsebenen“ entnommen werden.

¹¹ Zum Beispiel kann eine Person in A13 entweder am Ende der Laufbahn der dritten Qualifikationsebene sein, oder mit A13 eine Laufbahn in der vierten Qualifikationsebene beginnen, oder eine Aufstiegsbeamtin oder ein Aufstiegsbeamter sein (d.h. nach dem Durchlaufen der 3. QE nach entsprechendem Qualifikationserwerb in die 4. QE aufgestiegen). Die Zuordnung erfolgte in diesen Fällen nach den Geburtsjahrgängen; Beschäftigte, die 44 Jahre (1975 geboren) oder älter sind, werden der niedrigeren Qualifikationsebene (dritte Qualifikationsebene) zugeordnet und jüngere Personen der höheren (vierte Qualifikationsebene). Die dadurch entstandene Unschärfe kann aber als gering eingeschätzt werden.

Darstellung 1-1: Zuordnungsschema der Beamtinnen und Beamten von Besoldungsgruppen zu Verwaltungs- und Qualifikationsebenen

Verwaltungsebene	Besoldungsgruppen
Oberste Verwaltungsebene: 4. QE	A13 (1976-1994), A14, A15, A16/A16+AZ, B2, B3, B4, B5, B6, B7, B8, B9, B10, B11
Oberste Verwaltungsebene: 3. QE	A9 (1988-1998), A10, A11, A12, A13/A13+AZ (1953-1975)
Mittlere Verwaltungsebene: 4. QE	A13 (1976-1994), A14, A15, A16/A16+AZ, B2, B3, B4, B5, B6, B7, B8, B9, B10, B11
Mittlere Verwaltungsebene: 3. QE	A9 (1988-1998), A10, A11, A12, A13/A13+AZ (1953-1975)
Untere Verwaltungsebene: 4. QE	A13 (1976-1994), A14, A15, A16/A16+AZ, B2, B3, B4, B5, B6, B7, B8, B9, B10, B11
Untere Verwaltungsebene: 3. QE	A9 (1988-1998), A10, A11, A12, A13/A13+AZ (1953-1975)

Richterinnen und Richter sind ausschließlich der vierten Qualifikationsebene zugeordnet. Die Zuordnung erfolgte direkt nach den Besoldungsgruppen R1 bis R9.

Im nächsten Schritt wurden die Besoldungsgruppen der Beamtinnen und Beamten bzw. der Richterinnen und Richter numerischen Werten zugeordnet. Dies ist notwendig, um Durchschnittswerte berechnen zu können. Hierfür wurde den jeweiligen Einstiegsämtern der Wert 1 zugewiesen, alle daran anschließenden Besoldungsgruppen erhielten jeweils einen um +1 höheren Wert (A13=1, A14=2, A15=3 usw.). Je nach Anzahl der Besoldungsstufen in einer Verwaltungs- und Qualifikationsebene variiert die Spannweite, die ein Durchschnittswert annehmen kann. Die Durchschnittswerte wurden nach Geschlecht personengewichtet für Altersklassen berechnet, um Zufallsschwankungen aufgrund geringer Fallzahlen zu vermeiden.

Abweichend zum beschriebenen Vorgehen wurde bei den **Lehrerinnen und Lehrern** unterschiedlicher Schularten ein normiertes Vorgehen zur Ermittlung der durchschnittlichen Besoldungsgruppe angewandt, da die Einstiegsämter, wie auch die Anzahl der Besoldungsgruppen, zwischen den Schularten variieren. Hierfür wurde jeder schulartspezifischen Einstiegsbesoldungsgruppe der Wert 1 zugewiesen und die Anzahl der Beförderungsstufen durch das Zusammenführen einzelner Besoldungsgruppen (z. B. A13 und A13+AZ) auf sechs begrenzt.

1.2.2 Schriftliche Anfragen

Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen der obersten Dienstbehörden werden im Sechsten Gleichstellungsbericht anhand der Ergebnisse zweier politischer Anfragen dargestellt.

Für die Abbildung der Frauenanteile in Besoldungsgruppen ab A16, werden die Daten aus der Antwort auf die schriftliche Anfrage der Abgeordneten Katharina Schulze, Eva Lettenbauer (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) vom 08.10.2019 (Bayerischer Landtag, Drucksache 18/4929 vom 14.02.2020) zum Stichtag 30.09.2019 verwendet.

Der Frauenanteil in Führungspositionen in den obersten Dienstbehörden beim Freistaat Bayern gegliedert nach Führungsebene wird auf Basis der Beantwortung der schriftlichen Anfrage der Abgeordneten Verena Osgyan (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) vom 17.04.2018 (Bayerischer Landtag, Drucksache 17/23486 vom 31.08.2018) dargestellt.

1.2.3 Online-Befragungen der Dienststellenleitungen (DS) sowie der Gleichstellungsbeauftragten (GB) und Ansprechpartner/-innen (AP)

Für den Sechsten Bericht wurden die Befragungen der Dienststellenleitungen (DS)¹² sowie der Gleichstellungsbeauftragten (GB) und Ansprechpartnerinnen bzw. Ansprechpartner (AP)¹³ für den Berichtszeitraum 01.01.2014 bis 31.12.2018¹⁴ wieder, wie erstmals im Fünften Bericht, online durchgeführt¹⁵. Die Dienststellenleitungen und GB/AP wurden per direktem E-Mail-Anschreiben zur Teilnahme an der Befragung eingeladen, in dem per integriertem Link der Fragebogen aufgerufen werden konnte. Die Links enthielten einen individuellen Code (Token), um Mehrfachteilnahmen auszuschließen. Im Einladungsschreiben erhielten die Dienststellenleitungen bzw. GB/AP den Fragebogen im Anhang sowie ein Dokument mit Ausfüllhinweisen. Die E-Mail-Adressen der Dienststellen sowie der GB/AP wurden von den Ressorts des Freistaates Bayern für die zugehörigen Behörden zusammengestellt. Technisch realisiert wurde die Befragung vom Zentrum Bayern Familie und Soziales (ZBFS) in Zusammenarbeit mit dem Datenschutzbeauftragten des StMAS. Die aus dem vorherigen Gleichstellungsbericht übernommene Erhebungsmethode brachte auch für den aktuellen Gleichstellungsbericht die Vorteile mit sich, dass zu jedem Zeitpunkt der Rücklauf im Erhebungszeitraum kontrolliert werden konnte, die auszuwertenden Daten bereits digital vorliegen und durch gezielte Filterführungen unplausible oder falsche Angaben vermieden werden können. Darüber hinaus kann der Aufwand zum Ausfüllen des Fragebogens als geringer eingeschätzt werden als bei schriftlichen Befragungen.

¹² Quellenangabe im Bericht: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften, 2019.

¹³ Quellenangabe im Bericht: Online-Befragung der GB(AP) der Dienststellen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften, 2019.

¹⁴ Befragungsergebnisse für den gesamten Berichtszeitraum werden im vorliegenden Bericht mit der Jahreszahl 2019 angegeben. Für weitere Informationen vgl. Fußnote 2.

¹⁵ Bis zum Vierten Gleichstellungsbericht wurden schriftliche Fragebögen postalisch versandt.

Änderungen im Erhebungsdesign im Vergleich zum vorherigen Gleichstellungsbericht¹⁶ wurden durch die Umsetzung der neuen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) vom 25. Mai 2018 notwendig. Demnach mussten die Befragungen so durchgeführt werden, dass keine Dienststelle oder GB/AP identifizierbar ist und auch im Nachhinein nicht identifiziert werden kann. Dies hatte einige Einschränkungen für die Erhebung, letztendlich aber auch für die Überprüfbarkeit der Datenqualität, zur Folge:

1. Dienststellen bzw. GB/AP konnten nicht gezielt kontaktiert werden, z. B. um diese an die Teilnahme zu erinnern, da nicht nachverfolgt werden konnte, wer sich schon an der Befragung beteiligt hat. Erinnerungsschreiben mussten immer an alle Dienststellen bzw. GB/AP verschickt werden.
2. Dies betraf auch die Möglichkeit, Datenkorrekturen durchzuführen. Wurden unplausible oder offenkundig falsche Angaben in den Datensätzen erkannt, konnte diesbezüglich bei der ausfüllenden Dienststelle oder GB/AP nicht nachgefragt werden.
3. Eine differenzierte Betrachtung des Rücklaufs in unterschiedlichen Verwaltungsebenen konnte nicht wie im vorangegangenen Bericht berechnet werden, da sowohl Dienststellen als auch juristische Personen des öffentlichen Rechts (mittelbare Staatsverwaltung) denselben Fragebogen erhalten haben und erst bei der Befragung ersichtlich wird, welchem Bereich der Fragebogen zuzuordnen ist.

Umfang und Rücklauf der Erhebungen

Insgesamt wurden für den Sechsten Bericht 2.144 Fragebögen ausgewertet (Versand von 3.520 Fragebögen; Rücklauf insgesamt von 60,9 %). Das ist vergleichbar mit der Anzahl ausgewerteter Fragebögen des vorangegangenen Berichts (2.188 Fragebögen). Aufgrund der methodischen Umstellung, die Befragungen ab 2014 online durchzuführen und damit Mehrfachteilnahmen zu vermeiden (insbesondere bei den GB/AP¹⁷), liegt die Anzahl auswertbarer Datensätze unter den Vergleichsjahren 1999, 2004 und 2009 (jeweils zwischen 2.600 und 4.000 Datensätze), wobei von einer deutlich besseren Datenqualität auszugehen ist.

Befragung der Dienststellenleitungen und der GB/AP

Die Leitungen der Dienststellen des Freistaates Bayern, der mittelbaren Staatsverwaltung – z.B. Hochschulen, Kammern, Krankenkassen und Rentenversicherungsträger – sowie der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden erhielten einen Fragebogen, der insbesondere Fragen zur Umsetzung des BayGIG beinhaltete. Die Bezirksregierungen wurden aufgefordert, identische Fragebögen jeweils für die in ihrer Zuständigkeit liegenden Schularten auszufüllen, als auch einmal für die eigene Dienstbehörde ohne den Schulbereich. Auch das Staatsministerium für Unterricht und Kultus (StMUK) wurde einmal als oberste Verwaltungsebene und einmal für den Schulbereich (untere Staatsverwaltung) befragt.

¹⁶ Bei der Erhebung in 2014 gab es eine direkte Verknüpfung von der Dienststelle bzw. GB/AP (E-Mailadresse, Ansprechperson, Dienststelle, Telefonnummer) und den Antworten (Daten).

¹⁷ Durch das Online-Verfahren wird kontrolliert, dass je Dienststelle nur ein Fragebogen von GB/AP ausgefüllt werden kann. Beim früheren postalischen Verfahren ist davon auszugehen, dass von Dienststellen, in denen mehrere Personen mit Gleichstellungsaufgaben betraut sind, mehr als ein Fragebogen ausgefüllt wurde. Die stark rückläufige Fallzahl bei GB/AP seit der Umstellung der Erhebungsmethode bestätigt diese Vermutung (vgl. hierzu auch den Fünften Gleichstellungsbericht, S.25).

Bei den Landratsämtern und kreisfreien Gemeinden wurden zusätzlich innerhalb des Fragebogens detaillierte Personaldaten zu Führungskräften erhoben, da hier eine zentrale Erhebung wie im staatlichen Bereich nicht möglich ist. Bei den sieben Bezirken, für die aufgrund ihrer geringen Anzahl besondere Vorkehrungen zum Datenschutz und zur Anonymisierung bei Führungskräften erforderlich waren, erfolgte die Erhebung der Personaldaten aggregiert und außerhalb des Fragebogens.

In Darstellung 1-2 und Darstellung 1-3 sind die Rückläufe – soweit möglich¹⁸ – differenziert und im Vergleich zum Rücklauf des Fünften Gleichstellungsberichts dargestellt. Bei der **Befragung der Dienststellen und der mittelbaren Staatsverwaltung** lag die Rücklaufquote insgesamt bei 84,1 Prozent und damit auf vergleichbarem Niveau wie 2014 (85,8 %). Allerdings zeigte sich bei den Auswertungen, dass im Bereich der mittelbaren Staatsverwaltung deutlich weniger Dienststellen im Datensatz enthalten sind, als dies beim Fünften Bericht der Fall war. So haben 2014 noch 65 Dienststellen der mittelbaren Staatsverwaltung an der Befragung teilgenommen 2019 waren es dagegen nur 45. Bei so niedrigen Fallzahlen entspricht dies einem Rückgang um 30,8 Prozent.

Eine geringere Teilnahme ist auch bei der **Befragung der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden** festzustellen (-19,4 Prozentpunkte)¹⁹. Auch die Beteiligung der GB/AP liegt unter dem Wert von 2014 (-10 Prozentpunkte), dagegen konnte ein deutlich höherer Rücklauf bei den **kommunalen GB** erzielt werden. Hier stieg die Rücklaufquote von 32,4 Prozent auf 51,3 Prozent²⁰ (vgl. Darstellung 1-3).

Derart stark sinkende Rücklaufquoten bergen die Gefahr, dass die Daten durch einen systematischen Ausfall bestimmter Personengruppen bzw. in diesem Fall Dienststellen (Non-response Bias) verzerrt werden. Wenn beispielsweise genau jene Dienststellen, die ihre gesetzlichen Verpflichtungen aus dem BayGIG übererfüllen, besonders häufig an der Befragung teilnehmen, wohingegen Dienststellen, die ihren Verpflichtungen nicht gänzlich nachkommen, die Fragebögen seltener beantworten, entsteht ein deutlich positiveres Bild, als es sich in der Realität darstellt. Da aus einschlägigen Studien bekannt ist, dass häufig jene Befragten die Antwort verweigern, die von sich selbst annehmen, dem gewünschten Bild/ Verhalten nicht vollumfänglich zu entsprechen, kann dieser Effekt bei der Interpretation der Daten nicht mit Sicherheit ausgeschlossen werden.

¹⁸ Da nur Informationen darüber vorliegen, wie viele Dienststellen oder GB/AP einen identischen Fragebogen erhalten und ausgefüllt haben, kann die Rücklaufquote im Vergleich zum Fünften Gleichstellungsbericht nur grob, also für jeden Fragebogen separat, berechnet werden. Bekannt ist durch die Angaben im Fragebogen, zu welcher Verwaltungsebene eine DS zugehörig ist oder ob es sich um eine DS der mittelbaren Staatsverwaltung handelt. Nicht bekannt ist dagegen, wie viele hierunter für die Befragung eingeladen wurden.

¹⁹ Trotz verlängerter Feldphase und wiederholten Anschreiben der Dienststellen auf dieser Ebene konnte kein höherer Rücklauf erreicht werden. Grund hierfür ist auch, dass nicht vermieden werden konnte, dass die Feldphase zum Teil innerhalb von Ferienzeiten stattfand. Aus Rückfragen ist zudem bekannt, dass sich Dienststellen ohne Pflicht, GB zu bestellen (trotz Hinweis im Anschreiben), nicht angesprochen fühlten, an der Befragung teilzunehmen.

²⁰ Hierzu ist anzumerken, dass bei den kommunalen Gebietskörperschaften Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden nach Art. 20 Abs. 1 BayGIG zur Bestellung von GB verpflichtet sind. Für kreisangehörige Gemeinden sowie Verwaltungsgemeinschaften besteht dagegen zwar die Möglichkeit, aber keine Verpflichtung zur Bestellung von GB. Entsprechend ist es bei Nichtbestellung von GB gesetzlich auch nicht vorgesehen, dass AP bestellt werden – anders als bei staatlichen Dienststellen. Diese Dienststellen können trotzdem AP bestellen, sie unterliegen dann aber nicht den Regelungen des BayGIG. Aus diesem Grund wurde in der aktuellen Befragung auf die Abfrage der AP im kommunalen Bereich verzichtet (vgl. hierzu ausführlicher die Einleitung zu Kapitel 3 in diesem Bericht).

Darstellung 1-2: Rücklauf der Befragung der Dienststellenleitungen

	angeschriebene Stellen	Rücklauf	Rücklaufquote (Prozent)	Rücklauf Befragung 2014 (Prozent)
Dienststellenleitungen gesamt	942	766	81,3	85,0
Dienststellen des Freistaates und Mittelbare Staatsverwaltung	839	706	84,1	85,8
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	103	60	58,3	77,7

Darstellung 1-3: Rücklauf der Befragung der GB/AP

	angeschriebene Stellen*	Rücklauf	Rücklaufquote (Prozent)	Rücklauf Befragung 2014 (Prozent)
GB/AP gesamt	1761	1009	57,3	52,8
Dienststellen des Freistaates und Mittelbare Staatsverwaltung	802	517	64,5	74,5
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden, kreisangehörige Gemeinden	959	492	51,3	32,4

* angeschriebene Stellen abzüglich der Dienststellen, die bei GB/AP Fehlanzeige gemeldet haben.

Im Sechsten Gleichstellungsbericht wurden über 1.000 Antworten von GB/AP ausgewertet und somit mehr als im vorangegangenen Gleichstellungsbericht (872 GB/AP). Die gestiegene Anzahl geht hauptsächlich auf die befragten GB in den kreisangehörigen Gemeinden bzw. Verwaltungsgemeinschaften zurück, die um 220 Personen höher liegt als 2014. Entsprechend geändert hat sich dadurch das Verhältnis GB zu AP in der Grundgesamtheit. Waren in 2014 ca. 41 Prozent GB, sind es aktuell knapp 70 Prozent. In den Verwaltungsebenen sind diese Anteile nahezu identisch mit dem Fünften Gleichstellungsbericht, zurückgegangen dagegen ist der Anteil der GB im Bereich der mittelbaren Staatsverwaltung, auch deswegen, da hier deutlich weniger Befragungen realisiert werden konnten (2014: 52 GB/AP, 2018: 29 GB/AP).

Darstellung 1-4: *Beteiligung der GB/AP an der Befragung nach Funktion sowie Verwaltungsbereich und -ebene*

Dienststellen gesamt	GB/AP gesamt		Gleichstellungsbeauftragte		Ansprechpartnerinnen und -partner	
	Anzahl 1009	Anzahl 694	Prozent 68,8	Anzahl 315	Prozent 31,2	
Dienststellen des Freistaates	517	202	39,1	315	60,9	
Oberste Verwaltungsebene*	13	13	100,0	0	0,0	
Mittlere Verwaltungsebene	119	74	62,2	45	37,8	
Untere Verwaltungsebene	356	97	27,2	259	72,8	
Mittelbare Staatsverwaltung	29	18	62,1	11	37,9	
Kommunale Gebietskörperschaften	492	492	100	-	-	
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	90	90	-	-	-	
Kreisangehörige Gemeinden/ Verwaltungsgemeinschaften	402	402	-	-	-	

* Für die oberste Verwaltungsebene (Ressorts) liegen nur 13 Datensätze (statt 15) vor, da zum Erhebungszeitpunkt das Bayerische Staatsministerium für Digitales erst neu gegründet wurde und noch keine bzw. kein GB bestellt wurde. Das Staatsministerium für Unterricht und Kultus und das Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst waren vom 10.10.2013 bis zum 21.03.2018 zusammengefasst zum Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst (StMBKWK). Dies entspricht einem Großteil des Erhebungszeitraums für den Sechsten Bericht. Daher wurde vereinbart, dass die GB des (neuen) Staatsministeriums für Unterricht und Kultus befragt wird (die auch schon für das StMBKWK zuständig war) und die GB des Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst nicht befragt wird, da der Tätigkeitszeitraum noch zu kurz war, um die Fragen beantworten zu können.

Befragung der kreisangehörigen Gemeinden und Verwaltungsgemeinschaften

Die dritte Zielgruppe der Befragungen zum Sechsten Gleichstellungsbericht bildeten die Verwaltungsleitungen der Gemeinden über 5.000 Einwohner sowie die Verwaltungsgemeinschaften, die ohne Untergrenze der Einwohnerzahl zur Teilnahme eingeladen wurden. Die Befragung beinhaltete neben den Fragen zur Umsetzung des BayGIG eine detaillierte Erhebung der Führungskräfte. Insgesamt wurde hier eine Rücklaufquote von 43,1 Prozent erreicht, die niedriger ausfällt als im vorangegangenen Bericht 2014 (70,6 %).

Darstellung 1-5: *Rücklauf der Befragung der kreisangehörigen Gemeinden und Verwaltungsgemeinschaften*

	angeschriebene Stellen	Rücklauf	Rücklaufquote (Prozent)	Rücklauf Befragung 2014 (Prozent)
kreisangehörige Gemeinden / Verwaltungsgemeinschaften	856	369	43,1	70,6

1.2.4 Vergleichbarkeit der Befragungsergebnisse zu den vorangegangenen Berichten und erstmalige Befragungsergebnisse

Wie im Methodenbericht des Fünften Gleichstellungsberichts ausführlich dargestellt (vgl. Kapitel 1, S. 24-25), ist aufgrund der veränderten Erhebungsmethode die Vergleichbarkeit einzelner Ergebnisse der Dienststellenbefragung bzw. der Befragung der GB/AP mit den Gleichstellungsberichten vor 2014 zum Teil erheblich eingeschränkt. Dies trifft natürlich auch auf den aktuellen Gleichstellungsbericht zu. Änderungen in der Umsetzung der Erhebung aufgrund datenschutzrechtlicher Anforderungen oder in der Zuordnung bestimmter Personengruppen gab es auch zum vorangegangenen Bericht, die eine direkte Vergleichbarkeit einschränken.

Nachfolgend werden nun die wesentlichen Befragungsteile skizziert, in denen stärkere Veränderungen umgesetzt wurden:

1. Bei den **kommunalen Dienststellen** wurde nicht mehr die Bestellung von Ansprechpartnerinnen bzw. Ansprechpartnern (AP) abgefragt, weil gesetzlich in diesem Bereich keine AP vorgesehen sind.²¹ Vergleiche von Ergebnissen, die sich ausschließlich auf die kommunalen Gebietskörperschaften beziehen und bei denen im Fünften Bericht noch AP eingeflossen sind, sind folglich eingeschränkt.
2. Im Gegensatz zu früheren Berichten haben die **Bezirke** bei den Abfragen **keine Beschäftigten der Krankenhäuser und Wirtschaftsunternehmen berücksichtigt**, weshalb sich die Gesamtzahl und wahrscheinlich auch die Zusammensetzung²² der Beschäftigten im Vergleich deutlich verändert hat.
3. Im aktuellen Bericht wurden darüber hinaus kleinere Anpassungen bei der Abfrage der Personaldaten (Viva-Pro) durchgeführt. Bei den **Lehrkräften** wurden **zusätzliche Besoldungsgruppen** (z. B. Besoldungsgruppen mit doppelter Amtszulage) aufgenommen. Auch wurde bei der Abfrage darauf geachtet, dass **Lehrkräfte ausschließlich der 3. oder 4. Qualifikationsebene** zugeordnet werden. Im vorangegangenen Bericht wurde diese Form der Datenkontrolle noch nicht durchgeführt.
4. Im aktuellen Gleichstellungsbericht wird dazu übergegangen, die **Staatsverwaltung ohne die Gruppe der Lehrkräfte sowie Beschäftigte der Polizei** auszuweisen, da es sich bei beiden Personenkreisen um relativ große Gruppen handelt, in denen jeweils entweder Frauen (Lehrkräfte) oder Männer (Polizei) stark überrepräsentiert sind. Durch diese Geschlechterbias wird die Relation von Frauen und Männern in der öffentlichen Verwaltung des Freistaates teilweise stark verzerrt. Im Fünften Gleichstellungsbericht wurde nur der Schulbereich separat ausgewiesen, der Polizeibereich war dagegen immer in der Gesamtsumme enthalten.
5. Auch im vorliegenden Bericht wird die **Gruppe der Lehrkräfte** bei den Darstellungen **in der unteren Verwaltungsebene separat ausgewiesen**. Zudem werden –im Gegensatz zum vorherigen Bericht – diesmal auch die **Beschäftigten bei der Polizei** dort in Grund-

²¹ Es gibt einige kommunale Gebietskörperschaften, die AP bestellt haben. Diese fallen aber nicht unter die Bestimmungen des BayGIG und wurden entsprechend im 6. Bericht nicht erhoben. Vgl. hierzu ausführlich vorhergehende Fußnote 20.

²² Um beurteilen zu können, ob sich die Zusammensetzung (also z.B. die Anteile der Frauen und Männer oder der Altersgruppen) tatsächlich verändert hat, müssten die Daten über diese Beschäftigten oder zumindest gesicherte Erkenntnisse über die typische Zusammensetzung dieser Beschäftigtengruppen vorliegen.

zügen ausgewiesen. Eine detaillierte Aufschlüsselung nach Verwaltungs- und Führungsebenen erfolgt allerdings nicht, da die Verwaltungsebenen der Bayerischen Polizei vom klassischen dreistufigen Staatsaufbau abweichen und zudem auch innerhalb der Bayerischen Polizei nicht einheitlich sind. So verfügen die Ballungsraumpräsidien, Flächenpräsidien und Sonderverbände über eine erheblich voneinander abweichende Aufbaustruktur. An einer passenden Abfragemethode speziell für den Polizeibereich wird gearbeitet, so dass im nächsten Bericht der Polizeibereich vollumfänglich erfasst und ausgewertet werden kann.

6. In Kapitel 2.6 wird erstmals die Gruppe der **Aufstiegsbeamtinnen und -beamten** in den Blick genommen. Ein spezieller Fokus liegt dabei auf deren geschlechtlicher Verteilung und den Unterschieden zu Beamtinnen und Beamten in vergleichbaren Qualifikationsebenen im Hinblick auf Elternschaft und Stellenumfang (Voll- bzw. Teilzeit).
7. Zudem beschäftigt sich der Sechste Gleichstellungsbericht in Kapitel 2.7 erstmals mit den **durchschnittlichen Besoldungsgruppen nach Alter** von Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richtern sowie Lehrerinnen und Lehrern. Dabei wird der Frage nachgegangen, ob gleichaltrige Frauen und Männer auf einer vergleichbaren Besoldungsstufe liegen (und entsprechend ähnlich viele Beförderungen, Aufstiege etc.) im selben Alter erhalten haben (vgl. hierzu die Ausführungen weiter oben unter Ziffer 1.2.1).

In den nachfolgenden Ergebnisdarstellungen wird jeweils darauf hingewiesen, wenn zeitliche Vergleiche aufgrund der beschriebenen Unterschiede bzw. Änderungen zwischen den Gleichstellungsberichten so ins Gewicht fallen, dass es zu unsicheren oder falschen Interpretationen führen kann.

2. PERSONALSITUATION DER ÖFFENTLICHEN VERWALTUNG IM FREISTAAT BAYERN (STAATS- UND KOMMUNALVERWALTUNG)

Im Fokus des vorliegenden Kapitels steht das Verhältnis von Frauen und Männern unter den Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung des Freistaates Bayern. Besonders beleuchtet werden in diesem Kontext die Relationen von Frauen und Männern (Kapitel 2.1) unter den in Vollzeit und in Teilzeit Beschäftigten (Kapitel 2.2) sowie unter den Führungskräften (Kapitel 2.3). Ebenso wird der Anteil von teilzeitbeschäftigten Führungskräften sowie Eltern in Führungspositionen im Rahmen dieses Kapitels näher betrachtet. Auch die Entsendung von Frauen und Männern in Gremien (Kapitel 2.4) spielt an dieser Stelle eine wichtige Rolle. Zusätzlich werden hier die Entgeltsummen von Frauen und Männern in der öffentlichen Verwaltung (Kapitel 2.5), die Ausbildungsqualifizierung/modulare Qualifizierung (Kapitel 2.6) sowie die durchschnittliche Besoldung von Beamtinnen und Beamten (Kapitel 2.7) in den Blick genommen.

2.1 Geschlechterverteilung in der öffentlichen Verwaltung Bayerns

Bei den Darstellungen der Frauen- und Männeranteile am Gesamtpersonal der Verwaltung des Freistaates sowie bei den Darstellungen der Teilzeitbeschäftigung in Kapitel 2.2 wird jeweils zunächst auf die gesamte öffentliche Verwaltung Bayerns – d. h. Staats- und Kommunalverwaltung – eingegangen. In einem zweiten Abschnitt wird speziell die Personalsituation im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern einschließlich der mittelbaren Staatsverwaltung dargestellt. Zur weiteren Information werden in einem dritten Abschnitt zusätzlich mittels der Befragung erhobene Daten zum Personal der kommunalen Gebietskörperschaften dargestellt.

Aufgrund des Gesetzes über die Leistungslaufbahn und die Fachlaufbahnen der bayerischen Beamten und Beamtinnen (Leistungslaufbahngesetz – LlbG) vom 5. August 2010, ist die Entwicklung der Frauen- und Männeranteile in den Qualifikationsebenen (QE) lediglich mit dem Fünften Bericht (2014) uneingeschränkt vergleichbar. Mit Einführung des Gesetzes wurden die vier vormaligen Laufbahngruppen des einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienstes durch eine durchgehende Leistungslaufbahn ersetzt, so dass nicht mehr ersichtlich ist, welcher Qualifikationsebene Beamtinnen und Beamte in den Besoldungsgruppen A6, A9 und A13 zugehörig sind. Für die nachfolgenden Auswertungen wurden diese Besoldungsgruppen durchgehend der jeweils höheren QE zugeordnet. Eine Fortschreibung der Frauen- und Männeranteile nach Laufbahngruppen bzw. nach Qualifikationsebenen mit jeweiliger Zuordnung der Bediensteten in den Verzahnungsämtern wie in den ersten vier Gleichstellungsberichten ist nicht mehr möglich. Nichtsdestotrotz können die früheren Daten als grobe Orientierung für aktuelle Befunde genutzt werden.

2.1.1 Frauen- und Männeranteile in der Staats- und Kommunalverwaltung

Das Wichtigste vorab:

- Seit dem letzten Bericht ist der Frauenanteil in der gesamten öffentlichen Verwaltung weiter gestiegen auf nunmehr 60,9 Prozent.
- Im Vergleich zum Jahr 2013 ist die Anzahl der Bediensteten in der öffentlichen Verwaltung Bayerns um etwa 68.000 Personen gestiegen. Dieser Anstieg ist in der Summe auf eine Zunahme an Frauen zurückzuführen, während die Zahl der Männer insgesamt im Vergleich zu 2013 sogar etwas zurückgegangen ist (- 2.803).
- 2018 sind erstmals mehr Beamtinnen und Richterinnen (53,9 %) als Beamte und Richter beschäftigt.
- Der Frauenanteil in den Verwaltungsebenen liegt zwischen ca. 47 Prozent und 52 Prozent. Innerhalb der Verwaltungsebenen schwankt dieser zum Teil recht deutlich. Im Schulbereich sind Frauen nach wie vor deutlich überrepräsentiert (> 70 %).
- Der Blick auf die Qualifikationsebenen zeigt: Tarifbeschäftigte Frauen und Männer sind in der 4. Qualifikationsebene in etwa gleich vertreten. Mit absteigender Qualifikationsebene nimmt der Frauenanteil bei den Tarifbeschäftigten zu. Bei Beamten- und Richterschaft sind Frauen und Männer überwiegend in etwa gleich vertreten. Lediglich bei der Beamtenschaft in der 2. Qualifikationsebene liegt der Frauenanteil bei nur 37,4 Prozent.

Zum Stichtag für den aktuellen Berichtszeitraum (30.06.2018) sind 60,9 Prozent (2013: 56,5 %) des Personals der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns weiblich und 39,1 Prozent männlich. Damit ist der Frauenanteil weiter kontinuierlich gestiegen, so dass Männer insgesamt gesehen aktuell unterrepräsentiert sind. Der hohe Frauenanteil geht auch auf die Frauenlastigkeit in den Bereichen Erziehung und Unterricht (vgl. Darstellung 2-11) sowie im Gesundheits- und Sozialwesen zurück²³.

Zugenommen hat der Frauenanteil – wie auch im vorherigen Berichtszeitraum – insbesondere bei den **Bediensteten im Beamten- und Richter Verhältnis**: Hier erreicht der Frauenanteil nun einen Wert von 53,9 Prozent (2013: 48,3 %). Bei den **Tarifbeschäftigten** ist der Frauenanteil ebenfalls gestiegen und liegt derzeit bei 64,9 Prozent (2013: 61,4 %). Unter den **Auszubildenden und Anwärterinnen bzw. Anwärtern** stellen ebenfalls Frauen nach wie vor eine deutliche Mehrheit (weibliche Auszubildende 70,0 %, Anwärterinnen 59,5 %) (Darstellung 2-1).

²³ Bayerisches Landesamt für Statistik (2019), Statistische Berichte – A65013 201800 – Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer in Bayern am 30. Juni 2018

Darstellung 2-1: Bedienstete sowie Frauenanteile der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns (Staats- und Kommunalverwaltung) nach Art des Dienstverhältnisses, 1999 – 2018

Art des Dienstverhältnisses	Bedienstete 2018		Frauenanteil in Prozent				
	gesamt	davon Frauen	1999	2003	2008	2013	2018
Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter	263.595	142.045	35,9	39,0	46,2	48,3	53,9
darunter: Anwärter/-innen	21.255	12.645	n. v.	n. v.	61,6	58,8	59,5
Tarifbeschäftigte	467.020	303.085	60,4	61,3	61,9	61,4	64,9
darunter: Auszubildende	17.890	12.520	38,8	38,2	67,2	69,3	70,0
Gesamt	730.615	445.125	51,4	52,8	55,8	56,5	60,9
darunter: Auszubildende und Anwärter/-innen	39.135	25.160	n. v.	63,5	64,5	63,4	64,3

Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung 2019, ohne beurlaubtes Personal, Darstellung INIFES.

Gegenüber dem Berichtszeitpunkt 2013 ist die **Anzahl der Bediensteten** in der öffentlichen Verwaltung Bayerns um etwa 68.000 Personen gestiegen. Dieser Anstieg ist überwiegend auf die gestiegene Anzahl weiblicher Bediensteter zurückzuführen, während die Zahl der Männer im Vergleich zu 2013 sogar etwas zurückgegangen ist (- 2.803). Ursächlich dafür ist zum einen ein höherer Frauenanteil bei Einstellungen. Zum anderen ist die Entwicklung darauf zurückzuführen, dass der Männeranteil bei den ältesten Jahrgängen noch wesentlich höher ist als bei der Beschäftigtengesamtheit. Folglich gingen im Berichtszeitraum wesentlich mehr männliche Beschäftigte in den Ruhestand, als neue männliche Beschäftigte eingestellt wurden.

Bei den **Bediensteten im Beamten- und Richterverhältnis** ist die Zahl der Männer gegenüber 2013 um etwa 7.000 Personen gesunken; damit verringert sich die Zahl der Beamten und Richter bereits seit 1999 relativ gleichmäßig. Dagegen ist die Zahl der Beamtinnen und Richterinnen seit 1999 um fast 60.000 gestiegen. Auch im Vergleich zu 2013 ist die Anzahl wieder deutlich, um fast 22.000, gewachsen. Damit sind 2018 erstmals mehr Beamtinnen und Richterinnen als Beamte und Richter beschäftigt.

Die Zahl der Frauen bei den **Tarifbeschäftigten** ist im Vergleich zu 2013 ebenfalls um fast 49.000 gestiegen – und damit um ein Vielfaches stärker als bei Männern (4.123, Darstellung 2-2).

Darstellung 2-2: *Bedienstete in der gesamten öffentlichen Verwaltung (Staats- und Kommunalverwaltung) Bayerns nach Art des Dienstverhältnisses, 1999 – 2018*

Art des Dienstverhältnisses	Bedienstete (Personen)				
	1999	2003	2008	2013	2018
Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter	229.556	231.904	251.898	248.677	263.595
Frauen	82.500	90.408	116.439	120.201	142.045
Männer	147.056	141.496	135.459	128.476	121.550
Tarifbeschäftigte	394.219	380.235	388.060	413.956	467.020
Frauen	238.265	233.037	240.390	254.144	303.085
Männer	155.954	147.198	147.670	159.812	163.935
Bedienstete gesamt	623.775	612.139	639.958	662.633	730.615
Frauen	320.765	323.445	356.829	374.345	445.125
Männer	303.010	288.694	283.129	288.288	285.485

Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung 2019, ohne beurlaubtes Personal, Darstellung INIFES.

Der Blick auf die **Qualifikationsebenen** zeigt: Bei den **Tarifbeschäftigten**, die mehr als die Hälfte aller Beschäftigten in der Staat- und Kommunalverwaltung ausmachen, sinkt der Frauenanteil in den höheren Qualifikationsebenen (ehemals Laufbahngruppe). Knapp 71 Prozent der Beschäftigten in der 1. Qualifikationsebene sind hier Frauen (2013: 67,7 %), in der 4. Qualifikationsebene liegt dieser Anteil mit 48,4 Prozent deutlich niedriger, trotz einer leichten Zunahme im Vergleich zu 2013 (46,0 %). Ein differenzierteres Bild zeigt sich bei den **verbeamteten Personen**: Hier liegt das Verhältnis von Frauen und Männern in der untersten und der höchsten Qualifikationsebene nahezu paritätisch bei 50 Prozent. Im Vergleich zum Fünften Bericht ist der Frauenanteil in der 1. Qualifikationsebene besonders stark gestiegen (von 27,4 % auf 49,5 %). Allerdings sind in der 1. und 2. Qualifikationsebene lediglich insgesamt 10.000 Beamtinnen beschäftigt. Der weitaus größere Teil der Frauen (254.340) in den beiden unteren Qualifikationsebenen der öffentlichen Verwaltung Bayerns ist tarifbeschäftigt.

Darstellung 2-3: Bedienstete sowie Frauenanteile in der gesamten öffentlichen Verwaltung (Staats- und Kommunalverwaltung) Bayerns nach Qualifikationsebenen und Art des Dienstverhältnisses, 2018

Laufbahngruppe / Qualifikationsebene	Bedienstete gesamt			Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter			Tarifbeschäftigte		
	gesamt	davon Frauen	Frauen- Anteil	gesamt	davon Frauen	Frauen- Anteil	gesamt	davon Frauen	Frauen- Anteil
4. Qualifikationsebene	144.900	71.955	49,7	93.125	46.920	50,4	51.775	25.035	48,4
3. Qualifikationsebene	201.835	115.500	57,2	111.430	61.445	55,1	90.410	54.055	59,8
2. Qualifikationsebene	216.545	136.885	63,2	26.085	9.760	37,4	190.455	127.125	66,7
1. Qualifikationsebene	64.365	45.445	70,6	485	240	49,5	63.885	45.205	70,8
Auszubildende/ Anwär- ter/ -innen	39.135	25.160	64,3	21.255	12.645	59,5	17.890	12.520	70
Gesamt*	715.665	421.495	58,9	252.375	131.015	51,9	463.290	263.940	48,4

* In der Summenzeile sind zusätzlich die keiner Qualifikationsebene zuordenbaren Tarifbeschäftigten enthalten.
Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung 2019, ohne beurlaubtes Personal. Darstellung INIFES.

2.1.2 Frauen- und Männeranteile in der Staatsverwaltung

Das Wichtigste vorab:

- Von den 353.416 Bediensteten im öffentlichen Dienst des Freistaates sind 194.221 Frauen, was einem Anteil von 55 Prozent entspricht. Männer sind mit 159.195 Bediensteten und einem Anteil von 45 Prozent vertreten.
- Zudem gilt für den aktuellen Berichtsstichtag: Nicht nur die Mehrzahl der Bediensteten des Freistaates Bayern ist weiblich, auch das Arbeitsvolumen der Frauen liegt mit einem Anteil von 51,0 Prozent erstmals mit dem von Männern erbrachten Anteil gleichauf (2014: 48,5 %).
- Differenziert nach Verwaltungsbereichen ist in der Staatsverwaltung ohne Schul- und Polizeibereich das Verhältnis von Frauen und Männern insgesamt ausgeglichen (50,1 % Frauen, 49,9 % Männer). Im Schulbereich sind Frauen deutlich überrepräsentiert (71,8 %). Im Polizeibereich sind die Männer wesentlich stärker vertreten (75,0 %).
- Bei der Beamten- und Richterschaft stellen erstmals die Frauen mit 53,4 Prozent die Mehrheit der in diesem Bereich Beschäftigten.
- In der höchsten Qualifikationsebene sind Frauen mit einem Anteil von 51,0 Prozent erstmals überrepräsentiert, was aber in erster Linie an dem hohen Frauenanteil im Schulbereich von über 70 Prozent liegt. Ohne Schulbereich stellen die Frauen in der höchsten Qualifikationsebene über alle Verwaltungsebenen hinweg einen Anteil von etwa 40 Prozent.

- Jeder vierte männliche Beamte bzw. Richter (27,3 %) in der 4. Qualifikationsebene befindet sich in der Besoldungsgruppe A15 und höher. Demgegenüber ist lediglich jede neunte Beamtin bzw. Richterin (11,1 %) in diesen Besoldungsgruppen vertreten.
- Rund 80 Prozent aller Bediensteten der Besoldungsgruppe A13 sind im Schulbereich tätig, lediglich 20 Prozent in der übrigen Verwaltung.

Nachfolgend werden die Bediensteten im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern – also ohne Personal aus kommunalen Gebietskörperschaften – in den Blick genommen.

Bedienstete sowie Frauenanteile im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern nach Art des Dienstverhältnisses

Laut dem Fünften Bericht ist die Zahl der Frauen beim Freistaat Bayern in absoluten Werten zwischen 1999 und 2014 um knapp 30.000 Personen gestiegen, während die Zahl der Männer um 9.000 Personen zurückgegangen ist. Dieser Trend setzt sich auch im Zeitraum zwischen 2014 und 2019 fort. So ist im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum die **Zahl der Frauen im öffentlichen Dienst** des Freistaates erneut um 16.785 gestiegen, während die **Anzahl der Männer** um 1.818 zurückgegangen ist.

Unter den Bediensteten ist der **Frauenanteil** seit 1999 kontinuierlich um insgesamt 8,6 Prozentpunkte auf 55,0 Prozent gestiegen (vgl. Darstellung 2-4) und liegt damit höher als der Frauenanteil an allen Beschäftigten in Bayern (inklusive Beschäftigte in der Privatwirtschaft), der im Jahr 2018 bei 46 Prozent lag²⁴. Besonders stark ist der Anteil weiblicher Beschäftigter bei der **Beamten- und Richterschaft** (insgesamt 218.515 Beschäftigte) gestiegen. Zum aktuellen Stichtag betrug dieser 53,4 Prozent und lag damit 15,9 Prozentpunkte höher als im Jahr 1999. Im Gegensatz hierzu lässt sich bei den insgesamt 134.901 **Tarifbeschäftigten** im Zeitverlauf feststellen, dass der Frauenanteil hier kontinuierlich (mit Ausnahme des aktuellen Stichtages) zurückgegangen ist (- 4 Prozentpunkte seit 1999). Trotz dieser Veränderung sind Frauen unter den Tarifbeschäftigten weiterhin überrepräsentiert (57,4 %). Sowohl bei den **Auszubildenden als auch bei den Anwärtinnen und Anwärtern** liegen die Frauenanteile seit 1999 über den jeweiligen Männeranteilen (2019: 58,6 % Anwärtinnen, 56,8 % weibliche Auszubildende).

²⁴ INIFES gGmbH, Beschäftigungstrends im Freistaat Bayern 2018 – Teil I. Repräsentative Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2018.

Darstellung 2-4: Bedienstete sowie Frauenanteile in der Staatsverwaltung Bayerns nach Art des Dienstverhältnisses, 1999 – 2019

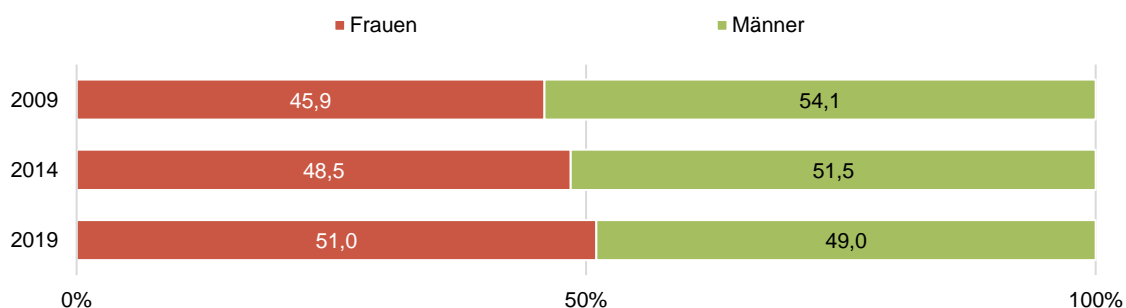
Art des Dienstverhältnisses	Bedienstete 2019		Frauenanteil in Prozent				
	gesamt	davon Frauen	1999	2004	2009	2014	2019
Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter	218.515	116.736	37,5	41,6	46,1	49,9	53,4
darunter: Anwärter/-innen	19.915	11.674	58,7	54,6	62,2	59,5	58,6
Tarifbeschäftigte	134.901	77.485	61,4	60,2	57,0	56,7	57,4
darunter: Auszubildende	4.491	2.552	61,6	55,5	53,0	56,1	56,8
Gesamt	353.416	194.221	46,4	48,4	50,0	52,4	55,0
darunter: Auszubildende und Anwärter/-innen	24.406	14.226	61,6	56,8	54,9	59,0	58,3

Quelle: Bayerisches Staatsministerium der Finanzen und für Heimat 2019, Angaben ohne beurlaubtes Personal, Darstellung INIFES.

Arbeitsvolumen in Vollzeitäquivalenten²⁵

Für den aktuellen Berichtszeitraum gilt: Die Mehrzahl der Bediensteten des Freistaates Bayern ist weiblich und das **Arbeitsvolumen** der Frauen liegt mit einem Anteil von 51,0 Prozent erstmals über dem der Männer (Darstellung 2-5). Die 194.221 **Frauen** (2014: 177.436) arbeiten in der Summe in einem Umfang von 146.681 Vollzeitäquivalenten (2014: 133.457), während die 159.195 (2014: 161.013) bediensteten **Männer** im Umfang von 141.077 Vollzeitäquivalenten (2014: 141.762) beschäftigt waren. Gegenüber dem Jahr 2009 ist der Anteil des von Frauen geleisteten Arbeitsvolumens von 45,9 Prozent um 5,1 Prozentpunkte auf 51,0 Prozent gestiegen.

Darstellung 2-5: Frauen- und Männeranteile am Arbeitsvolumen (Vollzeitäquivalente) in der Staatsverwaltung Bayerns, 2009, 2014 und 2019, in Prozent



Quelle: Bayerisches Staatsministerium der Finanzen und für Heimat 2019, Angaben ohne beurlaubtes Personal, Darstellung INIFES.

²⁵ Vollzeitäquivalente sind eine rechnerische Größe, in der die Anzahl gearbeiteter Stunden durch die festgelegte Arbeitszeit einer Vollzeitstelle dividiert wird. Die Anzahl der Vollzeitäquivalente gibt so an, wie viele Vollzeitstellen rechnerisch vorliegen, wenn man auch die Teilzeitbeschäftigten berücksichtigt.

Geschlechteranteile nach Qualifikationsebenen

Mit einem Anteil von 55,0 Prozent (2014: 52,4 %) ist die Mehrheit der Bediensteten im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern (Beamten- und Richterschaft und Tarifbeschäftigte) weiblich. In der höchsten **Qualifikationsebene** sind Frauen mit einem Anteil von 51,0 Prozent erstmals (2014: 46,5 %) zahlenmäßig stärker vertreten als Männer. In der 3. Qualifikationsebene liegt der Frauenanteil mit 56,8 Prozent (2014: 53,7) noch deutlicher über der Hälfte und leicht über dem Frauenanteil in der gesamten Verwaltung. In der 2. und 1. Qualifikationsebene sind Frauen nach wie vor stark überrepräsentiert, wobei hier der Frauenanteil nach Art des Dienstverhältnisses stark differiert: Frauen sind in der 2. und 1. Qualifikationsebene deutlich häufiger tarifbeschäftigt, Männer dagegen häufiger verbeamtet.

Grundsätzlich zeigt sich auch bei den Beschäftigten des Freistaates Bayern: Der Frauenanteil liegt in allen Qualifikationsebenen über dem der Männer. Mit absteigender Qualifikationsebene nimmt der Frauenanteil weiter zu (Darstellung 2-6).

Darstellung 2-6: *Bedienstete sowie Frauenanteile in der Staatsverwaltung Bayerns nach Qualifikationsebenen, 2019*

Qualifikations- ebene*	Bedienstete gesamt			Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter			Tarifbeschäftigte		
	gesamt	davon Frauen	Frauen- Anteil	gesamt	davon Frauen	Frauen- Anteil	gesamt	davon Frauen	Frauen- Anteil
4. Qualifikations- ebene*	116.087	59.205	51,0	81.636	42.796	52,4	34.451	16.409	47,6
3. Qualifikations- ebene*	120.167	68.279	56,8	95.595	54.349	56,9	24.572	13.930	56,7
2. Qualifikations- ebene*	59.232	35.209	59,4	20.472	7.561	36,9	38.760	27.648	71,3
1. Qualifikations- ebene*	8.447	5.091	60,3	897	356	39,7	7.550	4.735	62,7
Auszubildende/ Anwärter/ -innen	24.406	14.226	58,3	19.915	11.674	58,6	4.491	2.552	56,8
Gesamt	353.416	194.221	55,0	218.515	116.736	53,4	134.901	77.485	57,4

* Den in der Tabelle ausgewiesenen Qualifikationsebenen (QE) sind folgende Besoldungs- und Entgeltbereiche zugeordnet: 4. QE: ab A13 bzw. E13 und vglb., 3. QE: A9-A12 bzw. E9-E12 und vglb., 2. QE: A6-A8 bzw. E5-E8 und vglb., 1. QE: bis A5 bzw. E4 und vglb.

Quelle: Bayerisches Staatsministerium der Finanzen und für Heimat 2019, Angaben ohne beurlaubtes Personal. In der Summenzeile sind zusätzlich die keiner Qualifikationsebene zuordenbaren Tarifbeschäftigten enthalten. Darstellung INIFES.

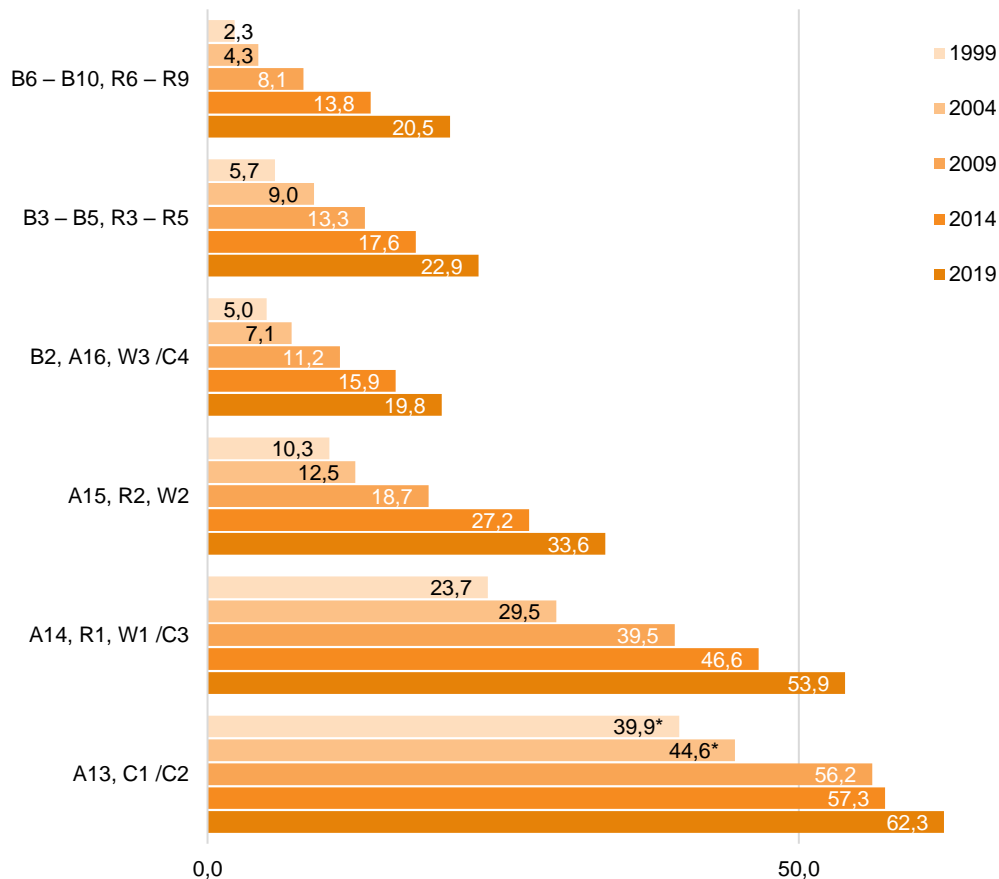
Frauenanteil im Beamten- und Richter Verhältnis ab Besoldungsgruppe A13

Genauer lässt sich die Entwicklung des Frauenanteils für die im Beamten- und Richter Verhältnis stehenden Bediensteten ab der Besoldungsgruppe A13 bzw. C1 darstellen. Allerdings mussten in Darstellung 2-7 für einen aussagekräftigen Vergleich jeweils mehrere Besoldungsgruppen zusammengefasst werden, da auf einzelne Besoldungsgruppen zum Teil nur wenige Personen entfallen und die Frauen- und Männeranteile dadurch im Zeitvergleich starken Schwankungen unterworfen sind.

In sämtlichen der in Darstellung 2-7 zusammengefassten Besoldungsgruppen ist der **Frauenanteil** seit 1999 **kontinuierlich gestiegen**. Zudem machen in den **Besoldungsgruppen A14/**

R1/W1/C3 Frauen erstmals mehr als die Hälfte der Beschäftigten aus (53,9 %; 2014: 46,6 %). Allerdings ist der Frauenanteil in den **Besoldungsgruppen ab A15/R2/W2** trotz kontinuierlichem Anstieg nach wie vor erheblich geringer als der Männeranteil.

Darstellung 2-7: Entwicklung des Frauenanteils im Beamten- und Richterverhältnis in Besoldungsgruppen ab A13 in der Staatsverwaltung Bayerns, 1999 bis 2019, in Prozent



* Die mit einem Stern gekennzeichneten Werte für die Besoldungsgruppe A13 in den Jahren 1999 und 2004 weisen ausschließlich Bedienstete im höheren Dienst aus und sind daher mit den späteren Jahren nicht vergleichbar.

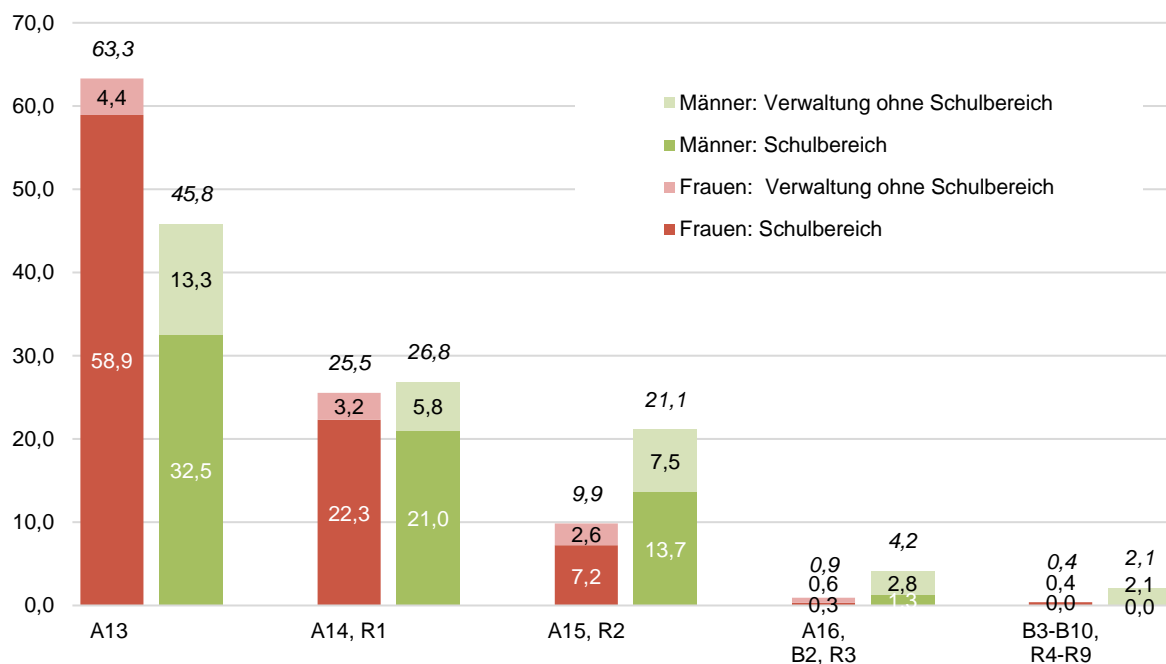
Quelle: Bayerisches Staatsministerium der Finanzen und für Heimat 2019, Angaben ohne beurlaubtes Personal, Darstellung INIFES.

Anteilige Verteilung der Beschäftigten der 4. QE auf Besoldungsgruppen

Betrachtet man die Verteilung der Beschäftigten (Beamten- und Richterschaft) der 4. Qualifikationsebene auf die einzelnen Besoldungsgruppen, werden die geschlechtsspezifischen Unterschiede der Verteilung deutlich (vgl. Darstellung 2-8). Über ein Viertel (27,4 %) der männlichen Beamten und Richter in der 4. Qualifikationsebene befindet sich in der Besoldungsgruppe A15 und höher. Demgegenüber sind lediglich 11,2 Prozent der **Beamtinnen und Richterinnen** in diesen Besoldungsgruppen vertreten. Sowohl bei Frauen, als auch bei Männern ist dieser Anteil leicht gestiegen (Männer 2014: 26,5 %, Frauen 2014: 9,4 %). Dagegen werden 63,3 Prozent (2014: 66,5 %) der Beamtinnen und Richterinnen nach A13 besoldet, während dies bei den Männern nur 45,8 Prozent (2014: 46,3 %) sind.

58,9 Prozent der Frauen (2014: 63,7 %) sowie 32,5 Prozent der Männer (2014: 35,2) in diesem Besoldungsbereich sind nach **A13 besoldete Lehrkräfte**²⁶. Lediglich 4,4 Prozent (2014: 2,8 %) der Beamtinnen und Richterinnen in der 4. Qualifikationsebene arbeiten im nichtschulischen Bereich in der Besoldungsgruppe A13. Deutlich wird hierbei der hohe Anteil an Lehrkräften in den Besoldungsgruppen ab A13. Die hohen Frauenanteile insbesondere in der Besoldungsgruppe A13, aber auch innerhalb von A14 und A15 sind wesentlich durch die Personalstruktur innerhalb des Schulbereichs bedingt. Rund 80 Prozent aller Bediensteten der Besoldungsgruppe A13 sind im Schulbereich tätig, lediglich 20 Prozent in der übrigen Verwaltung. Daher kann nicht erwartet werden, dass der Frauenanteil in den höheren Besoldungsgruppen der Verwaltung des Freistaates Bayern insgesamt alleine im Zeitablauf steigen wird, da die Aufstiegsmöglichkeiten im Schulbereich nur äußerst selten höher als A16 bzw. A14 (Grund- und Mittelschulen) reichen²⁷.

Darstellung 2-8: Verteilung verbeamteter Bediensteter in der Staatsverwaltung Bayerns auf Besoldungsgruppen (ab A13), jeweils in Prozent der Frauen und Männer



Quelle: Personaldaten der Ressorts des Freistaates Bayern 2019. Angaben ohne beurlaubtes Personal und Personal der Landratsämter. Berechnung INIFES.

²⁶ Erfasst sind ausschließlich Lehrkräfte an staatlichen Schulen.

²⁷ Während in der übrigen Verwaltung rund 7 % der Stellen der 4. Qualifikationsebene auf Ämter oberhalb von A16 und vergleichbarer Besoldungsgruppen entfallen, sind es im Schulbereich lediglich 0,03 %. (Quelle: Personaldaten der Ressorts des Freistaates Bayern 2014. Angaben ohne beurlaubtes Personal und Personal der Landratsämter. Berechnung INIFES.)

Darstellung 2-9: *Bedienstete und Entwicklung des Frauenanteils im Beamten- und Richterungsverhältnis in Besoldungsgruppen ab A13 in der Staatsverwaltung Bayerns, 1999 bis 2019*

Besoldungs-/ Entgeltbereich	Bedienstete 2019		Frauenanteil in Prozent				
	gesamt	davon Frauen	1999	2004	2009	2014	2019
B6 – B10, R6 – R9	162	34	2,3	4,3	8,1	13,8	21
R9 / B9 / B10	21	3	–	–	6,7	5,6	13,0
R8 / B8	7	1	16,7	16,7	–	25,0	4,3
R7 / B7	10	2	–	–	11,1	22,2	6,2
B6	116	26	1,2	4,1	8,3	16,0	22,4
R6	8	2	11,1	11,1	12,5	–	25
B3 – B5, R3 – R5	746	171	5,7	9	13,3	17,6	22,9
B5	7	0	12,5	28,6	50,0	–	–
R5	9	2	–	20,0	–	12,5	22,2
B4	21	2	–	4,0	10	17,4	9,5
R4	26	5	10,0	5,0	14,3	13,0	19,2
B3	478	114	3,8	8,6	15,0	19,6	23,8
R3	205	48	10,2	9,8	9,5	14,1	23,4
B2, A16, W3 /C4	3.633	719	5	7,1	11,2	15,9	19,8
B2	89	18	2,3	4,4	6,5	11,5	20,2
W3	1.365	273	–	–	16,1	17,4	20
C4 KW	475	53	4,2	6,7	8,6	10,0	11,2
A16	1.704	375	6,1	7,7	11,5	17,7	22,0
A15, R2, W2	14.886	5.007	10,3	12,5	18,7	27,2	33,6
W2	3.300	681	–	–	16,3	18,5	20,6
R2	1071	386	9,6	15,0	23,8	30,9	36,0
A15	10.515	3.940	10,4	12,2	18,4	29,1	37,5
A14, R1, W1 /C3	22.471	12.115	23,7	29,5	39,5	46,6	53,9
R1	2.737	1.565	29,7	37,5	45,5	51,2	57,2
W1	90	47	–	–	32,5	26,3	52,2
C3 KW	502	68	6,2	8,3	9,7	10,6	13,5
A14	19.142	10.435	25,0	31,1	41,4	47,9	54,5

Besoldungs-/ Entgeltbereich	Bedienstete 2019		Frauenanteil in Prozent				
	gesamt	davon Frauen	1999	2004	2009	2014	2019
A13, C1 /C2	39.738	24.750	39,9	44,6	56,2	57,3	62,3
C2 KW	39	7	8,1	11,6	12,2	18,8	17,9
C1 KW	5	4	20,4	24,9	29,2	65,1	80,0
A13	39.694	24.739	(45,7)*	(47,9)*	57,6	57,3	62,3
davon Lehrkräfte A13	31.664	22.189	n. v.	55,7	60,2	65,6	70,1
davon übrige A13	8.030	2.550	n. v.	n. v.**	n. v.**	24,2	31,8
Gesamt	81.636	42.796	25,7	32,9	41,7	46,7	52,4

* Die mit einem Stern gekennzeichneten Werte für die Besoldungsgruppe A13 in den Jahren 1999 bis 2009 weisen ausschließlich Bedienstete im höheren Dienst aus und sind daher mit den späteren Jahren nicht vergleichbar.

** Die Werte in den mit zwei Sternen gekennzeichneten Zellen liegen – auch in früheren Berichten – nicht vollständig für den höheren Dienst und den gehobenen Dienst vor und sind daher nicht mit dem Wert 2014 und 2018 vergleichbar.

Quelle: Bayerisches Staatsministerium der Finanzen und für Heimat 2019, Angaben ohne beurlaubtes Personal, Darstellung INIFES.

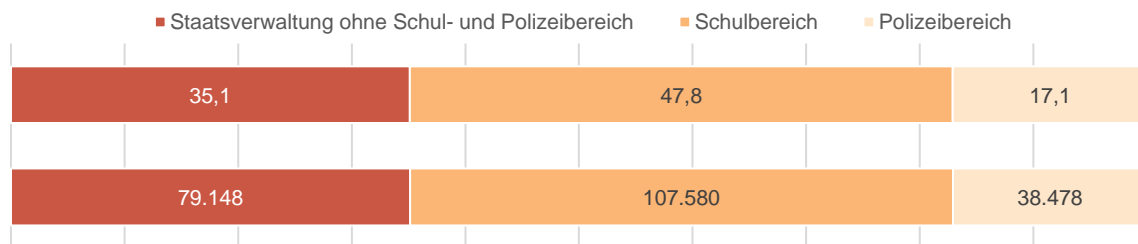
Differenzierte Betrachtung von Schulbereich, Polizeibereich und restlicher Verwaltung

Zwischen den verschiedenen Verwaltungsbereichen des öffentlichen Dienstes des Freistaates bestehen teils erhebliche Unterschiede was die Beschäftigung von Frauen und Männern betrifft. Deswegen wurden bereits im Fünften Bericht die Frauen- und Männeranteile nach Schulbereich und übriger Verwaltung ohne Schulbereich differenziert betrachtet. Unter Weiterentwicklung der differenzierten Betrachtung im Fünften Bericht und um Verzerrungen durch einzelne große Verwaltungsbereiche zu vermeiden, wurde im vorliegenden Bericht zusätzlich die Verwaltung ohne Polizeibereich ausgewertet. Damit eine Vergleichbarkeit zum Fünften Bericht bestehen bleibt, wird in diesem Bericht die Staatsverwaltung jeweils inklusive Polizeibereich (wie im Fünften Bericht) und ohne Polizeibereich (um das Geschlechterverhältnis ohne die Verzerrung durch den Polizeibereich sehen zu können) dargestellt. Der Polizeibereich wird in Grundzügen ausgewiesen²⁸.

Der **Polizeibereich** macht 17,1 Prozent der gesamten staatlichen Verwaltung aus (und etwa ein Drittel der Verwaltung ohne Schulbereich). Knapp die Hälfte der Beschäftigten (47,8 %) in der staatlichen Verwaltung ist im **Schulbereich** tätig. In der **Staatsverwaltung ohne Schul- und Polizeibereich** sind noch 35,1 Prozent beschäftigt (vgl. Darstellung 2-10).

²⁸ Eine detailliertere Aufschlüsselung der Frauen- und Männeranteile im Polizeibereich nach Verwaltungs- und Führungsebenen erfolgt in diesem Bericht nicht, da die Verwaltungsebenen der Bayerischen Polizei vom klassischen dreistufigen Staatsaufbau abweichen und zudem innerhalb der Polizei nicht einheitlich sind (vgl. Ausführungen in Kap. 1.2.3 Ziff. 5).

Darstellung 2-10: Verwaltungsbereiche der Staatsverwaltung Bayerns, in Prozentanteilen und Beschäftigtenzahlen



Quelle: Personaldaten der Ressorts des Freistaates Bayern 2019. Angaben ohne beurlaubtes Personal und Personal der Landratsämter. Berechnung INIFES.

Das Verhältnis von Frauen (50,1 %) und Männern (49,9 %) ist in der **staatlichen Verwaltung** ohne Schul- und Polizeibereich ausgeglichen.

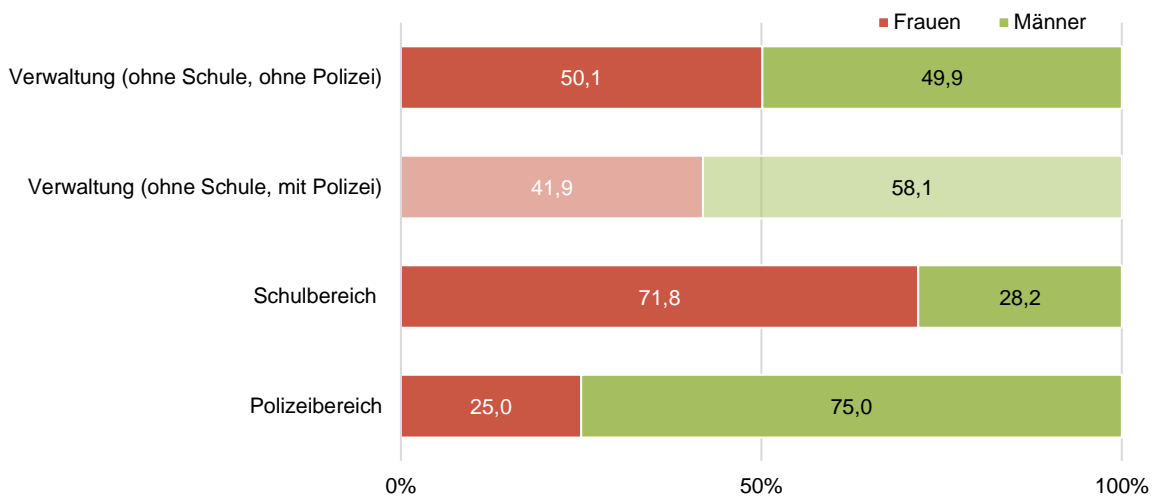
Im Vergleich zum letzten Bericht hat sich das Verhältnis zwischen Männern und Frauen in der staatlichen Verwaltung ohne Schulbereich kaum verändert (Staatsverwaltung inklusive Polizeibereich - Männeranteil 2019: 58,1 %, 2014: 58,5 %²⁹).

Im **Schulbereich** sind mit einem Anteil von 71,8 Prozent (2014: 70,0 %) erheblich mehr Frauen als Männer (28,2 %) tätig (vgl. Darstellung 2-11). Im Vergleich zum letzten Berichtsstichtag ist der Frauenanteil leicht gestiegen (um 1,8 %).

Im **Polizeibereich**, bei dem sowohl der Polizeivollzugsdienst, wie auch die innere Verwaltung enthalten sind, dominieren eindeutig die Männer mit einem Anteil von 75,0 Prozent, wohingegen die Frauen lediglich einen Anteil von 25,0 Prozent ausmachen. Diese Verteilung der Männer resultiert aus dem hohen Männeranteil im Polizeivollzugsdienst, dem der weit überwiegende Teil der Beschäftigten angehört. Der Frauenanteil in der inneren Verwaltung der Polizei ist dem in der restlichen Verwaltung vergleichbar, wirkt sich aber auf die Gesamtzahl des Polizeibereichs nur vergleichsweise schwach aus.

²⁹ Wegen der Vergleichbarkeit muss hier auf die Zahlen der staatlichen Verwaltung inklusive Polizeibereich zurückgegriffen werden, da beim 5. Bericht die Verwaltung ohne Polizeibereich nicht extra ausgewiesen war.

Darstellung 2-11: Frauen- und Männeranteile der Bediensteten im Schulbereich, Polizeibereich und der übrigen Staatsverwaltung Bayerns, 2019, in Prozent



Quelle: Personaldaten der Ressorts des Freistaates Bayern 2019. Angaben ohne beurlaubtes Personal und Personal der Landratsämter. Berechnung INIFES.

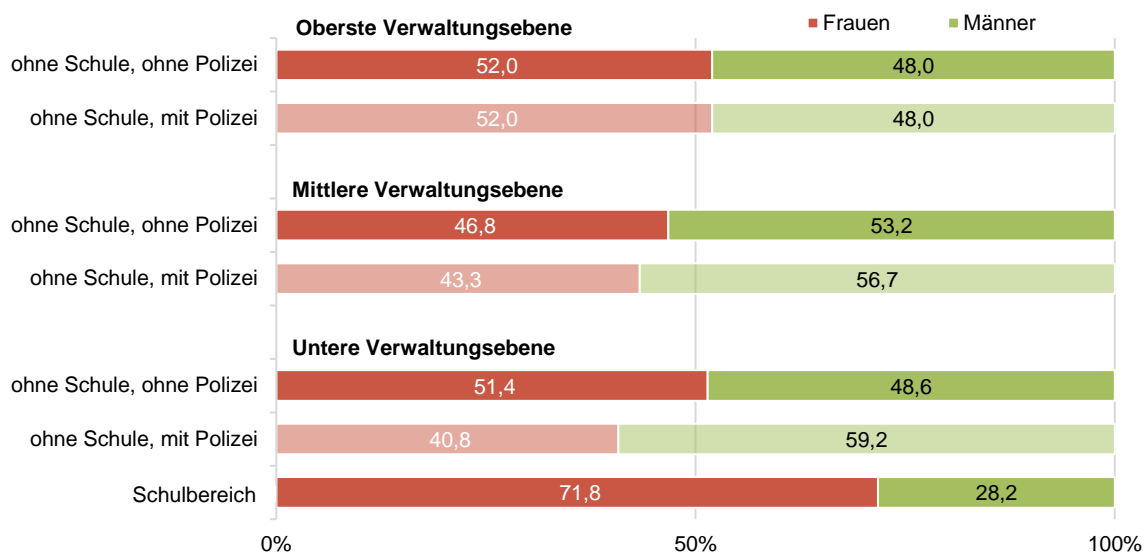
Frauen- und Männeranteile nach Verwaltungsebenen

Unterschiedliche geschlechtsspezifische Anteile an den Bediensteten zeigen sich auch zwischen den **Verwaltungsebenen** bei Betrachtung der Verwaltung ohne Schul- und Polizeibereich. In der **obersten Verwaltungsebene**, d. h. den Ministerien, der Staatskanzlei, dem Obersten Rechnungshof und dem Landtagsamt, ist das Verhältnis von Frauen und Männern nahezu ausgeglichen (Frauenanteil: 52,0 %). Im Vergleich zu 2014 ist der Frauenanteil leicht gestiegen (um 2,3 %). In der **mittleren Verwaltungsebene**, zu der die Behörden unterhalb der obersten Verwaltungsebene, die eine landesweite oder für einen Regierungsbezirk begrenzte Zuständigkeit besitzen (z. B. Regierungen und Landesämter), zählen, ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten mit 46,8 Prozent etwas niedriger als der Anteil der männlichen Beschäftigten. Hier ist der Frauenanteil seit 2014 um etwa 5 Prozentpunkte gesunken (bei Vergleich der mittleren Verwaltungsebene inklusive Polizeibereich 2014 und 2019). Auch in der **unteren Verwaltungsebene**, d. h. Behörden mit lokaler Zuständigkeit wie Finanzämter oder Amtsgerichte, in der mit Abstand das meiste Personal tätig ist, ist das Verhältnis von Frauen und Männern nahezu ausgeglichen (Frauenanteil: 51,4 %). Der 2014 noch festgestellte starke Überschuss an Männern (Männeranteil 2014: 63,5 %) beruht auf dem im letzten Bericht noch miterfassten Polizeibereich (vgl. Darstellung 2-12).

Wird der Frauenanteil unter den Beschäftigten in der Verwaltung inklusive Polizeibereich in der unteren Verwaltungsebene 2014 (36,5 %) und 2019 (40,8%) verglichen, so ergibt sich bei den Frauen ein Zuwachs von 4,3 Prozentpunkten. Ob dieser Anstieg weiblicher Beschäftigter in der unteren Verwaltungsebene aus dem Polizeibereich oder der übrigen Verwaltung herrührt, kann mangels Vergleichsdaten nicht geklärt werden.

Im Schulbereich (untere Verwaltungsebene) liegt der Frauenanteil unter den Beschäftigten mit 71,8 Prozent deutlich über dem Männeranteil von 28,2 Prozent.

Darstellung 2-12: Frauen- und Männeranteile der Bediensteten im Schulbereich, Polizeibereich und der übrigen Staatsverwaltung Bayerns nach Verwaltungsebene, 2019, in Prozent



Quelle: Personaldaten der Ressorts des Freistaates Bayern 2019. Angaben ohne beurlaubtes Personal und Personal der Landratsämter. Berechnung INIFES.

Betrachtet man zusätzlich die **Qualifikationsebenen** (vgl. Darstellung 2-13), zeigt sich in der **obersten Verwaltungsebene**, dass die Frauenanteile in den Qualifikationsebenen zwischen ca. 40 und 70 Prozent schwanken. In der 4. Qualifikationsebene sind Frauen mit 40,8 Prozent noch unterrepräsentiert, in der 2. Qualifikationsebene besteht dagegen ein starker Frauenüberschuss (71,9 %). Mit Blick auf die **mittlere Verwaltungsebene** zeigt sich, dass der Frauenanteil insgesamt (46,8 %) vor allem durch den hohen Frauenanteil in der 2. Qualifikationsebene (56,5 %) zustande kommt. In den übrigen Qualifikationsebenen liegt der Frauenanteil um die 40 Prozent und niedriger. In der **unteren Verwaltungsebene** ergibt sich ein ähnliches Bild wie in der obersten Verwaltungsebene. Insgesamt liegt hier ein ausgeglichenes Frauen- und Männerverhältnis mit 51,4 Prozent Frauenanteil vor, aber insbesondere in der 4. Qualifikationsebene (und der 1. Qualifikationsebene) sind Frauen mit einem Anteil von 40,6 Prozent noch deutlich unterrepräsentiert. Die hier beschriebenen Unterschiede nach Qualifikationsebenen sind auch deswegen von Interesse, da sie differenzierte Anhaltspunkte für die verschiedenen Pools für Führungspositionen liefern (meist aus der 3. und 4. Qualifikationsebene). Im **Schulbereich** gibt es keine starken Schwankungen zwischen den Qualifikationsebenen, der Frauenanteil liegt jeweils leicht über 70 Prozent.

Darstellung 2-13: Frauen- und Männeranteile unter den staatlichen Beschäftigten nach Verwaltungs- und Qualifikationsebene (QE), 2019, in Prozent



* Grund- und Mittelschullehrkräfte gehören nach Art. 23 Satz 1 Nr. 4 BayBesG. trotz des Einstiegs in der Besoldungsgruppe A 12 der vierten Qualifikationsebene an.

Quelle: Personaldaten der Ressorts des Freistaates Bayern 2019. Angaben ohne beurlaubtes Personal und Personal der Landratsämter. Berechnung INIFES.

Frauen- und Männeranteile nach Art des Beschäftigungsverhältnisses

Innerhalb der verschiedenen Verwaltungsbereiche zeigen sich gravierende Unterschiede bei den Frauen- und Männeranteilen hinsichtlich der Art des Beschäftigungsverhältnisses: So liegt der Frauenanteil an den Bediensteten im **Beamten- und Richter Verhältnis** in der Staatsverwaltung ohne Schul- und Polizeibereich bei nur 43,1 Prozent (Staatsverwaltung mit Polizeibereich 2019: 33,4, 2014: 33,5 %). In der obersten und mittleren Verwaltungsebene liegt der Beamtinnen-Anteil dabei minimal unter, in der unteren Verwaltungsebene minimal über dem Durchschnittswert. Das Frauen-/Männerverhältnis hat sich in diesem Bereich so gut wie nicht verändert. Im **Schulbereich** ist hingegen der Frauenanteil weiter gestiegen, hier sind mittlerweile 72,5 Prozent (2014: 68,8 %) des beamteten Personals Frauen (vgl. Darstellung 2-14).

Bei **Tarifbeschäftigten** bilden Frauen über alle Verwaltungsebenen in der Verwaltung ohne Schulbereich (mit und ohne Polizeibereich) sowie im Schulbereich deutlich die Mehrheit der Bediensteten. Besonders hervorzuheben ist hier der Frauenanteil in der obersten Verwaltungsebene (ohne Schulbereich) mit 73,7 Prozent.

Darstellung 2-14: Bedienstete im Schulbereich und der übrigen Staatsverwaltung Bayerns* nach Art des Dienstverhältnisses, 2019

Dienstbereich	Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter		Tarifbeschäftigte	
	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil
Verwaltung (ohne Schule, ohne Polizei)	43,1	56,9	59,9	40,5
Verwaltung (ohne Schule, mit Polizei)	33,4	66,6	59,8	40,2
darunter:				
Oberste Verwaltungsebene (ohne Schule, ohne Polizei)	40,6	59,4	73,7	26,3
Mittlere Verwaltungsebene (ohne Schule, ohne Polizei)	39,6	60,4	53,6	46,4
Untere Verwaltungsebene (ohne Schule, ohne Polizei)	44,6	55,4	61,7	38,3
Schulbereich	72,5	27,5	65,8	34,2

* Die Zahlen der Verwaltung mit Polizei sind in grau dargestellt, um Verwechslungen vorzubeugen.

Quelle: Personaldaten der Ressorts des Freistaates Bayern 2019. Angaben ohne beurlaubtes Personal und Personal der Landratsämter. Berechnung INIFES.

2.1.3 Frauen- und Männeranteile beim Personal der Kommunalverwaltung

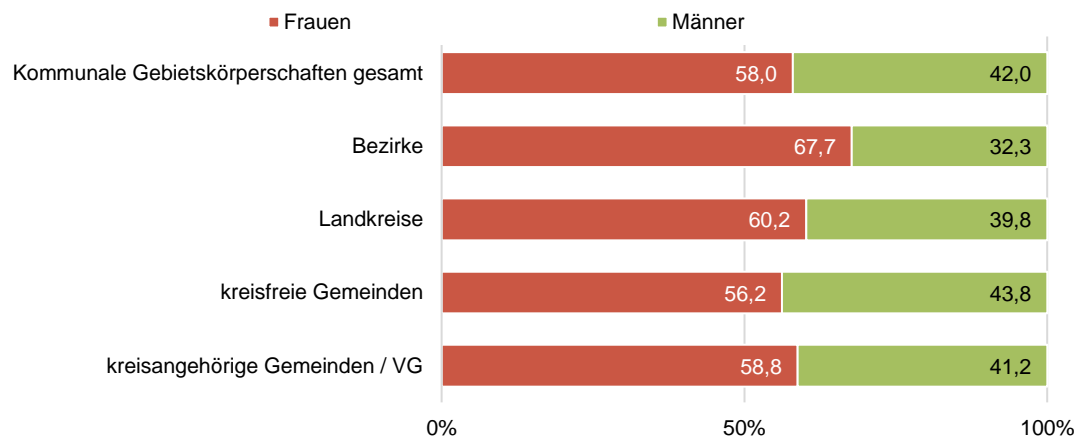
Ergänzend zu der Auswertung der Daten des Bayerischen Landesamts für Statistik und Datenverarbeitung, des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat sowie der Personaldaten der Ressorts, wurden im Rahmen der Online-Befragungen Personaldaten bei den Bezirken, Landkreisen sowie den kreisfreien und kreisangehörigen Gemeinden erhoben. Diese Daten werden jeweils zusätzlich informatorisch ausgewiesen.

Der Frauenanteil an dem Personal der an der Befragung teilnehmenden³⁰ **kommunalen Gebietskörperschaften** (einschließlich der zugewiesenen Staatsbeamten und -beamtinnen) liegt mit 58,0 Prozent (2014: 56,8 %) über dem Frauenanteil der öffentlichen Verwaltung des Freistaates Bayern (55,0 %, vgl. Darstellung 2-6).

Unter den kommunalen Gebietskörperschaften liegt der Frauenanteil in den **Bezirken** mit 67,7 Prozent (2014: 65,9 %) am höchsten, gefolgt von den **Landkreisen** mit 60,2 Prozent (2014: 60,3 %). Die **kreisfreien Gemeinden** weisen dagegen mit 56,2 Prozent (2014: 51,8 %) den geringsten Frauenanteil unter den kommunalen Gebietskörperschaften auf, gleichwohl nähert sich der Wert dem Frauenanteil der **kreisangehörigen Gemeinden und VG** (58,8 %; 2014: 56,7 %) an (vgl. Darstellung 2-15).

³⁰ Zu den Teilnahmequoten der einzelnen Befragungen siehe Kapitel 1.

Darstellung 2-15: Frauen- und Männeranteile des Personals der Kommunalverwaltung, in Prozent



*VG = Verwaltungsgemeinschaften:

Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen der kommunalen Gebietskörperschaften in Bayern, 2019, Berechnung INIFES

2.2 Teilzeitbeschäftigung in der öffentlichen Verwaltung Bayerns

Bereits in Kapitel 2.1.2 wurde anhand des Arbeitsvolumens von Frauen und Männern sichtbar, dass ein wesentlicher Teil der Beschäftigten nicht in Vollzeit arbeitet. Wie groß der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist und wie er sich in den verschiedenen Berichtszeiträumen darstellt, wird an dieser Stelle aufgearbeitet.

2.2.1 Teilzeitbeschäftigte in der Staats- und Kommunalverwaltung insgesamt

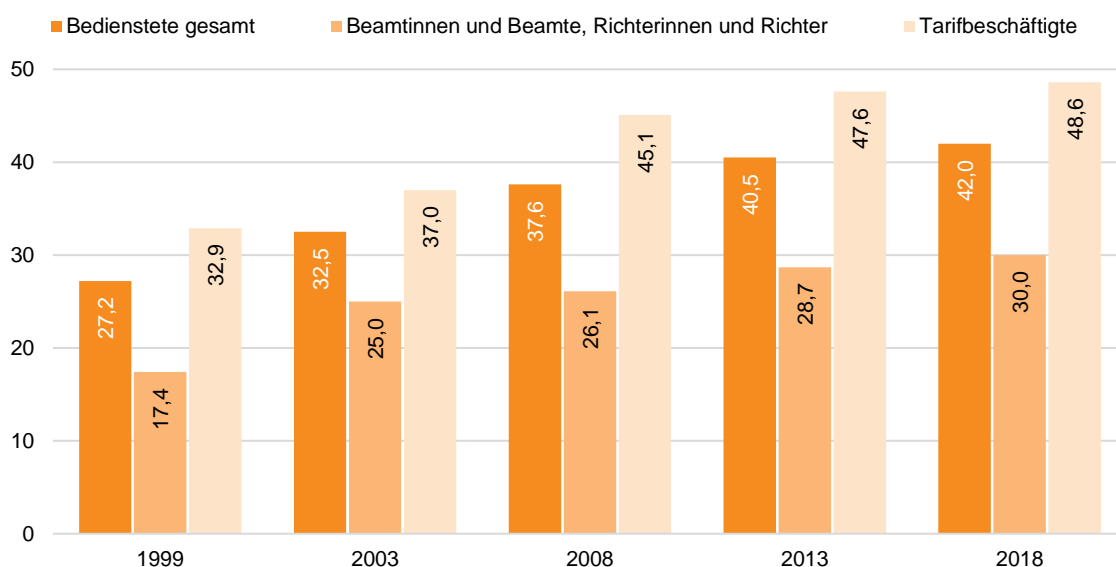
Das Wichtigste vorab:

- In der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns (inklusive des Personals der kommunalen Gebietskörperschaften) arbeiteten im Jahr 2018 42,0 Prozent aller Bediensteten in Teilzeit. Mehr als 80 Prozent davon sind Frauen.
- Getrennt nach Art des Dienstverhältnisses zeigt sich, dass bei Tarifbeschäftigten Teilzeitarbeit mit einem Anteil von 48,6 Prozent auch weiterhin erheblich stärker verbreitet ist als bei Bediensteten im Beamten- und Richterverhältnis (30,0 %).
- Der Anteil aller in Teilzeit arbeitenden Frauen an allen Beschäftigten ist mit 57,6 Prozent nach wie vor erheblich größer als der Anteil der teilzeittätigen Männer (19,7 %).
- Differenziert nach Qualifikationsebenen gilt weiterhin: Mit aufsteigender Qualifikationsebene nimmt der Anteil an in Teilzeit arbeitenden Beschäftigten ab.
- Die Anzahl der Bediensteten in Altersteilzeit hat sich von über 20.000 Personen im Jahr 2013 auf gut 9.500 Personen im Jahr 2018 mehr als halbiert.
- Mehr als jede zweite Frau arbeitet in Teilzeit, dagegen arbeitet nur weniger als jeder fünfte Mann in Teilzeit, bei Beamten sogar weniger als jeder zehnte Mann.

In der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns (inklusive des Personals der kommunalen Gebietskörperschaften) arbeiteten im Jahr 2018 42,0 Prozent (2013: 40,5 %) **aller Bediensteten** in Teilzeit. Der Teilzeitanteil ist gegenüber dem Jahr 2013 leicht um 1,5 Prozentpunkte gestiegen, allerdings weniger stark als in den ersten drei Berichtsperioden, in denen die Zunahme noch zwischen fünf und acht Prozentpunkten lag.

Getrennt nach Art des Dienstverhältnisses zeigt sich, dass bei den **Tarifbeschäftigten** Teilzeitarbeit mit einem Anteil von 48,6 Prozent auch weiterhin erheblich stärker verbreitet ist als bei **Bediensteten im Beamten- und Richterverhältnis** (30,0 %) (vgl. Darstellung 2-16).

Darstellung 2-16: Anteil der Teilzeitbeschäftigten in Staats- und Kommunalverwaltung Bayerns, 1999 – 2018, in Prozent



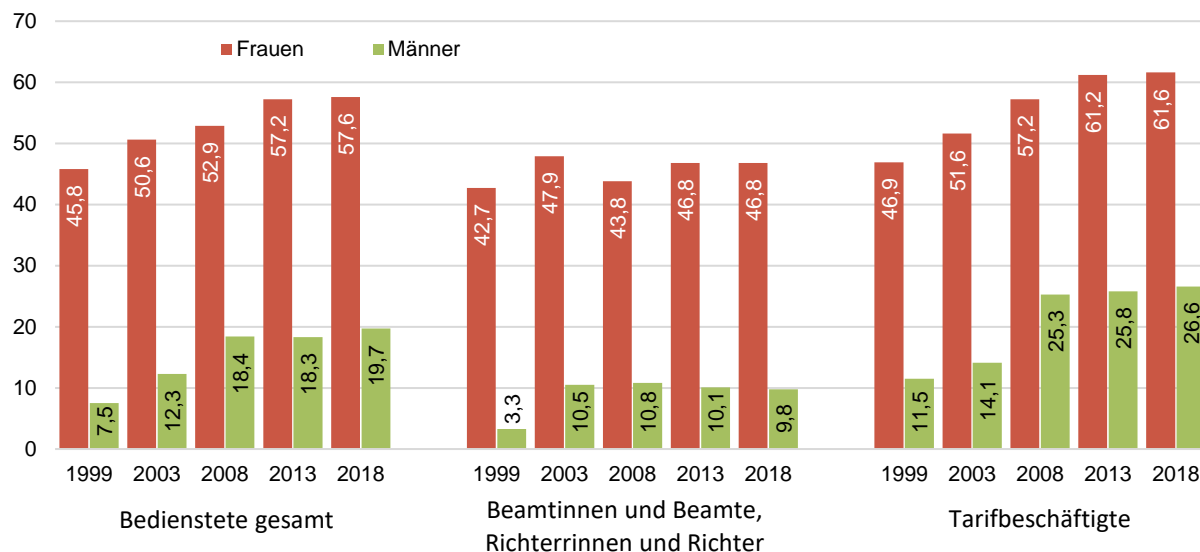
Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung 2019, Angaben einschließlich Altersteilzeit, ohne beurlaubtes Personal, Darstellung INIFES.

Anteil Frauen und Männer in Teilzeitbeschäftigung an allen Beschäftigten

Der Anteil aller in Teilzeit arbeitenden **Frauen** an allen Beschäftigten ist mit 57,6 Prozent nach wie vor erheblich größer als der Anteil der teilzeittätigen **Männer** (19,7 %). Sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern ist der Teilzeitanteil seit 1999 um etwa 12 Prozentpunkte gestiegen – allerdings von sehr unterschiedlichen Ausgangsniveaus aus (vgl. Darstellung 2-17).

Unter den **Tarifbeschäftigten** liegt der Teilzeitanteil sowohl bei Frauen als auch bei Männern erheblich höher als bei Bediensteten im Beamten- oder Richterverhältnis. Zudem entwickelt sich die Zahl der Teilzeitbeschäftigten in den beiden Dienstverhältnissen unterschiedlich. Während sich die Teilzeitanteile bei **Bediensteten im Beamten- und Richterverhältnis** über die Jahre hinweg nur sehr langsam und leicht erhöht haben und nun zu stagnieren scheinen, fällt die Zunahme bei den Tarifbeschäftigten deutlich stärker aus. Seit 2013 stagnieren aber auch hier die Anteilswerte.

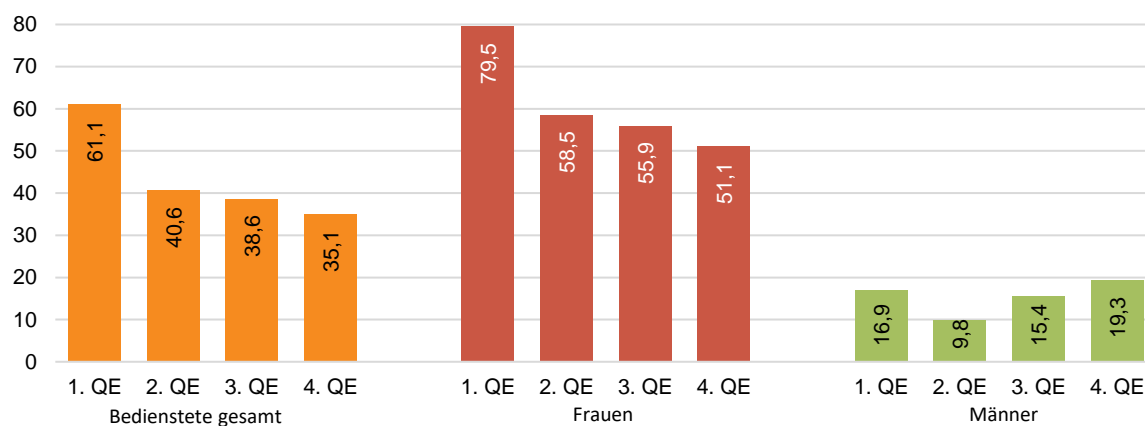
Darstellung 2-17: Anteil der Teilzeitbeschäftigten in der Staats- und Kommunalverwaltung Bayerns nach Art des Dienstverhältnisses und Geschlecht, 1999 – 2018, in Prozent



Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung 2019, Angaben einschließlich Altersteilzeit, ohne beurlaubtes Personal, Darstellung INIFES.

Differenziert nach **Qualifikationsebenen** gilt weiterhin: je höher die Qualifikationsebene, desto niedriger ist der Anteil an Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten. Geprägt wird dieses Gesamtbild sehr deutlich durch die Erwerbsmuster der **Frauen**, bei denen der Anteil an Teilzeitbeschäftigten mit steigender Qualifikationsebene – am deutlichsten ist der Unterschied zwischen der 1. und 2. Qualifikationsebene – kontinuierlich abnimmt. Gleichwohl ist selbst in der 4. Qualifikationsebene noch die Mehrheit der Frauen (51,1 %) in Teilzeit tätig. Bei **Männern** zeigt sich dagegen **kein durchgehender Zusammenhang**. In der 3. und 4. Qualifikationsebene nimmt der Anteil der Männer in Teilzeit – anders als bei Frauen – mit steigender Qualifikationsebene zu. Mit einem Anteil von 19,3 Prozent ist der Anteil von Männern in Teilzeit in der 4. Qualifikationsebene am höchsten (vgl. Darstellung 2-18).

Darstellung 2-18: Anteil der Teilzeitbeschäftigten (ohne geringfügig Beschäftigte) in der Staats- und Kommunalverwaltung Bayerns nach Qualifikationsebene und Geschlecht, 2018, in Prozent



Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung 2019, Angaben einschließlich Altersteilzeit, ohne beurlaubtes Personal, Darstellung INIFES.

Anteil Frauen und Männer an Teilzeitbeschäftigten

Insgesamt entfallen etwas mehr als **80 Prozent aller Teilzeitarbeitsverhältnisse** in der gesamten öffentlichen Verwaltung des Freistaates Bayern **auf Frauen** (vgl. Darstellung 2-19). Dabei ist nur ein geringfügiger Unterschied aufgrund der Art des Beschäftigungsverhältnisses auszumachen. Gegenüber der vorangegangenen Berichtsperiode zeigen sich keine wesentlichen Veränderungen.

In der 1. und 2. Qualifikationsebene ist der **Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten** mit über 90 Prozent überdurchschnittlich hoch. Mit weiter steigendem Qualifikationsniveau nimmt der Anteil der Männer unter den Teilzeitbeschäftigten leicht zu. Unter den geringfügig Beschäftigten stellen Frauen mit gut 57 Prozent die Mehrheit.

Darstellung 2-19: *Bedienstete der Staats- und Kommunalverwaltung Bayerns in Teilzeit nach Laufbahngruppen bzw. Qualifikationsebenen und Art des Dienstverhältnisses, 2018*

Qualifikationsebene*	Teilzeitbeschäftigte Bedienstete gesamt			Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter			Tarifbeschäftigte		
	gesamt	davon Frauen	Frauen- Anteil	gesamt	davon Frauen	Frauen- Anteil	gesamt	davon Frauen	Frauen- Anteil
4. Qualifikationsebene*	50.820	36.755	72,3%	28.900	23.425	81,1%	21.915	13.330	60,8%
3. Qualifikationsebene*	77.890	64.560	82,9%	41.485	36.085	87,0%	36.405	28.480	78,2%
2. Qualifikationsebene*	87.925	80.095	91,1%	5.140	4.100	79,8%	82.785	75.990	91,8%
1. Qualifikationsebene*	39.345	36.135	91,8%	90	75	83,3%	39.255	36.065	91,9%
Anwärter/-innen bzw. Auszubildende	305	260	85,2%	15	10	66,7%	295	255	86,4%
nicht zuordenbar / geringfügig Beschäftigte	38.695	22.155	57,3%	-	-	-	38.695	22.155	57,3%
Gesamt	300.580	242.705	80,7%	75.635	63.690	84,2%	224.945	179.010	79,6%

* Den in der Tabelle ausgewiesenen Qualifikationsebenen (QE) sind folgende Besoldungs- und Entgeltbereiche zugeordnet: 4. QE: ab A13 bzw. E13 und vglb., 3. QE: A9-A12 bzw. E9-E12 und vglb., 2. QE: A6-A8 bzw. E5-E8 und vglb., 1. QE: bis A5 bzw. E4 und vglb.

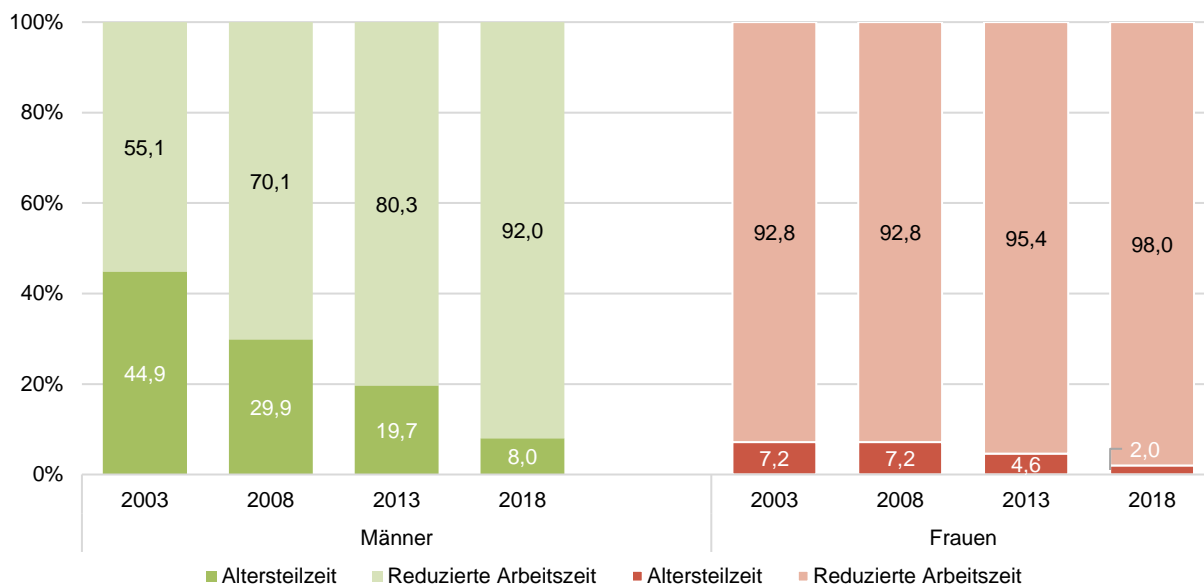
** In der Summenzeile sind zusätzlich die keiner Qualifikationsebene zuordenbaren Tarifbeschäftigten enthalten.

Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung 2019, Angaben einschließlich Altersteilzeit, ohne Beurlaubte. Darstellung INIFES.

Bedienstete in Altersteilzeit

Die Inanspruchnahme von Altersteilzeitmodellen ist in der öffentlichen Verwaltung in Bayern weiterhin rückläufig. Die Anzahl der **Bediensteten** in Altersteilzeit hat sich von über 20.000 Personen im Jahr 2013 auf gut 9.500 Personen im Jahr 2018 mehr als halbiert (vgl. Darstellung 2-19). Der Anteil der **Männer** in Altersteilzeit an allen Männern in Teilzeit ist von knapp 20 Prozent im Jahr 2013 auf unter 10 Prozent gesunken. Bei Frauen war die Inanspruchnahme von Altersteilzeit seit jeher schwach ausgeprägt. Hier zeigt sich ein weiterer Rückgang der Altersteilzeit auf nunmehr zwei Prozent (vgl. Darstellung 2-20).

Darstellung 2-20: *Bedienstete in Teilzeit in der Staats- und Kommunalverwaltung Bayerns nach Teilzeit Gesamt und Altersteilzeit und Geschlecht, 2003 – 2018, in Prozent*



Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung 2019, Daten ohne Beurlaubte, Darstellung INIFES.

Trotz des insgesamt starken Rückgangs von Altersteilzeit ist diese bei teilzeitbeschäftigten **Männern im Beamten- und Richterverhältnis** dennoch verbreitet: Hier entfallen immerhin noch 25,4 Prozent aller Teilzeitarbeitsverhältnisse auf Altersteilzeitmodelle. Allerdings ist dieser Anteil im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum (2013: 43 %) stark zurückgegangen (- 17,6 Prozentpunkte). Somit ist die stark rückläufige Entwicklung, die bereits im Fünften Bericht konstatiert wurde, weiterhin zu erkennen. Bei **tarifbeschäftigten Männern** macht Alters- teilzeit im aktuellen Berichtszeitraum nur noch 5,5 Prozent (2013: 20,8 %) der Teilzeitarbeits- verhältnisse aus.

Der **Frauenanteil** unter den Bediensteten in Altersteilzeit-Modellen ist – vor allem aufgrund der stark rückläufigen Anzahl der Männer in Altersteilzeit – gegenüber den zurückliegenden Berichtsperioden weiter gestiegen und liegt nun bei 51,2 Prozent. Unter den **Bediensteten im Beamten- und Richterverhältnis** ist der Frauenanteil an den Personen in Altersteilzeit um knapp acht Prozentpunkte nochmals deutlich gestiegen. Leicht erhöht hat sich zudem auch der Frauenanteil unter den **Tarifbeschäftigten**, er ist um 2,2 Prozentpunkte gegenüber dem Fünften Bericht gestiegen (vgl. Darstellung 2-21).

Darstellung 2-21: Bedienstete in der Staats- und Kommunalverwaltung Bayerns in Altersteilzeit, 1999 – 2018

Art des Dienstverhältnisses	Bedienstete 2018		Frauenanteil in Prozent			
	gesamt	davon Frauen	2004	2009	2014	2018
Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter	5.715	2.680	27,7	29,7	39,1	46,9
Tarifbeschäftigte	3.795	2.190	65,1	57,8	55,5	57,7
Gesamt	9.510	4.870	42,4	46,5	48,1	51,2

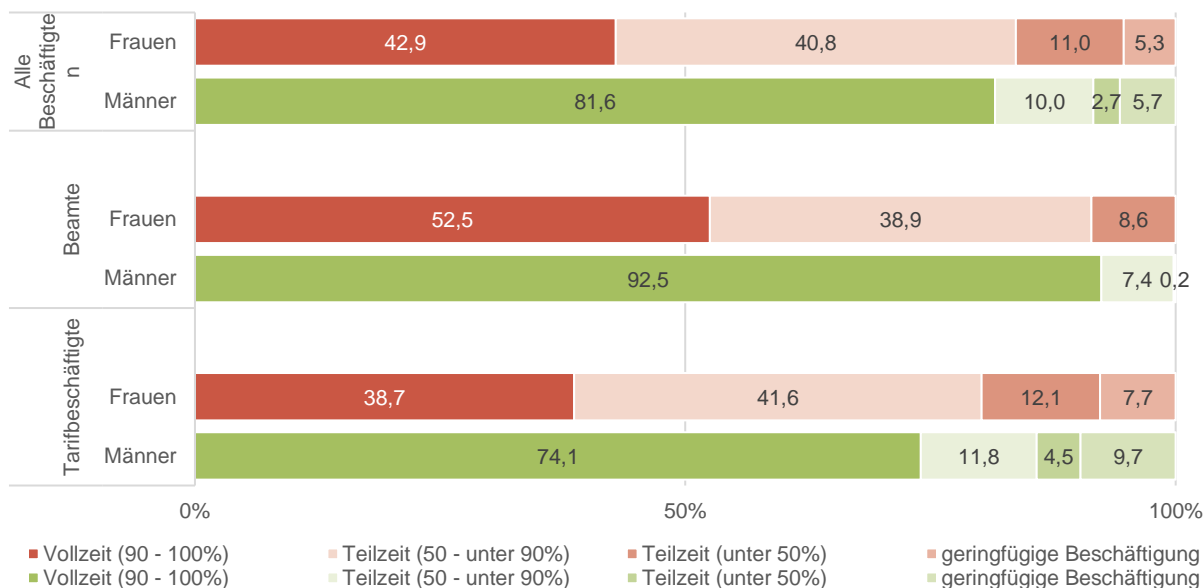
Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung 2019, Darstellung INIFES.

Arbeitszeitumfang der Bediensteten in der gesamten öffentlichen Verwaltung

Zur genaueren Darstellung der Arbeitszeitumfänge wird in Darstellung 2-22 folgendermaßen untergliedert: Vollzeit, Teilzeit, vollzeitferne Teilzeit, sowie geringfügige Beschäftigung. Als Vollzeit werden im Sinne einer vollzeitnahen Arbeitszeit die Arbeitszeitumfänge zwischen 90 und 100 Prozent dargestellt. Als Teilzeit zählen 50 bis unter 90 Prozent. Als vollzeitferne Teilzeit gilt ein Arbeitszeitanteil unter 50 Prozent der regulären Arbeitszeit. Bedienstete in Altersteilzeit sind bei dieser Auswertung nicht berücksichtigt.

In Darstellung 2-22 wird sichtbar, dass die Anteile der **geringfügig Beschäftigten** an den Bediensteten in der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns bei Männern und Frauen mit 5,7 Prozent bzw. 5,3 Prozent etwa gleich groß sind. Im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum gibt es hier keine Veränderung. Außerhalb der geringfügigen Beschäftigung sind **Teilzeitumfänge unter 50 Prozent bei Frauen** dagegen nach wie vor deutlich häufiger verbreitet, ebenso wie **Teilzeit zwischen 50 und 90 Prozent**. Bei den **Männern** überwiegt dagegen die Vollzeitbeschäftigung immer noch deutlich. Am geringsten fällt der Männeranteil in Vollzeit mit 74,1 Prozent bei den **tarifbeschäftigten Männern** aus, am höchsten bei den Männern im **Beamten- und Richterverhältnis** (92,5 %), hier ist weniger als jeder zehnte Mann in Teilzeit tätig, wohingegen bei den weiblichen Beamtinnen fast jede zweite Frau in Teilzeit tätig ist.

Darstellung 2-22: Bedienstete in der Staats- und Kommunalverwaltung Bayerns nach Arbeitszeitumfang, 2018, in Prozent



Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung 2019, Angaben ohne beurlaubtes Personal, Darstellung INIFES.

2.2.2 Teilzeitbeschäftigung in der Staatsverwaltung

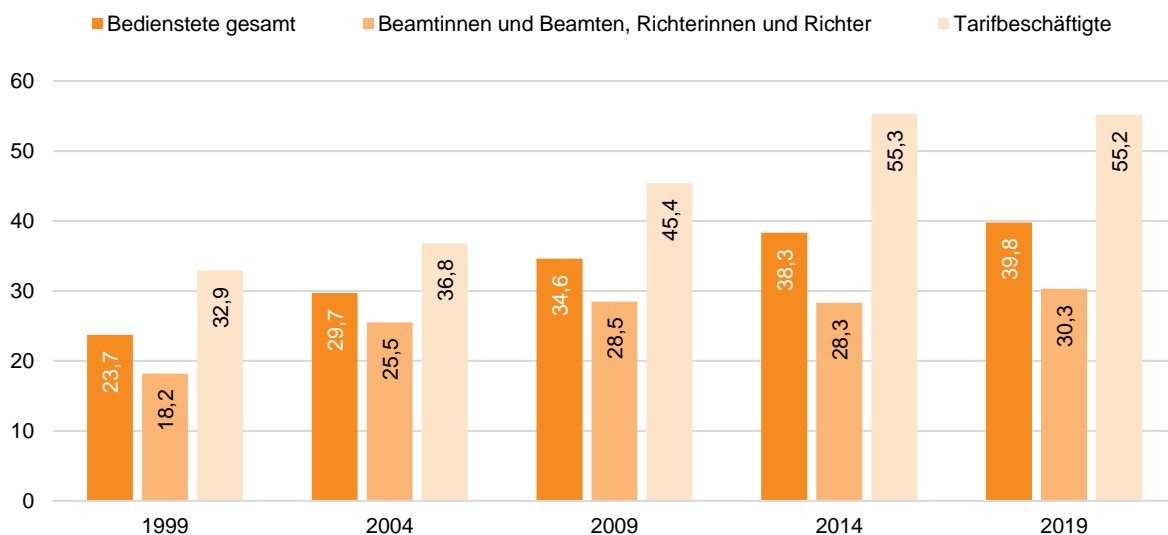
Das Wichtigste vorab:

- Im Jahr 2019 liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern bei 39,8 Prozent (140.776 Personen) und ist damit noch einmal leicht gestiegen.
- Insgesamt sind 75,9 Prozent der Teilzeitbeschäftigten in der Verwaltung des Freistaates Bayern weiblich
- Teilzeittätigkeit hat im Bereich der Tarifbeschäftigten seit 1999 wesentlich mehr zugenommen (um 22,3 Prozentpunkte auf 55,2 %) als beim beamteten und richterlichen Personal (um 12,1 Prozentpunkte auf 30,3 %).
- Beim beamteten und richterlichen Personal ist knapp jede zweite Frau (48,3 %) in Teilzeit tätig, aber nur knapp jeder zehnte Mann (9,7 %). Im Bereich der Tarifbeschäftigten liegt der Anteil der in Teilzeit tätigen Frauen bei fast zwei Dritteln (65,0 %) und bei Männern bei 42,0 Prozent.
- Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist in der 1. Qualifikationsebene mit 52,3 Prozent am höchsten und in der 4. Qualifikationsebene mit 36,5 Prozent am niedrigsten. In der 2. und 3. Qualifikationsebene liegt er nur leicht über dem Anteil der 4. Qualifikationsebene (2. QE: 38,2 %, 3. QE: 39,7 %). Geprägt wird dieses Gesamtbild vor allem durch die Erwerbsmuster der Frauen.
- Auch bei den Bediensteten des Freistaates hat die Verbreitung von Altersteilzeit in den zurückliegenden Jahren stark abgenommen.

Im Jahr 2019 liegt der **Anteil der Teilzeitbeschäftigten** im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern (ohne kommunale Gebietskörperschaften) bei 39,8 Prozent und ist damit nochmals leicht gestiegen. Die **Gesamtzahl der Teilzeitbeschäftigten** ist weiter auf 140.776 (2014: 129.629 Personen) angestiegen (2009: 109.691 Personen)³¹.

Die Zunahme des Teilzeitbeschäftigten-Anteils erfolgte in den zurückliegenden Jahren in erster Linie bei den **Tarifbeschäftigten**, wo der Anteil seit 1999 um 22,3 Prozentpunkte auf nun 55,2 Prozent gestiegen ist. Bei den **Bediensteten im Beamten- und Richterverhältnis** hat der Anteil der Teilzeitbeschäftigten im gleichen Zeitraum um 12,1 Prozentpunkte zugenommen. Er ist nach einer Stagnation in den vergangenen Jahren erstmals seit 2014 wieder leicht gestiegen und liegt nun bei 30,3 Prozent (vgl. Darstellung 2-23).

Darstellung 2-23: Anteil der Teilzeitbeschäftigten in der Staatsverwaltung Bayerns, 1999-2019, in Prozent



Quelle: Bayerisches Staatsministerium der Finanzen und für Heimat 2019, einschließlich Altersteilzeit, ohne beurlaubtes Personal, Darstellung INIFES.

Anteil Frauen und Männer in Teilzeitbeschäftigung an allen staatlichen Beschäftigten

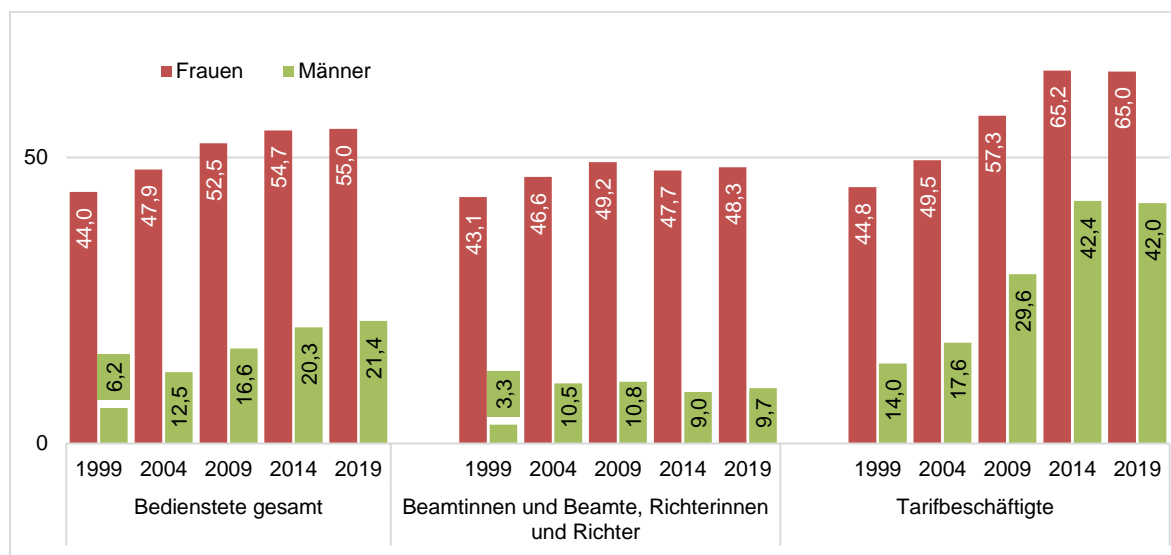
Getrennt nach Geschlecht zeigt sich, dass mit einem Anteil von 55,0 Prozent über die Hälfte der **Frauen im öffentlichen Dienst** des Freistaates Bayern in Teilzeit beschäftigt sind (Darstellung 2-24). Dies trifft auf nur gut ein Fünftel **der Männer** (21,4 %) zu.

Die Teilzeitbeschäftigung unter den **Tarifbeschäftigten** hat sowohl bei Männern als auch bei Frauen seit 1999 kontinuierlich zugenommen, wobei der **Anstieg** bei den Männern mit 28,0 Prozentpunkten – wenngleich von einem deutlich niedrigeren Niveau aus – etwas stärker als bei den Frauen (20,2 Prozentpunkte) ausgefallen ist. Seit 2014 ist der Teilzeitanteil nahezu unverändert. Bei Frauen liegt er aktuell bei fast zwei Dritteln (65,0 %) und bei Männern bei 42,0 Prozent. Beim **beamteten und richterlichen Personal** sind die Anteile der Teilzeitbeschäftigten dagegen bereits seit 2004 weitgehend konstant geblieben. Auch hier sind große

³¹ Die Situation der Teilzeitarbeit in Führungspositionen wird in Kapitel 2.3.1 ausführlich gesondert dargestellt.

geschlechtsspezifische Unterschiede zu sehen: Nur jeder zehnte männliche Beamte und Richter ist in Teilzeit tätig (9,7 %), dagegen ist nahezu jede zweite weibliche Beamtin und Richterin (48,3 %) in Teilzeit tätig. Der Teilzeitmänneranteil unter den Beamten und Richtern liegt auch weit unter dem Anteil männlicher Tarifbeschäftigter in Teilzeit (32,3 Prozentpunkte niedriger).

Darstellung 2-24: Anteil der Teilzeitbeschäftigten in der Staatsverwaltung Bayerns nach Art des Dienstverhältnisses und Geschlecht, 1999 – 2019, in Prozent



Quelle: Bayerisches Staatsministerium der Finanzen und für Heimat 2019, einschließlich Altersteilzeit, ohne beurlaubtes Personal, Darstellung INIFES.

Anteil der staatlichen Teilzeitbeschäftigten nach Qualifikationsebene

Differenziert nach Qualifikationsebenen zeigt sich bei den Frauen der höchste Anteil an Teilzeitkräften in der 1. Qualifikationsebene mit 73,7 Prozent. Das heißt, dass hier nur etwa eine von vier Frauen in Vollzeit arbeitet. Der niedrigste Anteil an weiblichen Teilzeitkräften ist mit 52,1 Prozent (2014: 47,5 %) in der 4. Qualifikationsebene zu verzeichnen. Nichtsdestotrotz ist hier mehr als jede zweite Frau in Teilzeit tätig.

Dagegen ist nur etwa jeder fünfte Mann in der 4. Qualifikationsebene (20,2 %), wie auch in der 1. Qualifikationsebene (19,9 %) in Teilzeit tätig. In der 2. und 3. Qualifikationsebene liegt der Anteil der in Teilzeit tätigen Männer noch niedriger (2. QE: 9,1 %, 3. QE: 14,9 %).

Darstellung 2-25: Anteil der Teilzeitbeschäftigten in der Staatsverwaltung Bayerns nach Qualifikationsebene* und Geschlecht, 2019, in Prozent



*Den in der Tabelle ausgewiesenen Qualifikationsebenen (QE) sind folgende Besoldungs- und Entgeltbereiche zugeordnet: 4. QE: ab A13 bzw. E13 und vglb., 3. QE: A9-A12 bzw. E9-E12 und vglb., 2. QE: A6-A8 bzw. E5-E8 und vglb., 1. QE: bis A5 bzw. E4 und vglb.

Quelle: Bayerisches Staatsministerium der Finanzen und für Heimat 2019, einschließlich Altersteilzeit, ohne beurlaubtes Personal, Darstellung INIFES.

Anteil Frauen und Männer an Teilzeitbeschäftigten

Insgesamt sind 75,9 Prozent (2014: 74,8 %) der **Teilzeitbeschäftigten** in der Verwaltung des Freistaates Bayern weiblich (vgl. Darstellung 2-26). Im Bereich der **Tarifbeschäftigten** ist der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten nach wie vor mit 93,0 Prozent in der 2. Qualifikationsebene (2014: 92,1 %) besonders hoch. Mit Ausnahme der – personell vergleichsweise deutlich geringer besetzten – 1. Qualifikationsebene, nimmt der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten mit steigender Qualifikationsebene ab. Im Bereich des beamteten und richterlichen Personals liegt der Frauenanteil in allen Qualifikationsebenen bis auf die 2. QE bei etwa 85 Prozent (1. QE: 84,2 %, 3. QE: 87,9 %, 4. QE: 82,4 %). In der 2. Qualifikationsebene liegt der Frauenanteil etwas niedriger (2. QE: 76,1 %). In dieser Ebene ist folglich jeder vierte in Teilzeit Beschäftigte (Beamter oder Richter) ein Mann.

Darstellung 2-26: Bedienstete in der Staatsverwaltung Bayerns in Teilzeit nach Besoldungs- und Entgeltbereichen und Art des Dienstverhältnisses, 2019

Qualifikationsebene*	Bedienstete gesamt			Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter			Tarifbeschäftigte		
	gesamt	davon Frauen	Frauen-Anteil	gesamt	davon Frauen	Frauen-Anteil	gesamt	davon Frauen	Frauen-Anteil
4. Qualifikationsebene*	42.341	30.870	72,9%	26.309	21.690	82,4%	16.032	9.180	57,3%
3. Qualifikationsebene*	47.665	39.926	83,8%	36.154	31.790	87,9%	11.511	8.136	70,7%
2. Qualifikationsebene*	22.620	20.427	90,3%	3.652	2.779	76,1%	18.968	17.648	93,0%
1. Qualifikationsebene*	4.420	3.753	84,9%	146	123	84,2%	4.274	3.630	84,9%
Auszubildende	109	79	72,5%	8	8	100,0%	101	71	70,3%
nicht zuordenbar / geringfügig Beschäftigte	23.621	11.728	49,7%	-	-	-	23.621	11.728	49,7%
Gesamt	140.776	106.783	75,9%	66.269	56.390	85,1%	74.507	50.393	67,6%

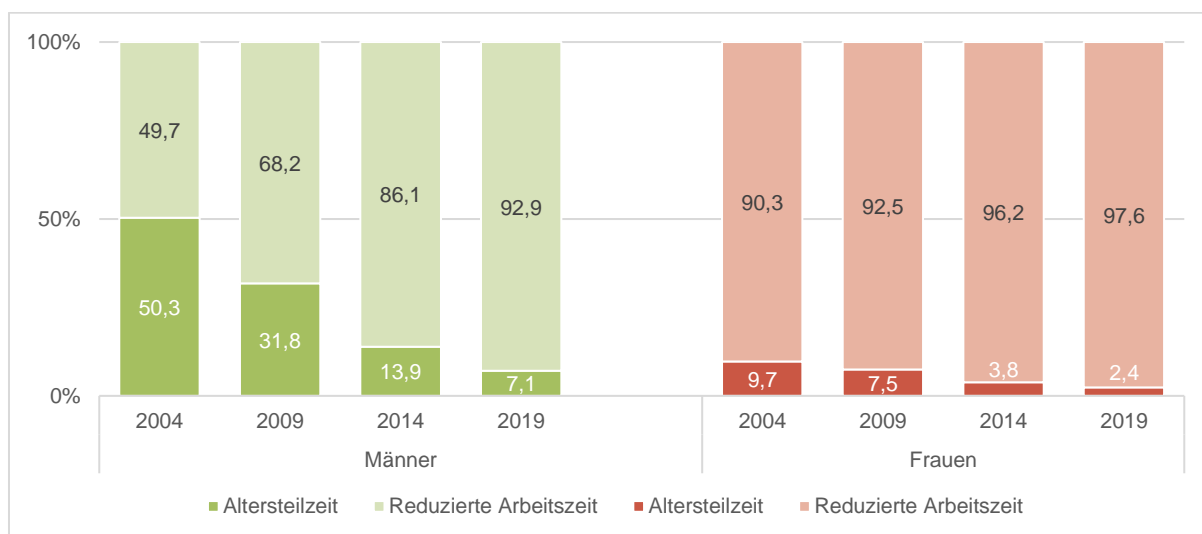
*Den in der Tabelle ausgewiesenen Qualifikationsebenen (QE) sind folgende Besoldungs- und Entgeltbereiche zugeordnet: 4. QE: ab A13 bzw. E13 und vglb., 3. QE: A9-A12 bzw. E9-E12 und vglb., 2. QE: A6-A8 bzw. E5-E8 und vglb., 1. QE: bis A5 bzw. E4 und vglb.

Quelle: Bayerisches Staatsministerium der Finanzen und für Heimat 2019, einschließlich Altersteilzeit, ohne beurlaubtes Personal, Darstellung INIFES.

Bedienstete in Altersteilzeit im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern

Wie in der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns, hat auch bei den Bediensteten des Freistaates die **Verbreitung von Altersteilzeit** in den zurückliegenden Jahren **stark abgenommen**. Die Zahl der Beschäftigten in Altersteilzeit ist zwischen 2004 und 2014 von 17.689 Personen um mehr als die Hälfte auf 8.257 Personen gesunken. Der Trend setzt sich weiter fort, 2019 liegt die Zahl nur noch bei 4.969 Personen (vgl. Darstellung 2-27).

Darstellung 2-27: Bedienstete in Teilzeit in der Staatsverwaltung Bayerns nach Art des Teilzeitmodells und Geschlecht, 2004 – 2019, in Prozent



Quelle: Bayerisches Staatsministerium der Finanzen und für Heimat 2019, ohne beurlaubtes Personal, Darstellung INIFES.

Unter den Bediensteten des öffentlichen Dienstes in Altersteilzeit ist, vor allem aufgrund der stark rückläufigen Zahl der Männer, der **Frauenanteil** erneut stark gestiegen. Die Zunahme des Frauenanteils in Altersteilzeit erfolgte dabei ausschließlich beim **beamteten und richterlichen Personal**, wo der Frauenanteil mittlerweile bei über 50 Prozent liegt. Bei den **Tarifbeschäftigten** in Altersteilzeit hat sich die absolute Zahl seit 2014 von 1.973 auf nur noch 135 reduziert, wodurch der Frauenanteil auf 44,4 Prozent weiter gesunken ist (vgl. Darstellung 2-28).

Darstellung 2-28: *Bedienstete in der Staatsverwaltung Bayerns in Altersteilzeit, 2004 – 2019*

Art des Dienstverhältnisses	Bedienstete 2018		Frauenanteil in Prozent			
	gesamt	davon Frauen	2004	2009	2014	2019
Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter	4.834	2.486	31	33,1	41,2	51,4
Tarifbeschäftigte	135	60	64,3	62,2	57,1	44,4
Gesamt	4.969	2.546	40,8	42,7	45	51,2

Quelle: Bayerisches Staatsministerium der Finanzen und für Heimat 2019, ohne beurlaubtes Personal, Darstellung INIFES.

2.2.3 Ergebnisse der Dienststellenbefragung zur Teilzeitarbeit in der öffentlichen Verwaltung

Das Wichtigste vorab:

- Mit einem Anteil von 98,0 Prozent haben nahezu alle an der Befragung teilgenommenen Dienststellen innerhalb der zurückliegenden fünf Jahre vakante Stellen neu besetzt.
- 98,8 Prozent dieser Dienststellen geben an, ihr Personal dabei immer oder oft mittels externer oder interner Ausschreibungsverfahren gesucht und ausgewählt zu haben.
- Gefallen ist hingegen der Anteil der Dienststellen, deren Ausschreibungen immer einen Hinweis auf die Teilzeitfähigkeit der Stelle enthalten (53,3 %). Der Anteil der Dienststellen, die oft auf die Teilzeitfähigkeit hinweisen, hat sich wiederum verdoppelt.
- Besonders häufig werden Stellen als teilzeitfähig in den Dienststellen des Freistaates Bayern ausgeschrieben. Insbesondere in der obersten Verwaltungsebene ist eine solche Ausschreibung der zu besetzenden Stellen die Regel.
- In 89,0 Prozent der Dienststellen wurden Anträge auf Aufstockung einer Teilzeittätigkeit gestellt. Gemäß den Angaben der Dienststellen wurde den Anträgen weit überwiegend entsprochen. 74,3 Prozent aller Dienststellen berichten, dass die Anträge immer erfolgreich waren, in weiteren 12,7 Prozent wurden die Anträge überwiegend positiv beschieden.

Über die Personaldaten des Bayerischen Landesamts für Statistik und Datenverarbeitung sowie des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat hinaus wurden im Rahmen der Online-Befragung von Dienststellenleitungen ergänzende Informationen zum Umgang der staatlichen und kommunalen Dienststellen mit Teilzeitarbeit erhoben.

Ausschreibung von Stellen als teilzeitfähig

Mit einem Anteil von 98,0 Prozent (2014: 97,7 %) haben nahezu alle an der Befragung beteiligten Dienststellen innerhalb der zurückliegenden fünf Jahre **vakante Stellen neu besetzt**. 98,8 Prozent (2014: 98,3 %) dieser Dienststellen geben an, ihr Personal dabei immer oder oft mittels **externer oder interner Ausschreibungsverfahren** gesucht und ausgewählt zu haben.

Gefallen ist hingegen der Anteil der ausschreibenden Dienststellen, die vakante Stellen **immer** unter **Hinweis auf die Teilzeitfähigkeit** der Stelle ausgeschrieben haben (vgl. Darstellung 2-29). Während dies im Jahr 2014 noch auf 73,9 Prozent dieser Dienststellen zutraf, sind es im Jahr 2019 noch 53,3 Prozent. Dafür hat sich der Anteil von Dienststellen, die nach eigenen Angaben bei Stellenausschreibungen **oft** auf die Teilzeitfähigkeit hinweisen, von 15,8 Prozent (2014) auf 32,0 Prozent im aktuellen Berichtszeitraum verdoppelt.

Besonders häufig werden Stellen als teilzeitfähig in den **Dienststellen des Freistaates** Bayern ausgeschrieben, insbesondere in der obersten **Verwaltungsebene** ist eine solche Ausschreibung der zu besetzenden Stellen die Regel. In den niedrigeren Verwaltungsebenen nimmt dieser Anteil jeweils ab. Bei den **Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden** sowie bei der **mittelbaren Staatsverwaltung** erfolgen die Stellenbesetzungen ebenfalls mehrheitlich durch Ausschreibungen mit Hinweis auf die Teilzeitfähigkeit der Stelle. Stellenbesetzungen ohne entsprechenden Hinweis sind jedoch häufiger als bei den Dienststellen des Freistaates.

Darstellung 2-29: Ausschreibungen mit Hinweis auf die Teilzeitfähigkeit der Stelle nach Verwaltungsbereichen und -ebenen, in Prozent

	Häufigkeit von Stellenausschreibungen mit Hinweis auf Teilzeitmöglichkeit			
	immer	oft	selten	nie
Dienststellen insgesamt	53,3	32,0	8,4	6,3
Dienststellen des Freistaates gesamt	60,4	27,2	4,7	7,7
Oberste Verwaltungsebene	83,3	16,7	0,0	0,0
Mittlere Verwaltungsebene	57,5	32,2	5,7	4,6
Untere Verwaltungsebene	60,3	25,0	4,4	10,3
Mittelbare Staatsverwaltung	30,8	35,9	25,6	7,7
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	40,0	48,3	11,7	0,0

Hinweis: Bei den staatlichen DS haben nur 57,3 % (282) der DS mit Einstellungsbefugnissen (492 DS) Angaben dazu gemacht, wie häufig ein Hinweis auf Teilzeitmöglichkeit in die Ausschreibungen aufgenommen wurde. Daher ist die Belastbarkeit der hier dargestellten Befunde für diese Gruppe begrenzt.

Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2019, Berechnung INIFES.

Im Vergleich zum Fünften Bericht hat jedoch der Anteil der Dienststellen, die in ihren Ausschreibungen **nie einen solchen Hinweis** haben, von 3,8 Prozent (2014) auf 6,3 Prozent leicht zugenommen. Insgesamt weist damit der Großteil der Dienststellen bei der Ausschreibung von Stellen ordnungsgemäß auf die Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeit hin (Art. 7 Abs. 2 BayGIG).

Anträge auf Aufstockung von Teilzeit

In 89,0 Prozent der Dienststellen (2014: 87,5 %) wurden Anträge auf Aufstockung einer Teilzeittätigkeit gestellt (vgl. Darstellung 2-30). Gemäß den Angaben der Dienststellen wurde den Anträgen weit überwiegend nachgekommen. 74,3 Prozent (2014: 64,0 %) aller Dienststellen berichten, dass die Anträge **immer erfolgreich** waren, in weiteren 12,7 Prozent wurden die Anträge **überwiegend positiv** beschieden. **Selten erfolgreich** waren Anträge auf Aufstockung von Teilzeit in 1,7 Prozent der Dienststellen. Dienststellen, in denen Anträge auf Aufstockung nie erfolgreich sind, bilden die Ausnahme.

Darstellung 2-30: Dienststellen mit Anträgen auf Aufstockung von Teilzeit sowie Erfolgshäufigkeit der Anträge nach Verwaltungsbereichen und -ebenen, in Prozent

	Erfolgshäufigkeit der Anträge				Keine Anträge
	immer	überwiegend	selten	nie	
Dienststellen insgesamt	74,3	12,7	1,7	0,3	11,0
Dienststellen des Freistaates gesamt	75,3	11,1	1,8	0,3	11,5
Oberste Verwaltungsebene	78,6	7,1	7,1	0,0	7,1
Mittlere Verwaltungsebene	70,7	17,0	0,7	0,7	10,9
Untere Verwaltungsebene	76,6	9,4	2,0	0,2	11,8
Mittelbare Staatsverwaltung	56,8	25,0	2,3	0,0	15,9
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	75,9	22,4	0,0	0,0	1,7

Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2019, Berechnung INIFES.

Bereits 2009 berichtete der weitaus größte Teil der Dienststellen (82,4 %), dass **Anträgen** auf Aufstockung von Teilzeit **immer oder überwiegend stattgegeben** werde. 2014 lag dieser Anteil bei 82,7 Prozent und ist 2019 um weitere 4,3 Prozentpunkte auf 87,0 Prozent angestiegen. Dabei ist erneut insbesondere der Anteil der Dienststellen, die angeben, dass Anträge immer positiv beschieden werden (2019: 74,3 %; 2015: 64,0 %; 2010: 43,4 %), stark gestiegen.

2.3 Frauen und Männer in Führungspositionen in der Verwaltung Bayerns

Das vorliegende Unterkapitel befasst sich mit Frauen und Männern in Führungspositionen der Staats- sowie der Kommunalverwaltung. Dabei werden zunächst die Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen der Staatsverwaltung in den verschiedenen Verwaltungsbereichen, differenziert nach Verwaltungsebenen, Führungsebenen und Voll- und Teilzeit (Kap. 2.3.1) dargestellt. Anschließend werden die Frauenanteile in Führungspositionen in der Kommunalverwaltung dargestellt (Kap. 2.3.2). Auch die Frage der Elternschaft wird an dieser Stelle beleuchtet (Kap. 2.3.3). Abgerundet wird dieses Unterkapitel durch die Betrachtung von Verfahren zur Besetzung von Führungspositionen (Kap. 2.3.4) sowie der Verbreitung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit (Kap. 2.3.5).

Die Analysen zu den genannten Aspekten basieren auf Auswertungen von drei verschiedenen Datenquellen. Zum einen wurden für das vorliegende Kapitel Daten des Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat aus dem Jahr 2019³² aufbereitet. Zum anderen wurden – wie

³² Nähere Informationen zu den hier aufgeführten Datenquellen können dem Kapitel 1 dieses Berichtes entnommen werden.

bereits im Fünften Bericht – auch für den aktuellen Berichtszeitraum die Analysen zu Bediensteten in Führungspositionen unter Nutzung der Daten des landesweiten Personalverwaltungssystems Viva-Pro durchgeführt. Hierbei wurden die Führungskräfte von den Ressorts anhand ihrer zum Teil standardisiert vorliegenden Funktionsbezeichnung identifiziert und den jeweiligen Führungsebenen zugeordnet. Nähere Informationen zur datenschutzkonformen Erhebung der Personaldaten aus dem Personalverwaltungssystem Viva-Pro können Kapitel 1.2.1 dieses Berichtes entnommen werden. Für die Landratsämter war über Viva-Pro keine Ausweisung der dort in der 3. Führungsebene (Sachgebietsleiter Ebene) tätigen staatlichen Führungskräfte möglich. Eine entsprechende Erhebung erfolgte daher über die Online-Befragung der Landratsämter.

Die Zuordnung zu einer Führungsposition setzt dabei voraus, dass dauerhaft eine Funktion mit fachlichen, personellen und finanziellen Weisungs- bzw. Entscheidungsbefugnissen ausgeübt wird. Aufgrund der Besonderheiten im Kultusbereich wurde nach Vorgaben des Kultusministeriums für den Schulbereich jedoch ausschließlich eine Funktionszuordnung vorgenommen, die auch Positionen ohne notwendig eigenverantworteten Zuständigkeitsbereich einschließt, wie z. B. stellvertretende Schulleitung oder Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter in der Schulleitung.

Zur differenzierten Analyse wurde bei den Führungskräften neben der Verwaltungsebene auch die Führungsebene erhoben. Die Zuordnung erfolgte durch die Ressorts unter Berücksichtigung der entsprechenden Funktionen. Zum besseren Verständnis sind in Darstellung 2-31 die Zuordnungen beispielhaft dargestellt.

Darstellung 2-31: Zuordnung der Führungsfunktionen zu Führungsebenen nach Verwaltungsebene bzw. Dienstbereich (Beispiele, ohne Landratsämter)

	1. Führungsebene	2. Führungsebene	3. Führungsebene
Oberste Verwaltungsebene	Amtschef/-in stellvertretende(r) Amtschef/-in mit eigenem Aufgabenbereich	Abteilungsleiter/-in	Referatsleiter/-in
Mittlere Verwaltungsebene	Regierungspräsident/-in, Präsident/-in	Vizepräsident/-in, Abteilungsleiter/-in, Dienstleiter/-in des Oberlandesgerichts	Referatsleiter/-in, Sachgebietsleiter/-in, Geschäftsstellenleiter/-in
Untere Verwaltungsebene	Dienststellenleiter/-in, Direktor/-in	Abteilungsleiter/-in, Geschäftsleiter/-in, Richter/in am Amtsgericht als ständige/r Vertreter/in des/r Direktors/in	Amtsleiter/in, Referatsleiter/-in, weitere/-r aufsichtführende/-r Richter/-in
Schulbereich	Leiter/-in Gymnasium, Realschule, Förderschule, berufliche Schulen, fachliche Leitung Schulamt	Leiter/-in Grund- und Mittelschule, stellv. Leitung Gymnasium, Realschule, Förderschule, berufliche Schulen, Schulamt	stellv. Leitung Grund- und Mittelschule, erweiterte Schulleitung Gymnasium, Realschule, berufliche Schulen

Die **Darstellung der Verwaltungsbereiche** wurde im Sechsten Bericht angepasst. Bereits im Fünften Bericht wurden die Frauen- und Männeranteile nach Schulbereich und übriger Verwaltung ohne Schulbereich differenziert betrachtet. Im vorliegenden Bericht wurde die Verwaltung nun auch ohne Polizeibereich ausgewertet und zusätzlich in Teilen eine gesonderte Ausweisung des Polizeibereichs vorgenommen³³. Diese Differenzierung ist notwendig, da das Geschlechterverhältnis der Beschäftigten sowohl im Schul- als auch im Polizeibereich durch eine starke geschlechtsspezifische Prägung der dazugehörigen Berufe einen starken Geschlechterbias aufweist (vgl. hierzu Darstellung 2-33). Dieses Geschlechterungleichgewicht führt zu Verzerrungen der Ergebnisse, wenn alle Beschäftigtengruppen zusammen betrachtet werden und betrifft auch die Beurteilung der Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen. Alle Darstellungen der Kapitel 2.3.1 und 2.3.3 haben die Verwaltung ohne Polizeibereich und ohne Schulbereich zum Inhalt, soweit nicht explizit vermerkt ist, dass der Polizeibereich umfasst ist. Damit auch eine Vergleichbarkeit zum Fünften Bericht bestehen bleibt, werden in einigen Darstellungen zusätzlich die jeweiligen Zahlen der Verwaltung inklusive Polizeibereich in grau dargestellt. Diese werden zur Darstellung der zeitlichen Entwicklungen herangezogen.

Abschließend wurden die Daten der Online-Befragung der Dienststellenleitungen der kommunalen Gebietskörperschaften in Bayern ausgewertet, um die Informationen für die Kommunalverwaltung zu vervollständigen. Nähere Informationen zur Online-Befragung können Kapitel 1 dieses Berichtes entnommen werden.

2.3.1 Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen der Staatsverwaltung

Dieses Unterkapitel beschäftigt sich mit den Frauen- und Männeranteilen in Führungspositionen der Staatsverwaltung differenziert nach Verwaltungsbereichen (Schule, Polizei, übrige Verwaltung), Verwaltungsebenen (oberste, mittlere/obere, untere Verwaltungsebene)³⁴, Führungsebenen und erstmals auch nach Voll- und Teilzeit (ausführlich dazu unten)³⁵. Ein besonderes Augenmerk wird hierbei auf die Entwicklung der Frauen- und Männeranteile seit dem Fünften Bericht gelegt (Kap. 2.3.1.1). Abschließend wird ein detaillierter Blick in die Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen der einzelnen obersten Dienststellen geworfen (Kap. 2.3.1.2).

In diesem Bericht werden für die Staatsverwaltung neben den Frauen- und Männeranteilen in Führungspositionen erstmals jeweils die Frauen- und Männeranteile unter den Beschäftigten, die für die jeweiligen Führungspositionen qua Dienstverhältnis und Qualifikation in Frage kommen (**Vergleichsgruppe**)³⁶, ausgewiesen. Denn der Frauenanteil in Führungspositionen in einzelnen Bereichen ist nur dann aussagekräftig, wenn bekannt ist, wie viele Frauen überhaupt für diese Führungspositionen in Frage kommen. Damit auch die Betrachtung der zeitlichen Entwicklung der Frauen- und Männeranteile in den Vergleichsgruppen möglich ist, wurde die

³³ Eine detailliertere Aufschlüsselung der Führungspositionen im Polizeibereich nach Verwaltungs- und Führungsebenen erfolgt in diesem Bericht nicht, da die Verwaltungsebenen der Bayerischen Polizei vom klassischen dreistufigen Staatsaufbau abweichen und zudem innerhalb der Polizei nicht einheitlich sind (vgl. Ausführungen in Kap. 1.2.3 Ziff. 5)

³⁴ Zum Aufbau der staatlichen Verwaltung und zur Erklärung der Begrifflichkeiten siehe Anhang „Übersicht Verwaltungs- und Qualifikationsebenen“.

³⁵ Als Teilzeit wird innerhalb des Berichts eine Arbeitszeit von unter 90 Prozent einer Vollzeitstelle berücksichtigt.

³⁶ Als Vergleichsgruppe ist das beamtete und richterliche Personal in der 4. Qualifikationsebene (Oberste Verwaltungsebene) bzw. in der 3. und 4. Qualifikationsebene ausgewiesen (vgl. Dar. 2-39).

Datengrundlage des Fünften Berichts zur Ermittlung der entsprechenden Anteile in 2014 herangezogen. Beispiel für die Relevanz der Vergleichsgruppe: Liegt der Frauenanteil in der Vergleichsgruppe beispielsweise bei 70 Prozent, wären Frauen in Führungspositionen mit 40 Prozent stark unterrepräsentiert. Liegt der Frauenanteil in der Vergleichsgruppe dagegen bei nur 30 Prozent, wären Frauen in Führungspositionen überproportional repräsentiert.

Die Aussagekraft des Vergleichs der Frauenanteile in Führungspositionen und in der Vergleichsgruppe ist folgende: Wenn das Verhältnis von Frauen und Männern in der Vergleichsgruppe 1:1 auf die Führungsebene übertragen würde, entspräche die Besetzung der Führungspositionen proportional allen beschäftigten Frauen bzw. Männern aus dieser Beschäftigtengruppe und würde damit ein perfektes Abbild der Grundgesamtheit darstellen. Abweichungen davon deuten darauf hin, dass bestimmte Gruppen überproportional öfter in Führungspositionen kommen als es ihrem Anteil an den Beschäftigten entsprechen würde.

Bei dieser Betrachtungsweise bleibt außer Acht, dass manche Führungspositionen nicht aus der Grundgesamtheit der Beschäftigten heraus rekrutiert werden, sondern aus anderen Bezugsgruppen, deren Grundgesamtheit eine andere (hier unbekannt) Vergleichsgruppe darstellt. Insoweit ist hier natürlich eine gewisse Unschärfe unvermeidlich, die jedoch bei Betrachtung der vorliegenden großen Zahl von Führungspositionen (auf jeden Fall für die Führungsebenen zwei und drei) in den Hintergrund treten dürfte.

Für die weitere Beurteilung der Chancen von Frauen und Männern auf eine Führungsposition gilt es also zu beachten: Soweit der Frauenanteil in Führungspositionen den Frauenanteil in der Vergleichsgruppe widerspiegelt, haben Frauen entsprechend ihres Anteils in der Vergleichsgruppe die Chance auf eine Führungsposition. Liegt der Frauenanteil in Führungspositionen darunter bzw. darüber, ist dies ein Indiz für entsprechend schlechtere bzw. bessere Chancen von Frauen auf eine Führungsposition. Kleinere Unterschiede zwischen den Anteilen können auch andere Ursachen haben. Je größer aber die Differenz zwischen Anteil in Vergleichsgruppe und in Führungspositionen, desto mehr deutet auf eine ungleiche Verteilung der Chancen hin.

Außerdem erfolgt in diesem Bericht erstmals die Aufschlüsselung der Führungspositionen in Voll- und Teilzeit³⁷ im Verhältnis zu allen Beschäftigten in Führungspositionen. Diese Aufschlüsselung löst die separate Darstellung von Führungskräften in Teilzeit ab, die teilzeittätige Frauen in Führungspositionen lediglich ins Verhältnis zu allen Frauen (nicht zu allen Frauen und Männern) in Führungspositionen setzte. Dabei blieb außer Betracht, ob voll- und teilzeittätige Frauen jeweils entsprechend ihres Anteils an allen Beschäftigten der Vergleichsgruppe in Führungspositionen repräsentiert sind. Diese Lücke wurde mit den neuen Darstellungen geschlossen. Da es in den neuen Darstellungen gleichzeitig um die Repräsentanz von Vollzeitkräften in Führungspositionen geht, wurde dieser Teil hier integriert. Einer separaten Darstellung von Frauen in Führungspositionen in Teilzeit im Verhältnis zu allen Frauen in Führungspositionen bedarf es damit nicht mehr. Damit auch die Betrachtung der zeitlichen Ent-

³⁷ Als Teilzeit wird innerhalb des Berichts eine Arbeitszeit von unter 90 Prozent einer Vollzeitstelle berücksichtigt.

wicklung der Voll- und Teilzeitanteile in Führungspositionen möglich ist, wurde die Datengrundlage des letzten Berichts zur Ermittlung der entsprechenden Anteile in 2014 herangezogen.

Das Wichtigste vorab:

- Aktuell werden 45,5 Prozent der Führungspositionen in der bayerischen Staatsverwaltung (inklusive Schule und Polizei) von Frauen ausgeübt (2014: 37,4 %). Der Frauenanteil des qua Dienstverhältnis und Qualifikation für Führungsämter in Frage kommenden Personals (Vergleichsgruppe)³⁸ liegt aktuell bei 60,2 Prozent (2014: 58,9 %).
- In allen Verwaltungsbereichen (Schule, Polizei, übrige Verwaltung) der Staatsverwaltung ist der Frauenanteil in Führungspositionen in den letzten fünf Jahren weiter gestiegen. Er liegt aktuell in der Verwaltung ohne Schule und Polizei bei 33,2 Prozent, in der Verwaltung ohne Schule und mit Polizei bei 31,2 Prozent (+6,5 Prozentpunkte), im Schulbereich bei 57,4 Prozent (+7,6 Prozentpunkte) und im Polizeibereich bei 9,5 Prozent (im Polizeibereich ist der Frauenanteil insgesamt allerdings wesentlich niedriger als in den übrigen Verwaltungsbereichen).
- Der Frauenanteil in Führungspositionen spiegelt in keinem Verwaltungsbereich den Frauenanteil in der Vergleichsgruppe³⁹ wider. Die Differenz zwischen dem Frauenanteil in Führungspositionen und dem Frauenanteil in der Vergleichsgruppe liegt in der Verwaltung ohne Schule und ohne Polizei bei 10,2 Prozentpunkten, im Schulbereich bei 15,1 Prozentpunkten und im Polizeibereich bei 4 Prozentpunkten. Frauen sind folglich in den Führungspositionen immer noch unterrepräsentiert.
- Große Fortschritte wurden vor allem im Bereich der Führungspositionen von Frauen in Vollzeit erzielt, die Entwicklungen sind hier seit 2014 durchweg positiv: In der gesamten Staatsverwaltung (ohne Schule und ohne Polizei) entspricht der Anteil an Frauen in Führungspositionen in Vollzeit mit 23,1 Prozent nahezu (mehr als neun Zehntel) dem Anteil in der Vergleichsgruppe mit 24,8 Prozent. Gleiches gilt für den Polizeibereich. Im Schulbereich überwiegt der Anteil der Frauen in Führungspositionen in Vollzeit sogar den in der Vergleichsgruppe (+10,8 Prozentpunkte).
- Im Gegensatz dazu entwickelt sich der Bereich Führung in Teilzeit nur sehr langsam. Weibliche Teilzeitführungskräfte waren schon 2014 stark unterrepräsentiert im Vergleich zum Anteil teilzeittätiger Frauen in der Vergleichsgruppe. Seit 2014 ist in den meisten Teilbereichen der Anteil der Frauen in Teilzeit in Führungspositionen zwar moderat gestiegen (bis auf die mittlere Verwaltungsebene, dort ist er gesunken). Weil aber auch der Anteil an teilzeittätigen Frauen in der Vergleichsgruppe oft noch stärker gestiegen ist, hat sich kaum etwas an der starken Unterrepräsentanz der teilzeittätigen Frauen in Führungspositionen verglichen mit

³⁸ Als Vergleichsgruppe ist das beamtete und richterliche Personal in der 4. Qualifikationsebene (Oberste Verwaltungsebene) bzw. in der 3. und 4. Qualifikationsebene ausgewiesen (vgl. Dar. 2-39). Ohne geschlechtsspezifische Unterschiede wäre ein entsprechend hoher Anteil an Frauen in Führungspositionen und Frauen in der Vergleichsgruppe zu erwarten. Liegt der Frauenanteil in Führungspositionen dagegen unter oder über dem in der Vergleichsgruppe, haben Frauen schlechtere bzw. bessere Chancen. Weitere Informationen und Beispiele zur Vergleichsgruppe befinden sich in der Einleitung zu Kapitel 2.3.1.

³⁹ Vgl. Fußnote 7 und Einleitung Kap. 2.3.1.

ihrem Anteil in der Vergleichsgruppe geändert. Der Anteil teilzeittätiger Frauen in Führungspositionen (10,7 %) ist aktuell nur etwa halb so groß wie ihr Anteil in der Vergleichsgruppe (20,1 %), im Schul- und Polizeibereich sogar nur etwa ein Drittel so groß.

- **Die festgestellte Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen beruht folglich im Wesentlichen (im Schulbereich vollständig, weil dort vollzeittätige Frauen überrepräsentiert sind) auf der äußerst geringen Repräsentanz der Teilzeitkräfte in Führungspositionen.**
- Der Anteil vollzeittätiger Männer in Führungspositionen ist in fast allen Bereichen gesunken. Nichtsdestotrotz sind vollzeittätige Männer in Führungspositionen über alle Verwaltungsebenen und -bereiche hinweg nach wie vor stark überrepräsentiert im Verhältnis zu ihrem Anteil in der Vergleichsgruppe. Besonders stark trifft dies auf den Schulbereich zu (Differenz +17,8 Prozentpunkte). Genauso wie weibliche Führungskräfte in Teilzeit sind auch männliche Führungskräfte in Teilzeit nicht entsprechend ihres Anteils in der Vergleichsgruppe repräsentiert, allerdings mit dem Unterschied, dass Teilzeit bei Männern allgemein kaum verbreitet ist.
- Mit einem Arbeitszeitanteil von unter 50 Prozent haben Teilzeitkräfte sehr geringe Chancen auf eine Führungsposition.

Das Wichtigste bei Betrachtung der einzelnen Führungsebenen:

- Nach Führungsebenen (FE) differenziert (aber nicht nach Voll- und Teilzeit) fällt in der obersten und mittleren Verwaltungsebene (VE) auf, dass der Frauenanteil insgesamt nach wie vor mit steigender Führungsebene stark abnimmt (mittlere VE: 1. FE 13,9 % im Vergleich zu 34,7 % in der 3. FE; oberste VE: 1. FE 15,0 % im Vergleich zu 31,2 % in der 3. FE). Entsprechend sind Frauen in der ersten Führungsebene sowohl in der mittleren als auch in der obersten Verwaltungsebene immer noch stark unterrepräsentiert: Der Frauenanteil in der ersten Führungsebene liegt bei weniger als vier Zehnteln des Frauenanteils in der Vergleichsgruppe. Positiv ist, dass in der obersten Verwaltungsebene der Frauenanteil in allen Führungsebenen gestiegen ist seit dem Fünften Bericht.
- In der unteren Verwaltungsebene ist eine durchweg positive Entwicklung festzustellen. Der Frauenanteil ist in allen Führungsebenen gestiegen, am meisten in der ersten (um 16,7 Prozentpunkte), so dass sich der Frauenanteil in Führungspositionen in allen Führungsebenen angenähert hat. Die Chancen von Frauen auf eine Führungsposition in der ersten Führungsebene sind in der unteren Verwaltungsebene im Vergleich mit den anderen Verwaltungsebenen wesentlich höher: Der Anteil von Frauen in Führungspositionen in der ersten Führungsebene liegt bei drei Vierteln des Frauenanteils in der Vergleichsgruppe.
- Im Schulbereich hat sich der Frauenanteil (nicht differenziert nach Voll- und Teilzeit) in der ersten und noch stärker in der zweiten Führungsebene erhöht, in der dritten Führungsebene ist er dagegen gefallen. In der ersten Führungsebene sind Frauen nach wie vor am stärksten unterrepräsentiert. Hier liegt der Frauenanteil in Führungspositionen bei knapp der Hälfte des Frauenanteils in der Vergleichsgruppe. In der zweiten und dritten Führungsebene liegt der Frauenanteil mit 60,8

Prozent noch 11,7 Prozentpunkte unterhalb ihres Anteils in der Vergleichsgruppe (die Unterrepräsentanz der Frauen in Führungspositionen betrifft hier aber ausschließlich teilzeittätige Frauen; vollzeittätige Frauen sind dagegen im Verhältnis zu ihrem Anteil in der Vergleichsgruppe stark überrepräsentiert).

- Die Differenzierung nach Voll- und Teilzeit zeigt: Auch Frauen in Vollzeit sind in der obersten und mittleren Verwaltungsebene noch nicht genauso stark in der ersten Führungsebene vertreten wie in der darunterliegenden Führungsebene (Differenz zum Anteil in der 2. FE: 8,8 Prozentpunkte in oberster VE, und 8,1 Prozentpunkte in der mittleren VE). So gut wie keine teilzeittätigen Frauen und Männer im Umfang unter 90 Prozent sind in der obersten und mittleren Verwaltungsebene in der 1. und 2. Führungsebene beschäftigt.

Das Wichtigste bei differenzierter Betrachtung der obersten Dienststellen:

- Der Frauenanteil in Führungspositionen ist in den meisten obersten Dienststellen gestiegen. Bemerkenswert ist außerdem, dass in einigen Ressorts der Anteil weiblicher Führungskräfte in der zweiten Führungsebene bereits nahe an oder sogar über dem Anteil weiblicher Führungskräfte in der dritten Führungsebene liegt. Eine weibliche Führung an der Spitze ist dagegen noch die Ausnahme.
- Beispielhaft besonders hervorzuheben ist das Bayerische Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst (StMWK) mit einem fast ausgeglichenen Frauen- und Männerverhältnis in den Besoldungsgruppen ab A14 und höher (Frauenanteil ab A14 43 %) und einem fast ebenso hohen Frauenanteil in den Besoldungsgruppen ab A16 und höher von 42 Prozent.

Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen in der Staatsverwaltung

Erstmals in diesem Bericht werden zur Beurteilung der Beteiligung von Frauen auf Führungsebene für die Staatsverwaltung neben den Frauen- und Männeranteilen in Führungspositionen jeweils die **Frauen- und Männeranteile in der Vergleichsgruppe** ausgewiesen (vgl. dazu ausführlich oben in Einleitung zu Kapitel 2.3.1)⁴⁰.

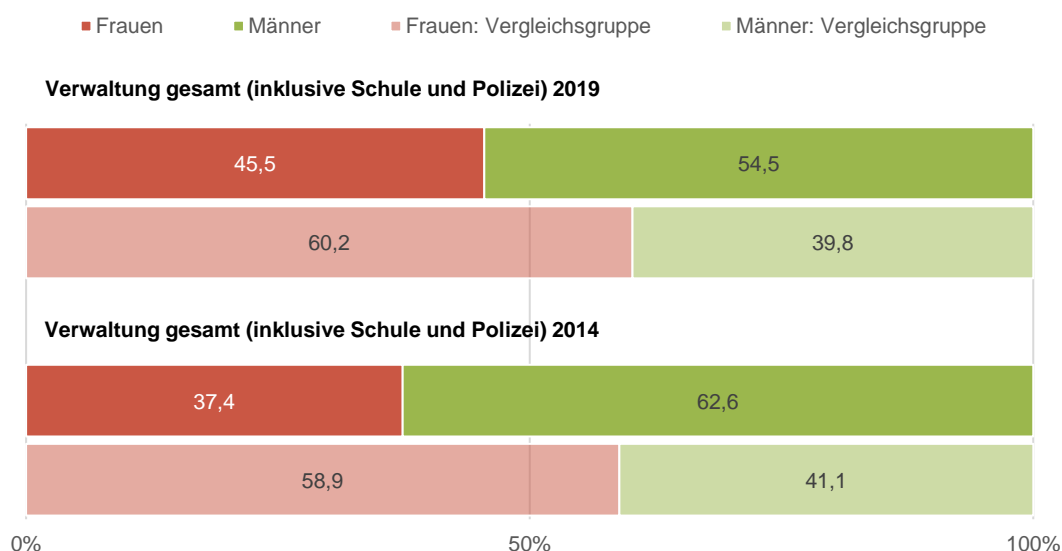
Im Fünften Bericht waren zur Beurteilung der Chancen auf Führungspositionen noch die auf einer mehrstufigen Berechnung basierenden sogenannten personalstrukturgewichteten Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen ausgewiesen (vgl. Abb. 2-21ff. im 5. Bericht). Im Sechsten Bericht wird nunmehr zum besseren Verständnis zu jedem Frauen-/ Männeranteil in Führungspositionen jeweils der Frauen-/Männeranteil in der dazugehörigen Vergleichsgruppe ausgewiesen.

⁴⁰ Als Vergleichsgruppe ist das beamtete und richterliche Personal in der 4. Qualifikationsebene (Oberste Verwaltungsebene) bzw. in der 3. und 4. Qualifikationsebene ausgewiesen (vgl. Dar. 2-39).

Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen – gesamte Staatsverwaltung

Insgesamt wurden in der bayerischen Staatsverwaltung 15.002 Führungspositionen erfasst⁴¹. Über die Hälfte dieser Führungspositionen (8.002) entfallen auf den Schulbereich, 6.410 der Führungskräfte entstammen der übrigen staatlichen Verwaltung (ohne Polizei) und weitere 590 Führungskräfte gehören dem Polizeibereich an. Aktuell werden 45,5 Prozent der insgesamt erfassten Führungspositionen in der Verwaltung des Freistaates Bayern von Frauen ausgeübt, bei einem Frauenanteil in der Vergleichsgruppe von 60,2 Prozent (vgl. Darstellung 2-32). Der Frauenanteil in Führungspositionen in der Staatsverwaltung ist seit 2014 insgesamt sowie im Verhältnis zum Frauenanteil in der Vergleichsgruppe gestiegen (vgl. Darstellung 2-36). Demnach haben Frauen insgesamt gesehen bessere Chancen, eine Führungsposition zu erlangen als noch 2014, aber immer noch schlechtere als Männer.

Darstellung 2-32: Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen und in der Vergleichsgruppe* in der Staatsverwaltung 2014 und 2019, in Prozent



* Die Vergleichsgruppe besteht aus dem für die jeweiligen Führungspositionen in Frage kommenden Personal. Als Vergleichsgruppe werden jeweils Beamtinnen und Beamte der 3. und 4. Qualifikationsebene herangezogen. Die genaue Zuordnung der Qualifikationsebenen zu Führungsebenen kann Dar. 2-39 entnommen werden.

Quelle: Personaldaten der Ressorts des Freistaates Bayern 2014 und 2019. Angaben ohne beurlaubtes Personal und Personal der Landratsämter. Berechnung INIFES.

Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen nach Verwaltungsbereichen

In den verschiedenen Verwaltungsbereichen der öffentlichen Verwaltung des Freistaates Bayern weichen die Frauenanteile in Führungspositionen – wie mit Blick auf die unterschiedliche Personalstruktur zu erwarten – erheblich voneinander ab.

Der Frauenanteil in Führungspositionen in der **Staatsverwaltung ohne Schul-, jedoch mit Polizeibereich** ist in den letzten fünf Jahren um 6,5 Prozentpunkte gestiegen und liegt bei

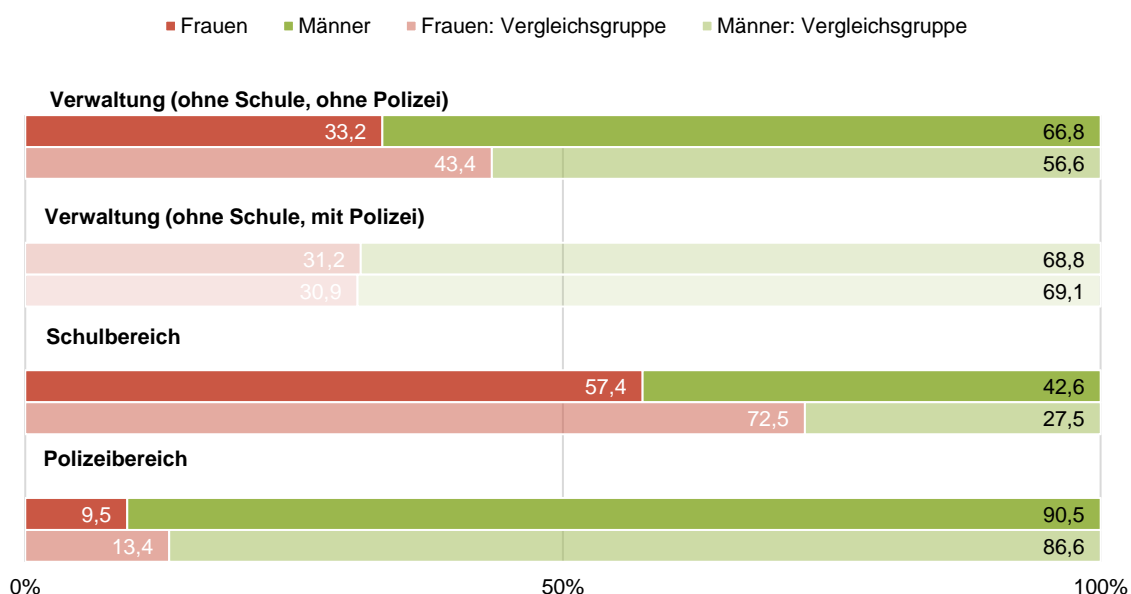
⁴¹ Im Vergleich zu 2014 sind in der mittleren Verwaltungsebene insgesamt 1.222 weniger Beschäftigte in Führungspositionen übermittelt worden, so dass ein Vergleich mit den Zahlen aus 2014 in der mittleren Verwaltungsebene nur sehr eingeschränkt möglich ist. Die übrige Vergleichbarkeit dieses Unterkapitels mit den Zahlen des Vorberichts ist davon nicht betroffen, ebenso wenig die aktuellen Auswertungsergebnisse der mittleren Verwaltungsebene selbst.

nunmehr 31,2 Prozent. In der **Staatsverwaltung ohne Schul- und Polizeibereich** liegt der Frauenanteil 2019 bei 33,2 Prozent und damit um 10,2 Prozentpunkte unter dem Frauenanteil der Vergleichsgruppe (43,3 %). Frauen sind folglich weniger stark in Führungspositionen repräsentiert als es ihrem Anteil in der Vergleichsgruppe entspricht (vgl. Darstellung 2-33).

Im **Schulbereich** werden 57,4 Prozent der Führungspositionen von Frauen besetzt. Dies ist eine deutliche Steigerung um 7,6 Prozentpunkte im Vergleich zum Fünften Bericht (2014: 49,8 %). Der Frauenanteil in der Vergleichsgruppe liegt mit 72,5 Prozent zwar nach wie vor deutlich über dem Frauenanteil in Führungspositionen, der Abstand ist aber geringer geworden (Differenz 2019: 15,1 Prozentpunkte, 2014: 19 Prozentpunkte) (vgl. Darstellung 2-33).

Im **Polizeibereich** beträgt der Frauenanteil in Führungspositionen 9,5 Prozent. Allerdings sind im Polizeibereich auch die Frauen in der Vergleichsgruppe mit lediglich 13,4 Prozent wesentlich weniger stark vertreten als in der restlichen Verwaltung. Entsprechend besteht hier eine Differenz zwischen den Frauenanteilen in Führungspositionen und in der Vergleichsgruppe von nur 4 Prozentpunkten.

Darstellung 2-33: *Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen und in der Vergleichsgruppe* in der Staatsverwaltung nach Verwaltungsbereich, 2019, in Prozent*



* Als Vergleichsgruppe werden jeweils Beamtinnen und Beamte der 3. und 4. Qualifikationsebene herangezogen.
 Quelle: Personaldaten der Ressorts des Freistaates Bayern 2019. Angaben ohne beurlaubtes Personal und Personal der Landratsämter. Berechnung INIFES.

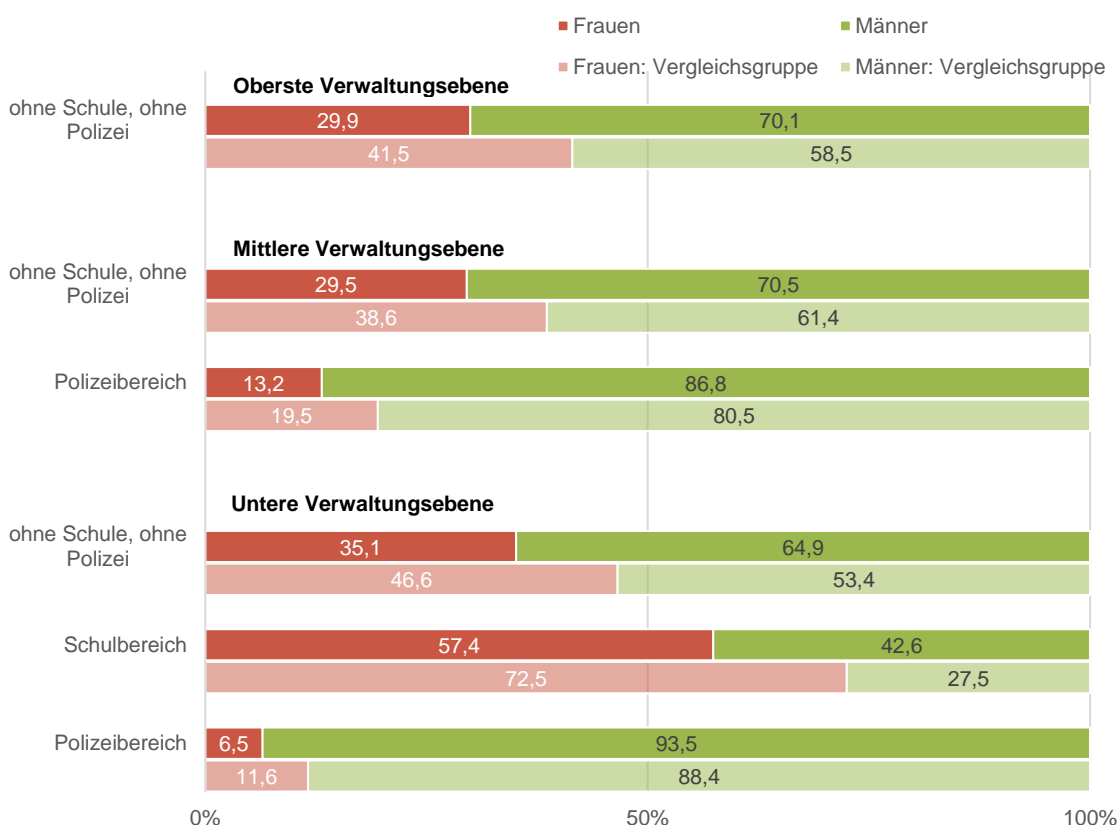
Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen nach Verwaltungsebene

Die oben festgestellte Zunahme des Frauenanteils in Führungspositionen in der **Verwaltung (ohne Schule, mit Polizei)** ist in erster Linie auf eine Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen in der unteren Verwaltungsebene zurückzuführen (Steigerung gegenüber 2014 um 9,7 Prozentpunkte auf nun 33,0 %). Auch in der obersten Verwaltungsebene ist der Frauenanteil in Führungspositionen gestiegen (um 6,6 Prozentpunkte auf nun 29,9 %). In der

mittleren Verwaltungsebene⁴² liegt er dagegen unverändert bei 27,0 Prozent (vgl. Darstellung 2-38).

Der Frauenanteil in den Vergleichsgruppen liegt in allen Verwaltungsebenen über dem in Führungspositionen. Die folgenden Vergleiche zwischen dem Frauenanteil in Führungspositionen und in der Vergleichsgruppe beziehen sich auf die **Verwaltung ohne Schule und ohne Polizei**. Eine große Differenz zwischen dem Frauenanteil in Führungspositionen (29,9 %) und in der Vergleichsgruppe (41,5 %) besteht mit einem Wert von 11,6 Prozentpunkten in der obersten Verwaltungsebene. Trotz des Anstiegs des Frauenanteils in Führungspositionen in dieser Ebene haben Frauen weitaus schlechtere Chancen als Männer auf eine Führungsposition. Die Differenz zwischen dem Frauenanteil in Führungspositionen und in der Vergleichsgruppe ist auch in der mittleren (9,1 Prozentpunkte) und unteren (11,5 Prozentpunkte) Verwaltungsebene ähnlich hoch ausgeprägt.

Darstellung 2-34: Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen und in der Vergleichsgruppe* in der Staatsverwaltung nach Verwaltungsebene, 2019, in Prozent**



* Als Vergleichsgruppe ist das beamtete und richterliche Personal in der 4. Qualifikationsebene (Oberste Verwaltungsebene) bzw. in der 3. und 4. Qualifikationsebene ausgewiesen (vgl. Dar. 2-39).

**Die nach Verwaltungsebenen gegliederten Angaben für die Verwaltung ohne Schule, jedoch mit Polizei, können der Darstellung 2-38 entnommen werden.

Quelle: Personaldaten der Ressorts des Freistaates Bayern 2019. Angaben ohne beurlaubtes Personal und Personal der Landratsämter. Berechnung INIFES.

⁴² Eingeschränkte Vergleichbarkeit mit 2014 in der mittleren Verwaltungsebene, siehe hierzu Fußnote 41.

Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen nach Verwaltungsebene – Repräsentanz nach Voll- und Teilzeit

Eine wichtige Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriere sind die vielfältigen Teilzeitmodelle. Das BayGIG setzt daher auch auf eine Verbreitung von Teilzeitangeboten auf Ebene der Führungspositionen. Gemäß Art. 11 Abs. 1 BayGIG ist von den Dienststellen unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung und der personalwirtschaftlichen und organisatorischen Möglichkeiten ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen zu schaffen. Dies gilt explizit auch für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Daher sind Gegenstand der nachfolgenden Untersuchungen die Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen differenziert nach Voll- und Teilzeit.

Eine Gegenüberstellung der Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen einerseits und der Frauen- und Männeranteile in der Vergleichsgruppe andererseits differenziert nach Voll- und Teilzeit zeigt: In der gesamten **Staatsverwaltung (ohne Schule und ohne Polizei)** entspricht der Anteil vollzeittätiger Frauen in Führungspositionen (23,1 %) nahezu dem Anteil vollzeittätiger Frauen in der Vergleichsgruppe (24,8 %). Im Gegensatz dazu ist der Anteil teilzeittätiger Frauen in Führungspositionen (10,7 %) nur etwa halb so groß wie der Anteil teilzeittätiger Frauen in der Vergleichsgruppe (20,1 %) ⁴³.

Ein Blick auf die entsprechenden Männeranteile zeigt: Der Anteil der vollzeittätigen Männer in Führungspositionen (63,9 %) liegt wesentlich über dem Anteil der vollzeittätigen Männer in der Vergleichsgruppe (50,1 %). Der ohnehin kleine Anteil an teilzeittätigen Männern in der Vergleichsgruppe (5,0 %) halbiert sich ebenfalls in Führungspositionen (2,3 %).

Anders ausgedrückt bekommen in der Verwaltung (ohne Schule und ohne Polizei) vollzeittätige Männer anteilmäßig die Führungspositionen, die teilzeittätige Frauen und Männer weniger bekommen. Die Ursache der Diskrepanz zwischen dem Frauenanteil in Führungspositionen und dem Frauenanteil in der Vergleichsgruppe ist folglich ganz überwiegend auf den reduzierten Arbeitszeitanteil und nicht auf das Geschlecht zurückzuführen.

Differenziert nach **Verwaltungsebenen** zeigt sich die starke Unterrepräsentanz der Teilzeitkräfte in Führungspositionen (Frauen und Männer gleichermaßen) über alle Verwaltungsebenen hinweg. Besonders stark ausgeprägt ist die Unterrepräsentanz in der mittleren Verwaltungsebene (Anteil Teilzeitführungskräfte nur gut ein Drittel des Teilzeitkräfteanteils in Vergleichsgruppe), gefolgt von der obersten Verwaltungsebene (Anteil der Teilzeitführungskräfte

⁴³ Neben dem Aufzeigen der schlichten Differenz zwischen Anteil in Führungsposition und Vergleichsgruppe können die Anteile auch zueinander ins Verhältnis gesetzt werden, um die unterschiedlichen Chancen von verschiedenen Beschäftigtengruppen miteinander zu vergleichen. Bsp.: 5 Prozent Frauen in Führungspositionen entsprechen einem Drittel von 15 Prozent Frauenanteil in der Vergleichsgruppe.

Rechenbeispiel (mit fiktiven Zahlen): Der Vollzeitkräfteanteil in Führungspositionen beträgt 25 Prozent, der in der Vergleichsgruppe 50 Prozent. Damit ist der Vollzeitkräfteanteil in Führungspositionen nur **halb so groß** wie in der Vergleichsgruppe, die Differenz beträgt **25 Prozentpunkte**. Der Teilzeitkräfteanteil in Führungspositionen beträgt 5 Prozent, der in der Vergleichsgruppe 20 Prozent. Damit ist der Teilzeitkräfteanteil in Führungspositionen **ein Viertel so groß** wie in der Vergleichsgruppe, die Differenz beträgt **15 Prozentpunkte**. Obgleich die Differenz zwischen dem Anteil in Führungspositionen und in der Vergleichsgruppe bei Vollzeitkräften größer ist (Differenz 25 Prozentpunkte im Gegensatz zu 15 Prozentpunkten), sind die Chancen von Teilzeitkräften auf eine Führungsposition geringer, weil der Teilzeitführungskräfteanteil nur ein Viertel so groß ist wie der Vergleichsgruppenanteil und der Vollzeitführungskräfteanteil immerhin halb so groß ist wie der Vergleichsgruppenanteil.

weniger als halb so groß wie Teilzeitkräfteanteil in der Vergleichsgruppe). In der unteren Verwaltungsebene haben Teilzeitkräfte die besten Chancen auf eine Führungsposition (Anteil Teilzeitführungskräfte immerhin zwei Drittel des Teilzeitkräfteanteils in Vergleichsgruppe).

Verglichen mit der eben beschriebenen Unterrepräsentanz des Anteils an Teilzeitkräften in Führungspositionen fällt die Unterrepräsentanz von vollzeittätigen Frauen in Führungspositionen über alle Verwaltungsebenen hinweg sehr gering aus. Im Bereich der Vollzeitführung sind folglich im Verlauf der letzten Jahre große Fortschritte erzielt worden: In der unteren Verwaltungsebene entspricht der Anteil an Frauen in Führungspositionen in Vollzeit nahezu dem Anteil (mehr als neun Zehntel) in der Vergleichsgruppe. In der mittleren Verwaltungsebene liegt der Anteil von Frauen in Führungspositionen in Vollzeit bei neun Zehnteln des Vergleichsgruppenanteils und in der obersten Verwaltungsebene bei etwas weniger als neun Zehnteln.

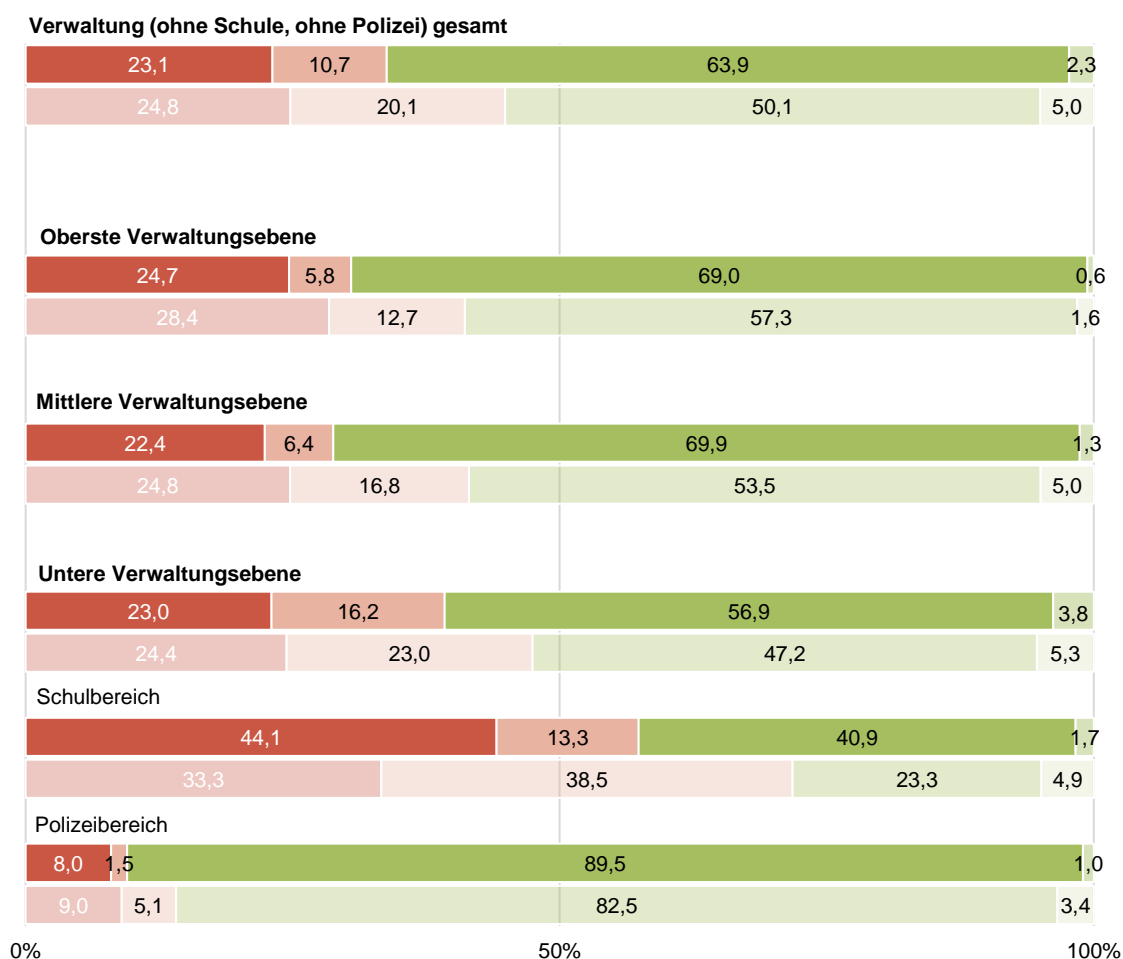
Im **Schulbereich** ist noch deutlicher als in der restlichen Verwaltung erkennbar, dass Teilzeitkräfte (Frauen und Männer) im Verhältnis zu Vollzeitkräften wesentlich weniger in Führungspositionen vertreten sind als es ihrem Anteil in der Vergleichsgruppe entspricht. So liegt der Anteil der vollzeittätigen weiblichen Führungskräfte 10,8 Prozentpunkte über dem Anteil der vollzeittätigen Frauen in der Vergleichsgruppe. Der Anteil der vollzeittätigen männlichen Führungskräfte liegt sogar 17,6 Prozentpunkte über dem Anteil vollzeittätiger Männer in der Vergleichsgruppe. Vollzeitkräfte haben folglich wesentlich bessere Chancen auf eine Führungsposition als ihrem Anteil in der Vergleichsgruppe entsprechend. Dies geschieht zu Lasten der teilzeittätigen Frauen und Männer. Der Anteil an weiblichen Teilzeitführungs Kräften (13,3 %) entspricht nur etwa einem Drittel (Differenz von 25,2 Prozentpunkten) des Anteils teilzeittätiger Frauen in der Vergleichsgruppe (38,5 %). Bei männlichen Teilzeitführungs Kräften stellt sich die Lage genauso dar (ebenfalls ein Drittel), mit dem Unterschied, dass der Anteil teilzeittätiger Männer schon in der Vergleichsgruppe sehr gering ist (4,9 %).

Auch im **Polizeibereich** verhält es sich wie in der restlichen Verwaltung, wenngleich der Frauenanteil in der Vergleichsgruppe insgesamt wesentlich niedriger ist. Auch hier entspricht der Anteil an weiblichen Vollzeitführungs Kräften nahezu dem Anteil (knapp neun Zehntel) an Frauen in Vollzeit in der Vergleichsgruppe, wohingegen der Anteil an teilzeittätigen weiblichen Führungskräften (1,5 %) weniger als einem Drittel des in Teilzeit tätigen Frauenanteils in der Vergleichsgruppe (5,1 %) entspricht. Gleiches gilt für männliche Führungskräfte in Teilzeit (1,0 %, Anteil teilzeittätiger Männer in Vergleichsgruppe 3,4 %). Dafür liegt der Anteil männlicher Führungskräfte in Vollzeit (89,5 %) über dem Anteil der entsprechenden Vergleichsgruppe (82,5 %).

Die Ausführungen zeigen, dass die Abnahme der Frauenanteile in Führungspositionen gegenüber den Frauenanteilen in der Vergleichsgruppe im Wesentlichen (im Schulbereich sogar vollständig) auf der äußerst geringen Repräsentanz der Teilzeitkräfte in Führungspositionen beruht.

Darstellung 2-35: Führungskräfte in Voll- und Teilzeit im Verhältnis zur Vergleichsgruppe* in der Staatsverwaltung nach Verwaltungsebene, in Prozent

- Frauen: Führungskräfte in VZ ■ Frauen: Führungskräfte in TZ ■ Männer: Führungskräfte in VZ ■ Männer: Führungskräfte in TZ
- Frauen: Vergleichsgruppe in VZ ■ Frauen: Vergleichsgruppe in TZ ■ Männer: Vergleichsgruppe in VZ ■ Männer: Vergleichsgruppe in TZ



* Der obere Balken gibt jeweils die Frauen- und Männeranteile in Führungsebenen in Voll- und Teilzeit wieder. Der untere Balken gibt jeweils die Frauen- und Männeranteile in Voll- und Teilzeit in der dazugehörigen Vergleichsgruppe wieder. Als Vergleichsgruppe ist das beamtete und richterliche Personal in der 4. Qualifikationsebene (Oberste Verwaltungsebene) bzw. in der 3. und 4. Qualifikationsebene ausgewiesen. Die genaue Zuordnung der Qualifikationsebenen zu Führungsebenen kann Darstellung 2-39 entnommen werden

Lesebeispiel: In der obersten Verwaltungsebene liegt der Anteil von Frauen in Vollzeit an allen Führungskräften bei 24,7 Prozent. In der Vergleichsgruppe liegt er leicht darüber, bei 28,4 Prozent.

Die Gesamtzahl der Beschäftigten variiert je nach Merkmal, nach dem sie erfasst wurde (Führungspositionen, Besoldungsgruppen, Arbeitszeit oder Elternschaft). Entsprechend unterscheiden sich auch die daraus errechneten Anteilswerte. Daher kommt es an dieser Stelle teilweise zu leichten Abweichungen bei den Werten in dieser Darstellung und Darstellung 2-35.

Quelle: Personaldaten der Ressorts des Freistaates Bayern 2019. Angaben ohne beurlaubtes Personal und Personal der Landratsämter. Berechnung INIFES.

Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen Voll- und Teilzeit – Entwicklung zwischen 2014 und 2019

Der zeitliche Vergleich⁴⁴ der Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen, differenziert nach Voll- und Teilzeit, zeigt, dass sich der Anteil der **Frauen in Vollzeit** in Führungspositionen

⁴⁴ Die folgenden Vergleiche beziehen sich auf die Verwaltung ohne Schule, aber mit Polizei (im Gegensatz zu den Ausführungen zur vorherigen Darstellung), weil von 2014 die Daten für Polizei und übrige Verwaltung noch nicht getrennt erhoben wurden.

durchweg positiv entwickelt hat, so dass aktuell vollzeittätige Frauen in den meisten Verwaltungsbereichen und -ebenen fast entsprechend ihres Anteils in der Vergleichsgruppe repräsentiert sind (oberste und mittlere Verwaltungsebene, sowie Polizeibereich). In Teilbereichen sind vollzeittätige Frauen in Führungspositionen sogar im Verhältnis zu ihrem Anteil in der Vergleichsgruppe überrepräsentiert (Schulbereich und untere Verwaltungsebene).

Im Gegensatz dazu waren **Frauen in Teilzeit** schon 2014 in Führungspositionen stark unterrepräsentiert. In den meisten Teilbereichen ist der Anteil der Frauen in Teilzeit in Führungspositionen zwar moderat gestiegen (bis auf die mittlere Verwaltungsebene, dort ist er gesunken). Weil aber auch der Anteil an teilzeittätigen Frauen in der Vergleichsgruppe oft noch stärker gestiegen ist, hat sich kaum etwas an der starken Unterrepräsentanz der teilzeittätigen Frauen in Führungspositionen, verglichen mit ihrem Anteil in der Vergleichsgruppe, geändert.

Der Anteil der **Männer in Vollzeit** ist sowohl in Führungspositionen wie auch in den Vergleichsgruppen in allen Verwaltungsbereichen und -ebenen (bis auf die mittlere Verwaltungsebene) gesunken. Nichtsdestotrotz sind Männer in Vollzeit in allen Verwaltungsbereichen und -ebenen (mit Ausnahme der unteren Verwaltungsebene) nach wie vor die am stärksten überrepräsentierte Beschäftigtengruppe verglichen mit ihrem Anteil in den Vergleichsgruppen.

Der Anteil der **Männer in Teilzeit** ist sowohl in Führungspositionen wie auch in den Vergleichsgruppen äußerst gering. In allen Bereichen sind die Anteile im Vergleich zu 2014 minimal gestiegen (mit Ausnahme der mittleren Verwaltungsebene, dort haben sie abgenommen). In Führungspositionen sind Männer in Teilzeit durchweg ebenfalls unterrepräsentiert.

Im Einzelnen zur Entwicklung der Frauenanteile:

In der **obersten Verwaltungsebene** ist der Anteil der vollzeittätigen Frauen in Führungspositionen stark gestiegen, der Anteil der teilzeittätigen weiblichen Führungskräfte dagegen nur leicht, so dass sich die Differenz zwischen den Anteilen der in voll- und teilzeittätigen weiblichen Führungskräfte weiter vergrößert hat. Der Anteil teilzeittätiger Frauen in Führungspositionen ist nach wie vor weniger als halb so groß wie der Anteil teilzeittätiger Frauen in der Vergleichsgruppe.

In der **mittleren Verwaltungsebene** ist der Anteil vollzeittätiger Frauen in Führungspositionen leicht gestiegen, der Anteil teilzeittätiger weiblicher Führungskräfte dagegen etwas gefallen. Der Teilzeitanteil in Führungspositionen ist hier weit weniger als halb so groß wie der Teilzeitanteil in der Vergleichsgruppe.

In der **unteren Verwaltungsebene** ist (wie auch in der obersten) der Anteil vollzeittätiger Frauen unter Führungskräften wesentlich stärker gestiegen als der Anteil teilzeittätiger Frauen, obwohl sich die Anteile in der Vergleichsgruppe umgekehrt entwickelt haben: Der Anteil teilzeittätiger Frauen ist stärker angestiegen als der Anteil vollzeittätiger Frauen. Im Ergebnis führt das aktuell (anders als noch 2014) zu einer Überrepräsentanz der vollzeittätigen Frauen in Führungspositionen, verglichen mit ihrem Anteil in der Vergleichsgruppe. Der Anteil teilzeittätiger Frauen in Führungspositionen entspricht dagegen etwa drei Vierteln ihres Anteils in der

Vergleichsgruppe. Nichtsdestotrotz haben teilzeittätige Frauen in der unteren Verwaltungsebene verglichen mit den anderen Verwaltungsebenen und -bereichen die besten Chancen auf eine Führungsposition.

Im **Schulbereich** waren (2014) und sind vollzeittätige Frauen in Führungspositionen im Verhältnis zu ihrem Anteil in der Vergleichsgruppe relativ stark überrepräsentiert (über 10 Prozentpunkte Differenz). Gegenüber 2014 ist der Anteil vollzeittätiger Frauen nochmals leicht gestiegen. Der Anteil teilzeitbeschäftigter weiblicher Führungskräfte ist ebenfalls gestiegen, noch stärker ist allerdings ihr Anteil in der Vergleichsgruppe gestiegen, so dass im Ergebnis aktuell eine größere Differenz zwischen dem Anteil teilzeittätiger Frauen in Führungspositionen und in der Vergleichsgruppe besteht als 2014. Der Anteil an teilzeittätigen weiblichen Führungskräften (13,3 %) entspricht aktuell etwa einem Drittel (Differenz von 25,2 Prozentpunkten) des Anteils teilzeittätiger Frauen in der Vergleichsgruppe (38,5 %).

Im Einzelnen zur Entwicklung der Männeranteile:

In der **obersten Verwaltungsebene** hat der Anteil von Männern in Vollzeit sowohl in Führungspositionen wie auch in der Vergleichsgruppe seit 2014 abgenommen, es besteht aber nach wie vor eine starke Überrepräsentanz der vollzeittätigen männlichen Führungskräfte gemessen am Anteil der vollzeittätigen Männer in der Vergleichsgruppe. Bei den teilzeittätigen Männern hat sich kaum etwas verändert, sie sind in der Vergleichsgruppe kaum vertreten und in Führungspositionen noch weniger.

In der **mittleren Verwaltungsebene** (als einziger) hat der Anteil der vollzeittätigen Männer in der Vergleichsgruppe zugenommen, in Führungspositionen ist ihr Anteil unverändert⁴⁵. Es besteht nach wie vor insgesamt eine starke Überrepräsentanz der vollzeittätigen Männer. Teilzeittätige Männer sind nach wie vor in keiner der beiden Gruppen stark vertreten, die Anteile der teilzeittätigen Männer (sowohl in Führungspositionen, wie auch in der Vergleichsgruppe) sind dazu leicht rückläufig.

In der **unteren Verwaltungsebene** ist der Anteil vollzeittätiger Männer in Führungspositionen stark zurückgegangen, in der Vergleichsgruppe ist ihr Anteil ebenfalls etwas gesunken. Insgesamt sind vollzeittätige Männer aktuell in der unteren Verwaltungsebene (als einziger) gleich stark in Führungspositionen und in der Vergleichsgruppe vertreten, soweit der Polizeibereich mitumfasst ist. Ohne Polizeibereich sind vollzeittätige Männer dagegen nach wie vor überrepräsentiert (vgl. Darstellung 2-36). Der Anteil der Männer in Teilzeit ist sowohl in Führungspositionen als auch in der Vergleichsgruppe leicht gestiegen, ist aber nach wie vor äußerst gering.

Im **Schulbereich** ist der Anteil der Männer in Führungspositionen etwas stärker gesunken (- 8,4 Prozentpunkte) als in der Vergleichsgruppe. Nichtsdestotrotz sind vollzeittätige Männer weitaus stärker in Führungspositionen (40,9 %) vertreten als es ihrem Anteil in der Vergleichs-

⁴⁵ Eingeschränkte Vergleichbarkeit mit 2014 in der mittleren Verwaltungsebene, siehe hierzu Fußnote 41.

gruppe (23,3 %) entspricht. Der Anteil teilzeitbeschäftigter Männer ist sowohl in Führungspositionen wie auch in der Vergleichsgruppe leicht gestiegen. Männer in Teilzeit stellen auch im Schulbereich in beiden Gruppen einen verschwindend geringen Anteil.

Darstellung 2-36: *Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen sowie der Vergleichsgruppe im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern nach Voll- und Teilzeit, 2014 und 2019**

	2019				2014			
	Frauen in VZ	Frauen in TZ	Männer in VZ	Männer in TZ	Frauen in VZ	Frauen in TZ	Männer in VZ	Männer in TZ
Oberste Verwaltungsebene								
Führungskräfte	24,7	5,8	69,0	0,6	19,8	2,7	77,0	0,5
Vergleichsgruppe	28,4	12,7	57,3	1,6	25,1	9,1	64,5	1,3
Mittlere Verwaltungsebene								
Führungskräfte	20,6	5,9	72,0	1,5	19,9	6,5	72,0	1,6
Vergleichsgruppe	22,0	14,1	59,3	4,6	24,2	16,9	53,3	5,5
Untere Verwaltungsebene								
Führungskräfte	21,9	11,7	63,3	3,1	14,8	9,2	73,6	2,4
Vergleichsgruppe	17,3	15,3	62,9	4,5	16,7	13,6	66,6	3,1
Schulbereich								
Führungskräfte	44,1	13,3	40,9	1,7	42,4	7,6	49,3	0,6
Vergleichsgruppe	33,3	38,5	23,3	4,9	37,4	31,5	27,3	3,8

* Abweichend zu den vorherigen Darstellungen wird hier die Verwaltung ohne Schule, jedoch mit Polizei dargestellt, um die Vergleichbarkeit der Daten mit 2014, als die Polizei nicht separat ausgewiesen wurde, sicherzustellen.

Die Gesamtzahl der Beschäftigten variiert je nach Merkmal, nach dem sie erfasst wurde (Führungspositionen, Besoldungsgruppen, Arbeitszeit oder Elternschaft). Entsprechend unterscheiden sich auch die daraus errechneten Anteilswerte. Daher kommt es an dieser Stelle teilweise zu leichten Abweichungen bei den Werten in dieser Darstellung und Darstellung 2-35.

Quelle: Personaldaten der Ressorts des Freistaates Bayern 2014 und 2019. Angaben ohne beurlaubtes Personal und Personal der Landratsämter. Berechnung INIFES.

Frauen- und Männeranteile nach Verwaltungs- und Führungsebenen

Differenziert nach Führungsebenen nimmt in der obersten und mittleren Verwaltungsebene⁴⁶ der Frauenanteil mit steigender Führungsebene stark ab (vgl. Darstellung 2-37).

Wie oben festgestellt ist der Frauenanteil in Führungspositionen in der **obersten Verwaltungsebene** insgesamt gestiegen (um 6,6 Prozentpunkte auf nun 29,9 %). Dieser positive Trend ist in allen Führungsebenen in der obersten Verwaltungsebene⁴⁷ zu beobachten, am stärksten in der dritten Führungsebene (Steigerung um 6,9 Prozentpunkte). So sind im Jahr 2019 in der 1. Führungsebene 15,0 Prozent der Führungskräfte weiblich, gegenüber 10,5 Prozent in 2014. In der 2. Führungsebene kann ein Zuwachs von 4,4 Prozentpunkten auf nunmehr 23,5 Prozent verzeichnet werden. In der 3. Führungsebene weisen die Zahlen den größten Zuwachs von 6,9 Prozentpunkten auf nunmehr 31,2 Prozent auf (vgl. Darstellung 2-37). Verglichen mit dem Frauenanteil in der Vergleichsgruppe von 39,3 Prozent in der obersten Verwaltungsebene macht der Differenzwert von 24,3 Prozentpunkten zum Frauenanteil in der ersten Führungsebene deutlich, dass der größte Aufholbedarf von Frauen in der obersten Verwaltungsebene in der ersten Führungsebene besteht (1. Führungsebene: Anteil der Frauen in Führungspositionen vier Zehntel des Frauenanteils in Vergleichsgruppe). Zu berücksichtigen ist dabei aber, dass für die Besetzung der ersten Führungsebene regelmäßig nicht alle Beschäftigten der Vergleichsgruppe in Frage kommen, sondern vielmehr nur die Beschäftigten aus der darunterliegenden Führungsebene oder auch „Quereinsteiger“ aus anderen Bereichen.

In der **mittleren Verwaltungsebene** sind die Frauenanteile in Führungspositionen dagegen unverändert verglichen mit 2014⁴⁸. Ein Blick in die Führungsebenen der Verwaltung mit dem Polizeibereich (vgl. Darstellung 2-38) zeigt, dass der Frauenanteil in der dritten Führungsebene etwas zugenommen hat (um 1,8 Prozentpunkte) auf nunmehr 30,9 Prozent. In der zweiten Führungsebene hat der Frauenanteil dagegen um 3,1 Prozentpunkte auf aktuell 20,3 Prozent abgenommen. In der ersten Führungsebene ist der Frauenanteil (2014: 19,1 %) um 6,8 Prozentpunkte auf 12,3 Prozent gesunken. Ein Vergleich mit dem Frauenanteil in der Vergleichsgruppe von 36,7 bzw. 38,6 Prozent (Vergleichsgruppe 1. FE bzw. 2./3. FE) zeigt, dass auch in der mittleren Verwaltungsebene Frauen mit aufsteigender Führungsebene immer weniger entsprechend ihres Anteils in der Vergleichsgruppe repräsentiert sind. In der ersten Führungsebene liegt der Anteil weiblicher Führungskräfte weit mehr als ein Drittel unter dem Anteil weiblicher Führungskräfte in der zweiten Führungsebene, aus denen die Führungskräfte für die erste Führungsebene genommen werden. Es zeigt sich, dass Frauen in allen Führungsebenen und besonders stark in der ersten Führungsebene nach wie vor unterrepräsentiert sind.

In der **unteren Verwaltungsebene** ist der Frauenanteil in Führungspositionen (mit Polizei) in allen Führungsebenen gegenüber 2014 stark gestiegen, bemerkenswerterweise am meisten in der ersten Führungsebene (um 16,7 Prozentpunkte), so dass sich die Frauenanteile in den verschiedenen Führungsebenen angenähert haben (2019 mit Polizei: 1. FE 26,5 %, 2. FE

⁴⁶ Sofern nicht ausdrücklich anders kenntlich gemacht, wird unter Verwaltungsebenen die Verwaltung ohne Schule und ohne Polizei verstanden.

⁴⁷ In der obersten Verwaltungsebene ist eine Differenzierung zwischen der Verwaltung mit und ohne Polizei nicht notwendig, da Polizeibeamte nur der mittleren und unteren Verwaltungsebene zugeordnet sind.

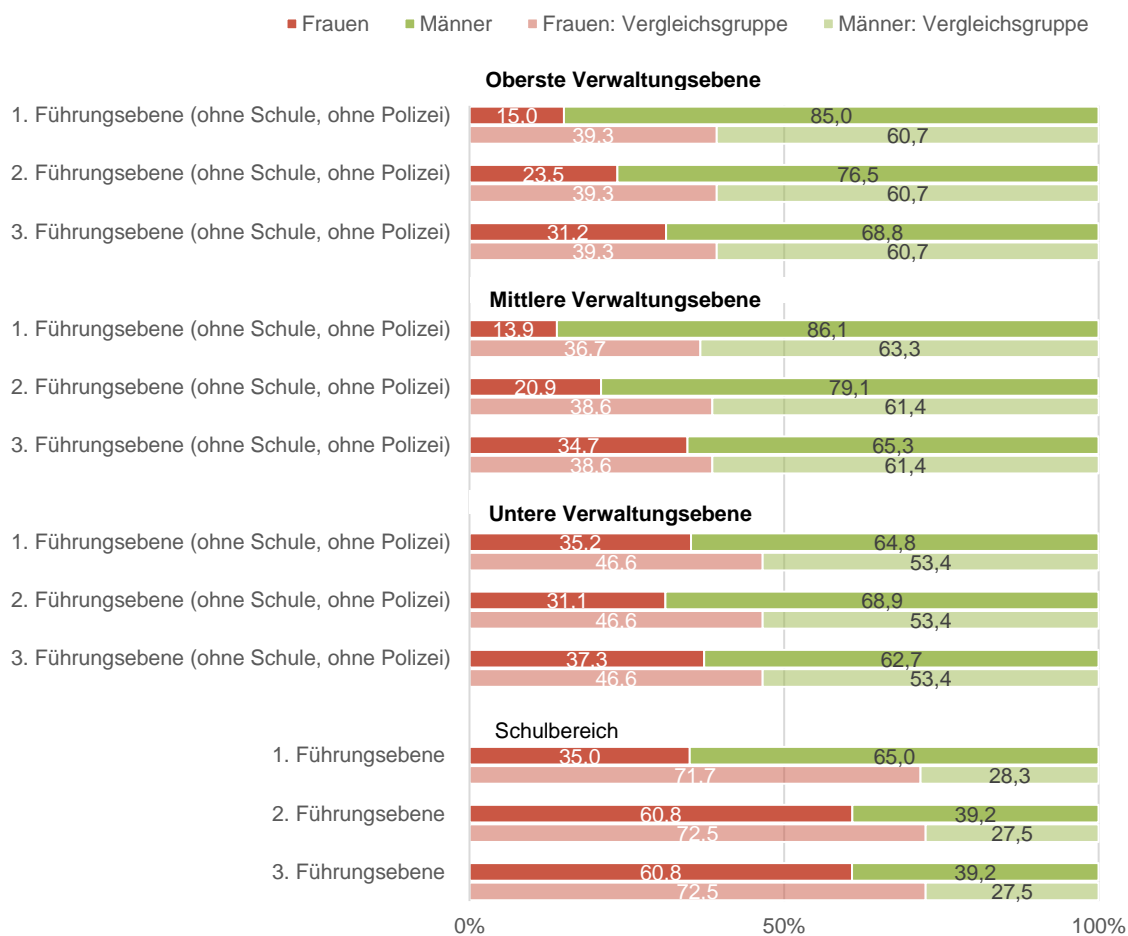
⁴⁸ Eingeschränkte Vergleichbarkeit mit 2014 in der mittleren Verwaltungsebene, siehe hierzu Fußnote 41.

31,1 % und 3. FE 37,3 %). Annähernd gleich hoch sind die Frauenanteile in Führungspositionen in den drei Führungsebenen, wenn die Verwaltung ohne Polizeibereich betrachtet wird (vgl. Darstellung 2-37). Dann liegt der Frauenanteil in der ersten Führungsebene bei 35,2 Prozent⁴⁹. Seit 2014 ist in der zweiten Führungsebene ein Anstieg um 13,1 Prozentpunkte auf 31,1 Prozent zu beobachten. In der dritten Führungsebene ist der Frauenanteil um immerhin noch 7,7 Prozentpunkte auf nunmehr 37,3 Prozent gestiegen. Zwar zeigt ein Blick auf den Frauenanteil in der Vergleichsgruppe der unteren Verwaltungsebene (46,6 %), dass auch hier Frauen in Führungspositionen bei Weitem nicht ihrem Anteil in der Vergleichsgruppe entsprechend vertreten sind. Die große Steigerung der Frauenanteile in Führungspositionen (und speziell in der ersten Führungsebene) in der unteren Verwaltungsebene zeigt aber, dass hier eine positive Entwicklung stattfindet.

Im **Schulbereich** hat sich der Frauenanteil in der ersten Führungsebene seit 2014 um 5,3 Prozentpunkte auf nunmehr 35,0 Prozent erhöht. In der zweiten Führungsebene ist er stark (um 13,4 Prozentpunkte) gestiegen auf nunmehr 60,8 Prozent. In der dritten Führungsebene ist er dagegen um 5,9 Prozentpunkte auf nun ebenfalls 60,8 Prozent gefallen. Ein Blick auf den Frauenanteil in der Vergleichsgruppe (71,7 bzw. 72,5 %) zeigt, dass Frauen im Schulbereich in der ersten Führungsebene immer noch stark unterrepräsentiert sind. Obwohl sie fast drei Viertel (71,7 %) der Vergleichsgruppe ausmachen, bekleiden Frauen lediglich 35,0 Prozent der Führungspositionen. In der zweiten und dritten Führungsebene sind sie hingegen bereits weitgehend (entsprechend ihres Anteils in der Vergleichsgruppe repräsentiert.

⁴⁹ Das ist der Frauenanteil für die Verwaltung ohne den Polizeibereich. Für die Verwaltung mit Polizeibereich (Vergleichswert zu 2014) liegt dieser Wert etwas niedriger bei 26,5 %. Da die Angaben in der 2. und 3. Führungsebene für beide Verwaltungsbereiche (mit und ohne Polizei) identisch sind, wird hier keine Differenzierung mehr vorgenommen.

Darstellung 2-37: Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern nach Verwaltungs- und Führungsebene*, 2019, in Prozent



*Als Vergleichsgruppe ist das beamtete und richterliche Personal in der 4. Qualifikationsebene (Oberste Verwaltungsebene) bzw. in der 3. und 4. Qualifikationsebene ausgewiesen. Die genaue Zuordnung der Qualifikationsebenen zu Führungsebenen kann Darstellung 2-39 entnommen werden.

Die Gesamtzahl der Beschäftigten variiert je nach Merkmal, nach dem sie erfasst wurde (Führungspositionen, Besoldungsgruppen, Arbeitszeit oder Elternschaft). Entsprechend unterscheiden sich auch die daraus errechneten Anteilswerte. Daher kommt es an dieser Stelle teilweise zu leichten Abweichungen bei den Werten in dieser Darstellung und Darstellung 2-35.

Quelle: Personaldaten der Ressorts des Freistaates Bayern 2019. Angaben ohne beurlaubtes Personal und Personal der Landratsämter. Berechnung INIFES.

In Darstellung 2-38 sind die Zahlen der Frauen und Männer in Führungspositionen im Einzelnen aufgeführt, differenziert nach Verwaltungs- und Führungsebenen, sowie nach Verwaltungsbereichen. Zudem wird die Veränderung des Frauenanteils im Vergleich zum Fünften Bericht dargestellt. Die Ergebnisse dieser Darstellung sind bereits in die Erläuterungen zu den vorherigen Darstellungen eingeflossen.

Darstellung 2-38: Frauenanteile in Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern nach Verwaltungs- und Führungsebene, 2019

Verwaltungs-/ Führungsebene	Führungskräfte gesamt ohne Schule, ohne Polizei (mit Polizei)	Frauenanteil in Führungspositionen			Veränderung Prozentpunkte	
		davon Frauen	2019 ohne Polizei	2019 mit Polizei		2014 mit Polizei
Oberste Verwaltungsebene	855 (855)	256 (256)	29,9	29,9	23,3	+6,6
1. Führungsebene	20 (20)	3 (3)	15,0	15,0	10,5	+4,5
2. Führungsebene	102 (102)	24 (24)	23,5	23,5	19,1	+4,4
3. Führungsebene	733 (733)	229 (229)	31,2	31,2	24,3	+6,9
Mittlere Verwaltungsebene	1.442 (1.708)	426 (461)	29,5	27,0	27,0	0,0
1. Führungsebene	108 (122)	15 (15)	13,9	12,3	19,1	-6,8
2. Führungsebene	373 (418)	78 (85)	20,9	20,3	23,4	-3,1
3. Führungsebene	961 (1.168)	333 (361)	34,7	30,9	29,1	+1,8
Untere Verwaltungsebene	4.113 (4.437)	1.445 (1.466)	35,1	33,0	23,3	+9,7
1. Führungsebene	744 (1.068)	262 (283)	35,2	26,5	9,8	+16,7
2. Führungsebene	1.195 (1.195)	372 (372)	31,1	31,1	18,0	+13,1
3. Führungsebene	2.174 (2.174)	811 (811)	37,3	37,3	29,6	+7,7
Schulbereich	8.455	4.853	57,4		49,8	+7,6
1. Führungsebene	1.119	392	35,0		29,7	+5,3
2. Führungsebene	3.713	2.259	60,8		47,4	+13,4
3. Führungsebene	3.623	2202	60,8		66,7	-5,9
Polizeibereich	590	56	-	9,5	-	
Verwaltung gesamt mit Schule, mit Polizei	15.002	6.850	-	45,7	37,4	+8,3
Verwaltung ohne Schule, ohne (mit) Polizei	6.410 (7.000)	2.127 (2.183)	33,2	31,2	24,7	+6,5

* Die Zahlen der Verwaltung mit Polizei sind in grau dargestellt, um Verwechslungen vorzubeugen.

Quelle: Personaldaten der Ressorts des Freistaates Bayern 2019. Angaben ohne beurlaubtes Personal und Personal der Landratsämter. Berechnung INIFES.

Frauen- und Männeranteile nach Verwaltungs- und Führungsebenen – Repräsentanz nach Voll- und Teilzeit

Besonders deutlich unterscheiden sich auch die Chancen von Teilzeitkräften auf Führungspositionen im Vergleich zu den Chancen von Vollzeitkräften in den höheren Führungsebenen.

Frauen in Vollzeit sind durchweg über alle Verwaltungsebenen hinweg in der 2. und 3. Führungsebene in etwa entsprechend ihres Anteils in der Vergleichsgruppe vertreten. In der unteren Verwaltungsebene und dem Schulbereich trifft dies auch auf die 1. Führungsebene zu (in der unteren VE liegt der Anteil vollzeittätiger Frauen leicht über dem Anteil in der 2. und 3. Führungsebene). In der obersten und mittleren Verwaltungsebene sind vollzeittätige Frauen dagegen noch nicht genauso stark in der ersten Führungsebene vertreten wie in der darunterliegenden Führungsebene (Differenz zum Anteil in der 2. FE: 8,8 Prozentpunkte in oberster

VE, und 8,1 Prozentpunkte in der mittleren VE). Im Schulbereich sind Frauen in Vollzeit in der 2. und 3. Führungsebene sogar wesentlich stärker vertreten als es ihrem Anteil in der Vergleichsgruppe entspricht.

Dagegen sind in sämtlichen Verwaltungsebenen und im Schulbereich (Polizeibereich nicht ausgewertet) in der jeweils 1. und 2. Führungsebene deutlich weniger Frauen und Männer in Teilzeit tätig als in der 3. Führungsebene.

In der obersten und mittleren Verwaltungsebene sind in der 1. und 2. Führungsebene so gut wie keine Frauen und Männer in Teilzeit im Umfang unter 90 Prozent beschäftigt. Die höchsten Anteile an teilzeitbeschäftigten Frauen und Männern finden sich durchweg in der jeweils 3. Führungsebene. Aber auch hier spiegelt sich der Anteil der teilzeittätigen Frauen aus der Vergleichsgruppe nicht annähernd wider.

Mit einem Arbeitszeitanteil von unter 50 Prozent haben Teilzeitkräfte so gut wie keine Chance auf eine Führungsposition. Eine Vereinbarkeit von unterhältiger Teilzeit und Führung scheint nicht gesehen zu werden.

Darstellung 2-39: Frauen- und Männeranteile in Voll- und Teilzeit in Führungspositionen und in der Vergleichsgruppe in der Verwaltung des Freistaates Bayern nach Verwaltungs- und Führungsebenen, 2019

Verwaltungs-/ Führungsebene	Führungskräfte				Vergleichsgruppe		
	Vollzeit (90 bis 100%)	Teilzeit unter 90% gesamt	Teilzeit (50% bis un- ter 90%)	Vollzeiterne Teilzeit (un- ter 50%)	Beamte in den Quali- fikationsebenen...	Vollzeit (90 bis 100%)	Teilzeit unter 90% ge- samt
Frauen:							
Oberste Verwaltungsebene							
ohne Schule, ohne Polizei	24,5	5,7	5,7	0,0	QE4	27,2	12,5
1. Führungsebene	15,0	0,0	0,0	0,0			
2. Führungsebene	23,5	0,0	0,0	0,0			
3. Führungsebene	24,9	6,7	6,7	0,0			
ohne Schule, mit Polizei	24,5	5,7	5,7	0,0	QE4	27,2	12,5
1. Führungsebene	15,0	0,0	0,0	0,0			
2. Führungsebene	23,5	0,0	0,0	0,0			
3. Führungsebene	24,9	6,7	6,7	0,0			
Mittlere Verwaltungsebene							
ohne Schule, ohne Polizei	22,3	5,7	5,3	0,4	QE4, QE3	23,8	38,8
1. Führungsebene	14,8	0,0	0,0	0,0	QE4	23,1	14,1
2. Führungsebene	22,9	0,5	0,0	0,5	QE4, QE3	23,8	15,1
3. Führungsebene	23,0	8,5	8,0	0,5	QE4, QE3	23,8	15,1
ohne Schule, mit Polizei	20,6	5,9	5,5	0,4	QE4, QE3	20,2	37,5
1. Führungsebene	13,4	0,0	0,0	0,0	QE4	22,3	12,7
2. Führungsebene	21,7	3,2	2,8	0,4	QE4, QE3	20,2	12,1
3. Führungsebene	21,0	7,6	7,2	0,4	QE4, QE3	20,2	12,1
Untere Verwaltungsebene							
ohne Schule, ohne Polizei	23,2	12,7	12,3	0,4	QE4, QE3	26,7	20,0
1. Führungsebene	26,8	9,0	8,4	0,6			
2. Führungsebene	21,3	8,8	8,5	0,3			
3. Führungsebene	23,0	16,2	15,9	0,4			
ohne Schule, mit Polizei	21,9	11,7	11,4	0,3	QE4, QE3	16,9	12,2
1. Führungsebene	20,3	6,3	5,9	0,4			
2. Führungsebene	21,3	8,8	8,5	0,3			
3. Führungsebene	23,0	16,2	15,9	0,4			
Schulbereich							
1. Führungsebene	33,5	1,6	1,6	0,0	QE4	33,8	37,9
2. Führungsebene	51,2	9,7	9,7	0,0	QE4, QE3	33,3	38,5
3. Führungsebene	40,1	20,6	20,4	0,2	QE4, QE3	33,3	38,5

Die Gesamtzahl der Beschäftigten variiert je nach Merkmal, nach dem sie erfasst wurde (Führungspositionen, Besoldungsgruppen, Arbeitszeit oder Elternschaft). Entsprechend unterscheiden sich auch die daraus errechneten Anteilswerte. Daher kommt es an dieser Stelle teilweise zu leichten Abweichungen bei den Werten in dieser Darstellung und Darstellung 2-38.

Die Zahlen der Verwaltung mit Polizei sind in grau dargestellt, um Verwechslungen vorzubeugen.

Quelle: Personaldaten der Ressorts des Freistaates Bayern 2019. Angaben ohne beurlaubtes Personal und Personal der Landratsämter. Berechnung INIFES.

Verwaltungs-/ Führungsebene	Führungskräfte				Vergleichsgruppe		
	Vollzeit (90 bis 100%)	Teilzeit unter 90% ge- samt	Teilzeit (50% bis un- ter 90%)	Vollzeitferne Teilzeit (un- ter 50%)	Beamte in den Quali- fikationsebenen...	Vollzeit (90 bis 100%)	Teilzeit unter 90% gesamt
Männer							
Oberste Verwaltungsebene							
ohne Schule, ohne Polizei	69,2	0,6	0,6	0,0	QE4	59,0	1,4
1. Führungsebene	85,0	0,0	0,0	0,0			
2. Führungsebene	75,5	1,0	1,0	0,0			
3. Führungsebene	67,8	0,6	0,6	0,0			
ohne Schule, mit Polizei	69,2	0,6	0,6	0,0	QE4	59,0	1,4
1. Führungsebene	85,0	0,0	0,0	0,0			
2. Führungsebene	75,5	1,0	1,0	0,0			
3. Führungsebene	67,8	0,6	0,6	0,0			
Mittlere Verwaltungsebene							
ohne Schule, ohne Polizei	70,0	1,3	1,3	0,0	QE4, QE3	57,1	6,6
1. Führungsebene	84,4	0,8	0,8	0,0	QE4	60,1	2,8
2. Führungsebene	73,1	1,0	1,0	0,0	QE4, QE3	57,1	4,0
3. Führungsebene	67,0	1,5	1,5	0,0	QE4, QE3	57,1	4,0
ohne Schule, mit Polizei	72,1	1,5	1,4	0,1	QE4, QE3	63,8	5,8
1. Führungsebene	85,9	0,7	0,7	0,0	QE4	62,4	0,0
2. Führungsebene	74,2	0,9	0,9	0,0	QE4, QE3	63,8	3,9
3. Führungsebene	69,7	1,8	1,7	0,1	QE4, QE3	63,8	3,9
Untere Verwaltungsebene							
ohne Schule, ohne Polizei	60,8	3,3	3,3	0,0	QE4, QE3	49,5	3,8
1. Führungsebene	63,0	1,3	1,3	0,0			
2. Führungsebene	66,1	3,8	3,8	0,0			
3. Führungsebene	56,9	3,8	3,8	0,1			
ohne Schule, mit Polizei	63,3	3,1	3,1	0,0	QE4, QE3	67,3	3,5
1. Führungsebene	72,5	0,9	0,9	0,0			
2. Führungsebene	66,1	3,8	3,8	0,0			
3. Führungsebene	56,9	3,8	3,8	0,1			
Schulbereich	0,0	1,7	1,7	0,0	QE4, QE3	23,3	4,9
1. Führungsebene	63,6	1,3	1,3	0,0	QE4	24,3	4,0
2. Führungsebene	37,6	1,5	1,5	0,0	QE4, QE3	23,3	4,9
3. Führungsebene	37,4	1,9	1,9	0,0	QE4, QE3	23,3	4,9

Die Gesamtzahl der Beschäftigten variiert je nach Merkmal, nach dem sie erfasst wurde (Führungspositionen, Besoldungsgruppen, Arbeitszeit oder Elternschaft). Entsprechend unterscheiden sich auch die daraus errechneten Anteilswerte. Daher kommt es an dieser Stelle teilweise zu leichten Abweichungen bei den Werten in dieser Darstellung und Darstellung 2-38.

Die Zahlen der Verwaltung mit Polizei sind in grau dargestellt, um Verwechslungen vorzubeugen.

Quelle: Personaldaten der Ressorts des Freistaates Bayern 2019. Angaben ohne beurlaubtes Personal und Personal der Landratsämter. Berechnung INIFES.

Frauen- und Männeranteile in Besoldungsgruppen ab A16 in den obersten Dienstbehörden

Im folgenden Abschnitt werden die Frauen- und Männeranteile in den obersten Dienstbehörden des Freistaates in den Blick genommen. Über sämtliche Ressorts hinweg liegt der Anteil der Frauen in Führungspositionen in den obersten Dienstbehörden bei 29,9 Prozent (vgl. Darstellung 2-38). Je niedriger die Führungsebene, desto höher liegt der Anteil der Frauen im Durchschnitt aller obersten Dienstbehörden: In der 1. Führungsebene sind 15,0 Prozent der Führungspositionen mit Frauen besetzt, in der 2. Führungsebene sind es 23,5 Prozent und in der 3. Führungsebene 31,2 Prozent⁵⁰.

Für das Jahr 2019 liegen ressortspezifische Daten zu **Frauenanteilen in den Besoldungsgruppen ab A14 bzw. ab A16** vor (nicht Frauenanteile in Führungspositionen). Die Datengrundlage für die Frauenanteile ab A16 in den obersten Dienstbehörden für 2019 (Darstellung 2-40) beruht auf der Beantwortung einer Schriftlichen Anfrage vom 08.10.2019.⁵¹

Für das Jahr 2012 wurden die ressortspezifischen Anteile der **Frauen in Führungspositionen** in den obersten Dienstbehörden des Freistaates durch das Staatsministerium der Finanzen und für Heimat im Rahmen der Beantwortung einer Schriftlichen Anfrage im Bayerischen Landtag⁵² ermittelt. Als Vergleichswerte von 2007 werden die ebenfalls vom StMFH ermittelten Zahlen für das Jahr 2007 herangezogen.

Die Frauenanteile in den Besoldungsgruppen ab A16 lagen in den obersten Dienstbehörden im Jahr 2018 zwischen 11 Prozent und 42 Prozent (vgl. Darstellung 2-40). Gegenüber dem Jahr 2012 ist der Frauenanteil in Führungspositionen in vielen Ressorts gestiegen. Allerdings liegt – wenn überhaupt – nur eine bedingte Vergleichbarkeit zwischen den Daten aus 2012 und 2018 vor, weil sich die in die Daten eingeflossenen Beschäftigtengruppen nicht vollständig decken (vgl. Erläuterungen unter Darstellung 2-40). Außerdem können der Darstellung die Frauenanteile in der jeweiligen Vergleichsgruppe⁵³ (Beamtinnen und Beamte ab Besoldungsgruppe A14) entnommen werden. Auch die Frauenanteile in den Vergleichsgruppen weichen deutlich voneinander ab. Sie liegen zwischen 25 und 45 Prozent.

Besonders positiv hervorzuheben ist das Bayerische Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst (StMWK) mit einem fast ausgeglichenen Frauen- und Männerverhältnis in den Besoldungsgruppen ab A14 und höher (Frauenanteil ab A14 43%) und einem fast ebenso hohen Frauenanteil in den Besoldungsgruppen ab A16 und höher von 42 Prozent. Einen leicht höheren Frauenanteil in den Besoldungsgruppen ab A16 als in den Besoldungsgruppen ab A14 weisen außerdem die Bayerische Staatskanzlei (Differenz: 1 Prozentpunkt) und das Bayerische Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration (Differenz: 2 Prozentpunkte) auf, auch wenn Frauen und Männer in der Vergleichsgruppe noch nicht gleich stark vertreten sind (Frauenanteil ab A14 StMI: 37 %, StK 38 %).

⁵⁰ Vgl. Darstellung 2-37.

⁵¹ Bayerischer Landtag, Drucksache 18/4929 vom 14.02.2020.

⁵² Bayerischer Landtag, Drucksache 17/363 vom 14.02.2014.

⁵³ Erläuterungen zur Vergleichsgruppe und ihrer Aussagekraft finden sich in der Einleitung zu Kap. 2.3.1

Darstellung 2-40: *Frauenanteil in Besoldungsgruppen ab A16 und in Vergleichsgruppe in den obersten Dienstbehörden des Freistaates Bayern, 2007, 2012 und 2019*

Dienstbehörde	Frauenanteil in Führungspositionen		Frauenanteil in Besoldungsgruppen ab A16	Frauenanteil in Vergleichsgruppe (ab A14)***
	2007*	2012*	2019	2019
Staatskanzlei	25%	23%	39%	38%
Staatsministerium für Wohnen, Bau und Verkehr		-	24%	30%
Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration**	15%	21%	39%	37%
Staatsministerium der Justiz	15%	24%	28%	34%
Staatsministerium für Unterricht und Kultus	25%	31%	27%	38%
Staatsministerium der Finanzen und für Heimat**	14%	22%	22%	31%
Staatsministerium für Wirtschaft, Landesentwicklung und Energie**	16%	20%	32%	42%
Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten	9%	13%	11%	25%
Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales**	28%	30%	34%	45%
Staatsministerium für Gesundheit und Pflege**	12%	19%	35%	46%
Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst	24%	35%	42%	43%
Staatsministerium für Umwelt und Verbraucherschutz	-	-	29%	39%
Staatsministerium für Digitales	-	-	27%	43%
Landtagsamt	-	35%	-	-
Bayerischer Oberster Rechnungshof	12%	13%	-	-

* Die Zahlen aus den Jahren 2007 und 2012 sind mit den Angaben für das Jahr 2019 - wenn überhaupt - nur sehr eingeschränkt vergleichbar: Für das Jahr 2019 werden Frauen ab der Besoldungsgruppe A16 dargestellt, während die Angaben für 2007 und 2012 sich auf Frauenanteile in Führungspositionen ab Referatsleitung aufwärts beziehen. Entsprechend sind in den aktuellen Zahlen tariflich und außertariflich Beschäftigte sowie Führungskräfte, die noch nicht in A16 sind, nicht enthalten. Dafür enthalten sind Frauen in der Besoldungsgruppe A16, die ausnahmsweise keine Führungsposition innehaben. Gerade bei Ressorts, die einen hohen Anteil tarif- und außertariflich beschäftigter Führungskräfte haben, kann es aufgrund der unterschiedlichen Datengrundlagen für 2012 und 2019 zu stärkeren Abweichungen der Frauenanteile kommen, ohne dass sich daraus eine Entwicklung ableiten lässt.

** In diesen Ministerien fand in der Zwischenzeit mindestens eine Umressortierung statt.

*** In der Besoldungsgruppe A13 sind sowohl Bedienstete der 4. wie auch der 3. Qualifikationsebene (QE) enthalten. In den obersten Dienstbehörden kommen Beschäftigte, die sich (noch) in der 3. QE befinden, nicht für Führungspositionen in Betracht. Eine Zuweisung zu der einen oder anderen QE ist vorliegend nicht möglich. Deshalb wurden die Bediensteten in A13 zur Bildung der Vergleichsgruppe nicht einbezogen.

Quelle: Bayerischer Landtag, Drucksache 18/4929 vom 14.02.2020, Stichtag 30.09.2019, Berechnung INIFES.

Zusätzlich zu dieser Betrachtungsweise können der Darstellung 2-41 die Frauenanteile in Führungspositionen der obersten Dienstbehörden untergegliedert in Führungsebenen entnommen werden. Die Daten zu den Frauenanteilen nach Führungsebenen in den obersten Dienstbehörden für 2018 wurden durch das Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales ebenfalls im Rahmen der Beantwortung einer Schriftlichen Anfrage im Bayerischen Landtag vom 17.04.2018⁵⁴ erhoben. Ausgewiesen sind hier die Dienstbehörden mit ihren Bezeichnungen und Zuschnitten Stand 2018.

Auch in dieser Darstellung wird sichtbar, dass eine weibliche Führung an der Spitze einer obersten Dienstbehörde noch die Ausnahme darstellt. Bemerkenswert ist, dass in einigen Ressorts (5 von 11) der Anteil weiblicher Führungskräfte in der zweiten Führungsebene bereits nahe oder sogar über dem Anteil weiblicher Führungskräfte in der dritten Führungsebene liegt. Das Bayerische Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales erreicht mit 44 Prozent den höchsten Anteil weiblicher Führungskräfte in der dritten Führungsebene.

Darstellung 2-41: *Frauenanteil in Führungspositionen nach Führungsebene in den obersten Dienstbehörden beim Freistaat Bayern, 2018*

Dienstbehörde	Oberste Verwaltungsebene		
	1. Führungsebene	2. Führungsebene	3. Führungsebene
Staatskanzlei	50%**	25%	35%
Staatsministerium für Wohnen, Bau und Verkehr/ OBB	0%	33%	20%
Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration	0%	29%	28%
Staatsministerium der Justiz*	0%	29%	33%
Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst**	0%	25%	29%
Staatsministerium der Finanzen und für Heimat	0%	20%	30%
Staatsministerium für Wirtschaft, Landesentwicklung und Energie	0%	20%	30%
Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten	0%	0%	20%
Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales	0%	25%	44%
Staatsministerium für Gesundheit und Pflege	100%	33%	27%
Staatsministerium für Umwelt und Verbraucherschutz	0%	33%	25%

* Das Staatsministerium der Justiz weist die Daten zum Stichtag 31.12.2017 aus.

** Der Stichtag für diese Abfrage ist der 28.02.2018. Da dieser Zeitpunkt vor der Umressortierung des Staatsministeriums für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst liegt, sind nur Zahlen für das Gesamtministerium enthalten.

Quelle: Bayerischer Landtag, Drucksache 17/23486 vom 31.08.2018, Darstellung INIFES.

⁵⁴ Bayerischer Landtag, Drucksache 17/23486 vom 31.08.2018.

2.3.2 Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen der Kommunalverwaltung

Das Wichtigste vorab:

- In der Kommunalverwaltung liegt der Frauenanteil in Führungspositionen bei 36,8 Prozent. Der Frauenanteil in der ersten Führungsebene liegt mit 22,8 Prozent relativ hoch. Unterteilt nach Art der kommunalen Gebietskörperschaften weicht nur der Frauenanteil in der ersten Führungsebene bei den Bezirken stärker vom Durchschnitt ab: In den Bezirken sind in der ersten Führungsebene 100 Prozent Männer tätig.
- Wie in der Verwaltung des Freistaates Bayern werden Teilzeitarbeitsmöglichkeiten in Führungspositionen auch bei den kommunalen Gebietskörperschaften in erster Linie von Frauen in Anspruch genommen. Insgesamt arbeiten 25,8 Prozent der weiblichen Führungskräfte und 3,7 Prozent der männlichen Führungskräfte in der Kommunalverwaltung in Teilzeit.

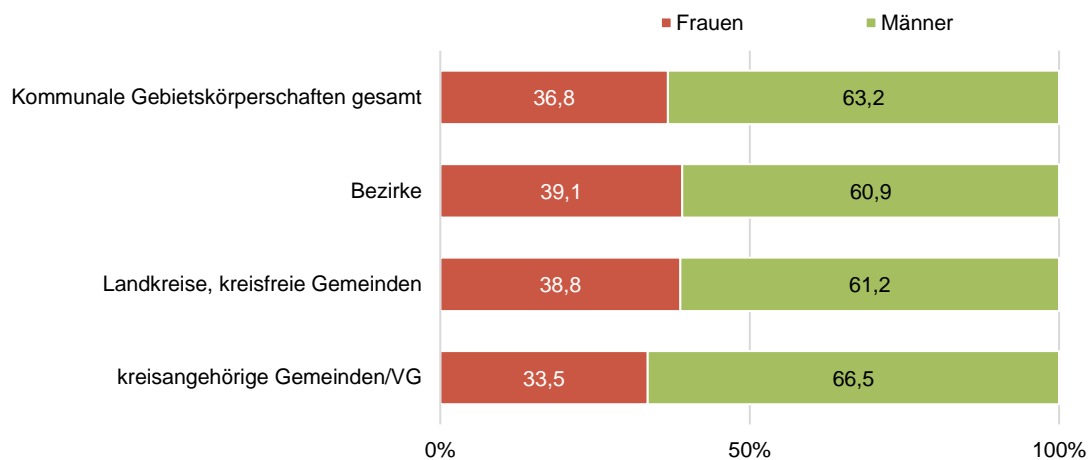
Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen in der Kommunalverwaltung

Bei der Definition der Führungspositionen in den kommunalen Gebietskörperschaften sind durch Wahlen bestimmte Führungspositionen – d.h. Bezirkstagspräsident/Bezirkstagspräsidentin, Landrat/Landrätin und (Ober-)Bürgermeister/(Ober-)Bürgermeisterin – nicht berücksichtigt. Als 1. Führungsebene ist die oberste, nicht von Wahlbeamtinnen oder Wahlbeamten ausgeübte Ebene, als 2. und 3. Führungsebene sind die der 1. Führungsebene nachgeordneten Ebenen dargestellt⁵⁵.

Bei den kommunalen Gebietskörperschaften liegt der Frauenanteil in Führungspositionen nach den Ergebnissen der Online-Befragung bei 36,8 Prozent. Insgesamt schwankt der Frauenanteil unter den Führungskräften bei den verschiedenen kommunalen Gebietskörperschaften nur leicht. In den Bezirken sind 39,1 Prozent und in den Landkreisen sind 38,8 Prozent der Führungskräfte Frauen, die kreisangehörigen Gemeinden haben hier die niedrigste Frauenquote bei Führungskräften von 33,5 Prozent (vgl. Darstellung 2-42).

⁵⁵ Das bei der Online-Befragung der kommunalen Gebietskörperschaften beigefügte Schreiben zur Zuordnung der Führungsebenen ist in dem Bericht im Anhang beigefügt.

Darstellung 2-42: Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen der Kommunalverwaltung, in Prozent

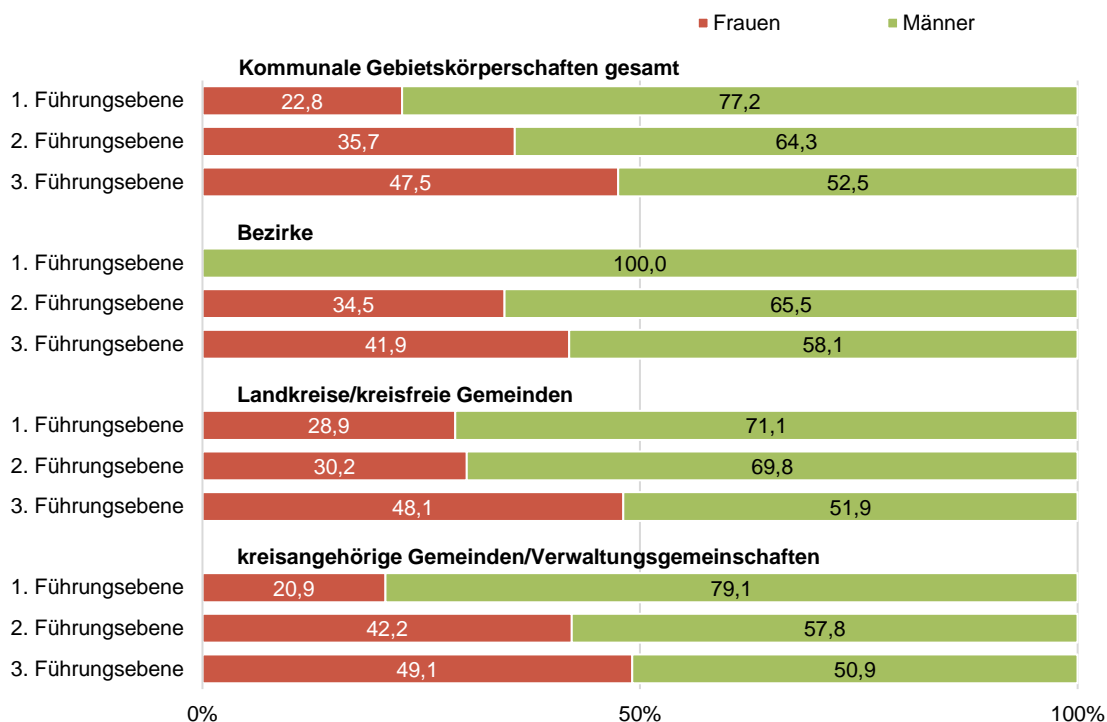


Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen der kommunalen Gebietskörperschaften in Bayern, 2019, Berechnung INIFES

Eine Betrachtung nach den unterschiedlichen Führungsebenen zeigt, dass bei den kommunalen Gebietskörperschaften insgesamt der Frauenanteil mit steigender Führungsebene abnimmt, wobei die Stärke der Abnahme variiert (vgl. Darstellung 2-43)⁵⁶. Während bei den Landkreisen und kreisfreien Gemeinden die Frauenanteile in der 1. und 2. Führungsebene etwa gleich hoch sind (1. FE 28,9 %, 2. FE 30,2 %), aber ein gutes Stück unterhalb des Frauenanteils in der 3. Führungsebene (48,1 %) liegen, ist der Frauenanteil bei den Bezirken und kreisangehörigen Gemeinden in der 1. Führungsebene wesentlich niedriger als in der 2. Führungsebene. Auf den insgesamt sieben Dienstposten der 1. Führungsebene der Bezirke sind nach den Ergebnissen der Erhebung ausschließlich Männer tätig. Bei den kreisangehörigen Gemeinden und Verwaltungsgemeinschaften liegt der Frauenanteil in der 1. Führungsebene bei 20,9 Prozent.

⁵⁶ Eine gesonderte, näherungsweise Auswertung des StMI ergab, dass der Frauenanteil bei den vom Staat zugewiesenen Juristinnen und Juristen in der 1. Führungsebene der Landratsämter bei über 50 Prozent liegt. Aufgrund der unterschiedlichen Erhebungsmethoden und Datenquellen sind diese Daten nicht unmittelbar mit den in Abbildung 2-43 ausgewiesenen Werten vergleichbar.

Darstellung 2-43: Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen in der Kommunalverwaltung nach Führungsebenen, in Prozent



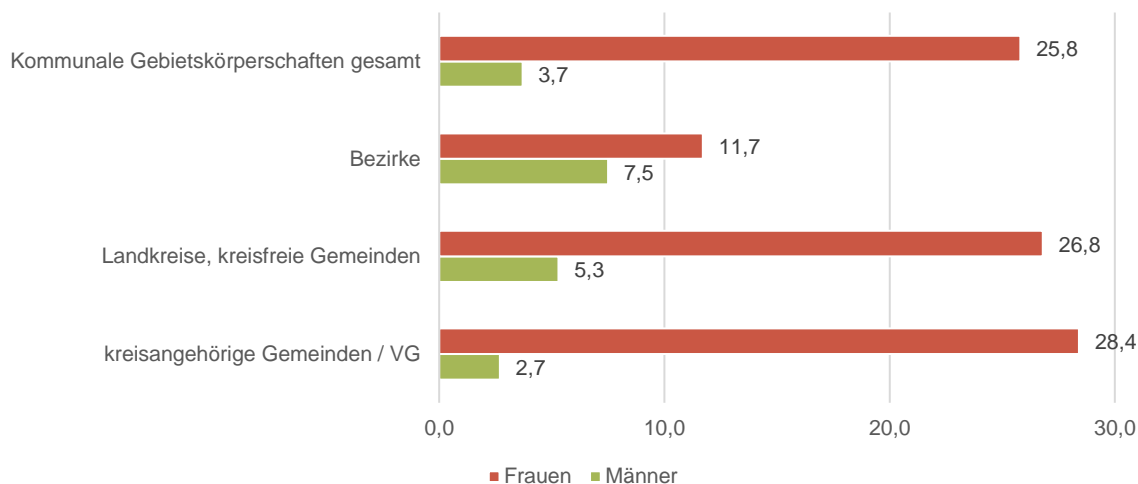
Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen der kommunalen Gebietskörperschaften in Bayern, 2019, Berechnung INIFES

Teilzeittätigkeit in Führungspositionen in der Kommunalverwaltung

Wie in der gesamten Verwaltung des Freistaates Bayern werden **Teilzeitarbeitsmöglichkeiten** in **Führungspositionen** auch bei den **kommunalen Gebietskörperschaften** in erster Linie von Frauen in Anspruch genommen. Insgesamt arbeiten 25,8 Prozent der weiblichen Führungskräfte und 3,7 Prozent der männlichen Führungskräfte in Teilzeit (vgl. Darstellung 2-44).

Bei den weiblichen Führungskräften liegt die Teilzeitquote in den kreisangehörigen Gemeinden höher als in den Landkreisen und kreisfreien Gemeinden und ist in den Bezirken am geringsten. Bei den männlichen Führungskräften zeigt sich – allerdings auf deutlich niedrigerem Niveau – der umgekehrte Zusammenhang.

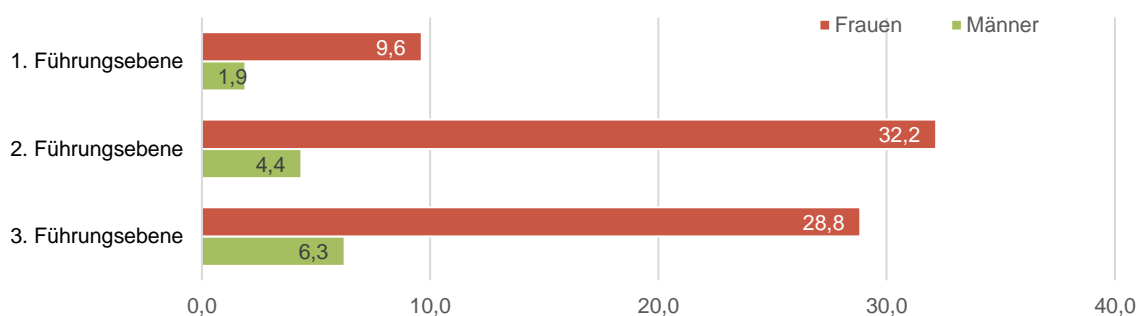
Darstellung 2-44: Anteil der Führungskräfte in Teilzeit (unter 90 %) in den kommunalen Gebietskörperschaften nach Geschlecht, in Prozent



Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen der kommunalen Gebietskörperschaften in Bayern, ohne Altersteilzeit, 2019, Berechnung INIFES.

Teilzeitarbeit wird auch in der Kommunalverwaltung in der 1. Führungsebene deutlich seltener ausgeübt als in den beiden nachfolgenden Führungsebenen. Bei den kommunalen Gebietskörperschaften liegt der Anteil der Frauen in Teilzeittätigkeit in der 1. Führungsebene bei 9,6 Prozent und damit deutlich niedriger als im Fünften Gleichstellungsbericht (2014: 23,3 %) ⁵⁷. In der 2. Führungsebene sind anteilig mit 32,2 Prozent (2014: 25,4 %) am meisten Frauen als Führungskraft in Teilzeit beschäftigt; in der 3. Führungsebene sind es 28,8 Prozent (2014: 28,4 %) (vgl. Darstellung 2-45).

Darstellung 2-45: Anteil der Führungskräfte in Teilzeit (unter 90 %) in den kommunalen Gebietskörperschaften nach Geschlecht und Führungsebene, in Prozent



Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen der kommunalen Gebietskörperschaften in Bayern, ohne Altersteilzeit, 2019, Berechnung INIFES.

⁵⁷ Inwiefern hier eine zeitliche Entwicklung vorliegt, kann aufgrund des veränderten Rücklaufs bei der Befragung der Dienststellenleitungen nicht sicher festgestellt werden. Zur Rücklaufquote siehe Kapitel 1.

2.3.3 Elternschaft in Führungspositionen

Das Wichtigste vorab:

- Weibliche Führungskräfte im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern haben insgesamt deutlich seltener Kinder als männliche Führungskräfte.
- Bei weiblichen Führungskräften nimmt der Anteil der Mütter an den Frauen in der 1. Führungsebene nach wie vor ab. Im Gegenteil dazu nimmt der Väteranteil an den Männern mit steigender Führungsebene über alle Verwaltungsbereiche und -ebenen hinweg (mit Ausnahme der mittleren Verwaltungsebene) zu.
- Im Vergleich zum Fünften Bericht haben sich die Mütteranteile an Frauen in Führungspositionen durchgängig positiv entwickelt. Die Väteranteile an Männern in Führungspositionen waren bereits im Fünften Bericht auf einem hohen Niveau. In einigen Bereichen sind die Väteranteile leicht gestiegen, in anderen leicht gesunken.
- Obwohl bei Frauen oberhalb der Besoldungsgruppe A13 der Anteil der Mütter mit steigender Besoldungsgruppe nach wie vor abnimmt, haben sich im aktuellen Berichtszeitraum die Mütteranteile an den Frauen im Vergleich zu den Väteranteilen an den Männern in diesen Besoldungsgruppen durchaus positiv entwickelt.
- In der Kommunalverwaltung haben 56,5 Prozent der Frauen und 78,0 Prozent der Männer in der ersten Führungsebene Kinder.
- Der Anteil der Mütter an weiblichen Führungskräften nimmt bei Landkreisen und kreisfreien Gemeinden mit aufsteigender Führungsebene zu. Bei kreisangehörigen Gemeinden/Verwaltungsgemeinschaften und besonders bei Bezirken verhält es sich genau gegenteilig.
- Für sämtliche Verwaltungsbereiche in der Staats- und Kommunalverwaltung ist mit Blick auf die höheren Väteranteile gegenüber den Mütteranteilen in Führungspositionen festzuhalten, dass sich Elternschaft und Führungstätigkeiten für Frauen immer noch häufiger ausschließen als für Männer.

Ein besonderer Fokus des vorliegenden Gleichstellungsberichts richtet sich – wie bereits im letzten Bericht – auf die Frage nach dem Zusammenhang von Elternschaft und Karriere in der öffentlichen Verwaltung des Freistaates Bayern. Hierfür wurde eine gesonderte Auswertung der elektronischen Personalakten durchgeführt, die nach der landesweiten Einführung des Personalinformationssystems Viva-Pro für sämtliche Dienststellen des Freistaates erstmalig im Fünften Bericht einheitlich vorlagen. Die Zusammenstellung der Daten erfolgte durch die jeweils zuständigen Ressorts.

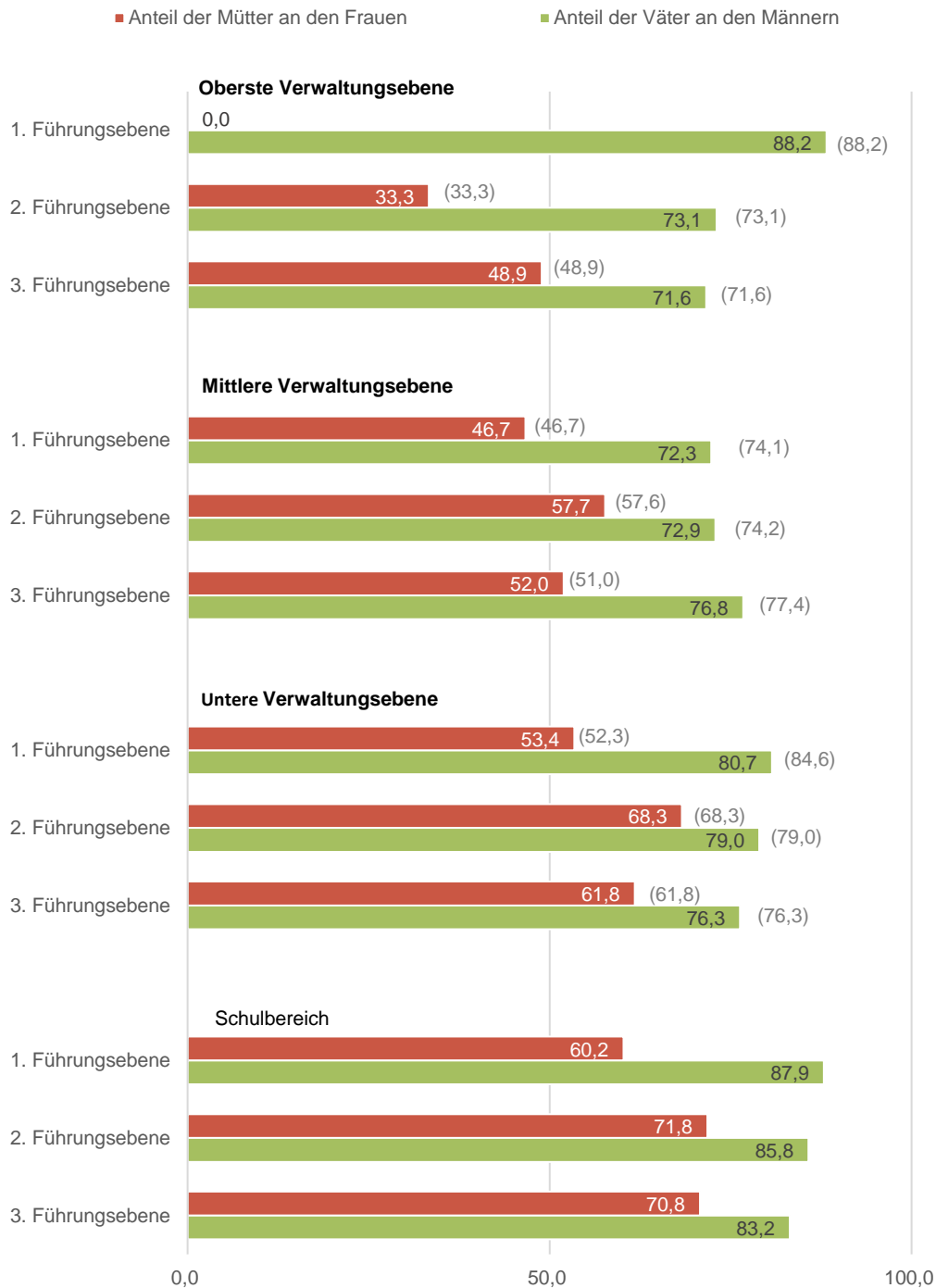
Elternschaft in Führungspositionen in der Staatsverwaltung

Weibliche Führungskräfte im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern haben insgesamt deutlich seltener Kinder als männliche Führungskräfte.

Ein deutlicher Zusammenhang zeigt sich bei weiblichen Führungskräften vor allem zwischen Elternschaft und exponierten Führungspositionen. In sämtlichen Verwaltungsebenen ist der Anteil der Mütter an den weiblichen Führungskräften in der 1. Führungsebene geringer als in der 2. und 3. Führungsebene – am geringsten ist der Unterschied im Schulbereich. In den obersten Dienstbehörden ist der Mütteranteil auch in der 2. Führungsebene noch deutlich niedriger als in der 3. Führungsebene (vgl. Darstellung 2-46). Bei Männern zeigt sich dieser Zusammenhang nicht – in der obersten und unteren Verwaltungsebene sowie im Schulbereich liegt der Anteil der Väter an Männern in der 1. Führungsebene höher als in den anderen Führungsebenen.

Über alle Führungsebenen hinweg und in allen Verwaltungsebenen und -bereichen liegt der Anteil der Bediensteten mit Kind(ern) bei den Frauen nach wie vor deutlich niedriger als bei den Männern.

Darstellung 2-46: *Anteile der Eltern* in Führungspositionen nach Verwaltungs- und Führungsebenen, 2019, in Prozent***



* Ausgewiesen sind die Anteile der Mütter an allen Frauen bzw. der Väter an allen Männern der jeweiligen Führungsebene. Die ausgewiesenen Elternanteile sind möglicherweise geringfügig untererfasst, da dieses Merkmal nur dann erhoben wird, wenn es besoldungsrelevant ist.

** Die Werte in Klammern sind Angaben für die Verwaltung ohne Schule, jedoch mit Polizei. Durch diese Angaben wird die Vergleichbarkeit mit dem Fünften Bericht sichergestellt. Die Zahlen der Verwaltung mit Polizei sind in grau dargestellt, um Verwechslungen vorzubeugen.

Quelle: Personaldaten der Ressorts des Freistaates Bayern 2019. Angaben ohne beurlaubtes Personal und Personal der Landratsämter. Berechnung INIFES

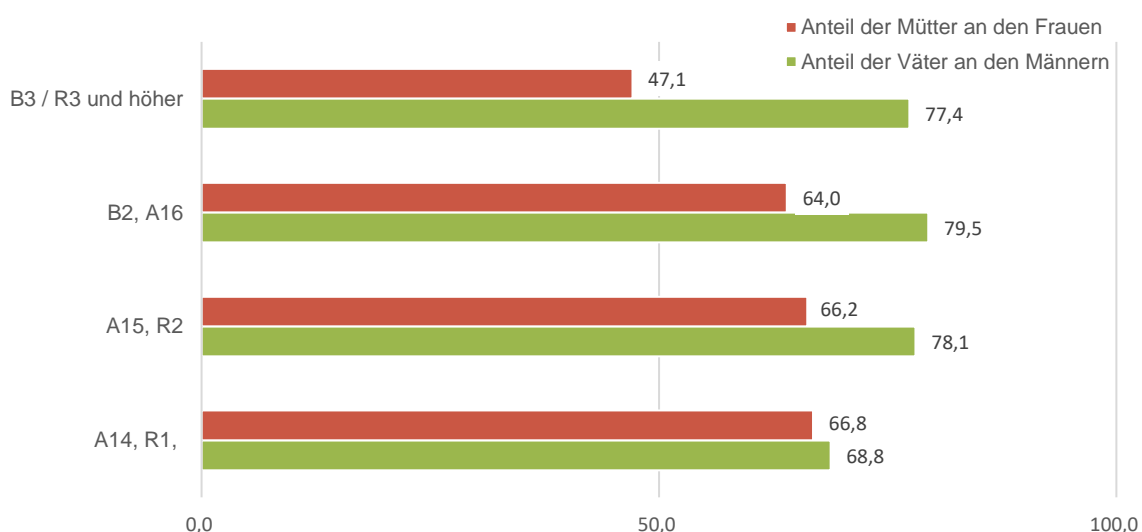
Bei Frauen oberhalb der Besoldungsgruppe A13 zeigt sich, dass der Anteil der Mütter mit steigender Besoldungsgruppe abnimmt (vgl. Darstellung 2-47).

Grundsätzlich haben sich jedoch im aktuellen Berichtszeitraum die Mütteranteile an den Frauen im Vergleich zu den Väteranteilen an den Männern in diesen Besoldungsgruppen durchaus positiv entwickelt. Im Besoldungsbereich ab B3 bzw. R3 haben 77,4 Prozent (2014: 80,9 %) der Männer und 47,1 Prozent der Frauen – und damit deutlich mehr als im letzten Bericht – Kinder (2014: 16,8 %). Als ein Grund für den Zusammenhang zwischen Mutterschaft und Besoldungsgruppe sind nach wie vor bestehende oder erwartete Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie anzunehmen. Bei Männern zeigt sich dagegen kein entsprechender Zusammenhang zwischen Elternschaft und Besoldungsgruppe. Bei niedrigeren Besoldungsgruppen zeigt sich dagegen kein systematischer Zusammenhang zwischen Elternschaft und Besoldungsgruppe. Hier ist davon auszugehen, dass Faktoren wie das Alter (bei den Einstiegsämtern) oder die wirtschaftliche Situation als Rahmenbedingungen für die Familiengründung eine größere Rolle spielen.

In Führungspositionen liegen die Anteile der Eltern sowohl bei Männern als auch bei Frauen über dem Durchschnitt aller im Beamten- oder Richterverhältnis stehenden Bediensteten. Eine mögliche – aufgrund datenschutzrechtlicher Bestimmungen im Rahmen des Berichtes nicht überprüfbar – Erklärung hierfür ist, dass das Alter der Führungskräfte im Vergleich zum Gesamtpersonal überdurchschnittlich hoch liegen dürfte.

Für weibliche Führungskräfte ist damit festzuhalten, dass in der Staatsverwaltung trotz positiver Entwicklungen im Bereich Elternschaft und Führung immer noch eine eingeschränkte Vereinbarkeit von Elternschaft und vor allem höheren Führungspositionen besteht.

Darstellung 2-47: *Anteile der Mütter und Väter am beamteten und richterlichen Personal in der Verwaltung des Freistaates Bayern nach Besoldungsgruppen der 4. Qualifikationsebene, 2019, in Prozent*



Ausgewiesen sind die Anteile der Mütter an allen Frauen bzw. der Väter an allen Männern der jeweiligen Besoldungsgruppen der Staatsverwaltung ohne Schul- und Polizeibereich.

Quelle: Personaldaten der Ressorts des Freistaates Bayern 2019. Angaben ohne beurlaubtes Personal und Personal der Landratsämter. Berechnung INIFES.

Elternschaft in Führungspositionen in der Kommunalverwaltung

Wie in der Verwaltung des Freistaates Bayern insgesamt haben weibliche Führungskräfte auch in den kommunalen Gebietskörperschaften insgesamt deutlich seltener Kinder als männliche Führungskräfte. Die Befragung der kommunalen Gebietskörperschaften ergab, dass 56,5 Prozent der Frauen und 78,0 Prozent der Männer in Führungspositionen Kinder haben.

Zu den verschiedenen Gebietskörperschaften im Einzelnen:

Bei den **Bezirken** liegt der Anteil der Mütter an weiblichen Führungskräften in der ersten Führungsebene bei 0 Prozent und damit weit unterhalb des Väteranteils an männlichen Führungskräften (50,0 %) und weit unterhalb der Mütteranteile in der 2. und 3. Führungsebene (37,9 und 40,7 %).

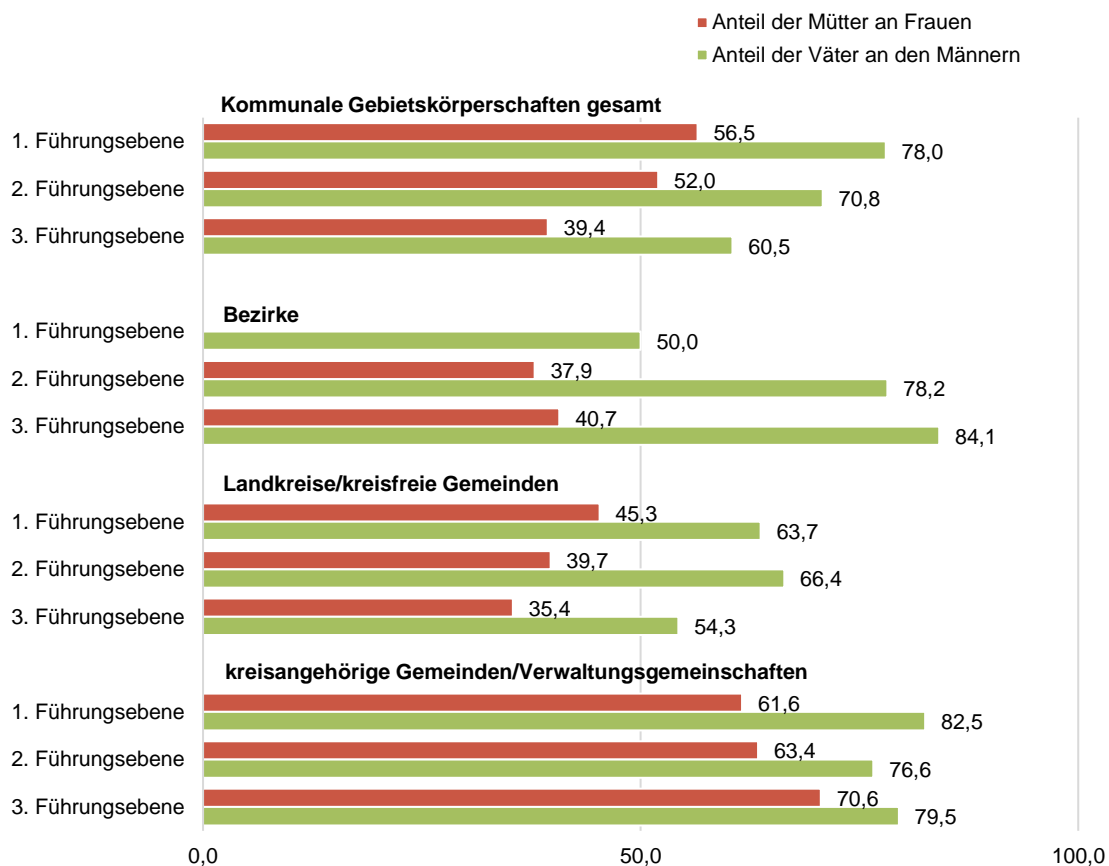
Bei den **Landkreisen und kreisfreien Gemeinden** liegt der Anteil der Mütter an den weiblichen Führungskräften in der 1. und der 2. Führungsebene mit 45,3 Prozent bzw. 39,7 Prozent höher als in der 3. Führungsebene (35,4 %)⁵⁸.

Auf Ebene der **kreisangehörigen Gemeinden/Verwaltungsgemeinschaften** liegt der Anteil der Mütter an den Frauen in allen drei Führungsebenen mit Werten je über 60 Prozent anteilig am höchsten.

Für sämtliche Ebenen der kommunalen Gebietskörperschaften ist mit Blick auf die höheren Väteranteile gegenüber den Mütteranteilen in Führungspositionen festzuhalten, dass sich Elternschaft und Führungstätigkeiten für Frauen immer noch häufiger ausschließen als für Männer.

⁵⁸ Eine gesonderte, näherungsweise Auswertung des StMI ergab, dass der Elternanteil unter den Frauen bei den vom Staat zugewiesenen Juristinnen in der 1. Führungsebene der Landratsämter bei annähernd zwei Dritteln liegt. Aufgrund der unterschiedlichen Erhebungsmethode und Datenquelle sind diese Daten nicht unmittelbar mit den in Darstellung 2-48 ausgewiesenen Werten vergleichbar.

Darstellung 2-48: *Elternanteile der Frauen und Männer in Führungspositionen der kommunalen Gebietskörperschaften in Bayern nach Führungsebenen, in Prozent*



Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen der kommunalen Gebietskörperschaften in Bayern, ohne Altersteilzeit, 2019, Berechnung INIFES.

2.3.4 Verfahren zur Besetzung von Führungspositionen in der Staats- und Kommunalverwaltung

Das Wichtigste vorab:

- Bei 63,6 Prozent der Dienststellen, bei denen Führungspositionen im Berichtszeitraum neu besetzt worden sind, hat sich der Frauenanteil in Führungspositionen erhöht.
- Im Vergleich der Verwaltungsbereiche und -ebenen ist ein Anstieg des Frauenanteils am häufigsten bei den obersten Dienstbehörden des Freistaates, bei Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden sowie etwas seltener in der mittelbaren Staatsverwaltung festzustellen.
- 22,8 Prozent der befragten Dienststellen, bei denen Führungspositionen in den letzten fünf Jahren vakant waren, gaben an, die Besetzung dieser Positionen selten (7,1 % der Dienststellen) oder nie (15,7 % der Dienststellen) mittels interner oder externer Ausschreibungsverfahren durchgeführt zu haben.

- Die Teilzeitfähigkeit bei Ausschreibungen zur Besetzung von Führungspositionen wird häufig nicht erwähnt. 39,2 Prozent der Dienststellen geben an, in Ausschreibungen für Führungspositionen innerhalb der zurückliegenden fünf Jahre nie auf die Teilzeitfähigkeit hingewiesen zu haben, weitere 9,7 Prozent haben allenfalls selten die Teilzeitmöglichkeit angeführt.
- Von den Dienststellen des Freistaates werden in der ersten Führungsebene Frauen deutlich häufiger (87,0 %) immer zur Bewerbung auf Führungspositionen aufgefordert als von den Dienststellen des mittelbaren Staatsbereichs (42,1 %) und den kommunalen Gebietskörperschaften (14,2 %). Insbesondere bei den kreisangehörigen Gemeinden stellt die gezielte Aufforderung von Frauen bei Ausschreibungen zu Führungspositionen die Ausnahme dar.
- In der zweiten und dritten Führungsebene nimmt der Anteil der Dienststellen, die Frauen immer zur Bewerbung auffordern, im Durchschnitt weiter zu (44,1 % und 54,2 % der Dienststellen).

Ergänzend zu der Auswertung der Personaldaten wurden in der Online-Befragung der Dienststellenleitungen Fragen zum Prozess der Besetzung von Führungspositionen in Staats- und Kommunalverwaltung erhoben. Für die insgesamt 50,4 Prozent der an der Befragung teilnehmenden Dienststellen, die angeben, in den zurückliegenden fünf Jahren Führungspositionen neu besetzt zu haben, werden die folgenden Aspekte ausgewertet und in diesem Unterpunkt dargestellt:

- Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen (Kap. 2.3.4.1),
- Besetzung von Führungspositionen durch Ausschreibung (Kap. 2.3.4.2),
- Ausschreibung der Führungspositionen als teilzeitfähig (Kap.2.3.4.3),
- Besondere Aufforderung von Frauen zur Bewerbung auf Führungspositionen (Kap. 2.3.4.4).

Dienststellen differenziert nach Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen

Insgesamt ist nach Angaben der Dienststellenleitungen in 33,1 Prozent aller Dienststellen der Anteil der Frauen in Führungspositionen gestiegen (2014: 31,2 %). Werden dagegen ausschließlich Dienststellen betrachtet, bei denen Führungspositionen im Berichtszeitraum neu besetzt worden sind, hat sich der Frauenanteil in Führungspositionen sogar in 63,6 Prozent der Dienststellen erhöht (2014: 54,1 %) (vgl. Darstellung 2-49).

Im Vergleich der Verwaltungsbereiche und -ebenen ist ein Anstieg des Frauenanteils (bezogen auf Dienststellen, in denen Führungspositionen im Berichtszeitraum neu besetzt worden sind) am häufigsten bei den obersten Dienstbehörden des Freistaates (100 %), bei Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden (89,8 %) sowie etwas seltener in der mittelbaren Staatsverwaltung (70,3 %) zu bemerken. In der unteren Verwaltungsebene der Dienststellen des Freistaates (66,7 %) sowie bei den kreisangehörigen Gemeinden (50,4 %) liegt der Anteil der Dienststellen mit gestiegenem Frauenanteil in Führungspositionen am niedrigsten.

Darstellung 2-49: Anteil der Dienststellen mit gestiegenem Frauenanteil in Führungspositionen nach Verwaltungsbereich und -ebene, in Prozent

	Anteil Dienststellen mit gestiegenem Frauenanteil in Führungspositionen	
	... an allen Dienststellen	... an Dienststellen mit Neubesetzung von Führungspositionen
Dienststellen insgesamt	33,1	63,6
Dienststellen des Freistaates gesamt	24,7	70,5
Oberste Verwaltungsebene	93,3	100
Mittlere Verwaltungsebene	51,0	70,8
Untere Verwaltungsebene	14,8	66,7
Mittelbare Staatsverwaltung	57,8	70,3
Kommunale Gebietskörperschaften	43,6	57,9
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	88,3	89,8
Kreisangehörige Gemeinden/ Verwaltungsgemeinschaften	36,3	50,4

Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2019, Berechnung INIFES.

Nach Führungsebenen differenziert zeigt sich, dass der Frauenanteil in Führungspositionen in den Dienststellen am häufigsten in der 2. Führungsebene (21,6 %) und am seltensten in der 1. Führungsebene (12,7 %) gestiegen ist (vgl. Darstellung 2-50). Die absoluten Zahlen, wie hoch der Frauenanteil in welcher Führungsebene ist, finden sich in Kapitel 2.3.1 für die Staatsverwaltung (differenziert nach Verwaltungsbereichen und -ebenen, sowie Voll- und Teilzeit) und in Kapitel 2.3.2 für die Kommunalverwaltung.

Darstellung 2-50: Anteil der Dienststellen mit gestiegenem Frauenanteil in den verschiedenen Führungsebenen nach Verwaltungsbereich und -ebene, in Prozent

	Anteil Dienststellen mit gestiegenem Frauenanteil auf der ...		
	1. Führungsebene	2. Führungsebene	3. Führungsebene
Dienststellen insgesamt	12,7	21,6	16,2
Dienststellen des Freistaates gesamt	6,1	16,0	17,7
Oberste Verwaltungsebene	6,7	60,0	93,3
Mittlere Verwaltungsebene	14,3	34,7	36,7
Untere Verwaltungsebene	3,6	9,2	9,8
Mittelbare Staatsverwaltung	26,7	48,9	37,8
Kommunale Gebietskörperschaften			
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	33,3	58,3	61,7
Kreisangehörige Gemeinden/ Verwaltungsgemeinschaften	19,5	22,2	3,5

Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2019, Berechnung INIFES.

Besetzung von Führungspositionen durch Ausschreibung

Ein formelles Ausschreibungsverfahren stellt bei der Besetzung von Führungspositionen wie auch bei anderen Stellen eine zentrale Voraussetzung dar, um gleichstellungsrelevante Aspekte transparent und umfassend zu berücksichtigen und eine ausreichende Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten sicherzustellen. Während bei der Besetzung von Stellen allgemein in den Dienststellen des Freistaates, der mittelbaren Staatsverwaltung und den kommunalen Gebietskörperschaften Ausschreibungsverfahren mit wenigen Ausnahmen die Regel sind⁵⁹, werden Führungspositionen häufiger ohne Ausschreibungen besetzt. 23,0 Prozent der befragten Dienststellen, bei denen Führungspositionen in den letzten fünf Jahren vakant waren, gaben für die erste Führungsebene an, die Besetzung dieser Positionen selten (7,1 %) oder nie (15,9 %) mittels interner oder externer Ausschreibungsverfahren durchgeführt zu haben (vgl. Darstellung 2-51).

⁵⁹ 98,3 Prozent der Dienststellen geben an, Stellenbesetzungen immer oder oft durch Ausschreibungsverfahren durchzuführen. Vgl. Kap. 2.2.3.

Darstellung 2-51: Besetzung von Führungspositionen durch Ausschreibungen nach Verwaltungsbereich und -ebene, in Prozent

Häufigkeit von Ausschreibungen bei der Besetzung von Führungspositionen				
	immer	oft	selten	nie
1. Führungsebene	67,0	10,0	7,1	15,9
Dienststellen des Freistaates gesamt	69,6	2,5	0,6	27,2
Oberste Verwaltungsebene	0,0	0,0	0,0	100,0
Mittlere Verwaltungsebene	62,3	0,0	1,3	36,4
Untere Verwaltungsebene	87,3	5,6	0,0	7,0
Mittelbare Staatsverwaltung	59,3	7,4	7,4	25,9
Kommunale Gebietskörperschaften	66,1	15,3	11,4	7,2
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	50,0	26,3	13,2	10,5
Kreisangehörige Gemeinden / Verwaltungsgemeinschaften	69,2	13,1	11,1	6,6
2. Führungsebene	66,3	17,0	8,4	8,4
Dienststellen des Freistaates gesamt	67,0	14,4	4,6	13,9
Oberste Verwaltungsebene	0,0	7,7	0,0	92,3
Mittlere Verwaltungsebene	67,0	16,5	6,6	9,9
Untere Verwaltungsebene	76,7	13,3	3,3	6,7
Mittelbare Staatsverwaltung	62,1	17,2	13,8	6,9
Kommunale Gebietskörperschaften	66,2	19,3	11,1	3,4
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	65,5	29,1	3,6	1,8
Kreisangehörige Gemeinden / Verwaltungsgemeinschaften	66,4	15,8	13,8	3,9

3. Führungsebene	60,8	25,4	7,8	6,0
Dienststellen des Freistaates gesamt	60,5	22,8	7,8	9,0
Oberste Verwaltungsebene	7,1	35,7	21,4	35,7
Mittlere Verwaltungsebene	68,6	24,4	5,8	1,2
Untere Verwaltungsebene	62,7	17,9	7,5	11,9
Mittelbare Staatsverwaltung	63,0	29,6	7,4	0,0
Kommunale Gebietskörperschaften	60,8	29,7	8,1	1,4
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	65,3	28,6	6,1	0,0
Kreisangehörige Gemeinden / Verwaltungsgemeinschaften	52,0	32,0	12,0	4,0

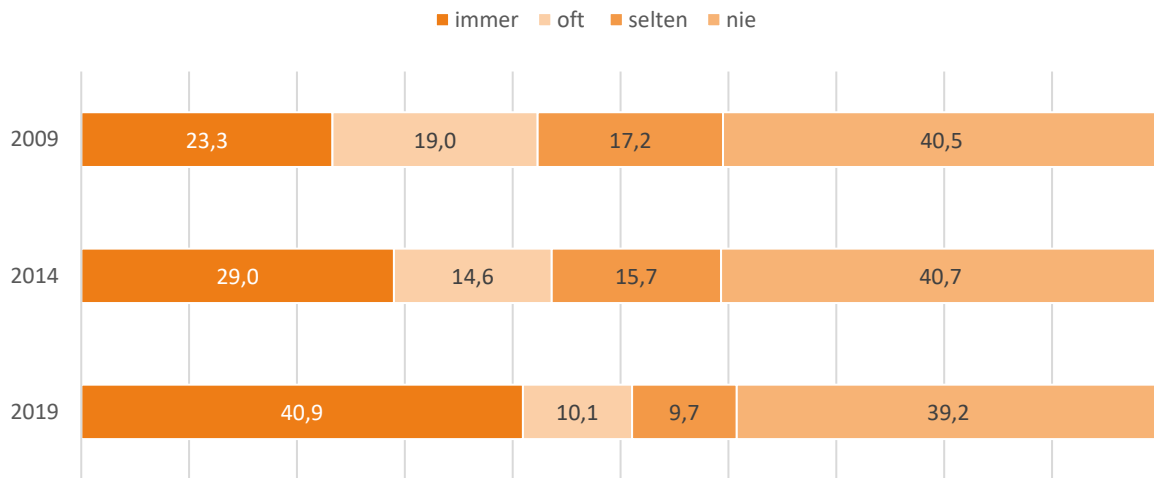
Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2019, Berechnung INIFES.

Ausschreibung von Führungspositionen als teilzeitfähig

Gemäß Art. 7 Abs. 2 BayGIG, ist bei Stellenausschreibungen – und explizit auch bei Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen – auf eine bestehende Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeit hinzuweisen. 39,2 Prozent der Dienststellen geben an, in Ausschreibungen für Führungspositionen innerhalb der zurückliegenden fünf Jahre nie auf die Teilzeitfähigkeit hingewiesen zu haben, weitere 9,7 Prozent haben allenfalls selten die Teilzeitmöglichkeit angeführt (vgl. Darstellung 2-52). Der Anteil der Dienststellen, die in ihren Ausschreibungen für Führungspositionen immer auf die Teilzeitmöglichkeit verweisen, liegt 2019 bei 40,9 Prozent. Der im Vergleich zu 2014 (29,0 %) große Anstieg beruht allerdings hauptsächlich auf einer geänderten Abfrage. Im aktuellen Bericht wurde die Ausschreibung von Führungspositionen nach Führungsebenen abgefragt. Anschließend wurden alle gleichartigen Antworten addiert, so dass beispielsweise eine Dienststelle, die in jeder Führungsebene eine andere Antwort gegeben hat, auch drei Mal in die Berechnung eingegangen ist. Im Vergleich zu den früheren Berichten, in denen eine Gesamteinschätzung über alle Führungsebenen hinweg abgefragt wurde, führt diese Art der Abfrage zu Abweichungen durch Mehrfachnennungen, die nicht belastbar herausgerechnet werden können⁶⁰.

⁶⁰ Es ist statistisch nicht möglich sicher zu entscheiden, was bspw. bei einer Dienststelle eingetragen werden soll, die in jeder Führungsebene eine andere Antwort gibt, da nicht bekannt ist, wie die/ der Befragte selbst dies zu einer Gesamteinschätzung zusammenfassen würde. An dieser Stelle würde jede Form der Berechnung (Durchschnitt, Modus, Gewichtung) die Ergebnisse verzerren und ein Vergleich mit dem 5. Bericht wäre trotzdem nicht möglich.

Darstellung 2-52: Hinweis auf die Teilzeitfähigkeit von Führungspositionen bei Ausschreibungen, 2009, 2014 und 2019, in Prozent



Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen der kommunalen Gebietskörperschaften in Bayern, ohne Altersteilzeit, 2019, Berechnung INIFES.

Eine differenzierte Betrachtung nach Führungsebenen und Verwaltungsbereichen zeigt, dass in der ersten Führungsebene am häufigsten die **Dienststellen des Freistaates** (mit 44,4 %) immer oder oft auf die Teilzeitmöglichkeit in Ausschreibungen zu Führungspositionen hinweisen. Bei den **kommunalen Gebietskörperschaften** – und hier in erster Linie bei den kreisangehörigen Gemeinden (21,1 %) – werden Teilzeitmöglichkeiten in der ersten Führungsebene deutlich seltener angeführt (vgl. Darstellung 2-53). Das hier gezeichnete Bild setzt sich auch in der zweiten und dritten Führungsebene fort, wobei die Anteile der als teilzeitfähig ausgeschrieben Führungspositionen steigen, je niedriger die Führungsebene wird.

Von den **obersten Dienstbehörden** des Freistaates wird die Teilzeitfähigkeit von Führungspositionen in der dritten Führungsebene bei Ausschreibungen immer erwähnt. Die herausragenden Führungspositionen, also diejenigen der ersten und zweiten Führungsebene, werden dagegen nicht mit dem Hinweis auf Teilzeitfähigkeit ausgeschrieben, weil bei der Besetzung dieser Führungspositionen in der Regel schon keine Ausschreibung vorausgeht.

Darstellung 2-53: Ausschreibungen von Führungspositionen mit Hinweis auf die Teilzeitfähigkeit der Stelle nach Verwaltungsbereich und -ebene, in Prozent der Dienststellen mit Ausschreibungen

	Häufigkeit von Hinweisen auf Teilzeitmöglichkeit bei Ausschreibungen von Führungspositionen			
	immer	oft	selten	nie
1. Führungsebene	22,1	9,6	7,6	60,8
Dienststellen des Freistaates gesamt	36,1	8,3	3,7	51,9
Oberste Verwaltungsebene	-	-	-	-
Mittlere Verwaltungsebene	26,7	4,4	6,7	62,2
Untere Verwaltungsebene	42,9	11,1	1,6	44,4
Mittelbare Staatsverwaltung	22,2	5,6	16,7	55,6
Kommunale Gebietskörperschaften	15,1	10,6	8,7	65,6
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	33,3	18,2	18,2	30,3
Kreisangehörige Gemeinden / Verwaltungsgemeinschaften	11,9	9,2	7,0	71,9
2. Führungsebene	38,1	13,5	13,7	34,8
Dienststellen des Freistaates gesamt	59,9	9,6	6,6	24,0
Oberste Verwaltungsebene	0,0	0,0	0,0	100,0
Mittlere Verwaltungsebene	59,8	7,3	9,8	23,2
Untere Verwaltungsebene	60,7	11,9	3,6	23,8
Mittelbare Staatsverwaltung	29,6	22,2	22,2	25,9
Kommunale Gebietskörperschaften	21,0	15,5	18,5	45,0
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	40,7	24,1	16,7	18,5
Kreisangehörige Gemeinden / Verwaltungsgemeinschaften	13,7	12,3	19,2	54,8
3. Führungsebene	59,3	14,9	13,3	12,5
Dienststellen des Freistaates gesamt	76,4	7,4	6,1	10,1
Oberste Verwaltungsebene	100,0	0,0	0,0	0,0
Mittlere Verwaltungsebene	77,1	6,0	7,2	9,6
Untere Verwaltungsebene	72,4	10,3	5,2	12,1
Mittelbare Staatsverwaltung	40,7	29,6	25,9	3,7
Kommunale Gebietskörperschaften	31,5	24,7	23,3	20,5
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	40,8	26,5	24,5	8,2
Kreisangehörige Gemeinden / Verwaltungsgemeinschaften	12,5	20,8	20,8	45,8

Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen der kommunalen Gebietskörperschaften in Bayern, ohne Altersteilzeit, 2019, Berechnung INIFES.

Besondere Aufforderung von Frauen zur Bewerbung auf Führungspositionen

Gemäß Art. 7 Abs. 3 BayGIG sollen Frauen bei Ausschreibungen in Bereichen, in denen sie erheblich unterrepräsentiert sind, besonders zu einer Bewerbung aufgefordert werden. Angesichts der im Vergleich zu Männern deutlich geringeren Zahl der Frauen in Führungspositionen zählen hierzu auch Ausschreibungen vakanter Führungsstellen.

In der **ersten Führungsebene** haben insgesamt 38,4 Prozent der Dienststellen, die Führungspositionen ausgeschrieben haben, nach eigenen Angaben Frauen bei diesen Ausschreibungen immer ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert. Dagegen forderten 50,3 Prozent der Dienststellen Frauen nie besonders dazu auf, sich auf Führungspositionen zu bewerben (vgl. Darstellung 2-54).

Von den Dienststellen des Freistaates werden in der ersten Führungsebene Frauen deutlich häufiger (87,0 %) immer zur Bewerbung auf Führungspositionen aufgefordert als von den Dienststellen des mittelbaren Staatsbereichs (42,1 %) und den kommunalen Gebietskörperschaften (14,2 %). Insbesondere bei den kreisangehörigen Gemeinden stellt die gezielte Aufforderung von Frauen bei Ausschreibungen zu Führungspositionen die Ausnahme dar.

In der **zweiten und dritten Führungsebene** nimmt der Anteil der Dienststellen insgesamt, die Frauen immer zur Bewerbung auffordern, im Vergleich zur ersten Führungsebene im Durchschnitt weiter zu (44,1 % und 54,0 %).

Darstellung 2-54: Ausschreibungen von Führungspositionen mit besonderer Aufforderung von Frauen nach Verwaltungsbereich und -ebene, in Prozent der Dienststellen mit Ausschreibungen

	Häufigkeit von besonderer Aufforderung von Frauen bei Ausschreibungen von Führungspositionen			
	immer	oft	selten	nie
1. Führungsebene	38,4	6,1	5,2	50,3
Dienststellen des Freistaates gesamt	87,0	0,9	0,9	11,1
Oberste Verwaltungsebene	-	-	-	-
Mittlere Verwaltungsebene	82,2	2,2	2,2	13,3
Untere Verwaltungsebene	90,5	0,0	0,0	9,5
Mittelbare Staatsverwaltung	42,1	5,3	5,3	47,4
Kommunale Gebietskörperschaften	14,2	8,7	7,3	69,9
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	26,5	5,9	8,8	58,8
Kreisangehörige Gemeinden / Verwaltungsgemeinschaften	11,9	9,2	7,0	71,9
2. Führungsebene	44,1	7,2	9,7	39,0
Dienststellen des Freistaates gesamt	81,3	1,8	3,0	13,9
Oberste Verwaltungsebene	100,0	0,0	0,0	0,0
Mittlere Verwaltungsebene	79,3	2,4	3,7	14,6
Untere Verwaltungsebene	83,1	1,2	2,4	13,3
Mittelbare Staatsverwaltung	30,8	11,5	7,7	50,0
Kommunale Gebietskörperschaften	14,6	11,1	15,7	58,6
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	17,3	7,7	5,8	69,2
Kreisangehörige Gemeinden / Verwaltungsgemeinschaften	13,7	12,3	19,2	54,8
3. Führungsebene	54,0	8,8	6,8	30,4
Dienststellen des Freistaates gesamt	77,3	4,7	3,3	14,7
Oberste Verwaltungsebene	50,0	12,5	0,0	37,5
Mittlere Verwaltungsebene	80,7	4,8	4,8	9,6
Untere Verwaltungsebene	76,3	3,4	1,7	18,6
Mittelbare Staatsverwaltung	29,6	14,8	14,8	40,7
Kommunale Gebietskörperschaften	15,1	15,1	11,0	58,9
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	16,3	12,2	6,1	65,3
Kreisangehörige Gemeinden / Verwaltungsgemeinschaften	12,5	20,8	20,8	45,8

Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2019, Berechnung INIFES.

2.3.5 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit in der Staats- und Kommunalverwaltung

Das Wichtigste vorab:

- Der Anteil an Dienststellen, die nach eigenen Angaben bei der Besetzung von Stellen oder Beurteilungen immer die sozialen Kompetenzen berücksichtigen, ist gegenüber dem Fünften Bericht deutlich gesunken: Er liegt bei 35,8 Prozent (2014: 69,2 %).
- Insgesamt ist der Anteil der Dienststellen, die Kontakt mit ihren beurlaubten Beschäftigten aufrechterhalten (Kontakthaltemaßnahmen), 2019 mit 64,7 Prozent (2014: 63,5 %) wieder etwas gestiegen.
- Die Anträge auf die vorzeitige Beendigung einer Beurlaubung waren 2019 in den meisten Fällen erfolgreich: 85,8 Prozent (2014: 82,8 %) der Dienststellen geben an, dass die Anträge (fast) immer bewilligt wurden.
- In drei von vier Dienststellen (75,9 %) besteht die Möglichkeit für Wohnraum- oder Telearbeit zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit.
- 37,5 Prozent der befragten Dienststellen geben an, bei der Organisation von Fortbildungen immer auf Bedienstete in Teilzeit oder mit Familienpflichten Rücksicht zu nehmen, weitere 42,2 Prozent nehmen nach eigenen Angaben oft auf diese Bediensteten Rücksicht.

Ebenfalls ergänzend zu der Auswertung der Personaldaten wurden in der Online-Befragung der Dienststellenleitungen Fragen zur Gestaltung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit erhoben. Hierbei wurden gleichermaßen Fragen zur Vereinbarkeit allgemein als auch spezifische Fragen zur Förderung der Weiterentwicklung von Bediensteten mit Familienpflichten gestellt.

Berücksichtigung sozialer Kompetenzen bei Stellenbesetzungen und Beurteilungen

Laut Art. 8 Abs. 2 BayGIG sind bei Stellenbesetzungen – z. B. Einstellungen, Beförderungen, Übertragung höher zu bewertender Tätigkeiten, Versetzungen und Umsetzungen – dienstlich feststellbare soziale Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen und aus ehrenamtlicher Tätigkeit mit zu berücksichtigen.

Der Anteil an Dienststellen, die nach eigenen Angaben bei der **Besetzung von Stellen oder Beurteilungen** immer die **sozialen Kompetenzen** berücksichtigen, ist gegenüber dem Fünften Bericht deutlich gesunken: 35,8 Prozent (2014: 69,2 %) aller Dienststellen geben an, entsprechende soziale Kompetenzen aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen immer zu berücksichtigen. Der Anteil der Dienststellen, die nie soziale Kompetenzen berücksichtigen, ist mit 16,7 Prozent (2014: 6,8 %) gegenüber den vorherigen Berichten gestiegen.

Vor allem Dienststellen des Freistaates – und hier insbesondere in der obersten Verwaltungsebene (46,2 %) – berücksichtigen nach eigenen Angaben immer die sozialen Kompetenzen

ihrer Bediensteten. In der mittelbaren Staatsverwaltung und bei den Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden ist die konsequente Berücksichtigung sozialer Kompetenzen dagegen weit weniger verbreitet.

Darstellung 2-55: Berücksichtigung von sozialen Kompetenzen gemäß Art. 8 Abs. 2 BayGIG bei Stellenbesetzungen und Beurteilungen, in Prozent

	Häufigkeit der Berücksichtigung sozialer Kompetenzen				keine Angabe
	immer	oft	selten	nie	
Dienststellen insgesamt	35,8	23,3	21,5	16,7	2,7
Dienststellen des Freistaates gesamt	39,4	22,9	17,4	17,4	3,0
Oberste Verwaltungsebene	46,2	15,4	7,7	30,8	0,0
Mittlere Verwaltungsebene	35,6	23,0	23,0	14,9	3,5
Untere Verwaltungsebene	41,2	23,5	14,7	17,7	2,9
Mittelbare Staatsverwaltung	33,3	15,4	30,8	20,5	0,0
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	23,3	30,0	31,7	11,7	3,3

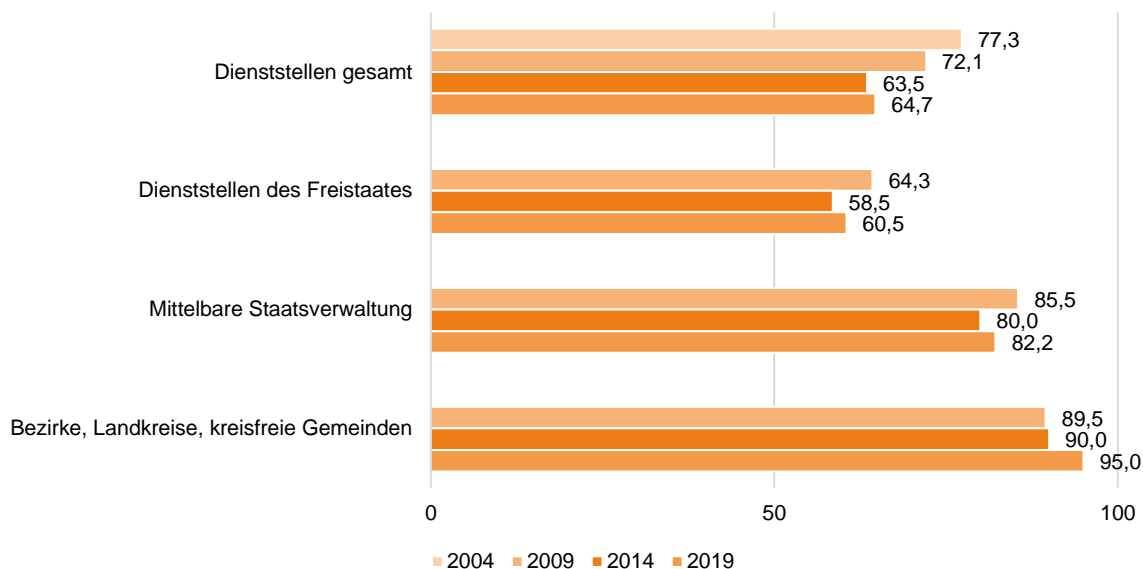
Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2019, Berechnung INIFES.

Kontakthaltemaßnahmen

Maßnahmen zur Aufrechterhaltung des Kontakts zwischen Beurlaubten und der Dienststelle sind geeignet, einen reibungsloseren beruflichen Wiedereinstieg z. B. nach einer Familienphase zu ermöglichen und damit unter anderem die Wahrung der Karrierechancen der Beurlaubten zu verbessern. In diesem Sinne soll gemäß Art. 12 BayGIG Beschäftigten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, z. B. die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen angeboten werden.

Insgesamt ist der Anteil der Dienststellen, in denen **Kontakthaltemaßnahmen** verbreitet sind, 2019 mit 64,7 Prozent (2014: 63,5 %) wieder etwas gestiegen (vgl. Darstellung 2-56). Der Anteil der Dienststellen bei den Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden mit Kontakthaltemaßnahmen ist auf hohem Niveau noch weiter auf 95 Prozent gestiegen (2014: 90 %). Die Anteile der Dienststellen mit entsprechenden Angeboten bei den Dienststellen des Freistaates und der mittelbaren Staatsverwaltung haben im Vergleich zum Jahr 2014 leicht zugenommen.

Darstellung 2-56: Dienststellen mit Maßnahmen zur Aufrechterhaltung des Kontaktes zu Beurlaubten, 2004 – 2019, in Prozent

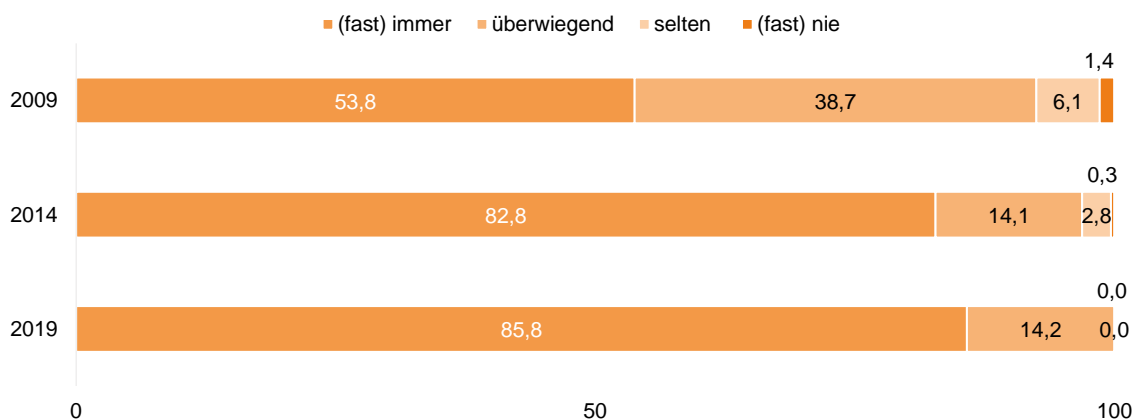


Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2019, ohne kreisangehörige Gemeinden / VG, Berechnung INIFES.

Anträge auf vorzeitige Beendigung von Beurlaubungen

Die Anträge auf die vorzeitige Beendigung einer Beurlaubung waren 2019 in den meisten Fällen erfolgreich: 85,8 Prozent (2014: 82,8 %) der Dienststellen geben an, dass die Anträge (fast) immer bewilligt wurden. Bemerkenswert ist, dass keine Dienststelle angegeben hat, dass diese Anträge nur selten erfolgreich sind oder durchgängig abgelehnt werden (vgl. Darstellung 2-57).

Darstellung 2-57: Erfolg von Anträgen auf vorzeitige Beendigung von Beurlaubungen, 2009 – 2019, in Prozent

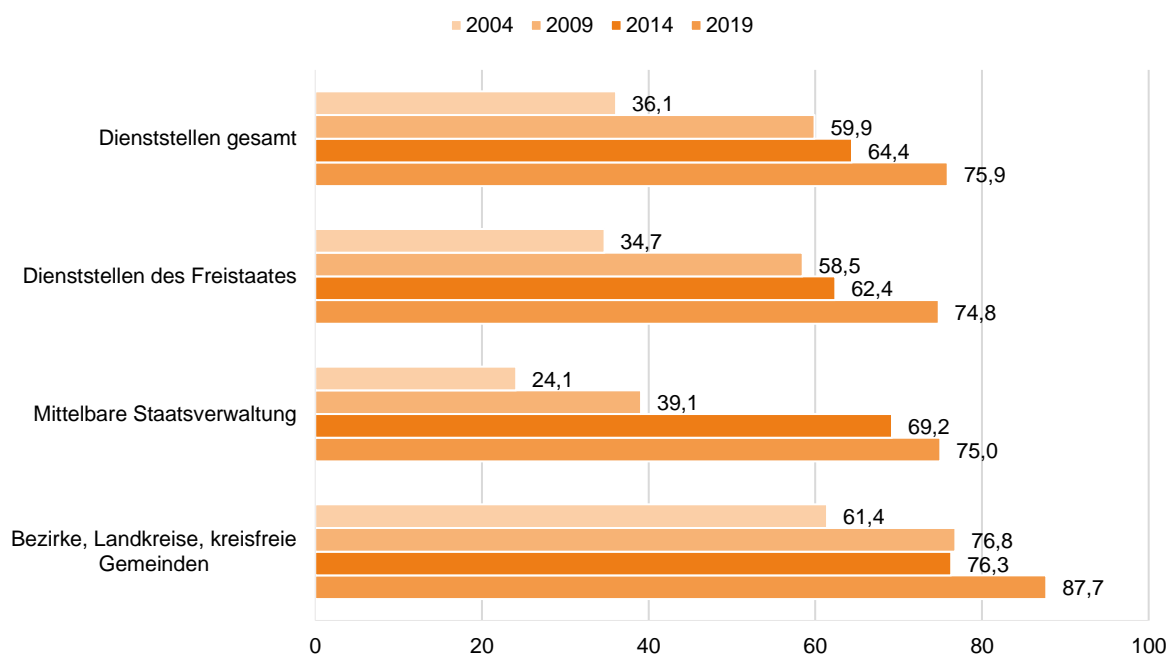


Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2019, ohne kreisangehörige Gemeinden / VG, Berechnung INIFES.

Wohnraum- oder Telearbeit zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit

In drei von vier Dienststellen (75,9 %) besteht die Möglichkeit für Wohnraum- oder Telearbeit zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit. Gegenüber 2014 ist die Verbreitung von Wohnraum- und Telearbeit insgesamt weiter gestiegen. Im aktuellen Berichtszeitraum sind vor allem in den Dienststellen des Freistaates (74,8 %) und den Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden (87,7 %) die Möglichkeiten zur Wohnraum- und Telearbeit nochmal deutlich verbessert worden.

Darstellung 2-58: Dienststellen mit der Möglichkeit zur Tele- oder Wohnraumarbeit, 2004 – 2019, in Prozent



Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2019, ohne kreisangehörige Gemeinden / VG, Berechnung INIFES.

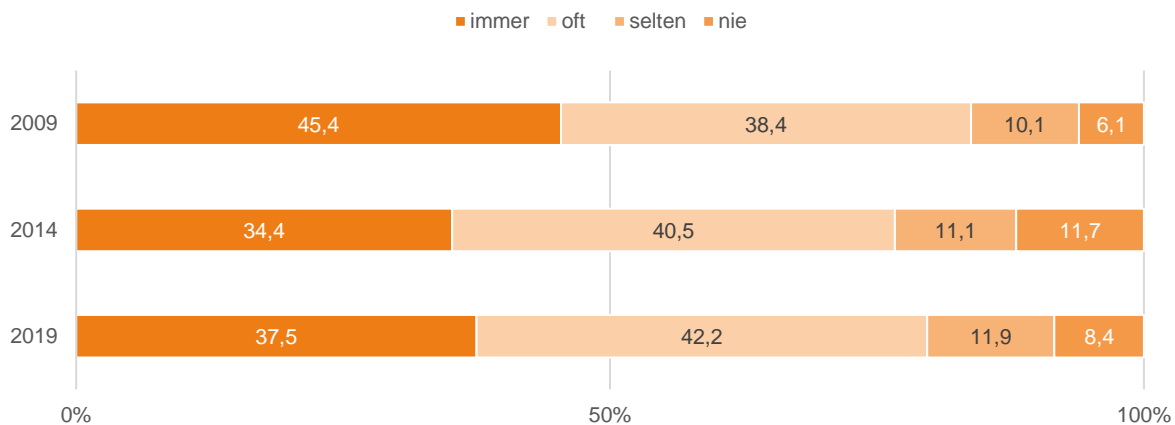
Rücksichtnahme auf Bedürfnisse von Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten bei Fortbildungen

Um Bediensteten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten die gleichen Entwicklungschancen wie ihren Kolleginnen und Kollegen zu sichern, soll bei Fortbildungsmaßnahmen auf die spezifischen Zeitbedarfe Rücksicht genommen werden (vgl. Art. 9 Abs. 2 BayGIG).

37,5 Prozent der befragten Dienststellen geben an, bei der **Organisation von Fortbildungen immer auf Bedienstete in Teilzeit oder mit Familienpflichten Rücksicht** zu nehmen, weitere 42,2 Prozent nehmen nach eigenen Angaben oft auf diese Bediensteten Rücksicht. Gegenüber 2014 sind diese Werte wieder leicht angestiegen: Hier hatten 2014 34,4 Prozent der Dienststellen angegeben, bei Fortbildungen immer Rücksicht zu nehmen, und 40,5 Prozent hatten die familiären Zeitbedarfe der Bediensteten oft berücksichtigt (vgl. Darstellung 2-59).

Mit 8,4 Prozent ist der Anteil der Dienststellen, die nie familiäre Zeitbedürfnisse bei Fortbildungen berücksichtigen, gegenüber dem vorherigen Berichtszeitraum gesunken (2014: 11,7 %; 2009: 6,1 %; 2004: 9,8 %; 1999: 12,1 %).

Darstellung 2-59: *Rücksichtnahme auf Bedienstete mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigte bei Fortbildungsmaßnahmen, 2009 – 2019, in Prozent*



Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2019, ohne kreisangehörige Gemeinden / VG, Berechnung INIFES

2.4 Besetzung von Gremien

Das Wichtigste vorab:

- Der Anteil der Dienststellen mit Entsendung von Personal in entscheidungsrelevante, dienststellenübergreifende Gremien liegt bei 7,8 Prozent.
- In der obersten Verwaltungsebene (50,0 %) sowie bei den Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden (21,7 %) ist der Anteil der Dienststellen mit Personalentsendung am höchsten.
- Knapp jedes zweite Mandat insgesamt (48,7 %) wird von einer Frau wahrgenommen. Bei funktionsgebundenen Mandaten liegen die Frauenanteile bei 30,6 Prozent, bei den nicht-funktionsgebundenen Mandaten bei 51,8 Prozent.
- Bei Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden ist hingegen das Verhältnis der Frauenanteile in funktionsgebundenen Mandaten (43,9 %) und nicht-funktionsgebundenen Mandaten (25,5 %) genau umgekehrt.
- Für die Dienststellen des Freistaates gilt: Je höher die Verwaltungsebene, desto geringer fällt der Frauenanteil an den wahrgenommenen Mandaten aus.
- In den Aufsichtsgremien der Beteiligungsunternehmen des Freistaates Bayern ist der der Frauenanteil an den Verwaltungs- und Aufsichtsräten erneut um 6 Prozentpunkte auf 24,6 Prozent gestiegen.
- Auch der Anteil der Frauen in Vorstands- bzw. Geschäftsführungspositionen in den Beteiligungsunternehmen des Freistaates Bayern ist seit 2015 (14,8 %) auf nun 20,2 Prozent angestiegen.

Gemäß Art. 21 BayGIG haben alle an Besetzungsverfahren von Gremien Beteiligten auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern hinzuwirken. Als Gremien im Sinne des Gesetzes werden in Art. 3 Abs. 3 BayGIG Vorstände, Beiräte, Kommissionen, Ausschüsse, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie vergleichbare Organe genannt.

Nach den Erfahrungen der vorhergehenden Gleichstellungsberichte hat sich der Begriff der Gremien – ohne, dass er an dieser Stelle näher definiert wird – als zu unscharf für eine zuverlässige Erhebung erwiesen⁶¹. Seit dem Fünften Gleichstellungsbericht werden die Gremien in der Fragestellung enger gefasst und auf entscheidungsrelevante⁶², dienststellenübergreifende Gremien beschränkt. Zudem wird bei der Erhebung für den aktuellen Bericht **nicht mehr die Anzahl der entsendeten Personen, sondern die Zahl der wahrgenommenen Mandate** abgefragt. Aufgrund der geänderten Fragestellung sind die Ergebnisse der aktuellen Erhebung nicht uneingeschränkt mit den Ergebnissen aus den früheren Berichten vergleichbar. Allerdings bietet die Angabe der wahrgenommenen Mandate ein realistischeres Bild über die Beteiligung der Dienststellen an der Gremienarbeit als die Zahl der entsendeten Personen, da eine einzelne Person mehrere Mandate innehaben kann.

Insgesamt gaben 7,8 Prozent der an der Befragung teilnehmenden Dienststellen (88; 2014: 175) an, Personen in Gremien zu entsenden (vgl. Darstellung 2-60). 2014 traf dies auf 13,3 Prozent der teilnehmenden Dienststellen zu. Gründe für die stark rückläufige Zahl an Entsendungen sind nicht bekannt, da für den Bericht lediglich abgefragt wurde, ob Personal in Gremien entsendet wird.

Wie im letzten Berichtszeitraum nimmt bei den **Dienststellen des Freistaates** der Anteil der Dienststellen mit Gremienentsendungen zu, je höher die Verwaltungsebene ist: Während in der **obersten Verwaltungsebene** 50,0 Prozent (2014: 69,2 %) der Dienststellen angeben, Personal zu entsenden, sind es in der **untersten Verwaltungsebene** nur 7,4 Prozent (2014: 13,0 %). Den geringsten Anteil an personalentsendenden Dienststellen weisen nach wie vor die **kreisangehörigen Gemeinden** auf (3 %; 2014: 4,8 %).

Von den 88 Dienststellen wurden zum Stichtag 31.12.2018 insgesamt 3.547 Mandate⁶³ wahrgenommen, darunter 520 funktionsgebundene⁶⁴ und 3.027 nicht-funktionsgebundene.

⁶¹ So meldeten in der 2003 durchgeführten Befragung zum dritten Gleichstellungsbericht die befragten Dienststellen 19.041 in Gremien entsendete Personen, 2010 dagegen waren es nur noch 6.698 Personen (vgl. 5. Gleichstellungsbericht). Daher erfolgte für den 5. Gleichstellungsbericht eine klare Definition des Begriffs „Gremium“, die auch im 6. Bericht Anwendung findet.

⁶² Entscheidungsrelevanz bedeutet, dass in einem Gremium Entscheidungen abgestimmt bzw. beschlossen werden, die im Regelfall ohne inhaltliche Änderungen Verbindlichkeit für Verwaltungsvorgänge erlangen bzw. besitzen (z. B. indem sie in Dienstvorschriften überführt werden).

⁶³ Im Fünften Gleichstellungsbericht wurden noch entsendete Personen und nicht wahrgenommene Mandate abgefragt: Von den 175 Dienststellen wurden zum Stichtag 31.12.2013 insgesamt 1.710 Personen in Gremien entsandt, darunter 849 Personen funktionsgebunden und 861 Personen nicht funktionsgebunden. Zur Änderung der Erhebung siehe Anfang Kapitel 2.4.

⁶⁴ Funktionsgebundene Mandate sind an eine bestimmte Position (z. Bsp. Referatsleitung oder höhere) gebunden und werden von der Person auf dieser Position wahrgenommen. Funktionsunabhängige Mandate können hingegen von frei bestimmten Beschäftigten eines bestimmten Bereiches wahrgenommen werden.

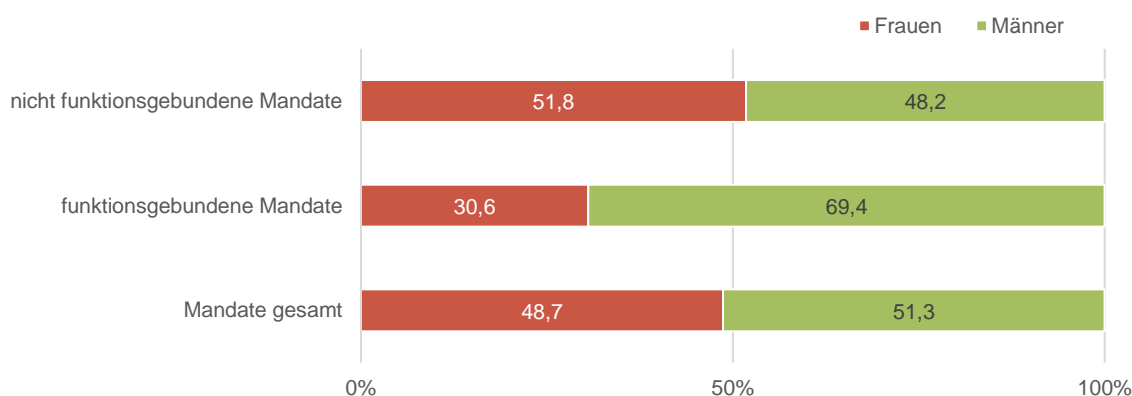
Darstellung 2-60: Anteil der Dienststellen mit Entsendung von Personal in entscheidungsrelevante, dienststellenübergreifende Gremien

	Dienststellen mit Entsendung von Personal in Gremien	
	Anzahl (absolut)	Anteil (Prozent)
Dienststellen insgesamt	88	7,8
Dienststellen des Freistaates gesamt	57	8,6
Oberste Verwaltungsebene	7	50,0
Mittlere Verwaltungsebene	13	8,8
Untere Verwaltungsebene	37	7,4
Mittelbare Staatsverwaltung	7	15,6
Kommunale Gebietskörperschaften	24	5,6
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	13	21,7
Kreisangehörige Gemeinden/Verwaltungsgemeinschaften	11	3,0

Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2019, Berechnung INIFES.

Der **Frauenanteil** unter den in Gremien wahrgenommenen Mandaten lag insgesamt bei 48,7 Prozent, wobei der Frauenanteil bei den **funktionsgebunden** entsandten **Mandaten** (30,6 %) deutlich niedriger lag als bei den **funktionsunabhängig** entsandten **Mandaten** (51,8 %) (vgl. Darstellung 2-61). Der niedrigere Frauenanteil bei funktionsgebundenen Mandaten basiert auf niedrigeren Frauenanteilen in den Führungspositionen, an die das jeweilige Mandat gebunden ist (vgl. zu Frauen in Führungspositionen Kapitel 2.3). Immer dort, wo Mandate frei vergeben werden können, beteiligen sich Frauen und Männer hingegen fast zu gleichen Teilen an der Arbeit in Gremien.

Darstellung 2-61: Anteile der Frauen und Männer bei der Wahrnehmung von Mandaten in Gremien, Stichtag 31.12.2018, in Prozent



Hinweis: Kreisfreie Gemeinden über 100.000 Einwohner wurden aus der Berechnung ausgeschlossen, da die Plausibilität der gemachten Angaben nicht abschließend geklärt werden konnte.

Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2019, Berechnung INIFES.

Im Vergleich der Verwaltungsbereiche (vgl. Darstellung 2-62) liegt der Frauenanteil an den wahrgenommenen Mandaten in den **Dienststellen des Freistaates** über der Hälfte (51,0 %). Bei den **funktionsgebundenen Mandaten** liegt der Frauenanteil dagegen nur bei 26,3 Prozent, wobei diese nur einen geringen Anteil an allen Mandaten ausmachen.

Je niedriger die Verwaltungsebene ist, desto höher steigt der Frauenanteil an den wahrgenommenen Mandaten insgesamt. Entsprechend liegt der Frauenanteil in **der unteren Verwaltungsebene** bei fast 60 Prozent. Allerdings ist auch in dieser Verwaltungsebene der Frauenanteil an den **nicht-funktionsgebundenen Mandaten** deutlich **höher** als an den funktionsgebundenen Mandaten.

Bei den **kommunalen Gebietskörperschaften** ist der Frauenanteil an wahrgenommenen Mandaten insgesamt mit 32 Prozent deutlich niedriger als bei den Dienststellen des Freistaates – allerdings sind hier die Frauenanteile bei den funktionsgebundenen Mandaten höher als bei den nicht-funktionsgebundenen Mandaten.

Darstellung 2-62: *Frauenanteile an den in Gremien wahrgenommenen Mandaten nach Verwaltungsbereich und -ebene, Stichtag 31.12.2018, in Prozent*

	Dienststellen mit Entsendung von Personal in Gremien		
	wahrgenommene Mandate insgesamt	funktionsgebundene Mandate	nicht funktionsgebundene Mandate
Dienststellen insgesamt	48,7	30,6	51,8
Dienststellen des Freistaates gesamt	51,0	26,3	53,7
Oberste Verwaltungsebene	26,0	22,9	36,8
Mittlere Verwaltungsebene	42,2	20,0	43,0
Untere Verwaltungsebene	59,5	40,6	60,1
Mittelbare Staatsverwaltung	30,6	23,3	83,3
Kommunale Gebietskörperschaften	32,0	39,9	25,7
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	31,8	43,2	25,5
Kreisangehörige Gemeinden/Verwaltungsgemeinschaften	32,8	32,7	33,3

Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der Kommunalen Gebietskörperschaften 2019, Berechnung INIFES.

Bei den **Aufsichtsgremien der Beteiligungsunternehmen** des Freistaates Bayern liegt der **Frauenanteil** an den **Verwaltungs- und Aufsichtsräten** gemäß einem Bericht des StMFH⁶⁵ zum Stichtag 31.12.2018 bei 24,6 Prozent (29 von 118 Mandaten). Gegenüber dem 31.12.2014 ist der Frauenanteil erneut – von 18,6 Prozent um 6 Prozentpunkte – gestiegen. Die Besetzung der staatlichen Aufsichtsratsmandate erfolgt überwiegend funktionsgebunden.

Der **Anteil der Frauen in Vorstands- bzw. Geschäftsführungsposition** in den Beteiligungsunternehmen des Freistaates Bayern lag zum Stichtag 31.12.2018 bei 20,2 Prozent (22 von 109) und ist gegenüber dem Stichtag 31.12.2014 (14,8 Prozent) ebenfalls erneut gestiegen.

2.5 Entgeltsummen von Frauen und Männern in der öffentlichen Verwaltung Bayerns

Das Wichtigste vorab:

- Gemessen an Vollzeitäquivalenten verdienen Frauen in der öffentlichen Verwaltung des Freistaates Bayern durchschnittlich 234 Euro im Monat weniger als Männer.
- Diese geschlechtsspezifische Diskrepanz lag 2009 noch bei durchschnittlichen 317 Euro und ist demnach merklich zurückgegangen.
- Die größten Unterschiede finden sich in der 4. Qualifikationsebene, in der 2. und 3. Qualifikationsebene liegen die monatlichen Grundbezüge bei Frauen sogar leicht über denen der Männer.

Bei gleicher Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe und auf gleicher Stufe erhalten Männer und Frauen im öffentlichen Dienst identische Grundbezüge. Geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Entgeltsummen im öffentlichen Dienst innerhalb der gleichen Qualifikationsebene sind daher in erster Linie auf unterschiedliche Eingruppierungen und Einstufungen von Frauen und Männern zurückzuführen, für die wiederum verschiedene Ursachen in Betracht kommen (dazu sogleich). Die im Folgenden ausgewiesene Berechnung der Entgeltunterschiede kann daher nicht als bereinigter Gender Pay Gap⁶⁶ wie in der Privatwirtschaft verstanden werden. Einen bereinigten Gender Pay Gap gibt es im öffentlichen Dienst nicht bzw. betrüge er 0 Euro.

Als **Ursachen für geschlechtsspezifisch unterschiedliche Eingruppierungen und Einstufungen** sind verschiedene Faktoren denkbar:

⁶⁵ Bayerisches Staatsministerium der Finanzen und für Heimat (2019) Beteiligungsbericht des Freistaates Bayern 2019 – Staatliche Beteiligungen an Unternehmen zum 31. Dezember 2018.

⁶⁶ Der bereinigte Gender Pay Gap beschreibt das geschlechtsspezifische Lohngefälle auf Basis des durchschnittlichen Brutto-Stundenlohns und berücksichtigt dabei Strukturmerkmale (sogenannte Ausstattungseffekte wie Arbeitszeit, berufliche Qualifikation, Berufserfahrung etc.), die häufig zwischen den Geschlechtern variieren, aber Einfluss auf die ermittelten Entgeltstrukturen zwischen Frauen und Männern haben können.

→ Ein struktureller Faktor könnte der in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten **kontinuierlich steigende Frauenanteil** im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern sein. Dieser ist von 51,4 Prozent im Jahr 1999 auf nunmehr 60,9 Prozent (2018) angestiegen. Durch die hohe Frauenquote bei den **Neueinstellungen** der letzten Jahre liegt bei den Frauen rein rechnerisch der Anteil der Bediensteten mit geringerem (Dienst-)Alter und damit zusammenhängend niedrigeren Eingruppierungen und Einstufungen⁶⁷ höher als bei den Männern. Die Einflussstärke dieses Faktors konnte im Rahmen des vorliegenden Berichtes nicht geprüft werden.

→ Weitere Ursache ist die **geschlechtsspezifische Wahl von Berufs- bzw. Fachlaufbahn** mit jeweils spezifischen Laufbahnperspektiven. Als quantitativ bedeutendstes Beispiel aus der vierten Qualifikationsebene für eine geschlechtsspezifische Laufbahn ist der schulische Bereich zu nennen, in dem Frauen überrepräsentiert sind. Im Schulbereich sind Beförderungen jedoch nur selten über die Besoldungsgruppe A16 hinaus möglich (vgl. hierzu Kapitel 2.1, Darstellung 2-11).

→ Gleichermaßen sind auch **geschlechtsspezifisch unterschiedliche Karriereverläufe** als Ursache für Differenzen bei den Eingruppierungen und Einstufungen zu sehen. Geschlechtstypische Lebenslagen, bei Frauen insbesondere die Gründung einer Familie mit Unterbrechung der beruflichen Tätigkeit, erhöhter Zeitbedarf für die Familie und die Ausübung des Berufs in Teilzeit, können Auswirkungen auf die Übertragung von Führungsämtern und den Zeitpunkt von Höhergruppierungen nach sich ziehen.

Ein Vergleich der Entgeltsummen von Frauen und Männern muss notwendigerweise die Vollzeitäquivalente und nicht die reine Zahl der bediensteten Personen berücksichtigen, um der geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Verbreitung von Teilzeitarbeit Rechnung zu tragen. Nach Vollzeitäquivalenten berechnet entfallen 51,0 Prozent (2014: 48,5 %) der Beschäftigungsanteile im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern auf Frauen. Der Anteil der Frauen an der gesamten Entgeltsumme (Grundbezüge ohne familienbedingte Bestandteile) liegt mit 49,4 Prozent (2014: 46,4 %) weiterhin unter dem Anteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigung. Allerdings hat sich der Abstand von 2,1 Prozentpunkten im Jahr 2014 auf 1,6 Prozentpunkte verringert.

Insgesamt liegen, trotz gleicher Besoldung innerhalb identischer Besoldungspositionen, die durchschnittlichen monatlichen Grundbezüge je Vollzeitäquivalent im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern bei den Frauen mit 3.677 Euro (2013: 3.275 Euro) etwa 234 Euro (2013: 281 Euro) niedriger als bei den Männern (3.911 Euro, vgl. Darstellung 2-63). Im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum ist der prozentuale Unterschied (aktuell bei 6,0 %) geringer (2013: 7,9 %, 2009: 10,0 %) und beschreibt einen merklichen Trend zur Annäherung der Grundbezüge zwischen Frauen und Männern im öffentlichen Dienst.

⁶⁷ U.a. steigt nach Art. 30 Abs. 2 BayBesG das Grundgehalt bei einer Leistung, die den mit dem Amt verbundenen Mindestanforderungen entspricht, in regelmäßigen Zeitabständen in den Stufen bis zum Erreichen der letzten Stufe (Endstufe) an. Aber auch Beförderungswartezeiten bei regelmäßig zu durchlaufenden Ämtern führen in den ersten Jahren nach Dienstzeitbeginn zu einem - im Vergleich mit einer/einem Beamtin/Beamten mit längerer Dienstzeit - geringeren Grundgehalt.

Darstellung 2-63: Durchschnittliche monatliche Grundbezüge je Vollzeitäquivalent von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern nach Besoldungs- und Entgeltbereich, 2018

Qualifikations- ebene*	Durchschnittliche monatliche Grundbezüge je Vollzeitäquivalent			Differenz der durchschnittlichen monat- lichen Grundbezüge Frauen - Männer	
	gesamt (in Euro)	Männer (in Euro)	Frauen (in Euro)	in Euro	in Prozent
4. Qualifikationsebene*	5.162,24	5.326,46	4.980,44	-346,02	-6,5
3. Qualifikationsebene*	3.758,48	3.725,11	3.789,48	64,37	1,7
2. Qualifikationsebene*	2.765,91	2.751,00	2.778,88	27,88	1,0
1. Qualifikationsebene*	2.413,85	2.474,68	2.353,67	-121,01	-4,9
Tarifbeschäftigte	1.469,75	1.500,32	1.432,10	-68,22	-4,5
Auszubildende	1.328,26	1.358,70	1.306,46	-52,25	-3,8
Gesamt	3.791,83	3.911,10	3.677,12	-233,98	-6,0
Vergleichswert: Gesamt im Jahr 2013	3.419,57	3.555,93	3.274,72	-281,21	-7,9

* Den in der Tabelle ausgewiesenen Qualifikationsebenen (QE) sind folgende Besoldungs- und Entgeltbereiche zugeordnet: 4. QE: ab A13 bzw. E13 und vglb., 3. QE: A9–A12 bzw. E9–E12 und vglb., 2. QE: A6–A8 bzw. E5–E8 und vglb., 1. QE: bis A5 bzw. E4 und vglb.

Quelle: Bayerisches Staatsministerium der Finanzen und für Heimat 2019, einschließlich Altersteilzeit, ohne beurlaubtes Personal, Darstellung INIFES.

In den verschiedenen Besoldungs- und Entgeltbereichen sind die geschlechtsspezifischen Differenzen bei den durchschnittlichen monatlichen Grundbezügen in Ausmaß und Richtung unterschiedlich ausgeprägt. In der zweiten und dritten Qualifikationsebene liegen die durchschnittlichen monatlichen Grundbezüge je Vollzeitäquivalent bei den Frauen sogar etwas höher als bei den Männern (1,7 % bzw. 1,0 %). Erst in der vierten Qualifikationsebene ist die geschlechtsspezifische Differenz stärker ausgeprägt: Die durchschnittlichen monatlichen Grundbezüge der Frauen liegen hier 6,5 Prozent unter den durchschnittlichen monatlichen Grundbezügen der Männer. Auch in der ersten Qualifikationsebene besteht mit 4,9 Prozent eine ausgeprägte Differenz zum Nachteil der Frauen. Der jeweilige Einfluss der zu Beginn des Kapitels genannten möglichen Ursachen für die geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltbereichen kann nicht erschöpfend nachgewiesen werden. Die, im Vergleich zu anderen Qualifikationsebenen, gegenüber Männern deutlich geringeren durchschnittlichen Grundbezüge in der vierten Qualifikationsebene sind zu einem Teil auf die geschlechtsspezifische Tätigkeitswahl bzw. die erhebliche Überrepräsentanz von Frauen im Schulbereich zurückzuführen, in dem es nur begrenzte Aufstiegsmöglichkeiten gibt. Andererseits zeigen aber auch die Auswertungen zur durchschnittlich erreichten Besoldungsgruppe nach Alter (vgl. Kapitel 2.7), dass Frauen tatsächlich und unabhängig vom Schulbereich im Durchschnitt erst später höhere Besoldungsgruppen erreichen als Männer. Eine weitere Ursache der geringeren durchschnittlichen monatlichen Grundbezüge der weiblichen Beamteten ist die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen (vgl. Kapitel 2.3). Ein

im Durchschnitt niedrigeres Dienstalter der Frauen – das sich aus den kontinuierlich gestiegenen Frauenanteilen an den Bediensteten ableiten lässt – trägt vermutlich ebenfalls zu dem geschlechtsspezifischen Unterschied bei der Entgeltsumme bei.

2.6 Ausbildungsqualifizierung/ modulare Qualifizierung

Das Wichtigste vorab:

- Frauen sind bei der Ausbildungsqualifizierung und der modularen Qualifizierung unterrepräsentiert.
- Die modulare Qualifizierung für Ämter ab der Besoldungsgruppe A14 machen deutlich mehr Beamte als Beamtinnen. Bei der Ausbildungsqualifizierung und modularen Qualifizierung für Ämter ab der Besoldungsgruppe A10 sind die Unterschiede geringer.
- Der Mütteranteil unter den ausbildungsqualifizierten bzw. modular qualifizierten Beamtinnen liegt unter dem allgemeinen Anteil der Mütter in der Qualifikationsebene, in die der originäre Einstieg erfolgt ist. Unter den ausbildungsqualifizierten bzw. modular qualifizierten Beamten liegen die Väteranteile dagegen jeweils über dem allgemeinen Anteil der Väter in der Qualifikationsebene, in die der originäre Einstieg erfolgt ist.
- Beamtinnen, die sich für Ämter ab der nächsthöheren Qualifikationsebene qualifiziert haben, arbeiten seltener in Teilzeit als ihre Kolleginnen. Teilzeitarbeit ist hier die Ausnahme.

Für Ämter ab der nächsthöheren Qualifikationsebene⁶⁸ können sich Beamtinnen und Beamte im Rahmen der Ausbildungsqualifizierung oder durch die modulare Qualifizierung qualifizieren. Die Teilnahme an den Qualifizierungsmaßnahmen setzt voraus, dass in einer aktuellen periodischen Beurteilung die entsprechende Eignung zuerkannt wurde. Daneben muss für die Ausbildungsqualifizierung das Ergebnis des Zulassungsverfahrens erkennen lassen, dass sie den Anforderungen der Ämter für die nächsthöhere Qualifikationsebene gewachsen sein werden. Nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildungsqualifizierung oder modularen Qualifizierung können die Ämter ab der nächsthöheren Qualifikationsebene übertragen werden^{69,70}, sofern es entsprechende vakante Stellen in der höheren Besoldungsgruppe gibt. In dieser Abfrage erfasst sind Beamtinnen und Beamte, die sich für die Ämter der nächsthöheren Qualifi-

⁶⁸ Zur Erklärung der Qualifikationsebenen siehe Anhang „Übersicht über Verwaltungs- und Qualifikationsebenen“

⁶⁹ Vgl. Art. 20 und 37 LfB.

⁷⁰ Im Folgenden gilt zu beachten: Bei Einstieg in der 2. Qualifikationsebene steht die Ausbildungsqualifizierung und die modulare Qualifizierung zur Qualifizierung für Ämter ab der nächsthöheren Qualifikationsebene zur Verfügung. Dagegen können die Beamtinnen und Beamten mit Einstieg in der 3. Qualifikationsebene ausschließlich über die modulare Qualifizierung die Ämter in der 4. Qualifikationsebene erreichen.

kationsebene ausbildungsqualifiziert bzw. modular qualifiziert haben und sich bereits in Ämtern ab der Besoldungsgruppe A10/ A14 befinden (die sich also nicht mehr im Amt der Besoldungsgruppe A9/ A13 befinden)^{71,72}.

Über alle Verwaltungsebenen⁷³ hinweg durchlaufen 3,5 Prozent der Beamtinnen und Beamten mit Einstieg in der 3. Qualifikationsebene die modulare Qualifizierung (vgl. Darstellung 2-64). Der Anteil der Beamtinnen und Beamten, die in der 2. Qualifikationsebene einsteigen und sich danach für Ämter ab der (nächst)höheren Qualifikationsebene qualifizieren, beträgt 11,2 Prozent.

Der wesentlich höhere Anteil an ausbildungsqualifizierten bzw. modular qualifizierten Beamtinnen und Beamten mit Einstieg in der 2. Qualifikationsebene ist maßgeblich darauf zurückzuführen, dass die Zahl verfügbarer Stellen in der 2. und 3. Qualifikationsebene ungefähr gleich hoch ist (2. Qualifikationsebene 19.390 und 3. Qualifikationsebene 16.052 besetzte Stellen), in der 4. Qualifikationsebene aber weniger als die Hälfte der Stellen (6.814 besetzte Stellen) als in der 3. Qualifikationsebene vorhanden sind. Entsprechend sind auch verhältnismäßig weniger Stellen für die modulare Qualifizierung für Ämter ab der Besoldungsgruppe A14 vorhanden und der Anteil derer mit Einstieg in der 3. Qualifikationsebene, die sich für Ämter ab der 4. Qualifikationsebene weiterqualifizieren, entsprechend geringer.

Darstellung 2-64: Anteil Beamtinnen und Beamte mit Einstieg in der 3. oder 2. Qualifikationsebene (QE), die sich für Ämter ab der nächsthöheren Qualifikationsebene qualifiziert haben, am Gesamtanteil aller Beschäftigten der Qualifikationsebene, in die der originäre Einstieg erfolgt ist

	2. Qualifikationsebene	3. Qualifikationsebene
Beamtinnen und Beamte mit Einstieg 2. QE (ab A10) bzw. 3. QE (ab A14), die sich für Ämter ab der nächsthöheren Qualifikationsebene qualifiziert haben	2.177	557
Anzahl Beamtinnen und Beamte mit Einstieg in der jeweiligen Qualifikationsebene gesamt	19.390	16.052
Gesamtanteil ausbildungsqualifizierter bzw. modular qualifizierter Beamtinnen und Beamter in der originären QE	11,2%	3,5%

Lesebeispiel: Mit Einstieg in der 3. Qualifikationsebene gab es zum Stichtag 16.052 Beamtinnen und Beamte. Davon haben sich 557 Beamtinnen und Beamte für Ämter ab der 4. Qualifikationsebene qualifiziert, was einem Anteil von 3,5 Prozent entspricht. Quelle: Personaldaten der Ressorts des Freistaates Bayern 2019, Berechnungen INIFES

⁷¹ Die nachfolgenden Anteilswerte sind folglich als „Mindestwerte“ zu verstehen, da die Beamtinnen und Beamte, die zwar bereits die Qualifizierung erfolgreich abgeschlossen haben, aber noch nicht nach A10/ A14 befördert wurden, nicht erfasst wurden.

⁷² Erfasst sind alle Beamtinnen und Beamte des Freistaates Bayern ohne Lehrerschaft und Polizeibereich. Beamtinnen und Beamte, die nach den Regelungen der früheren Verordnung über die Laufbahnen der bayerischen Beamtinnen und Beamten (aufgehoben mit Wirkung vom 01.01.2011) in die nächsthöhere Laufbahngruppe aufgestiegen sind, wurden in der Auswertung entsprechend berücksichtigt.

⁷³ Die Zuordnung der Dienststellen zu Verwaltungsebenen kann der Anlage „Übersicht Verwaltungs- und Qualifikationsebenen“ entnommen werden.

2.6.1 Geschlechtsspezifische Unterschiede differenziert nach Einstieg in die 3. und 4. Qualifikationsebene

Im Folgenden wird der Frauen- bzw. Männeranteil unter den ausbildungsqualifizierten bzw. modular qualifizierten Beamtinnen und Beamten dem Frauen-/Männeranteil in der Qualifikationsebene, in die der originäre Einstieg erfolgt ist, gegenübergestellt. Dabei gilt es zu beachten: Die Angabe des Frauen-/Männeranteils in der Qualifikationsebene, in die der originäre Einstieg erfolgt ist, macht eine Beurteilung dahingehend möglich, ob Frauen bzw. Männer eine Qualifizierungsmöglichkeit entsprechend ihres Anteils in ihrer Qualifikationsebene, in der sie ursprünglich eingestiegen sind, haben. Soweit der Frauen-/Männeranteil unter den ausbildungsqualifizierten bzw. modular qualifizierten Beamtinnen und Beamten den jeweiligen Anteil in der Qualifikationsebene, in die der originäre Einstieg erfolgt ist, widerspiegelt, haben Frauen und Männer die gleichen Chancen, eine Ausbildungsqualifizierung bzw. modulare Qualifizierung zu absolvieren. Liegt der Frauenanteil unter den ausbildungsqualifizierten bzw. modular qualifizierten Beamtinnen und Beamten unter oder über dem Anteil in der Qualifikationsebene, in die der originäre Einstieg erfolgt ist, haben Frauen entsprechend schlechtere oder bessere Chancen. Je größer die Differenz, desto schlechter bzw. besser die Chance, eine Qualifizierung für Ämter ab der nächsthöheren Qualifikationsebene zu machen.

Bei geschlechtsspezifischer Betrachtung sind Frauen unter den ausbildungsqualifizierten bzw. modular qualifizierten Beamtinnen und Beamten deutlich unterrepräsentiert: Ohne Differenzierung nach Verwaltungsebenen liegt der Frauenanteil an modular qualifizierten Beamtinnen und Beamten mit Einstieg in der 3. Qualifikationsebene bei 20 Prozent und der ausbildungsqualifizierten bzw. modular qualifizierten Beamtinnen und Beamten mit Einstieg in der 2. Qualifikationsebene bei 36 Prozent. Auch in den folgenden Erläuterungen zu ausbildungsqualifizierten bzw. modular qualifizierten Beamtinnen und Beamten wird immer zwischen ausbildungsqualifizierten bzw. modular qualifizierten Beamtinnen und Beamten mit Einstieg in der dritten Qualifikationsebene und mit Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene differenziert.

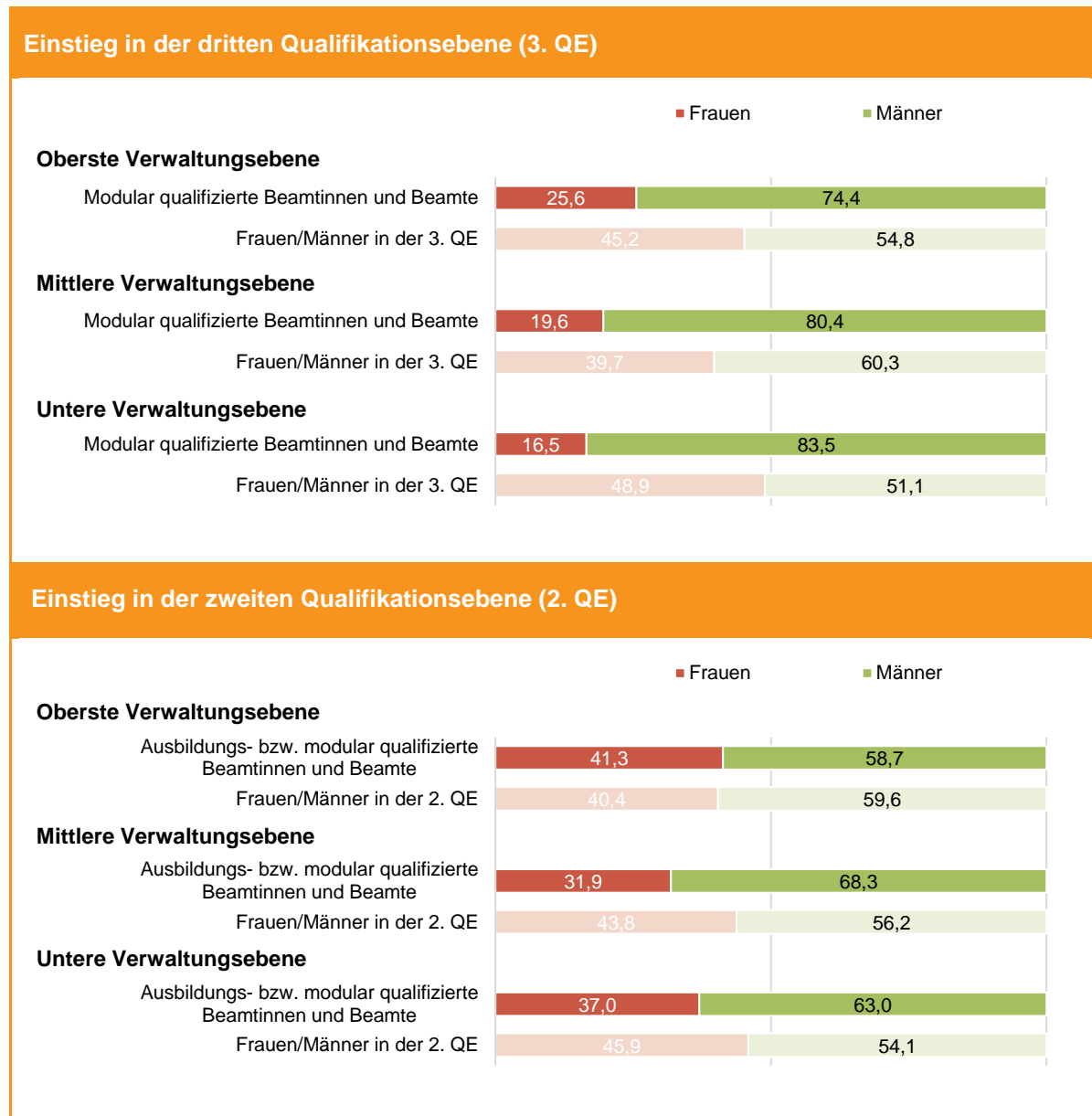
Weiter differenziert nach Verwaltungsebenen ergibt sich für Beamtinnen und Beamte mit Einstieg in der **dritten Qualifikationsebene** folgendes Bild: In der obersten Verwaltungsebene sind knapp die Hälfte aller Beschäftigten Frauen (45,2 %), aber nur 25,6 Prozent aller modular qualifizierten Beamtinnen und Beamten weiblich⁷⁴. Der Frauenanteil an allen Beschäftigten dieses Bereiches spiegelt sich also nicht annähernd bei der Gruppe der modular qualifizierten Beamtinnen und Beamten wider. Auch in der mittleren und der unteren Verwaltungsebene zeigen sich diese Diskrepanzen. Festzuhalten ist zudem, dass der Frauenanteil an modular qualifizierten Beamtinnen und Beamten in der mittleren (19,6 %) und der unteren Verwaltungsebene (16,5 %) niedriger liegt als in der obersten Verwaltungsebene (25,6 %).

In der **zweiten Qualifikationsebene** ergibt sich ein differenzierteres Bild. In der obersten Verwaltungsebene korrelieren die Geschlechteranteile zwischen den ausbildungsqualifizierten bzw. modular qualifizierten Beamtinnen und Beamten einerseits (Frauenanteil bei 41,3 % unter den ausbildungsqualifizierten bzw. modular qualifizierten Beamtinnen mit Einstieg in die zweite Qualifikationsebene) und allen Beschäftigten andererseits (Frauenanteil 40,4 %). In

⁷⁴ Ohne geschlechtsspezifische Unterschiede wäre ein vergleichbar hoher Anteil an Beamtinnen, die sich für Ämter ab der nächsthöheren Qualifikationsebene qualifiziert haben, zu erwarten.

den restlichen Verwaltungsebenen übersteigen die Männeranteile unter den ausbildungsqualifizierten bzw. modular qualifizierten Beamtinnen und Beamten die allgemeinen Männeranteile der Beamten in dieser Qualifikationsebene – aber weniger stark als bei Einstieg in der 3. Qualifikationsebene.

Darstellung 2-65: Anteil Frauen und Männer an Qualifizierungsmaßnahmen nach Qualifikationsebene, in die der originäre Einstieg erfolgt ist, und Verwaltungsebene, in Prozent



Lesebeispiel: Bei einem Einstieg in der 3. Qualifikationsebene (oberste Verwaltungsebene) lag der Frauenanteil zum Stichtag bei 45,2 Prozent, der Frauenanteil unter den modular qualifizierten Beamtinnen und Beamten mit Einstieg in der 3. Qualifikationsebene bei 25,6 Prozent.

Quelle: Personaldaten der Ressorts des Freistaates Bayern 2019. Berücksichtigt wurden nur Personen der Besoldungsgruppen A und B, Berechnungen INIFES.

2.6.2 Unterschiede bei Elternschaft

Im Folgenden werden die Mütter- und Väteranteile an ausbildungsqualifizierten bzw. modular qualifizierten Beamtinnen und Beamten mit den Mütter- und Väteranteilen an allen Beschäftigten der jeweiligen Qualifikationsebene, in die der originäre Einstieg erfolgt ist, verglichen. Wenn sich das Verhältnis zwischen den verschiedenen Beschäftigtengruppen (Mütter, Nichtmütter, Väter, Nichtväter) aus der Qualifikationsebene, in die der originäre Einstieg erfolgt ist, gleichermaßen in der Gruppe der ausbildungsqualifizierten bzw. modular qualifizierten Beamtinnen und Beamten widerspiegelt, dann ist von einer Chancengleichheit aller vertretenen Beschäftigtengruppen auszugehen. Wenn sich also beispielsweise 3,5 Prozent der Beschäftigten mit Einstieg in der dritten Qualifikationsebene für Ämter ab der nächsthöheren Qualifikationsebene qualifizieren, dann sollten sich auch 3,5 Prozent der Mütter, 3,5 Prozent der Väter, 3,5 Prozent der Nichtmütter und 3,5 Prozent der Nichtväter für Ämter ab der nächsthöheren Qualifikationsebene qualifizieren, damit Chancengleichheit zwischen den verschiedenen Beschäftigtengruppen besteht.

Eine differenzierte Betrachtung der ausbildungsqualifizierten bzw. modular qualifizierten Beamtinnen und Beamten nach dem Merkmal Elternschaft macht deutlich, dass sich die Elternschaft in Bezug auf die Chance einer Ausbildungs- bzw. modularen Qualifizierung unterschiedlich bei Frauen und Männern auswirkt: Über alle Verwaltungsebenen hinweg liegt der Anteil der Väter unter den modular qualifizierten Beamten mit Einstieg in der **dritten Qualifikationsebene** deutlich über dem allgemeinen Anteil der Väter in der dritten Qualifikationsebene. Bei den modular qualifizierten Beamtinnen zeigt sich das Gegenteil; hier liegen die Mütteranteile im Vergleich zu allen Müttern in der dritten Qualifikationsebene jeweils niedriger. Anders ausgedrückt hindert das Vatersein die Männer nicht daran, Ämter ab der nächsthöheren Qualifikationsebene im Wege der Ausbildungs- oder modularen Qualifizierung zu erreichen, eher im Gegenteil. Frauen bremst das Muttersein dagegen bei der Qualifizierung für Ämter ab der nächsthöheren Qualifikationsebene aus.

Im Detail nach Verwaltungsebenen differenziert betrachtet, ergibt sich mit abnehmender Verwaltungsebene eine zunehmende Diskrepanz zwischen dem Mütteranteil an den modular qualifizierten Beamtinnen und dem Mütteranteil an allen Beamtinnen mit Einstieg in der **dritten Qualifikationsebene** in der jeweiligen Verwaltungsebene. In der obersten Verwaltungsebene (Einstieg in der 3. Qualifikationsebene) sind 47 Prozent der Beamtinnen Mütter, unter den modular qualifizierten Beamtinnen sind dies geringere 37 Prozent⁷⁵ (10 Prozentpunkte Diskrepanz), in der mittleren Verwaltungsebene liegt die Diskrepanz bei 12,7 Prozentpunkten und in der unteren Verwaltungsebene bei 24,4 Prozentpunkten. Die Mütter mit Einstieg in der dritten Qualifikationsebene absolvieren folglich verhältnismäßig weniger häufig modulare Qualifizierungen im Vergleich zu Frauen ohne Kinder und zu Vätern mit Einstieg in der dritten Qualifikationsebene. In der **zweiten Qualifikationsebene** unterscheiden sich in der obersten und der unteren Verwaltungsebene die Anteile der Mütter nicht zwischen den ausbildungsqualifi-

⁷⁵ Einschränkung ist darauf hinzuweisen, dass die Anzahl der Mütter unter den weiterqualifizierten Beamtinnen zum Teil die kritische Anzahl von 30 Personen unterschreitet.

zierten bzw. modular qualifizierten Beamtinnen und allen in dieser Qualifikationsebene beschäftigten Frauen. In der mittleren Verwaltungsebene beträgt der Unterschied ca. 14 Prozentpunkte und liegt damit auf einem vergleichbaren Niveau wie in der dritten Qualifikationsebene.

Darstellung 2-66: Anteil der Beamtinnen und Beamten, die sich für Ämter der nächsthöheren Qualifikationsebene qualifiziert haben, in Elternschaft nach Qualifikations- und Verwaltungsebene, in Prozent



Lesebeispiel: In der 3. Qualifikationsebene (oberste Verwaltungsebene) lag der Mütteranteil unter allen Beamtinnen und Beamten zum Stichtag bei 47 Prozent, der Mütteranteil unter den Beamtinnen, die sich für Ämter ab der nächsthöheren Qualifikationsebene qualifiziert haben, bei geringeren 37 Prozent.

Quelle: Personaldaten der Ressorts des Freistaates Bayern 2019, Berechnungen INIFES. Berücksichtigt wurden nur Personen der Besoldungsgruppen A und B, Berechnungen INIFES.

2.6.3 Unterschiede bei Teilzeitbeschäftigung

Mit Blick auf den Arbeitszeitanteil zeigt sich deutlich, dass Teilzeitkräfte verhältnismäßig wesentlich seltener eine Ausbildungs- bzw. modulare Qualifizierung machen als vollzeitbeschäftigte Kolleginnen und Kollegen⁷⁶. Über alle Verwaltungsebenen hinweg und unabhängig vom Einstieg in der zweiten oder dritten Qualifikationsebene liegt der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen unter den ausbildungsqualifizierten bzw. modular qualifizierten Beamtinnen deutlich unter dem allgemeinen Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen in der jeweiligen Qualifikationsebene. Bei Männern, die sich für Ämter ab der nächsthöheren Qualifikationsebene qualifiziert haben, zeigt sich das gleiche Bild (wenn auch insgesamt in wesentlich geringerem Umfang, da Männer insgesamt wesentlich seltener teilzeitbeschäftigt sind, als Frauen (vgl. Kapitel 2.2)). Die Anteile der teilzeitbeschäftigten Männer an den Beamten, die sich für Ämter ab der nächsthöheren Qualifikationsebene qualifiziert haben, sind im Vergleich zu allen Männern mit Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene etwas niedriger und mit Einstieg in der dritten Qualifikationsebene deutlich niedriger.

Zusammengefasst bedeutet das: Teilzeittätigkeit hindert Frauen wie Männer an einer Ausbildungs- bzw. modularen Qualifizierung. Betroffen sind aber ganz überwiegend Frauen, weil diese wesentlich häufiger Teilzeit in Anspruch nehmen. Das Merkmal Teilzeit dürfte jedenfalls zu einem Großteil auch die Antwort auf die Frage sein, warum das Muttersein Frauen ausbremst, das Vatersein sich bei Männern dagegen nicht beruflich negativ auswirkt: Väter arbeiten wesentlich seltener in Teilzeit als Mütter.

Im Detail stellt sich der Anteil teilzeitbeschäftigter ausbildungsqualifizierter bzw. modular qualifizierter Beamtinnen und Beamter differenziert nach Verwaltungsebene und Qualifikationsebene, in die der originäre Einstieg erfolgt ist, wie folgt dar:

Der Teilzeitanteil unter den modular qualifizierten Beamtinnen mit **Einstieg in der dritten Qualifikationsebene** (mittlere Verwaltungsebene) liegt bei 8,3 Prozent, der von allen Beamtinnen in dieser Qualifikations- und Verwaltungsebene liegt dagegen bei 39,9 Prozent. Das bedeutet, unter den modular qualifizierten Beamtinnen arbeiten weniger Frauen in Teilzeit als unter allen Frauen in diesem Bereich (Differenz von 31,6 Prozentpunkten). In der unteren Verwaltungsebene besteht diese Diskrepanz bei den Frauen in nahezu gleicher Höhe (33,7 Prozentpunkte). In der obersten Verwaltungsebene liegt die Diskrepanz bei Frauen bei 11,6 Prozentpunkten, wobei hier auch der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen mit Einstieg in der dritten Qualifikationsebene geringer ist (34,3 %). Bei den Beamten zeigt sich diese Diskrepanz nur in sehr abgeschwächter Form: In der dritten Qualifikationsebene beträgt die größte Diskrepanz lediglich 8,4 Prozentpunkte (mittlere Verwaltungsebene), wobei auch hier der Umstand zu berücksichtigen ist, dass bereits der Anteil teilzeitbeschäftigter Männer mit Einstieg in der dritten Qualifikationsebene in allen Verwaltungsebenen sehr gering ist (9 % in der mittleren Verwaltungsebene). Beamte nehmen im Vergleich zu den Beamtinnen unabhängig von der Verwaltungsebene kaum Teilzeit in Anspruch und ausbildungsqualifizierte bzw. modular qualifizierte

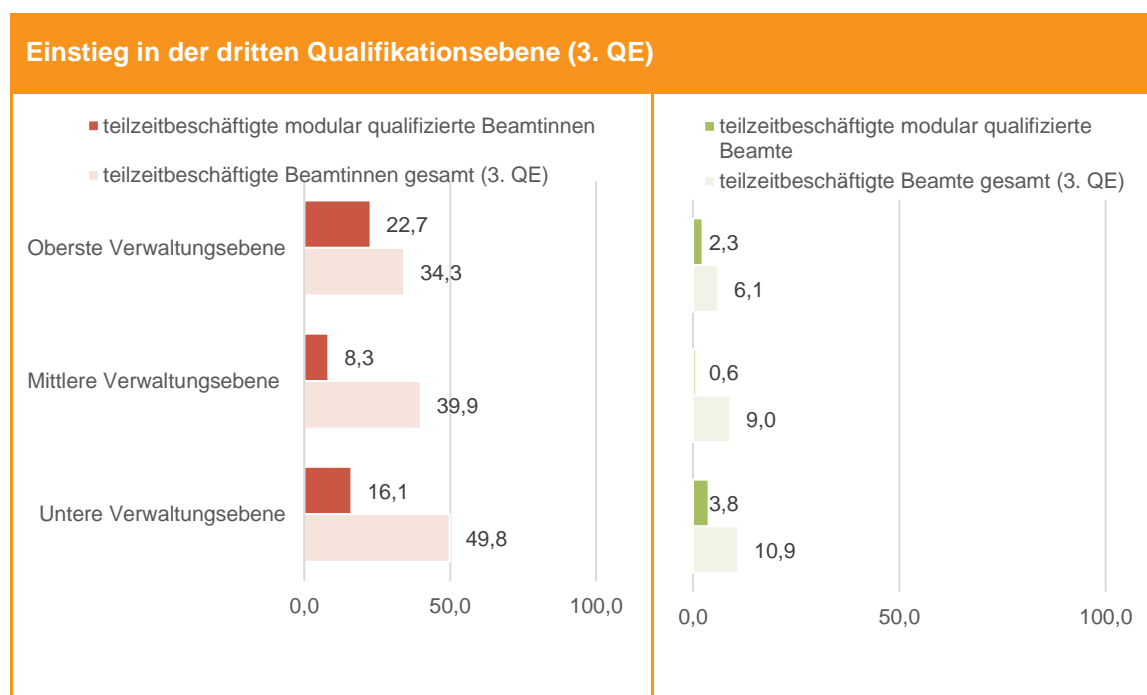
⁷⁶ Zur Bedeutung des Vergleichs des Teilzeitkräfteanteils unter ausbildungsqualifizierten bzw. modular qualifizierten Beamtinnen und Beamten und unter allen Beschäftigten in der Qualifikationsebene, in die der originäre Einstieg erfolgt ist siehe Erläuterungen in Einleitung zu 2.6.1 und 2.6.2.

Beamte noch wesentlich seltener als ausbildungsqualifizierte bzw. modular qualifizierte Beamtinnen.

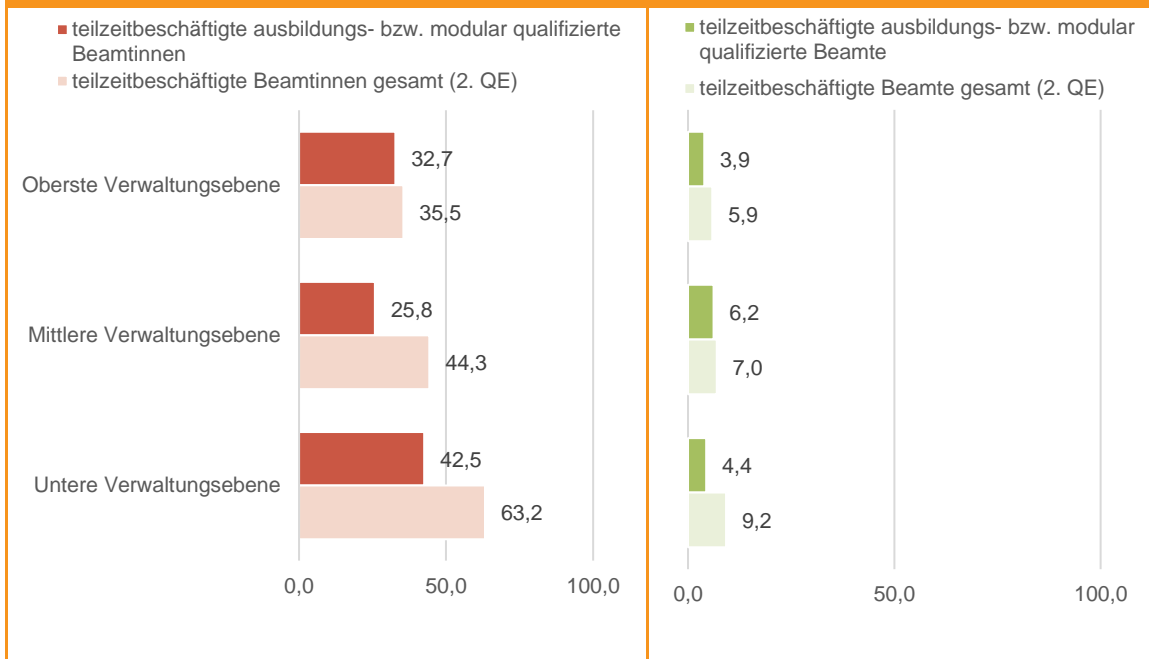
In der **zweiten Qualifikationsebene** zeigt sich folgendes Bild: Der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen mit Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene liegt verglichen mit der dritten Qualifikationsebene relativ hoch (63,2 % in der unteren Verwaltungsebene, 44,3 % in der mittleren Verwaltungsebene). Entsprechend höher ist auch der Anteil teilzeitbeschäftigter ausbildungsqualifizierter bzw. modular qualifizierter Beamtinnen. Er liegt in der unteren Verwaltungsebene bei 42,5 Prozent und in der mittleren Verwaltungsebene bei 25,8 Prozent. Die Diskrepanz zwischen dem Anteil teilzeitbeschäftigter ausbildungsqualifizierter bzw. modular qualifizierter Beamtinnen und dem Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen mit Einstieg in die 2. Qualifikationsebene beträgt in beiden Verwaltungsebenen aber um die 20 Prozentpunkte (untere Verwaltungsebene 20,7 Prozentpunkte, mittlere Verwaltungsebene 18,5 Prozentpunkte). Auch hier wird folglich sehr deutlich, dass Teilzeitkräfte verhältnismäßig seltener eine Ausbildungs- bzw. modulare Qualifizierung machen als Vollzeitkräfte. In der obersten Verwaltungsebene, in der Teilzeitarbeit generell etwas seltener ist (Anteil teilzeittätiger Frauen in der 2. Qualifikationsebene 35,5 %), sind die Unterschiede zwischen den Anteilen der teilzeitbeschäftigten Beamtinnen in den zwei Vergleichsgruppen dagegen nur marginal (Differenz: 2,8 Prozentpunkte).

Der Anteil teilzeitbeschäftigter Männer mit Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene ist genauso wie in der dritten Qualifikationsebene relativ gering in allen Verwaltungsebenen (zwischen 5,9 und 9,2 %). Der Anteil teilzeitbeschäftigter Beamten, die sich für Ämter ab der nächsthöheren Qualifikationsebene qualifiziert haben, in diesem Bereich liegt nochmal darunter (zwischen 3,9 und 6,2 %).

Darstellung 2-67: Anteil der Beamtinnen und Beamten, die sich für Ämter ab der nächsthöheren Qualifikationsebene qualifiziert haben, in Teilzeit (unter 90 %) nach Qualifikations- und Verwaltungsebene, in Prozent



Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene (2. QE)



Lesebeispiel: Bei einem Einstieg in der 3. Qualifikationsebene (oberste Verwaltungsebene) lag der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen insgesamt bei 35,5 Prozent, der der männlichen Kollegen bei knapp vier Prozent. Unter den Beamtinnen, die sich für Ämter ab der nächsthöheren Qualifikationsebene qualifiziert haben, sind ca. 33 Prozent in Teilzeit und unter den männlichen Kollegen ca. vier Prozent.

Quelle: Personaldaten der Ressorts des Freistaates Bayern 2019, Berechnungen INIFES. Berücksichtigt wurden nur Personen der Besoldungsgruppen A und B, Berechnungen INIFES.

2.6.4 Anteil von Beamtinnen und Beamten, die sich für Ämter der nächsthöheren Qualifikationsebene qualifiziert haben, bezogen auf die Anzahl der Beamtinnen und Beamten der nächsthöheren Qualifikationsebene

Während die vorangegangenen Analysen untersucht haben, wie sich ausbildungsqualifizierte bzw. modular qualifizierte Beamtinnen und Beamten von den Beamtinnen und Beamten unterscheiden, die in der Qualifikationsebene, in die der originäre Einstieg erfolgt ist, verblieben sind, nehmen die nachfolgenden Analysen die Verteilung der ausbildungsqualifizierten bzw. modular qualifizierten Beamtinnen und Beamten **innerhalb der Qualifikationsebene, für deren Ämter sich die Beamtinnen und Beamten im Rahmen der Ausbildungs- bzw. modularen Qualifizierung qualifiziert haben** in den Blick⁷⁷.

Darstellung 2-68 ist zu entnehmen, dass 8,2 Prozent aller Beschäftigten, die ein Amt der 4. Qualifikationsebene innehaben, modular qualifizierte Beamtinnen und Beamten mit Einstieg in der dritten Qualifikationsebene sind. Für Ämter in der dritten Qualifikationsebene liegt der Anteil an ausbildungsqualifizierten bzw. modular qualifizierten Beamtinnen und Beamten mit Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene bei 13,6 Prozent.

⁷⁷ Diese Auswertung ist für das nächste Unterkapitel 2.7 von Bedeutung, wenn es um die Beurteilung des Einflusses der ausbildungsqualifizierten bzw. modular qualifizierten Beamtinnen und Beamten auf die Durchschnittsbesoldungsgruppen der Frauen und Männer geht.

Darstellung 2-68: Anteil der Beamtinnen und Beamten mit Einstieg in der 3. oder 2. Qualifikationsebene (QE), die sich für Ämter der nächsthöheren Qualifikationsebene qualifiziert haben, am Gesamtanteil aller Beschäftigten der Aufstiegsqualifikationsebene

Modular qualifizierte Beamtinnen und Beamten mit Einstieg 3. QE (ab A14)	557
Anzahl Beamtinnen und Beamte auf der 4. QE gesamt	6.814
Gesamtanteil der modular qualifizierten Beamtinnen und Beamten (mit Einstieg 3. QE) an Beamtinnen und Beamten, die Ämter der 4. QE innehaben	8,2%
Frauenanteil unter den modular qualifizierten Beamtinnen und Beamten (mit Einstieg 3. QE)	20,0%
Ausbildungs- und modular qualifizierte Beamtinnen und Beamten mit Einstieg 2. QE (ab A10)	2.177
Anzahl Beamtinnen und Beamte in Ämtern der 3. QE gesamt	16.052
Gesamtanteil ausbildungs- und modular qualifizierte Beamtinnen und Beamte (mit Einstieg 2. QE) an Beamtinnen und Beamten, die Ämter der 3. QE innehaben	13,6%
Frauenanteil unter den ausbildungs- und modular qualifizierten Beamtinnen und Beamten (mit Einstieg 2. QE)	36,0%

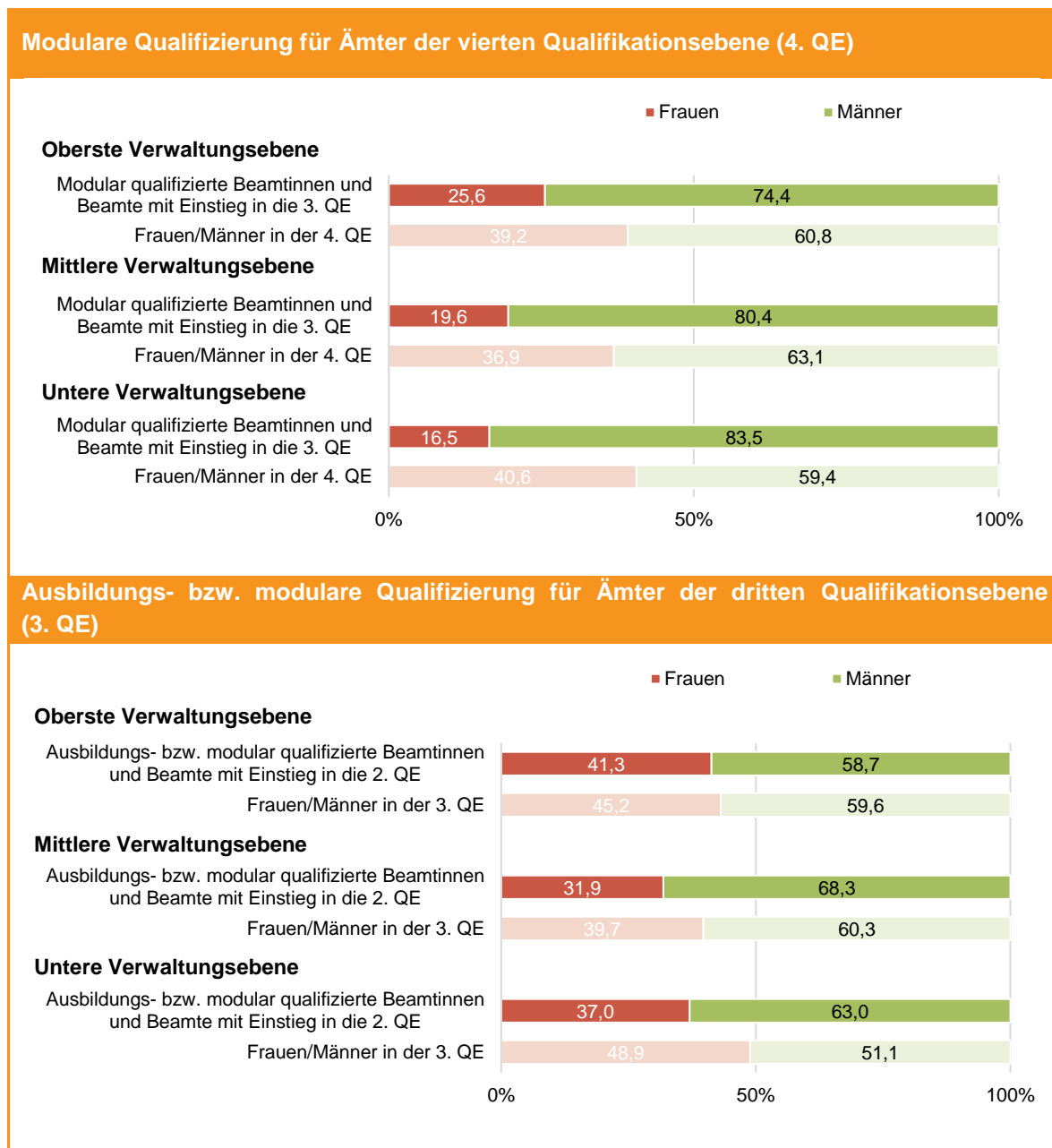
*Lesebeispiel: Zum Stichtag gab es 6.814 Beamtinnen und Beamte, die ein Amt entsprechend der vierten Qualifikationsebene innehatten. Davon sind 557 modular qualifiziert, was einem Anteil von 8,2 Prozent entspricht.
Quelle: Personaldaten der Ressorts des Freistaates Bayern 2019, Berechnungen INIFES*

Wie oben bereits erläutert, liegt der Frauenanteil unter den modular qualifizierten Beamtinnen und Beamten mit Einstieg in der dritten Qualifikationsebene bei 20 Prozent und der ausbildungsqualifizierten bzw. modular qualifizierten Beamtinnen und Beamten mit Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene bei 36 Prozent.

Diese Anteile spiegeln sich auch beim Frauenanteil in der Qualifikationsebene, für deren Ämter sich die Beamtinnen im Rahmen der Ausbildungs- bzw. modularen Qualifizierung qualifiziert haben (wie schon beim Frauenanteil in der Qualifikationsebene, in die der originäre Einstieg erfolgt ist), nicht wider. Der Frauenanteil unter ausbildungsqualifizierten bzw. modular qualifizierten Beamtinnen und Beamten liegt über alle Verwaltungsebenen hinweg im Verhältnis zum Frauenanteil in der jeweiligen Qualifikationsebene, für deren Ämter sich die Beamtinnen im Rahmen der Ausbildungs- bzw. modularen Qualifizierung qualifiziert haben, wesentlich niedriger. Bei den Männern zeigt sich genau das Gegenteil. Hier liegt der Männeranteil an Beamtinnen und Beamten, die sich für Ämter ab der nächsthöheren Qualifikationsebene qualifiziert haben, immer über dem Männeranteil in der Qualifikationsebene, für deren Ämter sich die Beamten im Rahmen der Ausbildungs- bzw. modularen Qualifizierung qualifiziert haben.

Die beschriebenen Diskrepanzen fallen im Verhältnis der modular qualifizierten Beamtinnen und Beamten mit Einstieg in der dritten Qualifikationsebene zu Beamtinnen und Beamten mit Einstieg in der vierten Qualifikationsebene stärker aus als im Verhältnis der ausbildungsqualifizierten bzw. modular qualifizierten Beamtinnen und Beamten mit Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene zu Beamtinnen und Beamten mit Einstieg in der dritten Qualifikationsebene (vgl. Darstellung 2-68).

Darstellung 2-69: Anteil der Beamtinnen und Beamten, die sich für Ämter ab der nächsthöheren Qualifikationsebene qualifiziert haben, und allgemeiner Frauen- und Männeranteil nach Qualifikations- und Verwaltungsebene, in Prozent



Lesebeispiel: 25,6 Prozent aller modular qualifizierten Beamtinnen und Beamten mit Einstieg in der 3. Qualifikationsebene waren zum Stichtag Frauen. Insgesamt liegt der Frauenanteil bei den Beamtinnen und Beamten, die ein Amt ab der vierten Qualifikationsebene innehaben, bei knapp unter 40 Prozent.

Quelle: Personaldaten der Ressorts des Freistaates Bayern 2019, Berechnungen INIFES. Berücksichtigt wurden nur Personen der Besoldungsgruppen A und B, Berechnungen INIFES.

2.7 Durchschnittliche Besoldungsgruppe nach Alter der Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter sowie Lehrerinnen und Lehrer

Das Wichtigste vorab:

- Etwa ab dem 45. Lebensjahr liegt die durchschnittlich erreichte Besoldungsgruppe von Frauen im Vergleich zu ihren gleichaltrigen männlichen Kollegen niedriger.
- Diese Diskrepanz bleibt bis zum Pensionsalter bestehen.
- Frauen unterbrechen nach der Familiengründung weitaus häufiger als Männer die berufliche Tätigkeit und arbeiten (zumindest zeitweise) anschließend in Teilzeit. Beides sind Ursachen für die Diskrepanz in der durchschnittlich erreichten Besoldungsgruppe.

Im vorliegenden Gleichstellungsbericht wurde erstmals untersucht, wie sich zum Stichtag 31. Dezember 2018 die durchschnittlichen Besoldungsgruppen der Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter sowie Lehrerinnen und Lehrer gleicher Altersgruppen unterscheiden⁷⁸.

Gesamtergebnis

Frauen und Männer haben zu Beginn ihrer Laufbahn dieselbe Besoldungsgruppe⁷⁹.

Spätestens ab dem 45. Lebensjahr jedoch liegt die durchschnittlich erreichte Besoldungsgruppe der Beamtinnen der vierten Qualifikationsebene, Lehrerinnen und Richterinnen im Vergleich zu ihren gleichaltrigen männlichen Kollegen niedriger (über alle Verwaltungsebenen hinweg). Bei Beamtinnen in der obersten Verwaltungsebene sowie bei Lehrerinnen und Richterinnen zeigt sich diese Diskrepanz bereits ab dem 40. Lebensjahr. Diese Unterschiede gleichen sich bis zum Pensionseintrittsalter nicht wieder an („Scherenverlauf“), vielmehr verläuft die durchschnittliche Besoldung mit teils deutlichem Abstand parallel zueinander. Das bedeutet, dass Frauen den in der Laufbahn relativ früh einsetzenden zeitlichen Rückstand im Erreichen einer bestimmten (höheren) Besoldungsgruppe im weiteren beruflichen Verlauf nicht wieder aufholen können (vgl. Darstellung 2-70, Darstellung 2-72 und Darstellung 2-73).

Die Verläufe der Beamtinnen und Beamten in der dritten Qualifikationsebene zeigen im Gegensatz dazu nicht im gleichen Ausmaß diese geschlechtsspezifischen Unterschiede, in der obersten und unteren Verwaltungsebene liegen die durchschnittlichen Besoldungsgruppen der Beamtinnen sogar leicht über denen ihrer gleichaltrigen männlichen Kollegen (vgl. Darstellung 2-71). In der obersten Verwaltungsebene könnte dies darauf zurückzuführen sein, dass

⁷⁸ Informationen zur Datenerhebung und zu den Berechnungsgrundlagen sind in Kapitel 1 detailliert dargestellt.

⁷⁹ Kleinere Unterschiede in der durchschnittlich erreichten Besoldungsgruppe der unteren Altersklassen (z. B. in der Gruppe der 34-jährigen) sind auf ein unterschiedliches Einstiegsalter zwischen Frauen und Männern zurückzuführen.

in der Datengrundlage auch die Beschäftigten miterfasst sind, die originär in der zweiten Qualifikationsebene eingestiegen sind und die modulare bzw. Ausbildungsqualifizierung⁸⁰ abgeschlossen haben und nun ein Amt der dritten Qualifikationsebene innehaben⁸¹. Die Miterfassung dieser Beschäftigtengruppe könnte zu einer geschlechtsspezifischen Verzerrung des Besoldungsgruppenschnitts in der dritten Qualifikationsebene der obersten Verwaltungsebene führen. In der unteren Verwaltungsebene könnte der Einbezug der vornehmlich männlichen Beschäftigten des Polizeivollzugsdienstes mit einem sehr hohen Anteil an Beschäftigten mit modularer Qualifizierung für eine geschlechtsspezifische Verzerrung ursächlich sein (siehe hierzu ausführlich Abschnitt 2.7.2 Dritte Qualifikationsebene).

2.7.1 Ursachen geschlechtsspezifischer Unterschiede in der durchschnittlichen Besoldung gleicher Altersklassen

Der Beginn der Familiengründungsphase fällt zum Großteil in den Zeitraum zwischen dem 30. und dem 40. Lebensjahr⁸². Häufiger als Väter unterbrechen Mütter ihre berufliche Tätigkeit oder reduzieren die Arbeitszeit. So lag der Anteil teilzeitbeschäftigter Beamtinnen und Richterinnen in der öffentlichen Verwaltung (ohne Tarifbeschäftigte) 2019 bei 48,3 Prozent, der entsprechende Anteil der männlichen Kollegen mit 9,7 Prozent deutlich niedriger (vgl. Kapitel 2.2.2, Darstellung 2-24).

Trotz der Verbesserung rechtlicher Rahmenbedingungen wie der laufbahnrechtlichen Gleichbehandlung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten⁸³ und der Anrechnung von Kindererziehungszeiten auf beförderungsrelevante Wartezeiten⁸⁴ dürften Erwerbsunterbrechungen und Teilzeittätigkeit im Ergebnis (haupt-)ursächlich dafür sein, dass Beamtinnen der 4. Qualifikationsebene, Richterinnen und Lehrerinnen im Durchschnitt erst später als ihre männlichen Kollegen höhere Besoldungsgruppen erreichen.

Denn Beförderungen in höhere Besoldungsgruppen hängen nicht nur von der Erfüllung beförderungsrelevanter Wartezeiten⁸⁵ ab. Gleichmaßen muss die beschäftigte Person eine Stelle innehaben, die eine entsprechend hohe Besoldung zulässt. Gerade in Führungspositionen (die eine entsprechend höhere Besoldung ermöglichen) sind teilzeittätige Frauen verglichen mit allen anderen Beschäftigten in Führungspositionen weitaus weniger vertreten, als es ihrem Anteil an den Beschäftigten entspricht (vgl. Kap. 2.3.1 Darstellung 2-35).

Auch die Auswertung von Führung und Elternschaft zeigt auf, dass Frauen mit Kind(-ern) seltener Führungspositionen innehaben, als Männer mit Kind(-ern). Der Anteil der Männer mit Kind(-ern) in Führungspositionen ist über alle Verwaltungs- und Führungsebenen konstant hoch (73 – 88 %), selbst in der ersten Führungsebene. Der Anteil der Frauen mit Kind(-ern) in

⁸⁰ Beschäftigte mit modularer bzw. Ausbildungsqualifizierung werden ausführlich in Kapitel 2.6 thematisch eingeführt.

⁸¹ Bei der Datenabfrage ist es nicht möglich Beschäftigte mit modularer bzw. Ausbildungsqualifizierung zu identifizieren, um diese in den Analysen herauszufiltern.

⁸² Statistisches Bundesamt (2019): Pressemitteilung Nr. 475 vom 11. Dezember 2019, Wiesbaden.

⁸³ Seit 01.04.2009 werden ermäßigte (Teilzeit) und regelmäßige (Vollzeit) Dienstzeiten laufbahnrechtlich gleichbehandelt.

⁸⁴ Seit 01.01.2008 können pro Kind bis zu 24 Monate Erziehungszeiten, die (bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes) in Anspruch genommen wurden, als beförderungsrelevante Wartezeiten angerechnet werden.

⁸⁵ Die genaue Dauer der Wartezeit hängt von der Beurteilung der einzelnen beschäftigten Person ab. Ressortübergreifende Auswertungen zu Beurteilungsergebnissen differenziert nach den verschiedenen Beschäftigtengruppen liegen nicht vor.

Führungspositionen (33 – 68 %) liegt dagegen um etwa 20 Prozentpunkte unter dem der Väter (ausführlich hierzu Kapitel 2.3.3 Darstellung 2-46).

Der größte Unterschied zwischen Müttern und Vätern ist wiederum, dass Mütter wesentlich häufiger in Teilzeit tätig sind, als Väter⁸⁶. Auch hier dürfte deshalb wieder das entscheidende Kriterium bei der Frage der Erlangung einer Führungsposition durch eine Mutter der Arbeitszeitanteil sein.

Aber auch unter Vollzeitbeschäftigten übersteigt der Anteil männlicher Führungskräfte immer noch stark den Anteil weiblicher Führungskräfte gerade in den am höchsten besoldeten Führungspositionen der ersten und zweiten Führungsebene (vgl. Kapitel 2.3.1, Darstellung 2-35).

Diese Unterrepräsentanz von Frauen in den obersten Führungsebenen sowie die schlechteren Chancen der Teilzeitkräfte, eine Führungsposition zu erlangen, dürften die Hauptursachen für den oben beschriebenen Scherenverlauf der durchschnittlichen Besoldungsgruppen von Frauen und Männern sein.

2.7.2 Durchschnittliche Besoldungsgruppen nach Alter und Geschlecht von Beamtinnen und Beamten (ohne Lehrerschaft⁸⁷) in der vierten und der dritten Qualifikationsebene

In den nachfolgenden Darstellungen (vgl. Darstellung 2-70 bis Darstellung 2-71) sind die altersspezifischen durchschnittlichen Besoldungsgruppen für Beamtinnen und Beamte der vierten und der dritten Qualifikationsebene (getrennt nach Geschlecht) dargestellt.

Vierte Qualifikationsebene

Ab dem Erreichen des 40. Lebensjahres zeigt sich bei allen Beamtinnen in der **vierten Qualifikationsebene** eine tendenziell niedrigere Besoldungsgruppe als bei den männlichen Kollegen - eine Diskrepanz, die bis zum Erreichen des 45. Lebensjahres (bei Beamtinnen in der unteren Verwaltungsebene bis zum 50. Lebensjahr) weiter zunimmt. Unabhängig von der Verwaltungsebene lässt sich festhalten, dass die beschriebenen Diskrepanzen bis zur letzten erfassten Altersklasse (Gruppe der 60-jährigen und darüber) bestehen bleiben.

Die hier beschriebenen Unterschiede zwischen Beamtinnen und Beamten in der vierten Qualifikationsebene könnten noch etwas stärker ausfallen, da die Beschäftigten mit modularer Qualifizierung nicht in der Qualifikationsebene erfasst werden konnten, in der sie originär eingestiegen sind (3. Qualifikationsebene) (vgl. hierzu auch Kapitel 2.6), sondern in der Qualifikationsebene enthalten sind, für die sie sich qualifiziert haben (4. Qualifikationsebene). Beamtinnen und Beamte mit modularer Qualifizierung durchlaufen zunächst die Qualifikationsebene, in die sie originär eingestiegen sind (3. Qualifikationsebene) und erreichen daher erst in

⁸⁶ Dies wurde nicht unmittelbar erhoben, ergibt sich aber aus der wesentlich höheren Teilzeitquote bei Frauen als bei Männern (vgl. Ausführungen oben und Kapitel 2.2.2 Darstellung 2-24).

⁸⁷ Die Lehrerschaft wird in Kapitel 2.7.4 gesondert ausgewiesen.

einem höheren Alter dieselbe Besoldungsgruppe, wie die Kolleginnen und Kollegen, die direkt in der höheren Qualifikationsebene (4. Qualifikationsebene) eingestiegen sind.⁸⁸ Damit senken Beamtinnen und Beamte mit modularer Qualifizierung in der nächsthöheren Qualifikationsebene die durchschnittliche Besoldung ihrer Altersgruppe. Da der Anteil männlicher Beamter mit modularer Qualifizierung an den Beamten in der vierten Qualifikationsebene höher ist, als der Anteil weiblicher Beamtinnen mit modularer Qualifizierung an den Beamtinnen in der vierten Qualifikationsebene⁸⁹, wird die durchschnittliche Besoldung bei den Beamten stärker unterschätzt als bei den Beamtinnen.

Darstellung 2-70: Durchschnittliche Besoldungsgruppe nach Geschlecht und Alter von Beamtinnen und Beamten in der vierten Qualifikationsebene, nach Verwaltungsebenen

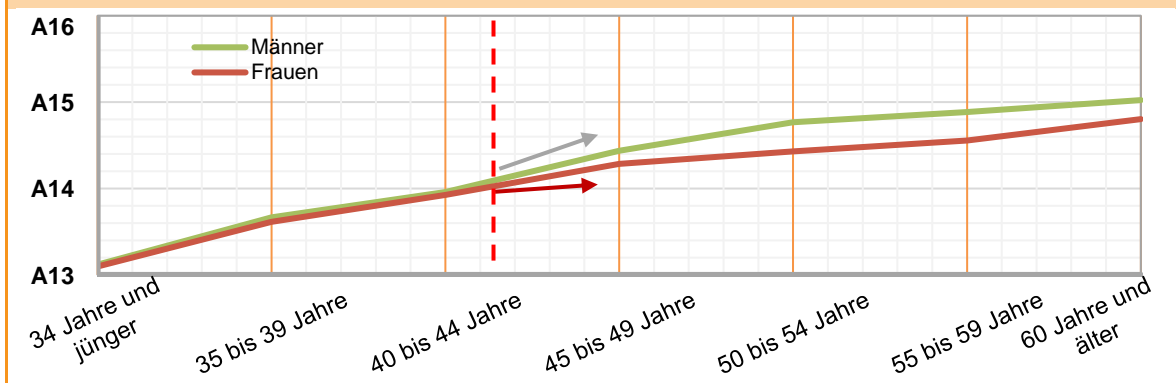


⁸⁸ Dem Sinn der vorliegenden Auswertung nach Alter entsprechend wäre daher die Berücksichtigung der Beamtinnen und Beamten mit modularer Qualifizierung in der Qualifikationsebene, in die sie originär eingestiegen sind.

⁸⁹ Anteil der Beamtinnen mit modularer Qualifizierung (mQ) an allen Beamtinnen der 4. Qualifikationsebene im Vergleich zum Anteil der Beamten mit modularer Qualifizierung (mQ) an allen Beamten der 4. Qualifikationsebene nach Verwaltungsebenen (VE):

Oberste VE: Anteil Beamtinnen mit mQ 6 % – Anteil Beamte mit mQ 12 %
Mittlere/obere VE: Anteil Beamtinnen mit mQ 4 % – Anteil Beamte mit mQ 8 %
Untere VE: Anteil Beamtinnen mit mQ 3 % – Anteil Beamte mit mQ 9 %

Untere Verwaltungsebene



Darstellung 2-70 gibt die durchschnittliche Besoldungsgruppe im jeweiligen Alter getrennt nach Geschlecht wieder. Lesebeispiel: Im Alter zwischen 45 und 49 Jahren haben Beamte der vierten Qualifikationsebene in der obersten Verwaltungsebene im Durchschnitt die Besoldungsgruppe A16 erreicht, Beamtinnen liegen im selben Alter ca. eine halbe Besoldungsgruppe niedriger.

Quelle: Staatsministerium der Finanzen und für Heimat, Auszug aus der Bezügedatenbank 2019, Berechnungen INIFES.

Dritte Qualifikationsebene

Bei den Beamtinnen und Beamten der **dritten Qualifikationsebene** zeigen sich bis auf die mittlere/obere Verwaltungsebene keine geschlechtsspezifischen Unterschiede in der altersspezifischen Durchschnittsbesoldung (vgl. Darstellung 2-71).

In der **obersten Verwaltungsebene** liegen die Durchschnittsbesoldungswerte der Beamtinnen und Beamten in allen Altersklassen fast deckungsgleich übereinander. Allerdings ist hier eine starke Verzerrung durch die Mit- bzw. Nichterfassung der Beamtinnen und Beamten mit modularer bzw. Ausbildungsqualifizierung⁹⁰ nicht auszuschließen, die in der obersten Verwaltungsebene einen erheblichen Anteil der Beschäftigten der dritten Qualifikationsebene ausmachen. Es ist möglich, dass der sehr hohe Anteil an Beamten mit modularer bzw. Ausbildungsqualifizierung von 25 Prozent⁹¹ an allen Beamten der dritten Qualifikationsebene die Durchschnittsbesoldung der Männer in diesem Bereich in unbekannter Höhe senkt. Gleichzeitig wird die Durchschnittsbesoldung der Frauen nicht in gleichem Maße durch die Beamtinnen mit modularer bzw. Ausbildungsqualifizierung reduziert, da diese lediglich einen Anteil von insgesamt 16 Prozent aller Beamtinnen in der dritten Qualifikationsebene ausmachen. Bei Erfassung der Beamtinnen und Beamten mit modularer bzw. Ausbildungsqualifizierung in der Qualifikationsebene, in die sie originär eingestiegen sind, stiege im vorliegenden Bereich die Durchschnittsbesoldung der Männer ab der Altersgruppe 45 bis 49 Jahre und darüber folglich möglicherweise stärker an, als bei den Frauen. Denkbar (aber anhand der vorliegenden Datengrundlage nicht feststellbar) ist daher, dass auch bei den Beschäftigten der dritten Qualifikationsebene in der obersten Verwaltungsebene ein leichter Scherenverlauf zwischen den Geschlechtern zum Nachteil der Frauen ab einem Alter von 45 Jahren und darüber vorliegt.

⁹⁰ Miterfassung der Beamtinnen und Beamten mit Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene, die sich für Ämter der dritten Qualifikationsebene modular bzw. ausbildungsqualifiziert haben und Nichterfassung der Beamtinnen und Beamten mit Einstieg in der dritten Qualifikationsebene, die sich für Ämter der vierten Qualifikationsebene modular qualifiziert haben.

⁹¹ Erfasst sind sowohl die Beamten mit originärem Einstieg in der 2. Qualifikationsebene, die sich für Ämter der 3. Qualifikationsebene modular bzw. ausbildungsqualifiziert haben, , wie auch Beamten mit originärem Einstieg in der dritten Qualifikationsebene, die nach Abschluss der modularen Qualifizierung nun Ämter der vierten Qualifikationsebene innehaben, gemessen an der Zahl aller Beamten der 3. Qualifikationsebene in der obersten Verwaltungsebene.

In der **mittleren und oberen Verwaltungsebene** zeigt sich ab der Altersklasse der 45 bis 49-Jährigen ein leichter Scherenverlauf zwischen den Besoldungsgruppen der Beamtinnen und Beamten. Der Anteil der Beamtinnen und Beamten mit modularer bzw. Ausbildungsqualifizierung liegt hier nur zwischen acht Prozent (Männer) und sieben Prozent (Frauen) und als entsprechend gering kann die Möglichkeit einer geschlechtsspezifischen Verzerrung auf die Durchschnittsbesoldung eingeschätzt werden. Im Ergebnis besteht folglich in dieser Verwaltungsebene eine geringe zeitliche Diskrepanz im Erreichen einer (höheren) Besoldungsgruppe, die Frauen im weiteren beruflichen Verlauf nicht wieder aufholen können.

In der **unteren Verwaltungsebene** liegen die Durchschnittsbesoldungswerte der Beamtinnen und Beamten in allen Altersklassen fast deckungsgleich übereinander. Allerdings kann auch in diesem Bereich eine geschlechtsspezifische Verzerrung der Durchschnittsbesoldungswerte nicht ausgeschlossen werden. Zwar ist der Anteil der Beamtinnen mit modularer bzw. Ausbildungsqualifizierung (9 %) und der Beamten mit modularer bzw. Ausbildungsqualifizierung (7 %) aus der allgemeinen Verwaltung in dieser Verwaltungsebene gering und differiert nicht stark zwischen Frauen und Männern. Allerdings könnte die Miterfassung des Polizeivollzugsdienstes eine gewisse systematische Verzerrung der nach Alter erreichten Durchschnittsbesoldungsgruppe bei den Männern zur Folge haben. Mit einem Anteil von 55,8 Prozent aller in diesem Bereich erfassten Beamtinnen und Beamten (untere Verwaltungsebene, 3. Qualifikationsebene) ist der Polizeivollzugsdienst mit seiner besonderen Geschlechts⁹²-, Alters- und Qualifikationsstruktur⁹³ von großem Einfluss auf die restliche Verwaltung. Zur abschließenden Beurteilung, ob und in welchem Maße eine geschlechtsspezifische Verzerrung der Durchschnittsbesoldungsgruppe durch die Miterfassung des Polizeivollzugsdienstes vorliegt, bedürfte es einer erneuten differenzierten Erhebung aller Daten, die aufgrund des vorgegebenen zeitlichen Rahmens für diesen Bericht nicht mehr erfolgt ist.

⁹² 49,4 Prozent aller männlichen Beamten in der unteren Verwaltungsebene (3. Qualifikationsebene), sind im Polizeibereich tätig, dagegen nur 6,5 Prozent aller beschäftigten Beamtinnen.

⁹³ Im Polizeivollzugsdienst liegt der Anteil an Beamtinnen und Beamten mit modularer bzw. Ausbildungsqualifizierung in der dritten Qualifikationsebene bei rund 60 Prozent mit einem Männeranteil von etwa 75 Prozent. Die Beamten des Polizeivollzugsdienstes mit modularer bzw. Ausbildungsqualifizierung stellen mit 29,6 Prozent einen erheblichen Anteil aller männlichen Beschäftigten in der dritten Qualifikationsebene der unteren Verwaltungsebene dar. Es ist daher möglich, dass der hohe Anteil an Beschäftigten im Polizeivollzugsdienst mit modularer bzw. Ausbildungsqualifizierung zu einer geschlechtsspezifischen Verzerrung der durchschnittlichen Besoldungsgruppe aller Beamte in der dritten Qualifikationsebene der unteren Verwaltungsebene führt. Der insgesamt geringe Anteil weiblicher Beamtinnen im Polizeivollzugsdienst dürfte dagegen kaum Auswirkungen auf die Durchschnittsbesoldungsgruppe nach Alter aller Beamtinnen in der dritten Qualifikationsebene der unteren Verwaltungsebene haben.

Darstellung 2-71: Durchschnittliche Besoldungsgruppe nach Geschlecht und Alter von Beamtinnen und Beamten auf der **dritten** Qualifikationsebene, nach Verwaltungsebenen

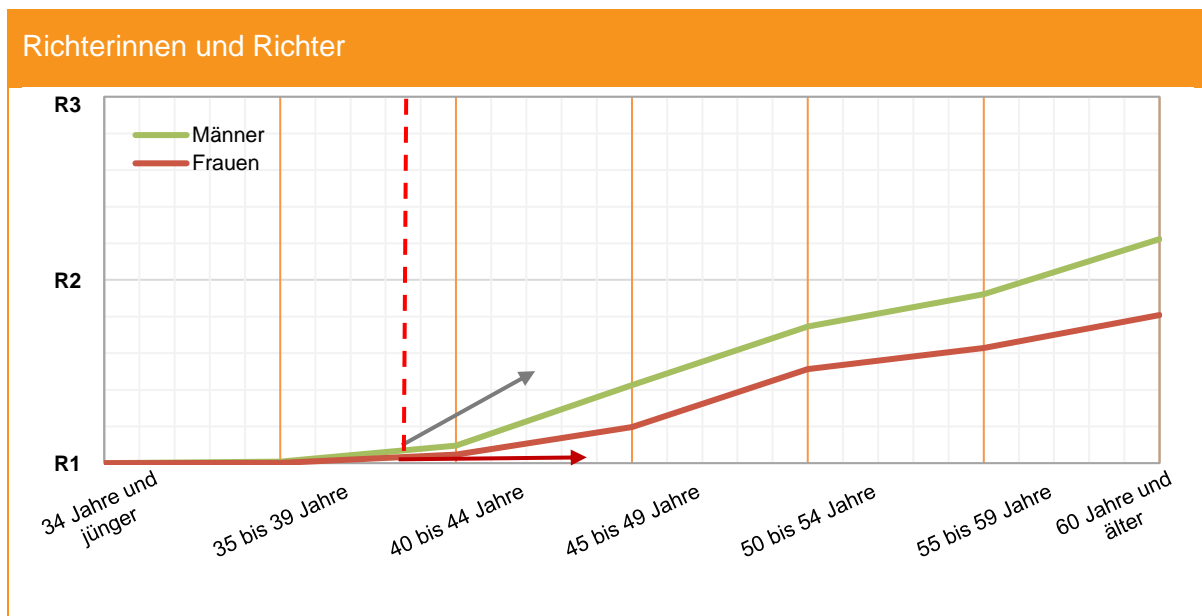


Darstellung 2-71 gibt die durchschnittliche Besoldungsgruppe im jeweiligen Alter getrennt nach Geschlecht wieder. Lesebeispiel: Im Alter zwischen 40 und 45 Jahren haben sowohl Beamte als auch Beamtinnen der dritten Qualifikationsebene in der oberen/ mittleren Verwaltungsebene im Durchschnitt eine Besoldungsgruppe von A11 erreicht. Quelle: Staatsministerium der Finanzen und für Heimat, Auszug aus der Bezügedatenbank 2019, Berechnungen INIFES.

2.7.3 Durchschnittliche Besoldungsgruppe nach Geschlecht und Alter der Richterinnen und Richter

Bei Richterinnen und Richtern⁹⁴ unterscheidet sich die Durchschnittsbesoldung zwischen den Geschlechtern ab dem 40. bis 45. Lebensjahr. Diese Diskrepanz vergrößert sich bis zur höchsten erfassten Altersklasse (60 Jahre und darüber) kontinuierlich. Die Besoldung von Richterinnen und Richtern richtet sich nach dem jeweiligen Statusamt (z. B. Richterin am Amtsgericht, Besoldungsgruppe R1). Die Eingangsbesoldung in R1 deckt durch die Stufenanstiege die Vergütungsspanne der Besoldungsgruppen A13 und A14 ab. Ein Teil der Richterinnen und Richter verbleibt bis zur Pension in der Einstiegsbesoldungsgruppe R1. In der Folge liegt die berechnete durchschnittliche Besoldung für die Richterinnen und Richter für einen gewissen Zeitraum relativ nahe an der Einstiegsbesoldung. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede zeigen dabei aber, dass die höher besoldeten Beförderungsämter im richterlichen Bereich häufiger von Männern als von Frauen besetzt werden (vgl. Darstellung 2-72).

Darstellung 2-72: Durchschnittliche Besoldungsgruppe nach Geschlecht und Alter von Richterinnen und Richtern



Darstellung 2-72 gibt die durchschnittliche Besoldungsgruppe von Richterinnen und Richtern im jeweiligen Alter getrennt nach Geschlecht wieder.

Lesebeispiel: Ab einem Alter von 55 bis 59 Jahren haben Richter im Durchschnitt die Besoldungsgruppe R2 erreicht, Richterinnen liegen im Vergleich hierzu im Durchschnitt (weiterhin) bei R1.

Quelle: Staatsministerium der Finanzen und für Heimat, Auszug aus der Bezügedatenbank 2019, Berechnungen INIFES.

⁹⁴ Ohne verbeamtetes Personal an den Gerichten.

2.7.4 Durchschnittliche Besoldungsgruppe nach Geschlecht und Alter der verbeamteten Lehrerinnen und Lehrer

Zur Veranschaulichung der durchschnittlichen Besoldungsgruppe von Lehrerinnen und Lehrern in Abhängigkeit vom Alter wurden hier – anders als bei den vorangegangenen Berechnungen – die Einstiegsämter, die zwischen den Schularten variieren, harmonisiert⁹⁵. Ziel in diesem Kapitel ist es, allgemeine Aussagen über die gesamte Lehrerschaft zu treffen, ohne zwischen Schularten unterscheiden zu müssen⁹⁶.

Ausgehend vom schularttypischen Eintrittsamt unterscheiden sich die durchschnittlichen Besoldungsgruppen bis zum vollendeten 39. Lebensjahr nicht zwischen Lehrerinnen und Lehrern. Ab dem 40. Lebensjahr erreichen Lehrerinnen nicht mehr wie ihre männlichen Kollegen in derselben Altersklasse die gleiche Besoldungsgruppe. Zwischen dem 45. und 59. Lebensjahr verbleibt diese Diskrepanz auf relativ hohem Niveau und nimmt im Alter ab dem 59. Lebensjahr weiter zu.

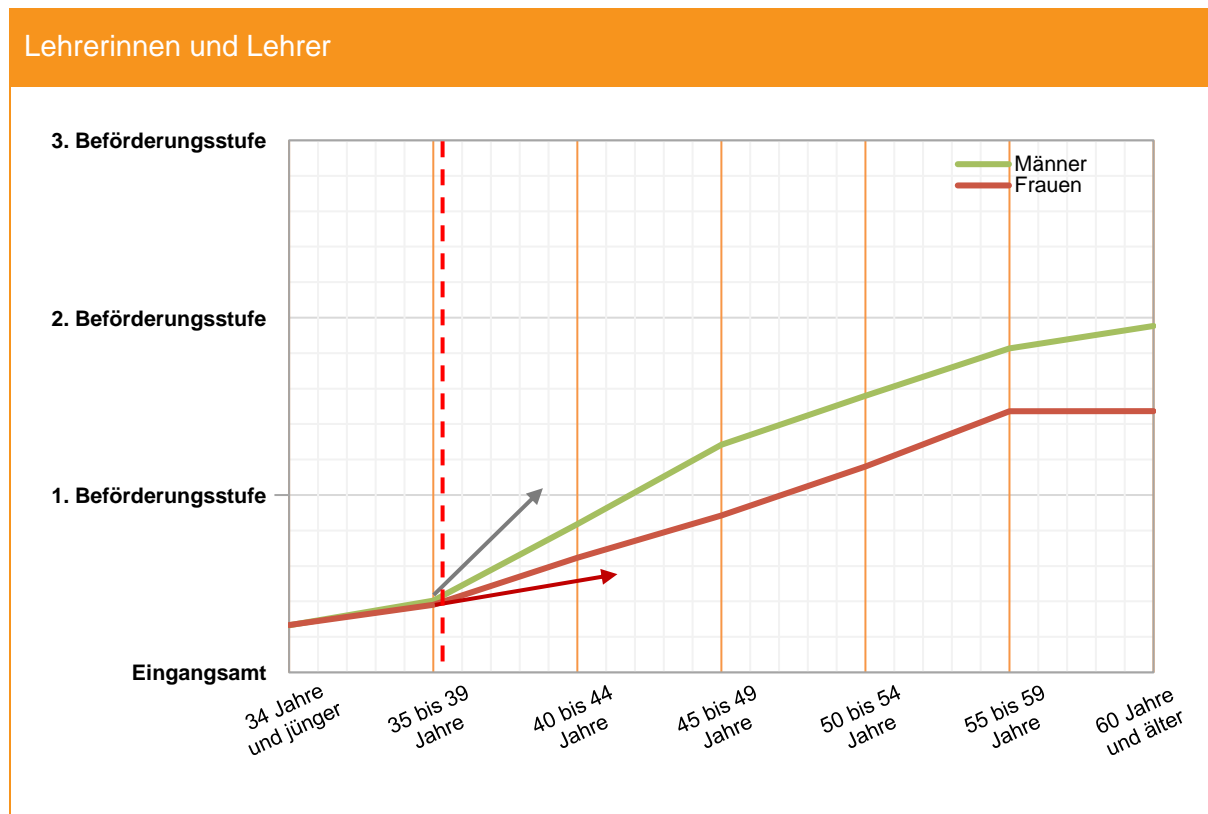
Die (Haupt-)Ursache für diese Diskrepanz dürfte in erster Linie bei den teilzeitbeschäftigten Lehrerinnen liegen: Voraussetzung für das schnellere Erreichen einer höheren Beförderungsstufe ist auch im Schulbereich eine gute Beurteilung, dies gilt sowohl für die funktionslose als auch die funktionsgebundene Beförderung. Besonders gute Beurteilungen und damit schnellere Beförderungen sind an die Übernahme von über den normalen Unterricht hinausgehende Aufgaben und Funktionen geknüpft, z.B. Aufgaben in der inneren Schulentwicklung oder Funktionen wie etwa in der Fachschaftsleitung oder in der Schulleitung. In Teilzeit tätige Lehrkräfte übernehmen solche Aufgaben und Funktionen vergleichsweise weniger häufig als vollzeittätige Lehrkräfte. Daher haben Teilzeitkräfte überwiegend eine längere Wartezeit bis zur nächsten Beförderungsstufe als Vollzeitkräfte.

Nachdem auch innerhalb der Lehrerschaft der Anteil teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte unter den Frauen (53,6 %) wesentlich größer ist als unter den Männern (17,4 %, vgl. die Vergleichsgruppe in Darstellung 2-35), sind die Auswirkungen bei Beamtinnen wesentlich stärker, als bei Beamten, sodass im Durchschnitt insgesamt Frauen erst später dieselbe Besoldungsgruppe erreichen wie ihre gleichaltrigen Kollegen.

⁹⁵ Um den Schulbereich gemeinsam zu erfassen wurde den Einstiegsämtern bei allen Schularten der Score-Wert 1 zugewiesen und die Anzahl der Beförderungsstufen gleichgesetzt.

⁹⁶ Hinweise zur Berechnung der Score-Werte aller Lehrerinnen und Lehrer unter Einbezug aller Schularten finden sich in Kapitel 1.

Darstellung 2-73: Durchschnittliche Besoldungsgruppe nach Geschlecht und Alter von Lehrerinnen und Lehrern



Darstellung 2-73 gibt die durchschnittliche Besoldungsgruppe von Lehrerinnen und Lehrern auf Basis eines normierten Score-Werts im jeweiligen Alter getrennt nach Geschlecht wieder. Der Score-Wert 1 steht für die Eingangsbesoldungsgruppe, der Score-Wert 2 für die 1. Beförderungsstufe, usw.

Lesebeispiel: Im Alter zwischen 45 und 49 Jahren haben Lehrer im Durchschnitt die erste Beförderung hinter sich und befinden sich auf dem Weg zur zweiten Beförderung (Score-Wert von 2,3), Lehrerinnen derselben Altersklasse haben im Durchschnitt noch nicht die erste Beförderungsstufe erreicht (Score-Wert von 1,9).

Quelle: Staatsministerium für Unterricht und Kultus, Auszug aus der Bezügedatenbank 2019, Berechnungen INIFES.

3. GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE UND ANSPRECHPARTNER/-INNEN

Im folgenden Berichtsteil geht es um die Verbreitung, die Situation, die Ressourcen und die Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten (GB) und Ansprechpartner/-innen (AP) in den Dienststellen des Freistaates Bayern, der mittelbaren Staatsverwaltung und den kommunalen Gebietskörperschaften. Grundlage hierfür bilden die Online-Befragungen der Dienststellenleitungen sowie der GB und AP selbst. Aufgrund des nochmals geänderten Befragungsinstrumentes (vgl. hierzu Kapitel 1.2.2) sind die Ergebnisse der aktuellen Befragungen nicht immer vollumfänglich mit den früheren Gleichstellungsberichten vergleichbar. Ziel der geänderten Befragung war es, noch genauere, differenziertere und zuverlässigere Daten zu verwenden. Zudem wurde diesmal auf die Abfrage von AP bei den kommunalen Dienststellen verzichtet, da das Gesetz keine AP in kommunalen Dienststellen vorsieht (vgl. Art. 20 Abs. 2 BayGIG) und die Aussagefähigkeit einer solchen Abfrage daher begrenzt ist (vgl. unten Ausführungen zu kommunalen Gebietskörperschaften).

Des Weiteren ist bei der **Interpretation** und dem **Vergleich der Ergebnisse mit dem Fünften Bericht** zu beachten, dass sich die Rücklaufquoten der Befragungen für die beiden Erhebungszeitpunkte zum Teil stark unterscheiden. So gab es beispielsweise im Jahr 2019 bei den Dienststellen der mittelbaren Staatsverwaltung einen Rückgang der Antworten um 30 Prozent gegenüber dem Fünften Bericht. Solche Veränderungen können im Einzelfall, insbesondere wenn sie mit einer veränderten Zusammensetzung hinsichtlich eines bestimmten Merkmals zusammenfallen, zu einer mangelnden Vergleichbarkeit mit den Daten des vorherigen Berichts führen. Im vorliegenden Bericht ist dies beispielsweise bei der Bestellung von GB/AP der Fall. Während 2014 54 (83,1 %) der 65 Dienststellen einen GB/AP bestellt haben (vgl. hierzu Tabelle 3-1 auf Seite 83 des 5. Berichtes), traf dies 2019 auf 30 (66,7 %) der 45 teilnehmenden Dienststellen zu (vgl. Darstellung 3-1). Aufgrund des Zusammentreffens beider Entwicklungen, lässt sich an dieser Stelle nicht mit Sicherheit sagen, ob es in diesem Bereich tatsächlich einen negativen Trend hin zu weniger GB/AP-Bestellungen gibt, oder ob lediglich die Bereitschaft zur Teilnahme an der Befragung abgenommen hat, während die Zahl der bestellten GB/AP in diesen Dienststellen sogar gestiegen ist. Dies muss bei der Interpretation der Ergebnisse stets berücksichtigt werden und wird an entsprechender Stelle jeweils explizit berücksichtigt.

Die **Bestellung der GB** erfolgt bei den obersten Landesbehörden und bei Dienststellen mit Personalbefugnis gemäß Art. 15 Abs. 1 BayGIG nach vorheriger interner Ausschreibung. Dienststellen mit weniger als 100 Beschäftigten oder geringfügigen Personalbefugnissen können von der Bestellung von GB absehen. Diese Ausnahme gilt nicht für die obersten Landesbehörden. Dienststellen der mittelbaren Staatsverwaltung, also der Aufsicht des Freistaates Bayern unterstehende juristische Personen des öffentlichen Rechts, können GB bestellen, sind hierzu jedoch nicht verpflichtet (Art. 15 Abs. 1 Satz 3 BayGIG).

Die **Bestellung der AP** erfolgt im Anwendungsbereich des BayGIG überall dort, wo ein/e GB nicht zu bestellen ist oder von einer Bestellung abgesehen wurde, vergleiche Art. 15 Abs. 2 S. 1 BayGIG. Durch die Bestellung einer/s AP soll zum einen eine direkte Anlaufstelle für alle Beschäftigten der Dienststelle geschaffen werden, wenn vor Ort kein/e GB ansässig ist. Zum anderen soll die/der AP als Unterstützung für die/den GB der übergeordneten Dienststelle fungieren, wenn diese/r aufgrund der personalrechtlichen Befugnisse auch für die Beschäftigten der untergeordneten Dienststelle zuständig ist. Die AP haben dabei einen weitaus kleineren

Zuständigkeitsbereich als die GB, vgl. Art. 15 Abs. 2 S. 2 BayGIG. Die übrigen Aufgaben einer/s GB fallen nicht in den Zuständigkeitsbereich der AP, sondern werden – sofern vorhanden – von der/m GB der jeweils zuständigen, meist der übergeordneten, Dienststelle wahrgenommen (vgl. Art. 15 Abs. 2 S. 3 BayGIG).

Die **Aufgabe der GB** umfasst laut Art. 17 Abs. 1 BayGIG die Förderung und Überwachung des Vollzuges des Gesetzes und des jeweiligen Gleichstellungskonzepts sowie die Unterstützung von dessen Umsetzung. Zusätzlich fördern die GB im Rahmen der Ziele des BayGIG⁹⁷ mit eigenen Initiativen die Durchführung des Gesetzes, die Verbesserung der Situation von Frauen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer. Zudem wirken die GB und AP im Rahmen ihrer Zuständigkeit gemäß Art. 17 Abs. 2 BayGIG an jenen Angelegenheiten des Geschäftsbereiches mit, welche eine grundsätzliche Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sowie die Sicherung der Chancengleichheit haben können. Auch die Beratung zu Gleichstellungsfragen und die Unterstützung der Beschäftigten in Einzelfällen gehören laut Art. 17 Abs. 3 BayGIG zu den Aufgaben der GB und AP.

Bei den **kommunalen Gebietskörperschaften** sind Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden nach Art. 20 Abs. 1 BayGIG zur Bestellung von GB verpflichtet. Für kreisangehörige Gemeinden sowie Verwaltungsgemeinschaften besteht dagegen zwar die Möglichkeit, aber keine Verpflichtung zur Bestellung von GB. Entsprechend ist es bei Nichtbestellung von GB gesetzlich auch nicht vorgesehen, dass AP bestellt werden – anders als bei staatlichen Dienststellen. Diese Dienststellen können trotzdem AP bestellen, sie unterliegen dann aber nicht den Regelungen des BayGIG. Aus diesem Grund wurde in der aktuellen Befragung auf die Abfrage der AP im kommunalen Bereich verzichtet. Außerdem können die kommunalen Gebietskörperschaften die Aufgaben, Rechte und Pflichten der GB durch eine Satzung auch abweichend von den gesetzlichen Vorgaben des BayGIG gestalten.

⁹⁷ Die Ziele des Gesetzes sind gemäß Art. 2 BayGIG die Förderung der Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen sie stark unterrepräsentiert sind, die Förderung der Chancengleichheit und das Hinwirken auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit.

3.1 Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten und Ansprechpartner/-innen

Das Wichtigste vorab:

- 88,5 Prozent der Dienststellen haben GB oder AP bestellt.
- Die an der Befragung teilnehmenden Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden sind zu 100 Prozent ihrer Verpflichtung zur Bestellung von GB nachgekommen.
- 64,5 Prozent aller Dienststellen mit GB haben auch eine Vertretung bestellt. Eine Vertretung für AP haben 47,2 Prozent der Dienststellen mit AP⁹⁸.
- Die Tätigkeit als GB und AP wird weit überwiegend von Frauen ausgeführt. 90,8 Prozent der GB und 89,6 Prozent der AP sind weiblich.

In 585 **Dienststellen des Freistaates Bayern** (88,5 %, 2014: 88,3 %; ohne mittelbare Staatsverwaltung) sind nach Angaben der Dienststellenleitungen GB oder AP bestellt. In 11,5 Prozent der Dienststellen des Freistaates (76 Dienststellen) waren zum Zeitpunkt der Befragung weder GB noch AP eingesetzt. Zu beachten ist in diesem Zusammenhang allerdings, dass nicht alle staatlichen Dienststellen an der Befragung teilgenommen haben (vgl. Hinweise zu Rücklaufquoten und Nonresponse bias in Kapitel 1 sowie Einleitung zu Kapitel 3) und sich daraus im Ergebnis auch leichte Abweichungen ergeben könnte.

In der **mittelbaren Staatsverwaltung** sind GB oder AP nur noch in 66,7 Prozent der Dienststellen tätig (2014: 83,1 %) ⁹⁹. Der Rückgang in der mittelbaren Staatsverwaltung kann jedoch nicht sicher interpretiert werden, da im Sechsten Bericht vergleichsweise wenige Dienststellen dieses Bereiches an der Befragung teilgenommen haben (vgl. Einleitung zu Kapitel 3). Entsprechend kommt den Angaben Einzelner diesmal ein höheres Gewicht zu. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass die Veränderung im Vergleich zu früheren Berichten ein Effekt des geänderten Antwortverhaltens ist und damit keine tatsächliche Entwicklung in der mittelbaren Staatsverwaltung darstellt.

Bei den Dienststellen des Freistaates sind entsprechend ihrer gesetzlichen Verpflichtung in allen **obersten Dienstbehörden** GB¹⁰⁰ bestellt. Die Verteilung von GB und AP nimmt in den nachgeordneten Verwaltungsebenen etwas ab: In der mittleren Verwaltungsebene geben noch 90,5 Prozent (2014: 94,9 %) der Dienststellen an, GB und/oder AP bestellt zu haben, in der unteren Verwaltungsebene liegt der Wert bei 87,6 Prozent (2014: 86,4 %) (vgl. Darstellung 3-1).

⁹⁸ Bei dieser Auswertung wird nicht zwischen Dienststellen differenziert, die GB verpflichtend oder freiwillig bestellt haben (ausführlich zum Thema Differenzierung vgl. Darstellung 3-3 und Fußnote 102).

⁹⁹ In einigen der Dienststellen des Freistaates und des mittelbaren Staatsbereichs sind gleichzeitig sowohl GB als auch AP bestellt. In diesen Fällen werden die Dienststellen als Dienststellen mit einer/einem GB gezählt.

¹⁰⁰ Im Berichtszeitraum haben alle Dienststellen der obersten Verwaltungsebene GB bestellt. Allerdings fließen in die Folgeauswertungen teilweise nur die Antworten von 13 Dienststellen/ GB ein, da eine oberste Dienstbehörde erst kurz vor Ende des Berichtszeitraums am 12.11.2018 gegründet wurde (Bayerisches Staatsministerium für Digitales) und zwei Dienststellen während des größten Teils des Berichtszeitraums zusammengelegt waren (Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus und Bayerisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst, die bis zum 21.03.2018 im Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst vereint waren).

In den **Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden**, von denen alle zur Bestellung von GB verpflichtet sind, haben alle an der Befragung teilnehmenden Dienststellen (60 von 103 angeschriebenen Dienststellen, vgl. auch Hinweis Kapitel 1) GB bestellt (100 %). Die gesetzliche Verpflichtung zur Bestellung von GB wird damit bei den teilnehmenden Dienststellen vollumfänglich umgesetzt. **Kreisangehörigen Gemeinden/ Verwaltungsgemeinschaften** steht die Bestellung von GB frei, eine Bestellung von AP ist gesetzlich nicht vorgesehen, weshalb die AP in der aktuellen Erhebung nicht mehr abgefragt wurden (vgl. Verweis in Einleitung zu Kapitel 3). Der Anteil der Dienststellen mit GB liegt bei den kreisangehörigen Gemeinden/ Verwaltungsgemeinschaften bei 9,8 Prozent (2014: 11,5 %, vgl. Darstellung 3-2)¹⁰¹. Allerdings ist dieser leicht gesunkene Anteil wahrscheinlich der geringeren Teilnahme der kreisangehörigen Gemeinden und Verwaltungsgemeinschaften an der Befragung geschuldet. Bei der Erhebung zum aktuellen Bericht lag der entsprechende Rücklauf bei nur etwas mehr als zwei Dritteln (68,3 %) des Rücklaufs im Fünften Bericht.

Darstellung 3-1: *Anteile der Dienststellen mit/ohne GB/AP nach Verwaltungsbereich und -ebene*

	Teilnehmende Dienststellen (Anzahl)	Dienststellen mit GB und/oder AP		Dienststellen ohne GB/AP	
		Anzahl	Anteil (Prozent)	Anzahl	Anteil (Prozent)
Dienststellen des Freistaates gesamt	661	585	88,5	76	11,5
Oberste Verwaltungsebene	15	15	100,0	0	0,0
Mittlere Verwaltungsebene	147	133	90,5	14	9,5
Untere Verwaltungsebene	499	437	87,6	62	12,4
Mittelbare Staatsverwaltung	45	30	66,7	15	33,3
Kommunale Gebietskörperschaften					
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	60	60	100,0	0	0,0
Kreisangehörige Gemeinden/ Verwaltungsgemeinschaften	369	36	9,8	333	90,2

Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2019, Berechnung INIFES.

Anteile Dienststellen mit Gleichstellungsbeauftragten und Dienststellen mit Ansprechpartnern/-innen

Insgesamt sind in den **Dienststellen des Freistaates** auch im aktuellen Berichtszeitraum häufiger AP als GB¹⁰² tätig (vgl. Darstellung 3-2): So sind in 53,4 Prozent der Dienststellen AP

¹⁰¹ Da – im Gegensatz zum Fünften Bericht – diesmal AP bei den kommunalen Gebietskörperschaften nicht abgefragt wurden, kann der Anteil der Dienststellen mit GB/AP aus der Darstellung 3-1 nicht mehr mit den Zahlen aus dem letzten Gleichstellungsbericht verglichen werden. Um eine Tendenz im Zeitverlauf auszumachen, müssen an dieser Stelle die Werte der entsprechenden Dienststellen, die GB bestellt haben, miteinander verglichen werden (vgl. Darstellung 3-2).

¹⁰² Zur Unterscheidung GB/ AP siehe Erläuterungen in der Einführung von Kapitel 3.

(2014: 57,9 %) bestellt und in 35,1 Prozent der Dienststellen des Freistaates GB (2014: 30,4 %). Dabei nimmt die Verbreitung von GB in den **nachgeordneten Verwaltungsebenen** immer weiter ab, wogegen der Anteil an AP steigt.

Entsprechend ihrer gesetzlichen Verpflichtung zur Bestellung von GB sind in den Dienststellen der **obersten Verwaltungsebene** ausschließlich und zu 100 Prozent GB bestellt. In der **mittleren Verwaltungsebene** liegt der Anteil der Dienststellen mit GB bei fast zwei Dritteln (66,7 %). 2014 lag der Anteil bei 54,7 Prozent. Dieser Anstieg stellt allerdings nicht unbedingt eine zeitliche Entwicklung dar, er könnte auch auf der höheren Teilnahme von Dienststellen an der damaligen Befragung beruhen. Mit den vorliegenden Daten kann dies nicht abschließend beurteilt werden.

Der Anteil der Dienststellen in der mittleren Verwaltungsebene mit AP ist auf 23,8 Prozent gesunken (2014: 40,2 %). In der **unteren Verwaltungsebene** überwiegt dagegen weiterhin der Anteil der Dienststellen mit AP (63,7 %, 2014: 63,5%) gegenüber den Dienststellen mit GB (23,8 %, 2014: 23,0%). In der **mittelbaren Staatsverwaltung** geben 46,7 Prozent der Dienststellen an, GB (2014: 60,0 %) und 20,0 Prozent AP (2014: 23,1 %) bestellt zu haben. Da insgesamt deutlich weniger Dienststellen der mittelbaren Staatsverwaltung an der aktuellen Erhebung teilgenommen haben, lässt sich aus den vorliegenden Daten kein Trend ablesen. Feststellen lässt sich daran allerdings eine gesunkene Bereitschaft, an der Befragung für den Sechsten Gleichstellungsbericht teilzunehmen.

Bei den **Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden**, bei denen die Bestellung von AP nicht vorgesehen ist, wurde beim vorliegenden Bericht lediglich die Bestellung von GB abgefragt. Gleiches gilt **für kreisangehörige Gemeinden/ Verwaltungsgemeinschaften** (siehe Erläuterungen zu Darstellung 3-1).

Darstellung 3-2: Aufschlüsselung der Dienststellen mit GB oder AP nach Verwaltungsbe-
reich und -ebene

	Teilnehmende Dienststellen (Anzahl)	Dienststellen mit GB		Dienststellen mit AP ¹	
		Anzahl	Anteil (Prozent)	Anzahl	Anteil (Prozent)
Dienststellen des Freistaates gesamt	661	232	35,1	353	53,4
Oberste Verwaltungsebene	15	15	100,0	0	0,0
Mittlere Verwaltungsebene	147	98	66,7	35	23,8
Untere Verwaltungsebene	499	119	23,8	318	63,7
Mittelbare Staatsverwaltung	45	21	46,7	9	20,0
Kommunale Gebietskörperschaften					
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	60	60	100,0	-	-
Kreisangehörige Gemeinden/ Verwaltungsgemeinschaften	369	36	9,8	- ²	- ²

¹ Ohne Dienststellen, die sowohl GB als auch AP bestellt haben. Diese sind bei den Dienststellen mit GB ausgewiesen.

² Beim 6. Bericht wurden bei den kreisangehörigen Gemeinden/ VG APs nicht mehr abgefragt (vgl. Verweis am Anfang Kap. 3).
Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2019,
Berechnung INIFES

Umsetzung der Verpflichtung zur Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten

Während die Bestellung von GB bei Dienststellen des Freistaates mit weniger als 100 Beschäftigten oder eingeschränkten Personalbefugnissen im Ermessen der Behörde liegt, ist die Bestellung von GB für größere Dienststellen des Freistaates mit umfassenden Personalbefugnissen verbindlich. Dienststellen der mittelbaren Staatsverwaltung können GB bestellen.

Im Berichtszeitraum sind 235 (35,5 %) der befragten **staatlichen Dienststellen** nach eigener Auskunft aufgrund ihrer Größe und ihrer umfassenden Personalbefugnisse zur Bestellung von GB verpflichtet¹⁰³. Diese Dienststellen kommen ihrer Verpflichtung zum überwiegenden Teil nach: 85,5 Prozent (2014: 81,7 %) der verpflichteten Dienststellen des Freistaates haben GB bestellt. Im Einzelnen: In der obersten Verwaltungsebene kommen alle und in der mittleren Verwaltungsebene nahezu alle Dienststellen ihrer Verpflichtung zur Bestellung von GB nach. In der unteren Verwaltungsebene erfüllen dagegen lediglich 75,4 Prozent der befragten Dienststellen ihre Verpflichtung zur Bestellung von GB.

¹⁰³ Die Verpflichtung zur Bestellung von GB wurde innerhalb der Online-Befragung der Dienststellenleitungen anhand folgender Frage ermittelt: „Ist Ihre Dienststelle gem. Art. 15 Abs. 1 BayGIG zur Bestellung einer/eines Gleichstellungsbeauftragten verpflichtet?“

Von den 426 staatlichen Dienststellen, in deren Ermessen die Bestellung von GB liegt, haben 31 (7,3 %) dieser Dienststellen die Bestellung von GB für erforderlich gehalten ¹⁰⁴.

Darstellung 3-3: Dienststellen mit Pflicht zur Bestellung von GB sowie freiwillig bestellte GB nach Verwaltungsbereichen

	Teilnehmende Dienststellen (Anzahl)	Dienststellen mit Pflicht zu GB			Dienststellen ohne Pflicht zu GB		
		(Anzahl)	Verpflichtung nach- gekommen		(Anzahl)	freiwillige Bestellung von GB	
			(Anzahl)	(Anteil)		(Anzahl)	(Anteil)
Dienststellen des Freistaates gesamt	661	235	201	85,5	426	31	7,3
Oberste Verwaltungsebene	15	15	15	100,0	-	-	-
Mittlere Verwaltungsebene	147	90	88	97,8	57	10	17,5
Untere Verwaltungsebene	499	130	98	75,4	369	21	5,7
Mittelbare Staatsverwaltung	45	-*	-*	-*	45	21	46,7
Kommunale Gebietskörperschaften							
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	60	60	60	100	-	-	-
Kreisangehörige Gemeinden/ Verwaltungsgemeinschaften	369	-*	-*	-*	369	36	9,8

Dienststellen dieser Verwaltungsbereiche sind allesamt nicht zur Bestellung von GB verpflichtet.

Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2019, Berechnung INIFES*

¹⁰⁴ In allen folgenden Auswertungen von Kapitel 3 wurde auf eine Differenzierung zwischen Dienststellen mit gesetzlicher Verpflichtung zur Bestellung von GB und solchen, die freiwillig GB bestellt haben, aus mehreren Gründen verzichtet: Zum einen ist der Anteil an freiwillig bestellten GB im Verhältnis zu allen bestellten GB relativ klein (13,4 Prozent bei staatlichen Dienststellen, in den restlichen Verwaltungsbereichen ist die Zuordnung einheitlich bei verpflichtend oder freiwillig), zum anderen gelten die gesetzliche Bestimmungen in weiten Teilen gleichermaßen zwingend für die freiwillig bestellten GB (Einzelfallentscheidung). Zudem wäre eine Differenzierung zu kleinteilig und es bestünde eine nur noch eingeschränkte Vergleichbarkeit mit dem 5. Bericht.

3.1.1 Vertretungen für Gleichstellungsbeauftragte und Ansprechpartner/-innen

Die Bestellung einer Vertretung der GB gehört gemäß Art. 16 Abs. 7 BayGIG zu den personellen und sachlichen Mitteln, die zur Erfüllung der Aufgaben der GB als notwendig und angemessen gelten.

Von den insgesamt 349¹⁰⁵ Dienststellen mit GB sind in 225 zusätzlich Vertretungen für die GB bestellt¹⁰⁶. Dies entspricht einem Anteil von 64,5 Prozent. Damit hat sich die kontinuierliche Zunahme an GB-Vertretungen weiter fortgesetzt (1999: 50 %, 2004: 53,2 %, 2009: 54,4 %, 2014: 58,2 %).

Vertretung für staatliche Gleichstellungsbeauftragte

In der Verwaltung des Freistaates insgesamt und der mittelbaren Staatsverwaltung liegt der Anteil der GB, die durch eine Vertretung unterstützt werden, jeweils bei Werten von über 70 Prozent (2014: Dienststellen des Freistaates 65,6 %, mittelbare Staatsverwaltung 64,1 %). Bei der Verwaltung des Freistaates gilt weiterhin, dass der Anteil der Dienststellen mit GB-Vertretung mit steigender Verwaltungsebene zunimmt. Es ist außerdem zu konstatieren, dass der Anteil an GB mit Vertretung in staatlichen Dienststellen im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum merklich gestiegen ist. Gleichwohl wäre eine weitere Steigerung des Anteils aus Gleichstellungssicht durchaus wünschenswert (vgl. Darstellung 3-4).

Vertretung für kommunale Gleichstellungsbeauftragte

Bei den Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden liegt der Anteil der GB, die durch eine Vertretung unterstützt werden, etwas niedriger (63,3 %; 2014: 64,1 %).

In den kreisangehörigen Gemeinden und Verwaltungsgemeinschaften ist gegenüber dem Fünften Bericht ein deutlicher Rückgang des Anteils der GB mit Vertretungen (von 24,2 % auf 11,1 %) zu beobachten, wobei hier auch die geringe Fallzahl der Gemeindeverwaltungen mit GB relativierend berücksichtigt werden muss (vgl. Darstellung 3-4, Darstellung 2-1).

¹⁰⁵ Wert basiert auf der Summe aller Dienststellen mit GB aus der zweiten Spalte der Darstellung 3-2.

¹⁰⁶ Bei den Auswertungen im Abschnitt ‚Vertretungen von GB und AP‘ wird nicht zwischen Dienststellen mit gesetzlicher Verpflichtung zur Bestellung von GB und solchen, die freiwillig GB bestellt haben, differenziert (vgl. Fußnote 103).

Darstellung 3-4: Dienststellen mit Vertretungen für GB nach Verwaltungsbereich und -ebene

	Dienststellen mit GB-Vertretung	
	Anzahl	Anteil (Prozent)
Dienststellen insgesamt	225	64,5
Dienststellen des Freistaates gesamt	168	72,4
Oberste Verwaltungsebene	14	93,3
Mittlere Verwaltungsebene	77	78,6
Untere Verwaltungsebene	77	64,7
Mittelbare Staatsverwaltung	15	71,4
Kommunale Gebietskörperschaften		
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	38	63,3
Kreisangehörige Gemeinden/ Verwaltungsgemeinschaften	4	11,1

Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2019, Berechnung INIFES.

Vertretung für AP

Zur Ernennung einer Vertretung von AP besteht dagegen keine gesetzliche Verpflichtung. Dennoch haben mit 47,2 Prozent fast die Hälfte (2014: 45,0 %) der Dienststellen mit AP zusätzlich eine Vertretung bestellt. Bei den Dienststellen des Freistaates werden in der Regel etwas weniger als die Hälfte der AP durch eine Vertretung unterstützt. Lediglich bei den Dienststellen der mittleren Verwaltungsebene ist im Vergleich zum Fünften Bericht hier ein größerer Rückgang auf 39,2 Prozent zu verzeichnen (2014: 49,2 %). In der mittelbaren Staatsverwaltung sind AP-Vertretungen weiterhin deutlich seltener (vgl. Darstellung 3-5).

Darstellung 3-5: Dienststellen mit Vertretung der AP nach Verwaltungsbereich und -ebene

	Dienststellen mit AP-Vertretung	
	Anzahl	Anteil (Prozent)
Dienststellen insgesamt	186	47,2
Dienststellen des Freistaates gesamt	183	47,7
Oberste Verwaltungsebene	-	-
Mittlere Verwaltungsebene	20	39,2
Untere Verwaltungsebene	163	49,1
Mittelbare Staatsverwaltung	3	30,0
Kommunale Gebietskörperschaften		
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden*	-	-
Kreisangehörige Gemeinden/ Verwaltungsgemeinschaften*	-	-

* Die Bestellung von AP in kommunalen Gebietskörperschaften ist nicht vorgesehen, und damit auch keine AP-Vertretung. Daher wurde diese Frage nicht mehr gestellt (vgl. Verweis am Anfang Kap. 3)

Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2019, Berechnung INIFES.

3.1.2 Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten durch Ausschreibung

Art. 15 Abs. 1 Satz 1 BayGIG sieht zwingend eine interne Ausschreibung bei Neubesetzung der Stelle der GB vor¹⁰⁷. Die Erhebung im Rahmen dieses Berichts ergab einen vermeintlich deutlichen Unterschied im Verfahren zur Bestellung einer GB, abhängig von den verschiedenen Verwaltungsbereichen und -ebenen – auch im Vergleich zum Fünften Bericht: In der **obersten Verwaltungsebene** wurden 93,3 Prozent¹⁰⁸ der GB-Stellen ausgeschrieben (2014: 100 %), in der mittleren Verwaltungsebene liegt der Anteil bei knapp 70 Prozent (2014: 81,3 %) und in der unteren Verwaltungsebene ist der Anteil auf 46,2 Prozent (2014: 37,4 %) gestiegen. Insgesamt erfolgt die Bestellung der GB damit in 56,2 Prozent aller Dienststellen mit GB (2014: 52,6 %) durch Ausschreibung. Es wäre jedoch möglich, dass die Dienststellen bei der Beantwortung der Frage, ob vor der Bestellung eine Ausschreibung erfolgt ist nur auf ihre jeweils letzte Bestellung der GB Bezug genommen haben. Dass ein relativ hoher Anteil der Dienst-

¹⁰⁷ Eine bereits besetzte GB-Stelle kann ohne Ausschreibung verlängert werden, Art. 15 Abs. 3 S. 1 BayGIG. Die Frage im Rahmen der Erhebung differenzierte nicht nach erstmaliger oder wiederholter Bestellung.

¹⁰⁸ Eine der Dienststellen in der obersten Verwaltungsebene hat angegeben, die Bestellung von GB ohne Ausschreibung vorgenommen zu haben. Dies steht möglicherweise im Zusammenhang mit der erneuten Teilung zweier Ministerien (Staatsministerium für Unterricht und Kultus und das Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst), die bis zum 21.03.2018 im Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst vereint waren.

stellen angibt, keine Ausschreibung durchgeführt zu haben könnte auch darauf zurückzuführen sein, dass diese Dienststellen ihre jeweiligen GB bereits zum wiederholten Mal – und damit zurecht ohne Ausschreibung – bestellt haben.

Die Angaben für die **mittelbare Staatsverwaltung** von 81 Prozent (2014: 66,7 %) haben eine vergleichsweise geringe Aussagekraft, da sie auf nur sehr wenigen Antworten beruhen und so die deutliche Veränderung zum Fünften Gleichstellungsbericht zustande gekommen sein könnte. In den **Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden** wurden etwa zwei Drittel der Stellen (66,7 %) ausgeschrieben. 2014 lag der Wert noch bei 73,1 Prozent. Tendenziell geht der Anteil an GB-Bestellungen mit vorhergehender Ausschreibung in diesem Bereich also zurück. Das Gesetz schreibt allerdings hier auch nur vor, dass die Stellenbesetzung in der Regel nach vorheriger Ausschreibung erfolgen soll (vgl. Art. 20 Abs. 1 Satz 1 BayGIG). Der Anteil der ausgeschriebenen Stellen liegt bei den **kreisangehörigen Gemeinden** lediglich bei gut 5 Prozent (2014: 6,5 %). In diesem Bereich ist aber auch die Bestellung von GB freiwillig (vgl. Darstellung 3-6).

Darstellung 3-6: Ausschreibung der Stelle als GB nach Verwaltungsebene, in Prozent

	Bestellung GB durch Ausschreibung	Bestellung GB ohne Ausschreibung	keine Angabe
Dienststellen mit GB insgesamt	56,2	43,3	0,6
Dienststellen des Freistaates gesamt	59,1	40,9	-
Oberste Verwaltungsebene	93,3	6,7	-
Mittlere Verwaltungsebene	69,4	30,6	-
Untere Verwaltungsebene	46,2	53,8	-
Mittelbare Staatsverwaltung	81,0	19,0	-
Kommunale Gebietskörperschaften			
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	66,7	33,3	-
Kreisangehörige Gemeinden/ Verwaltungsgemeinschaften	5,6	88,9	5,6

Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2019, Berechnung INIFES.

3.1.3 Geschlecht der Gleichstellungsbeauftragten und Ansprechpartner/-innen und ihrer Vertretungen

Nach dem BayGIG können sowohl Frauen als auch Männer zu GB und AP bestellt werden. Die Tätigkeit als GB und AP wird aber überwiegend von Frauen ausgeübt: So sind in der gesamten staatlichen und kommunalen Verwaltung 90,8 Prozent der GB (2014: 90,6 %) und 89,6 Prozent der AP (2014: 85,1 %) weiblich. Lediglich in der obersten Verwaltungsebene liegt der

Männeranteil bei GB mit 13,3 Prozent (2014: 7,7 %) etwas höher als der Anteil in der restlichen staatlichen Verwaltung. Die GB der kreisangehörigen Gemeinden erreichen mit 27,8 Prozent den höchsten Männeranteil; dieser Wert hat sich auch im Vergleich zum letzten Bericht (2014: 17,5 %) nochmals deutlich erhöht (vgl. Darstellung 3-7).

In der mittelbaren Staatsverwaltung sind ausschließlich Frauen als GB bestellt (2014: 92,7 %), auch hier gilt wieder, dass die Angaben auf wenigen Fallzahlen im Vergleich zum letzten Bericht beruhen.

Der Anteil männlicher AP liegt in staatlichen Dienststellen bei etwa 10 Prozent.

Darstellung 3-7: Frauen- und Männeranteile an den GB und AP nach Verwaltungsbereich und -ebene*, 2019, in Prozent

	GB		AP	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Dienststellen insgesamt	90,8	9,2	89,6	10,4
Dienststellen des Freistaates gesamt	90,9	9,1	89,6	10,4
Oberste Verwaltungsebene	86,7	13,3	0,0	0,0
Mittlere Verwaltungsebene	91,8	8,2	90,2	9,8
Untere Verwaltungsebene	90,8	9,2	89,5	10,5
Mittelbare Staatsverwaltung	100,0	0,0	90,0	10,0
Kommunale Gebietskörperschaften				
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	98,3	1,7	-	-
Kreisangehörige Gemeinden/ Verwaltungsgemeinschaften	72,2	27,8	-	-

* In die Berechnung sind lediglich Dienststellen, die GB oder AP bestellt haben, eingeflossen.

Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2019, Berechnung INIFES.

Auch die Vertretungen der GB und AP, sofern welche bestellt wurden, sind weit überwiegend weiblich. Im Vergleich zu der Geschlechterverteilung bei GB und AP selbst fällt bei den Vertretungen jedoch auf, dass der Männeranteil hier teilweise doppelt so hoch ist. So sind beispielsweise 9,1 Prozent der GB staatlicher Dienststellen Männer, wohingegen dies auf 19,2 Prozent ihrer Vertretungen zutrifft. Lediglich in der obersten Verwaltungsebene, wo bereits der Männeranteil unter den GB vergleichsweise hoch ist, fällt der Unterschied geringer aus. In Dienststellen der mittelbaren Staatsverwaltung sind alle AP-Vertretungen weiblich.

Darstellung 3-8: Frauen- und Männeranteile an den Vertretungen von GB und AP nach Verwaltungsbereich und -ebene*, 2019, in Prozent

	GB		AP	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Dienststellen insgesamt	81,7	18,3	72,1	27,9
Dienststellen des Freistaates gesamt	80,8	19,6	71,7	28,3
Oberste Verwaltungsebene	76,9	23,1	-	-
Mittlere Verwaltungsebene	80,5	19,5	80,0	20,0
Untere Verwaltungsebene	80,8	19,2	70,6	29,4
Mittelbare Staatsverwaltung	80,0	20,0	100,0	-
Kommunale Gebietskörperschaften	85,7	14,3	-	-
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	89,5	10,5	-	-
Kreisangehörige Gemeinden/ Verwaltungsgemeinschaften	50,0	50,0	-	-

* In die Berechnung sind lediglich Dienststellen, die GB oder AP bestellt haben, eingeflossen.

Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2019, Berechnung INIFES

3.2 Ressourcen der Gleichstellungsbeauftragten

Die Auswertungen des Kapitels 3.2 stellen die zeitlichen, personellen und finanziellen Ressourcen der GB vor. Aufgrund der Größe der Dienststellen und der unterschiedlichen Aufgabenprofile der GB gibt es insbesondere bei den kommunalen Gebietskörperschaften deutliche Unterschiede zwischen Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden auf der einen Seite und kreisangehörigen Gemeinden bzw. Verwaltungsgemeinschaften auf der anderen Seite.

3.2.1 Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten von anderen Tätigkeiten

Das Wichtigste vorab:

- Kommunale GB haben im Vergleich zu GB an staatlichen Dienststellen zumeist einen deutlich weiteren Tätigkeitsbereich. Aufgrund der daraus folgenden Unterschiede ist hier stets eine getrennte Betrachtung der Zahlen für kommunale und staatliche GB geboten. Vergleiche der Zahlen sind ebenso wenig statthaft wie die Bildung eines Durchschnitts.
- In den Dienststellen des Freistaates sind GB in 4,9 Prozent der Fälle vollständig von weiteren dienstlichen Tätigkeiten freigestellt. Bei den Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden trifft dies auf 44,9 Prozent der GB (2014: 28,9 %) zu. In diesem Bereich liegt eine deutliche Steigerung im Vergleich zum letzten Bericht vor.

- Von der Möglichkeit zu zeitlichen Regelungen für die Tätigkeit als GB wird in den staatlichen Dienststellen in 13,4 Prozent der Fälle Gebrauch gemacht. Bei Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden sind zeitliche Regelungen sehr verbreitet (71,7 %).
- Eine Entlastung der GB von anderen dienstlichen Aufgaben findet in Dienststellen ohne feste Regelungen zum zeitlichen Umfang der Tätigkeit als GB nur in einem geringen Ausmaß statt.
- Über ein eigenes Budget verfügen hauptsächlich GB in Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden (88,5 %). In staatlichen Dienststellen können 4,3 Prozent der GB auf ein eigenes Budget zugreifen.
- Ein Großteil der GB in Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden (86,2 %) hat bereits an Fortbildungsmaßnahmen zum BayGIG oder zur Gleichstellungsarbeit teilgenommen. Für staatliche GB liegt dieser Anteil bei 66,8 %.
- 44,4 Prozent der GB haben eine weitere Funktion neben ihrer dienstlichen Tätigkeit inne (z.B. Personalvertretung).

Zunächst wird dargestellt, über welche zeitlichen Ressourcen die GB verfügen. Gemäß Art. 16 Abs. 6 BayGIG sind die GB von ihren sonstigen dienstlichen Tätigkeiten freizustellen, wenn und soweit es nach Art und Umfang der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendig ist. Damit bleibt das Ob und Wie einer konkreten Regelung der Entlastung der GB eine Aufgabe der einzelnen Dienststellen.

Gut 16 Prozent (2014: 10 %) aller GB sind für die Ausübung ihrer Funktion vollständig von dienstlichen Aufgaben freigestellt¹⁰⁹. Etwa 83 Prozent der GB sind mit weiteren dienstlichen Aufgaben betraut. Bei der vollständigen Freistellung von dienstlichen Aufgaben bestehen große Unterschiede zwischen staatlichen und kommunalen Dienststellen. So sind nur knapp 5 Prozent der **GB staatlicher Dienststellen** vollständig von anderen dienstlichen Aufgaben freigestellt. Insbesondere in der obersten und unteren Verwaltungsebene gibt es keine bzw. fast keine GB ohne weitere dienstliche Tätigkeiten.

Dagegen haben die **GB auf Ebene der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden** mit einem – auch im Vergleich zum letzten Bericht – deutlich gestiegenen Anteil von 44,9 Prozent (2014: 28,9 %)¹¹⁰ keine weitere dienstliche Tätigkeit (vgl. Darstellung 3-9). Ein Grund für die umfangreichere Freistellung in diesem Verwaltungsbereich dürfte sein, dass kommunale GB – im Gegensatz zu GB staatlicher Dienststellen – nicht nur für die Beschäftigten der Dienststelle zuständig sind (interne Gleichstellungsarbeit), sondern auch für die Gleichstellung in ihrer Gebietskörperschaft (externe Gleichstellungsarbeit)¹¹¹.

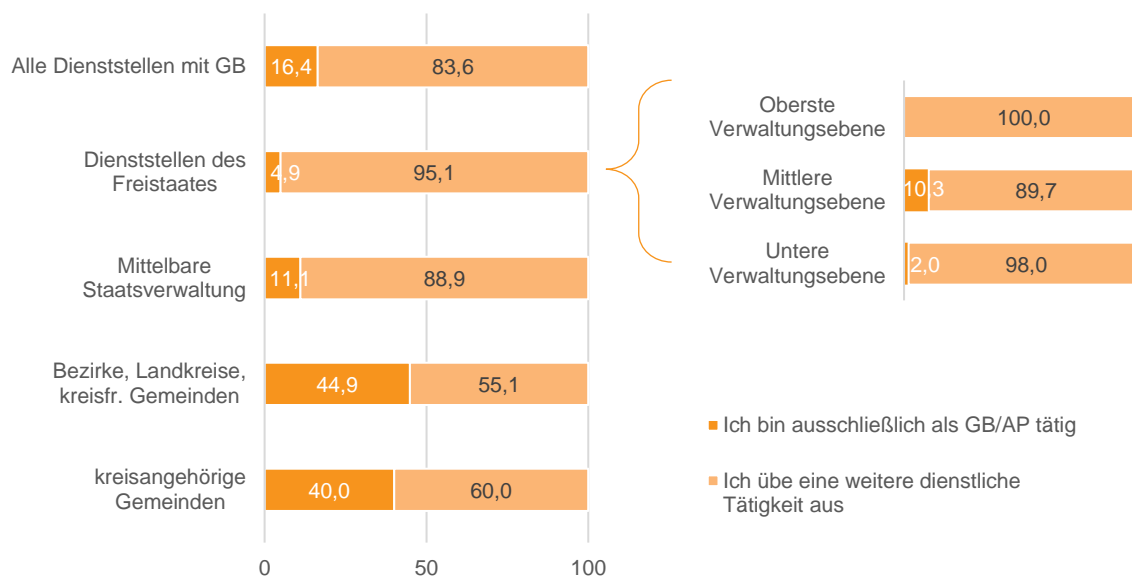
¹⁰⁹ Allerdings sagt die vollständige Freistellung nichts über den zeitlichen Umfang der GB-Tätigkeit aus, da an dieser Stelle lediglich danach gefragt wurde, ob die Befragten ausschließlich als GB/AP tätig sind oder gleichzeitig weitere dienstliche Tätigkeiten ausüben, nicht jedoch, in welchem Stundenumfang dies geschieht. So können bspw. sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitkräfte gleichermaßen von ihren Aufgaben vollständig freigestellt werden.

¹¹⁰ Da die Beteiligung von Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden sowohl im 5. wie auch im 6. Bericht bei etwa 90 Prozent liegt (vgl. hierzu Kapitel 1 Rücklaufquoten), kann hier von einer zeitlichen Entwicklung ausgegangen werden.

¹¹¹ Vergleiche zum unterschiedlichen Aufgabenbereich Art. 17 BayGIG für die GB staatlicher Dienststellen und Art. 20 BayGIG für kommunale GB.

Für die **kreisangehörigen Gemeinden** liegt der Wert der GB, die angeben, vollumfänglich freigestellt zu sein, bei 40 Prozent und verzeichnet damit eine Steigerung um über 30 Prozentpunkte im Vergleich zum Fünften Bericht (2014: 7,5 %). Allerdings ist 2019 der Rücklauf der GB aus kreisangehörigen Gemeinden deutlich höher als im vorherigen Bericht (2019: 402; 2014: 182), weshalb die Bewertung der zeitlichen Entwicklung nur eingeschränkt möglich ist. Es ist aber davon auszugehen, dass der aktuell erhobene Wert wegen des höheren Rücklaufs der Wirklichkeit näherkommt.

Darstellung 3-9: *Vollständig freigestellte GB und AP mit weiteren dienstlichen Tätigkeiten, 2019, in Prozent*



Quelle: Online-Befragung der GB (AP) der Dienststellen des Freistaates Bayern und der Kommunalen Gebietskörperschaften 2019, Berechnung INIFES.

3.2.2 Regelungen zum zeitlichen Umfang der Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte

24,4 Prozent (2014: 24,3 %) aller Dienststellenleitungen¹¹² mit GB geben an, dass Regelungen zum zeitlichen Umfang der GB-Tätigkeit bestehen. Die vollständig freigestellten GB sind bei den GB mit zeitlicher Regelung eingeschlossen. Die befragten GB berichten etwas häufiger von zeitlichen Regelungen als die Vergleichsgruppe zum vorhergehenden Bericht: Hier geben insgesamt 29,3 Prozent (2014: 27,6 %) an, dass es eine Regelung zum zeitlichen Umfang ihrer GB-Tätigkeit gibt.

Auch im aktuellen Berichtszeitraum sind mit deutlichem Abstand zeitliche Regelungen für GB am häufigsten bei den **Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden** verbreitet. Nach Auskunft der Dienststellenleitungen sind in 71,7 Prozent (2014: 66,2 %) dieser Verwaltungen zeitliche Regelungen festgelegt. In der **unmittelbaren Verwaltung des Freistaates** geben 13,4 Prozent der Dienststellenleitungen sowie 15,2 Prozent der GB an, dass in ihren Dienststellen solche Zeitregelungen existieren. In der **obersten Verwaltungsebene** liegt der Anteil der GB mit zeitlicher Regelung nach Angaben der Dienststellen 2019 bei 23,1 Prozent gegenüber

¹¹² Für die Erfassung der Tätigkeiten der GB wurden sowohl die Dienststellen, als auch die GB befragt.

30,8 Prozent im Jahr 2014. Allerdings handelt es sich hierbei nicht unbedingt um einen Abwärtstrend, da die Berechnungen naturgemäß auf sehr geringen Fallzahlen beruhen und deshalb einer einzigen abweichenden Antwort ein erhebliches Gewicht zukommt. Vor diesem Hintergrund kann der im Vergleich zum Fünften Bericht geringere Anteil von Dienststellen mit zeitlichen Regelungen auch daraus resultieren, dass zwei Ministerien (Staatsministerium für Unterricht und Kultus sowie Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst) im vorherigen Bericht getrennt und nun als eines erfasst wurden, weil sie im aktuellen Berichtszeitraum die überwiegende Zeit über in einem Ministerium zusammengefasst waren (Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst)¹¹³.

Zudem weichen die Angaben der **GB der obersten Verwaltungsebene** vom Vergleichswert deutlich ab: Es geben 38,5 Prozent (2014: 30,8 %) an, eine Zeitregelung zu haben. Auch hier kommt, aufgrund der geringen Zahl der Dienststellen in der obersten Verwaltungsebene, einzelnen (abweichenden) Antworten ein hohes Gewicht zu. Darüber hinaus ist es möglich, dass GB – im Gegensatz zu den Dienststellen – auch Absprachen mit Vorgesetzten als zeitliche Regelungen einordnen sowie Regelungen berücksichtigen, die erst nach dem Stichtag getroffen wurden. In der unteren Verwaltungsebene sind zeitliche Regelungen immer noch sehr wenig vorhanden, allerdings hat sich der Wert seit dem letzten Untersuchungsbericht von unter einem Prozent auf jetzt 4,2 Prozent (Angabe der Dienststellenleitungen) bzw. auf 6,2 Prozent (Angaben der GB) erhöht (vgl. Darstellung 3-10).

Die relativ hohe Übereinstimmung der Angaben beider Befragtengruppen lässt darauf schließen, dass auch bei der aktuellen Erhebung ein realitätsnahes Bild erfasst wurde. Die Angaben sind im Wesentlichen mit den erhobenen Zahlen aus dem Fünften Bericht vergleichbar. Größere Abweichungen gibt es lediglich bei der obersten Verwaltungsebene sowie bei der mittelbaren Staatsverwaltung. Im letzteren Fall kann diese jedoch nicht vom Effekt des veränderten Antwortverhaltens isoliert werden¹¹⁴.

¹¹³ Das StMBKWK bestand vom 10.10.2013 bis zum 21.03.2018.

¹¹⁴ Vergleiche den Hinweis zum Rücklauf in der Einleitung zu Kapitel 3 sowie Kapitel 1.

Darstellung 3-10: Anteil der Dienststellen mit Regelung zum zeitlichen Umfang der GB-Tätigkeit¹, in Prozent

	Anteil der Dienststellen mit zeitlicher Regelung für GB-Tätigkeiten	
	Angaben der Dienststellenleitungen	Angaben der GB
Dienststellen insgesamt	24,4	29,3
Dienststellen des Freistaates gesamt	13,4	15,2
Oberste Verwaltungsebene	23,1	38,5
Mittlere Verwaltungsebene	23,5	23,0
Untere Verwaltungsebene	4,2	6,2
Mittelbare Staatsverwaltung	33,3	31,3
Kommunale Gebietskörperschaften		
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	71,7	64,4 ²
Kreisangehörige Gemeinden/ Verwaltungsgemeinschaften	11,1	14,3 ²

¹ In die Berechnungen sind nur Dienststellen mit GB eingeflossen.

² An dieser Stelle konnten vollzeittätige GB, für die keine weiteren zeitlichen Regelungen vorliegen, nicht als vollständig freigestellte GB berücksichtigt werden, da die entsprechende Frage im Fragebogen 2b fehlt.

Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2019, Online-Befragung der GB/AP der Dienststellen des Freistaates Bayern und der Kommunalen Gebietskörperschaften 2019, Berechnung INIFES

Durchschnittlich geregelter Stundenumfang für Gleichstellungsbeauftragten-Tätigkeit

Die Dienststellenleitungen geben an, dass der Umfang der zeitlichen Regelungen bei durchschnittlich 15,4 Stunden je Woche (2014: 16,7 Stunden) liegt. Die GB selbst geben an, im Durchschnitt 16,9 Stunden je Woche (2014: 17,3 Stunden) zur Verfügung zu haben. Beide Werte liegen damit geringfügig niedriger als noch im letzten Untersuchungsbericht. Die Spanne des geregelten zeitlichen Umfangs für die Tätigkeit als GB reicht von unter einer Stunde bis 40 Stunden die Woche, die die GB nach Aussage der Dienststellen und der GB zur Verfügung haben. Sowohl staatliche Dienststellen als auch GB geben am häufigsten an, eine Regelung über 6-8 Stunden die Woche zu haben. Bei kommunalen Dienststellen und GB liegt die häufigste Regelungsdauer bei etwa 19 Stunden.

Ausgehend von den unterschiedlichen Zuständigkeitsbereichen der kommunalen und staatlichen GB ist dabei noch festzuhalten: GB in Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden sind durchschnittlich mit einem Stundenbudget von 18,4 Stunden je Woche ausgestattet, GB der Dienststellen des Freistaates mit 13,6 Stunden je Woche.

Darstellung 3-11: Umfang der zeitlichen Regelungen der GB-Tätigkeit, in Stunden je Woche

	Durchschnittlicher Umfang der zeitlichen Regelung für GB-Tätigkeiten (Stunden pro Woche)	
	Angaben der Dienststellenleitungen	Angaben der GB
Dienststellen insgesamt	15,4	16,9
Dienststellen des Freistaates gesamt	11,2	13,6
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	18,4	18,4

Nur Dienststellen mit zeitlicher Regelung für GB bzw. vollständiger GB-Freistellung.

Für kreisangehörige Gemeinden sowie Verwaltungsgemeinschaften kann aufgrund zu geringer Fallzahlen (<5 Fälle) kein Durchschnitt ausgewiesen werden.

Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2019, Online-Befragung der GB/AP der Dienststellen des Freistaates Bayern und der Kommunalen Gebietskörperschaften 2019, Berechnung INIFES

3.2.3 Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten von dienstlichen Aufgaben

Auch ohne eine festgeschriebene zeitliche Regelung haben Dienststellen die Möglichkeit, die GB von dienstlichen Aufgaben zu entlasten. Im aktuellen Berichtszeitraum entlasten 7,5 Prozent der Dienststellen ohne zeitliche Regelungen ihre GB generell. Damit lässt sich im Jahr 2019 eine schwache Umkehr des im vorherigen Bericht konstatierten negativen Trends verzeichnen. Die Befragung zum Fünften Bericht kam noch zu dem Ergebnis, dass 4,7 Prozent der Dienststellen ohne zeitliche Regelung angaben, ihre GB generell zu entlasten, 2009 waren es noch 5,6 Prozent. 12,6 Prozent der Dienststellen entlasteten im Jahr 2014 ihre GB fallweise (2009: 21,6 %). Im aktuellen Berichtszeitraum traf dies auf 13,1 Prozent der Dienststellen ohne zeitliche Regelungen zu. Allerdings lag der zeitliche Umfang dieser Entlastungen – wie schon im Fünften Bericht – mit durchschnittlich 7,6 Wochenstunden deutlich niedriger als in Dienststellen mit zeitlicher Regelung. Trotz der leicht gestiegenen Werte zeigt sich, dass eine Entlastung der GB in Dienststellen außerhalb von fixierten Regelungen eher in einem geringen Ausmaß stattfindet.

3.2.4 Beschäftigungsumfang der Gleichstellungsbeauftragten

Knapp die Hälfte (49,8 %) der Gleichstellungsbeauftragten in der gesamten Verwaltung des Freistaates Bayern sind in Vollzeit oder vollzeitnah beschäftigt (2014: 53,7 %). 35,5 Prozent (2014: 38,5 %) sind in Teilzeit im Umfang von über 50 bis 90 Prozent einer Vollzeitstelle tätig. Der Anteil der GB in vollzeitferner Teilzeit ist dagegen deutlich auf fast 15 Prozent (2014: 7,8 %) gestiegen. Der höchste Anteil an teilzeitbeschäftigten GB liegt mit fast zwei Dritteln (2014: 63,8 %) weiterhin bei den Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden (vgl. Darstellung 3-12).

Darstellung 3-12: Beschäftigungsumfang der Gesamttätigkeit der GB nach Verwaltungsbereich und -ebene, in Prozent

	Vollzeit 90% bis 100%	Teilzeit 50% bis unter 90%	Vollzeitferne Teilzeit unter 50%
Dienststellen mit GB insgesamt	49,8	35,5	14,6
Dienststellen des Freistaates gesamt	59,2	31,3	9,5
Oberste Verwaltungsebene	92,3	7,7	0,0
Mittlere Verwaltungsebene	59,2	33,8	7,0
Untere Verwaltungsebene	54,7	32,6	12,6
Mittelbare Staatsverwaltung	50,0	27,8	22,2
Kommunale Gebietskörperschaften	36,3	42,7	21,0
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	34,1	49,4	16,5
Kreisangehörige Gemeinden/ Verwaltungsgemein- schaften	41,0	28,2	30,8

Anmerkung: Prozentsummen ungleich 100 Prozent resultieren aus den Rundungen der einzelnen Prozentwerte.

Quelle: Online-Befragung der GB/AP der Dienststellen des Freistaates Bayern und der Kommunalen Gebietskörperschaften 2019, Berechnung INIFES

3.2.5 Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten mit eigenem Budget und Mitarbeitenden

Neben zeitlichen Ressourcen spielen auch finanzielle und personelle Ressourcen eine Rolle. Art. 16 Abs. 7 BayGIG schreibt vor, dass die GB mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben (wie bspw. der Unterstützung und Beratung von Einzelfällen, Erarbeitung von Informationsmaterialien, Durchführung von Informationsveranstaltungen sowie Bündelung von Anregungen und Einleiten von geeigneten Maßnahmen, um die Chancengleichheit zu verbessern) notwendigen und angemessenen personellen¹¹⁵ und sachlichen Mitteln auszustatten sind.

Den Befragungsergebnissen zufolge gilt: Mit eigenen Budgets oder Mitarbeitenden sind weiterhin vor allem GB bei den kommunalen Gebietskörperschaften ausgestattet.

Nach eigenen Angaben verfügen 88,5 Prozent (2014: 87,1 %) der befragten GB in den **Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden** über ein eigenes **Budget**, das im Vergleich zum Fünften Bericht deutlich gestiegen ist und im Durchschnitt bei 9.771 Euro jährlich (2014: 7.554 €) liegt. Die Spannweite dieser Budgets bewegt sich im aktuellen Berichtszeitraum zwi-

¹¹⁵ Bei den folgenden Auswertungen werden Vertretungen der GB nicht zu den Mitarbeitenden bzw. personellen Mitteln gezählt, da diese separat abgefragt und dargestellt werden (vgl. Kapitel 3.1.1).

schen 500 € und 112.000 €. Am häufigsten stehen GB 2.000 € zur Verfügung, während Budgets ab 19.000 € nur noch Einzelfälle darstellen. GB der **kreisangehörigen Gemeinden und Verwaltungsgemeinschaften** sind mit Budgets zwischen 500 € und 4.000 € ausgestattet.

Aus der **unmittelbaren Verwaltung des Freistaates** können 4,3 Prozent (2014: 2,6 %) der GB auf ein eigenes **Budget** zugreifen (vgl. Darstellung 3-13). Im Durchschnitt stehen den GB hier 1.930 € zur Verfügung, die Budgets bewegen sich an dieser Stelle zwischen 300 € und 5.000 €. Die Hälfte der GB staatlicher Dienststellen verfügt über maximal 1.500 €.

Der Anteil der GB mit **Mitarbeitenden** liegt 2019 für alle Dienststellen bei 13,3 Prozent (2014: 11,4 %). In den Dienststellen des Freistaates hat sich der Anteil kaum verändert (3,8 %; 2014: 3,2 %). In den Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden ist der Anteil der GB mit Mitarbeitenden nach wie vor deutlich am höchsten: In 36,8 Prozent (2014: 35,5 %) der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden werden die GB durch weitere Mitarbeitende unterstützt. In den übrigen Verwaltungsbereichen sind den GB nur in wenigen Fällen Mitarbeitende zugeordnet.

Darstellung 3-13: Anteil der GB mit eigenem Budget und mit Mitarbeitenden nach Verwaltungsbereich, in Prozent

	Anteil GB mit eigenem Budget	Anteil GB mit Mitarbeitenden
Dienststellen gesamt	29,3	13,3
Dienststellen des Freistaates	4,3	3,8
Mittelbare Staatsverwaltung	16,7	11,1
Kommunale Gebietskörperschaften	66,7	27,1
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	88,5	36,8
Kreisangehörige Gemeinden/ Verwaltungsgemeinschaften	21,4	7,1

Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2019, Berechnung INIFES.

3.2.6 Fortbildung der Gleichstellungsbeauftragten und Ansprechpartner/-innen

Laut Art. 16 Abs. 6 Satz 2 BayGIG sind GB von dienstlichen Tätigkeiten freizustellen, wenn diese an Fortbildungsveranstaltungen zur Vermittlung von notwendigen Kenntnissen für die Tätigkeit als GB teilnehmen.

Fortbildung der Gleichstellungsbeauftragten

Insgesamt geben 69,8 Prozent (2014: 64,8 %) der an der Befragung beteiligten GB an, einmal oder mehrmals an Fortbildungsmaßnahmen zum BayGIG oder zur Gleichstellungsarbeit teilgenommen zu haben. Bei den **Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden** ist die

Teilnahme an Fortbildungen mit 86,2 Prozent besonders hoch (2014: 87,1 %). In diesem Bereich sind auch weiterhin mehrfache Teilnahmen an Fortbildungsmaßnahmen besonders häufig (64,4 %; 2014: 71,0 %). Bei den **kreisangehörigen Gemeinden** ist ein deutlicher Anstieg auf 45,2 Prozent (2014: 25,6 %) zu verzeichnen.

Im Vergleich zum Fünften Bericht (2014: 64,8 %) ist für alle Dienststellen mit GB ein leichter Anstieg der Teilnahmen an Fortbildungsveranstaltungen zum BayGIG zu verzeichnen (69,8 %). Für die **Dienststellen des Freistaates** insgesamt gilt dies für 66,9 % der GB (2014: 63,4 %). In der unteren Verwaltungsebene haben 53,6 Prozent der GB (2014: 52,5 %) und bei den kreisangehörigen Gemeinden/Verwaltungsgemeinschaften 45,2 Prozent (2014: 25,6 %) der GB an einer entsprechenden Fortbildung teilgenommen.

Darstellung 3-14: Teilnahme der GB an Fortbildungsmaßnahmen zum BayGIG oder zur Gleichstellungsarbeit, in Prozent der GB

	Mehrfache Teilnahme	Einmalige Teilnahme	Keine Teilnahme
Dienststellen gesamt	45,9	23,9	30,2
Dienststellen des Freistaates	40,8	26,1	33,2
Oberste Verwaltungsebene	53,8	23,1	23,1
Mittlere Verwaltungsebene	44,6	37,8	17,6
Untere Verwaltungsebene	36,1	17,5	46,4
Mittelbare Staatsverwaltung	55,6	22,2	22,2
Kommunale Gebietskörperschaften			
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	64,4	21,8	13,8
Kreisangehörige Gemeinden/ Verwaltungsgemeinschaften	26,2	19,0	54,8

Anmerkung: Prozentsummen ungleich 100 Prozent resultieren aus den Rundungen der einzelnen Prozentwerte.

Quelle: Online-Befragung der GB/AP der Dienststellen des Freistaates Bayern und der Kommunalen Gebietskörperschaften 2019, Berechnung INIFES.

Fortbildung der AP

Die folgenden Ergebnisse des Sechsten Berichtes sind mit dem früheren Bericht nur bedingt vergleichbar, da dieses Mal in den kommunalen Gebietskörperschaften keine AP mehr angeschrieben wurden (vgl. Einleitung Kapitel 3). 2014 haben noch 142 AP aus kreisangehörigen Gemeinden an der Erhebung zum Fünften Bericht teilgenommen. Zudem beteiligten sich an der aktuellen Befragung etwas weniger AP (315; 2014: 355 AP) der Dienststellen des Freistaates Bayern und der mittelbaren Staatsverwaltung.

Mehr als zwei Drittel (68,7 %) der aktuell befragten AP haben einmal oder mehrfach an Fortbildungen zum BayGIG oder zur Gleichstellungsarbeit teilgenommen. In der mittleren und der

unteren Verwaltungsebene sind die entsprechenden Werte mit 68,9 Prozent bzw. 69,7 Prozent am höchsten (Darstellung 3-15). Die vergleichsweise niedrigste Teilnahmequote haben AP der Dienststellen der mittelbaren Staatsverwaltung (45,5 %).

Insgesamt haben noch gut 30 Prozent der AP nicht an einer entsprechenden Fortbildung teilgenommen, in der mittelbaren Staatsverwaltung liegt der Anteil mit 54,5 Prozent noch deutlich höher.

Darstellung 3-15: Teilnahme der AP an Fortbildungsmaßnahmen zum BayGIG oder zur Gleichstellungsarbeit, in Prozent der AP

	Mehrfache Teilnahme	Einmalige Teilnahme	Keine Teilnahme
Dienststellen gesamt	31,0	37,7	31,3
Dienststellen des Freistaates	31,5	38,1	30,5
Oberste Verwaltungsebene	0,0	0,0	0,0
Mittlere Verwaltungsebene	37,8	31,1	31,1
Untere Verwaltungsebene	30,4	39,3	30,4
Mittelbare Staatsverwaltung	18,2	27,3	54,5
Kommunale Gebietskörperschaften			
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	– *	– *	– *
Kreisangehörige Gemeinden/ Verwaltungsgemeinschaften	– *	– *	– *

Anmerkung: Prozentsummen ungleich 100 Prozent resultieren aus den Rundungen der einzelnen Prozentwerte.

*Die Werte wurden in der Erhebung zum 6. Bericht nicht mehr abgefragt (vgl. Erklärung zu Beginn des Kapitels 3)

Quelle: Online-Befragung der GB/AP der Dienststellen des Freistaates Bayern und der Kommunalen Gebietskörperschaften 2019, Berechnung INIFES

3.2.7 Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten in zusätzlichen Sonderfunktionen

Die Funktion der GB wird häufig mit der Ausübung weiterer Sonderfunktionen wie der Personalvertretung, der Schwerbehindertenvertretung oder sonstigen Funktionen neben der dienstlichen Tätigkeit verbunden: So haben 44,4 Prozent (2014: 41,1 %) der GB eine weitere Funktion neben ihrer dienstlichen Tätigkeit inne. Besonders stark verbreitet ist diese mehrfache Funktionsausübung nach wie vor in Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden, wo knapp die Hälfte der GB (49,4 %, 2014: 52,7 %) mindestens eine weitere Funktion ausübt. In den Dienststellen des Freistaates Bayern werden unabhängig von der Verwaltungsebene ebenfalls häufig mehrere Funktionen ausgeübt (42,9 %). Lediglich in den kreisangehörigen Gemeinden hat nur ein Drittel der GB eine weitere Funktion.

Am häufigsten sind GB mit Sonderfunktionen in der Personalvertretung tätig (17,5 %), deutlich seltener in der Schwerbehindertenvertretung (4,2 %; 2014: 3,9 %). Etwa ein Viertel der GB

(24,2 %) üben sonstige Funktionen aus, wobei die Übernahme sonstiger Funktionen nach wie vor mit einem Anteil von 37,9 Prozent (2014: 38,7 %) bei den GB der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden am häufigsten verbreitet ist (vgl. Darstellung 3-16).

Darstellung 3-16: Weitere Funktionen der GB neben der sonstigen dienstlichen Tätigkeit nach Verwaltungsbereich und -ebene, in Prozent

	GB MIT WEITERER FUNKTION	Personal- vertretung	darunter: Schwerbe- hinderten- vertretung	Sonstige Funktion	GB OHNE WEITERE FUNKTION
Dienststellen gesamt	44,4	17,5	4,2	24,2	55,6
Dienststellen des Freistaates	42,9	22,3	4,3	16,8	57,1
Oberste Verwaltungsebene	38,5	0,0	0,0	30,8	61,5
Mittlere Verwaltungsebene	45,9	18,9	2,7	20,3	54,1
Untere Verwaltungsebene	41,2	27,8	6,2	12,4	58,8
Mittelbare Staatsverwaltung	61,1	11,1	0,0	33,3	38,9
Kommunale Gebietskörperschaften					
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	49,4	10,3	2,3	37,9	50,6
Kreisangehörige Gemeinden/ Verwaltungsgemeinschaften	33,3	14,3	9,5	23,8	66,7

Anmerkung: Bei der Angabe der Funktionen waren Mehrfachnennungen möglich, wodurch die Summen der GB in Funktionen die Gesamtsumme der GB mit Sonderfunktion übersteigt

Quelle: Online-Befragung der GB der Dienststellen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2019, Berechnungen INIFES.

3.3 Mitwirkung, Beteiligung und Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten

Das Wichtigste vorab:

- In etwa zwei Dritteln der Dienststellen (69,6 % nach Angaben der Dienststellenleitung, 61,6 % nach Angaben der GB/AP) nehmen GB bzw. AP an den Monatsgesprächen der Dienststelle mit der Personalvertretung teil.
- 76,3 Prozent der Dienststellen mit Personalbefugnissen geben an, die GB spätestens gleichzeitig mit der Personalvertretung über Personalangelegenheiten zu informieren.
- Im Vergleich zum letzten Bericht ist die Beteiligung der GB an personellen, gleichstellungsrelevanten Maßnahmen rückläufig.
- Der Anteil der GB, die im betrachteten Zeitfenster Anträge auf Beteiligung in Personalangelegenheiten gestellt haben, ist über alle Dienststellen hinweg leicht von 45,4 Prozent in 2014 auf 46,4 Prozent gestiegen.
- Die Wahrnehmung über Beanstandungen geht zwischen Dienststellen und GB deutlich auseinander: So berichten 14,1 Prozent der Dienststellenleitungen (2014: 19,4 %), dass es zu Beanstandungen gekommen sei. Hingegen sind es bei den GB 34,9 Prozent (2014: 25,6 %).
- Im aktuellen Berichtszeitraum haben 18,3 Prozent der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden mit einer/einem GB deren/dessen Aufgaben durch eine Satzung geregelt. Wie schon in den vorhergehenden Gleichstellungsberichten wurden dabei in allen Fällen die Aufgaben, Rechte und Pflichten der GB erweitert.

3.3.1 Teilnahme an Gesprächen mit der Personalvertretung

Nach Art. 16 Abs. 2 BayGIG sollen die GB, die Personalvertretung und die Dienststellen vertrauensvoll zusammenarbeiten. Hierfür sollen die GB an den regelmäßig stattfindenden Besprechungen (Monatsgesprächen) zwischen Dienststelle und Personalvertretung teilnehmen.

In knapp 70 Prozent der Dienststellen mit GB werden diese in die Monatsgespräche zwischen Dienststelle und Personalvertretung eingebunden (vgl. Darstellung 3-17). Die **Angaben der befragten Dienststellenleitungen** (69,6 %) und die **Angaben der GB** (61,6 %) weichen leicht voneinander ab. Gegenüber der Dienststellen-Befragung 2014 ist die GB-Teilnahme an Monatsgesprächen aus **Sicht der Dienststellen** zwar insgesamt relativ stabil geblieben, differenziert nach den einzelnen Verwaltungsebenen gibt es aber durchaus Schwankungen zu verzeichnen. Die **Angaben der GB** hinsichtlich der Teilnahme an den Monatsgesprächen fallen dagegen in einigen Verwaltungsbereichen geringer aus als noch 2014. Eine Ursache für diese geringe Beteiligung ist nicht bekannt.

Über zwei Drittel (69,0 %; 2014: 68,8 %) der **Dienststellen des Freistaates** geben an, die GB an Monatsgesprächen zu beteiligen. Aus Sicht der GB erfolgt dies hingegen nur in 54,9 Prozent (2014: 69,9 %). In der **obersten Verwaltungsebene** geben 66,7 Prozent (2014: 76,9 %) der **Dienststellen** an, dass GB an Gesprächen teilgenommen haben. Am geringsten ist die

Beteiligung nach Angaben der GB mit 40,2 Prozent (2014: 63,0 %) in der **unteren Verwaltungsebene**. Hier fällt außerdem der **Unterschied** zwischen den **Angaben der Dienststellenleitungen** (68,1 %) und den Angaben der **GB** sehr deutlich aus.

Am häufigsten erfolgt die Teilnahme der GB nach Angaben der Dienststellen in der **mittelbaren Staatsverwaltung** (85,7 %; 2014: 87,2 %). Die Angaben der GB liegen allerdings auch für diesen Verwaltungsbereich deutlich niedriger (66,7 %; 2014: 83,3 %)¹¹⁶.

Für die **Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden** geben die Dienststellen mit 66,7 Prozent einen niedrigeren Wert an, als die befragten GB (74,7 %) tun.

Darstellung 3-17: Teilnahme der GB an den Monatsgesprächen mit der Personalvertretung, in Prozent

	Angaben der Dienststellen 2019	Angaben der GB 2019	Angaben der Dienststellen 2014	Angaben der GB 2014
Dienststellen mit GB gesamt	69,6	61,6	69,0	70,0
Dienststellen des Freistaates	69,0	54,9	68,8	69,9
Oberste Verwaltungsebene	66,7	76,9	76,9	76,9
Mittlere Verwaltungsebene	70,4	70,3	74,6	78,8
Untere Verwaltungsebene	68,1	40,2	63,0	63,0
Mittelbare Staatsverwaltung	85,7	66,7	87,2	83,3
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	66,7	74,7	60,3	64,8

Anmerkung: Die nicht ausgewiesenen Prozentbeträge entfallen auf die Antwort „Keine Teilnahme der GB am Monatsgespräch“ sowie auf Fragebögen ohne Angabe.

Quellen: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2019, Online-Befragung der GB/AP der Dienststellen des Freistaates Bayern und der Kommunalen Gebietskörperschaften 2019, Berechnung INIFES

3.3.2 Frühzeitige Information der Gleichstellungsbeauftragten durch die Dienststelle

Gemäß Art. 18 Abs. 2 BayGIG sind die GB zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten, bei Personalangelegenheiten spätestens gleichzeitig mit der Einleitung eines personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsverfahrens.

Die **Dienststellenleitungen** geben an, dass in über drei Viertel der Fälle (76,3 %; 2014: 75,9 %) die GB rechtzeitig – also vor oder gleichzeitig mit der Personalvertretung – über Personalangelegenheiten unterrichtet werden. Die aktuellen Ergebnisse für die Dienststellen ge-

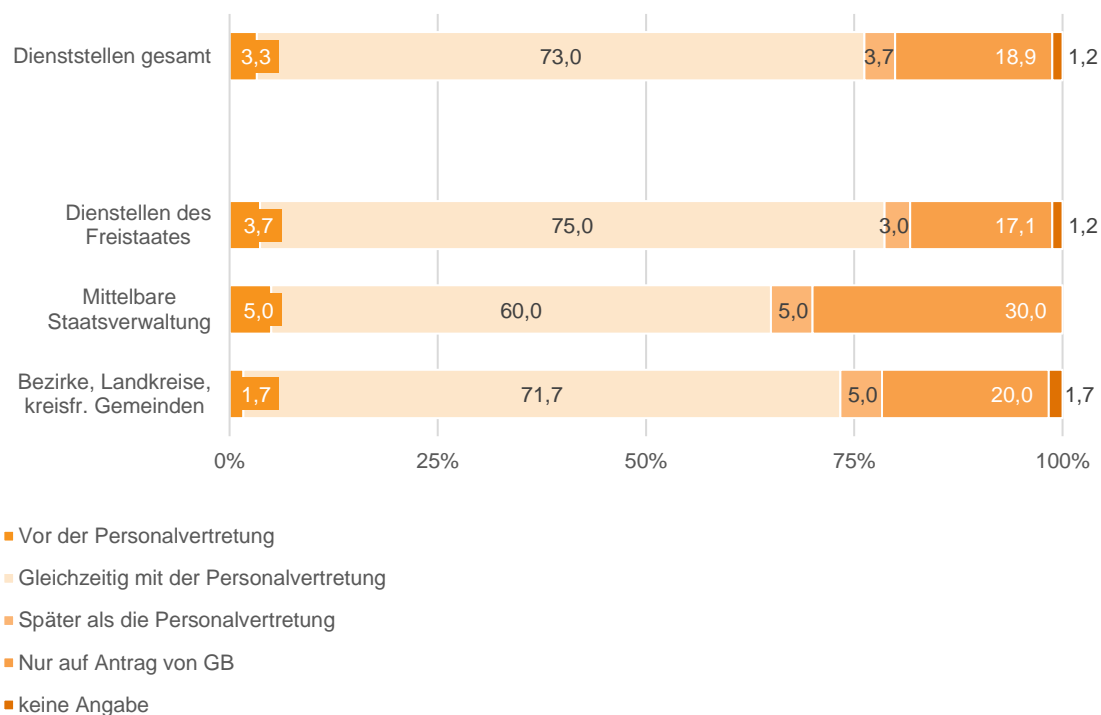
¹¹⁶ Zur Aussagekraft der Ergebnisse für die mittelbare Staatsverwaltung vgl. Ausführungen am Anfang von Kapitel 3 sowie Kapitel 1.

samt decken sich damit im Wesentlichen mit den Angaben von 2014 (3,3 % vor der Personalvertretung, 72,6 % gleichzeitig, 4,0 % später als die Personalvertretung, 17,9 % nur auf Antrag der GB).

Für die **Dienststellen des Freistaates** Bayern liegt der Wert mit 78,7 Prozent (2014: 80,2 %) noch höher. In der **mittelbaren Staatsverwaltung** ist der Wert auf 65 Prozent der Dienststellen gestiegen (2014: 58,9 %).

In der **mittelbaren Staatsverwaltung** werden die GB am seltensten rechtzeitig informiert – in 30,0 Prozent der Fälle erfolgt eine Information ausschließlich auf Antrag der GB. Auch in **den Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden** liegt dieser Wert mit 20 Prozent noch über dem Durchschnittswert aller Dienststellen insgesamt (vgl. Darstellung 3-18).

Darstellung 3-18: Zeitpunkt der Information der GB zu Personalangelegenheiten (Angaben der Dienststellenleitungen), in Prozent

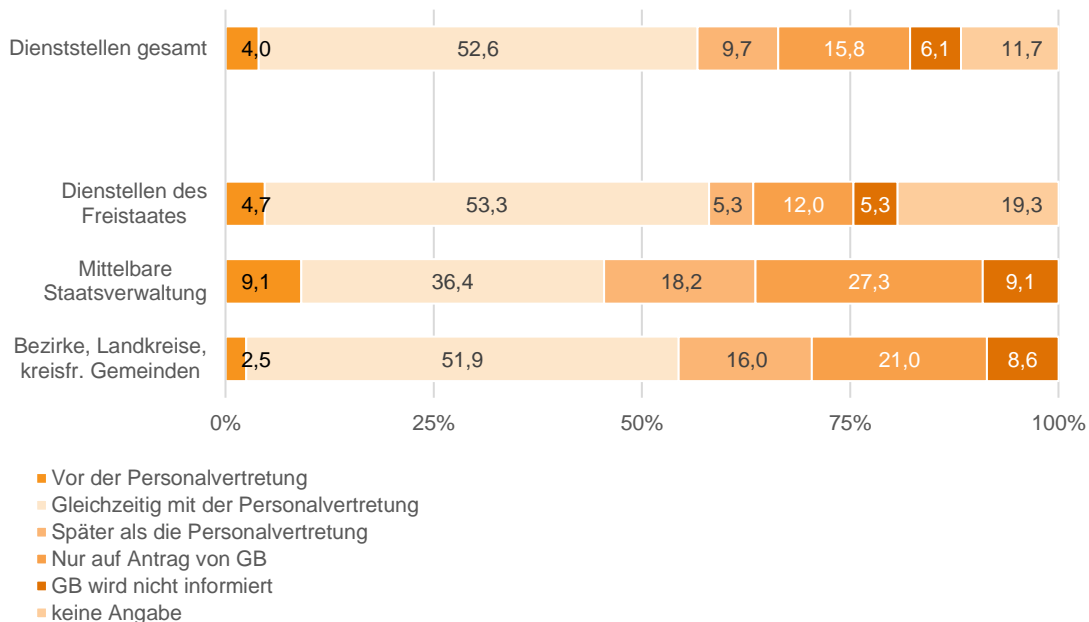


Quelle: Online-Befragung der Dienststellen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2019, nur Dienststellen mit Personalbefugnissen, ohne kreisangehörige Gemeinden, Berechnung INIFES.

Die Wahrnehmungen der GB und der Dienststellenleitungen hinsichtlich der rechtzeitigen Informationen zu Personalangelegenheiten unterscheiden sich auch in diesem Berichtszeitraum. Nach Angaben der Dienststellen insgesamt erfolgt die Information in 76,1 Prozent der Fälle spätestens gleichzeitig mit der Personalvertretung (2014: 75,9 %). Dahingegen sieht sich gut die Hälfte der GB (56,6 %; 2014: 64,8 %) rechtzeitig informiert. Jede/r sechste GB (15,8 %; 2014: 13,7 %) gibt an, nur auf eigenen Antrag informiert zu werden (Angabe der Dienststellenleitungen: 18,9 %; 2014: 17,9 %). Im Vergleich zum Fünften Gleichstellungsbericht zeigen sich diese Werte im Ganzen wenig verändert (vgl. Darstellung 3-19).

Gar nicht informiert werden im aktuellen Zeitraum nach eigenen Angaben nur 5,3 Prozent der GB in Dienststellen des Freistaates Bayern. Für GB in der mittelbaren Staatsverwaltung gilt dies für 9,1 Prozent sowie für 8,6 Prozent der GB in Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden¹¹⁷.

Darstellung 3-19: Zeitpunkt der Information der GB zu Personalangelegenheiten (Angaben der GB), in Prozent



Quelle: Online-Befragung der GB der Dienststellen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2019, nur Dienststellen mit Personalbefugnissen, ohne kreisangehörige Gemeinden, Berechnung INIFES.

3.3.3 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

Neben der Unterrichtung der GB zu Personalangelegenheiten sind die Dienststellen gemäß Art. 18 Abs. 3 BayGIG verpflichtet, die **GB** frühzeitig **an wichtigen gleichstellungsrelevanten Vorhaben zu beteiligen**. Aus Art. 17 Abs. 2 BayGIG geht hervor, dass „gleichstellungsrelevante Vorhaben“ Angelegenheiten sind, die **grundsätzliche Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sowie die Sicherung der Chancengleichheit haben können**. Es kann sich dabei um strukturelle, organisatorische und soziale Vorhaben wie Personalangelegenheiten handeln. Um eine Ausuferung dieses breit skizzierten Aufgabenfeldes zu verhindern, wird eine Beteiligung nur bei **wichtigen Vorhaben** verlangt. Des Weiteren erfolgt die Einbindung der GB in Personalangelegenheiten auf **Antrag der Betroffenen**. Die GB sind außerdem auf ihren Antrag hin zu beteiligen, sofern sie hinreichende Anhaltspunkte für die Missachtung der Ziele des BayGIG vorbringen können.

¹¹⁷ Bei der Befragung der Dienststellenleitungen gab es die Antwortkategorie ‚werden nicht informiert‘ nicht, weshalb ein Vergleich der beiden Befragtengruppen an dieser Stelle nicht möglich ist.

Zu den personellen Maßnahmen, an denen eine Beteiligung der GB bei gegebener Gleichstellungsrelevanz erfolgen soll, zählen:

- Stellenausschreibungen,
- Personalauswahlentscheidungen,
- Beförderungen und Höhergruppierungen,
- soziale und organisatorische Maßnahmen.

Anteil der Dienststellen mit Maßnahmen im Berichtszeitraum

Stellenausschreibungen sind im Berichtszeitraum in 84,6 Prozent aller Dienststellen, die eine/einen GB bestellt hatten¹¹⁸, durchgeführt worden. 83,0 Prozent dieser Dienststellen haben in dieser Zeit **Auswahlentscheidungen** getroffen. **Beförderungen und Höhergruppierungen** wurden durch 81,4 Prozent der Dienststellen vorgenommen und 88,5 Prozent der Dienststellen führten **soziale und organisatorische Maßnahmen** durch.

Beteiligung von GB nach Maßnahmenarten aus Sicht der Dienststellen

Im Vergleich der oben aufgeführten Maßnahmenfelder werden GB nach Angaben der Dienststellen nach wie vor am häufigsten bei **sozialen und organisatorischen Maßnahmen** eingebunden: Mehr als die Hälfte (56,9 %; 2014: 59,7 %) der Dienststellen gibt an, die GB in dieser Kategorie immer oder überwiegend zu beteiligen. An zweiter Stelle folgen mit gut 48 Prozent die **Stellenausschreibungen** (2014: 51,0 %). Die **Auswahlentscheidungen** liegen im Berichtszeitraum bei 45,7 Prozent (2014: 48,0 %). Am geringsten fällt die Beteiligung der GB bei **Beförderungen** oder **Höhergruppierungen** aus: Hier erreicht der Anteil der Dienststellen, die angeben, GB immer oder überwiegend zu beteiligen, nur noch 35,5 Prozent (2014: 43,1 %) (vgl. Darstellung 3-20).

Insgesamt zeigt Darstellung 3-20 **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**, dass gegenüber der Befragung 2014 der Anteil der Dienststellen, die GB immer oder überwiegend beteiligen, über alle Maßnahmenfelder hinweg geringfügig abgenommen hat. So wurde beim Thema **Höhergruppierungen** drei von vier GB beteiligt (35,5 %; 2014: 43,0 %), bei **Stellenausschreibungen** trifft dies sogar auf 48,8 Prozent der GB zu (2014: 51,0 %).

Im Vergleich der Verwaltungsbereiche (vgl. Darstellung 3-21) wird deutlich, dass die Beteiligung der GB an Stellenausschreibungen, Auswahlentscheidungen, Beförderungen und Höhergruppierungen sowie an sozialen und organisatorischen Maßnahmen bei den **Dienststellen der unmittelbaren Verwaltung des Freistaates** nach wie vor häufiger erfolgt als in der **mittelbaren Staatsverwaltung** und den **kommunalen Gebietskörperschaften**. Bei den **Stellenausschreibungen** fallen die **Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden** aus der Reihe, die mit 50,0 Prozent angeben, GB immer zu beteiligen. Der entsprechende Wert bei GB der staatlichen Dienststellen liegt bei 33,7 Prozent. Allerdings ist hier der Anteil der GB, die überwiegend an Stellenausschreibungen beteiligt werden, mit 12,5 Prozent höher als bei den Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden (8,6 %). Unter den Dienststellen der

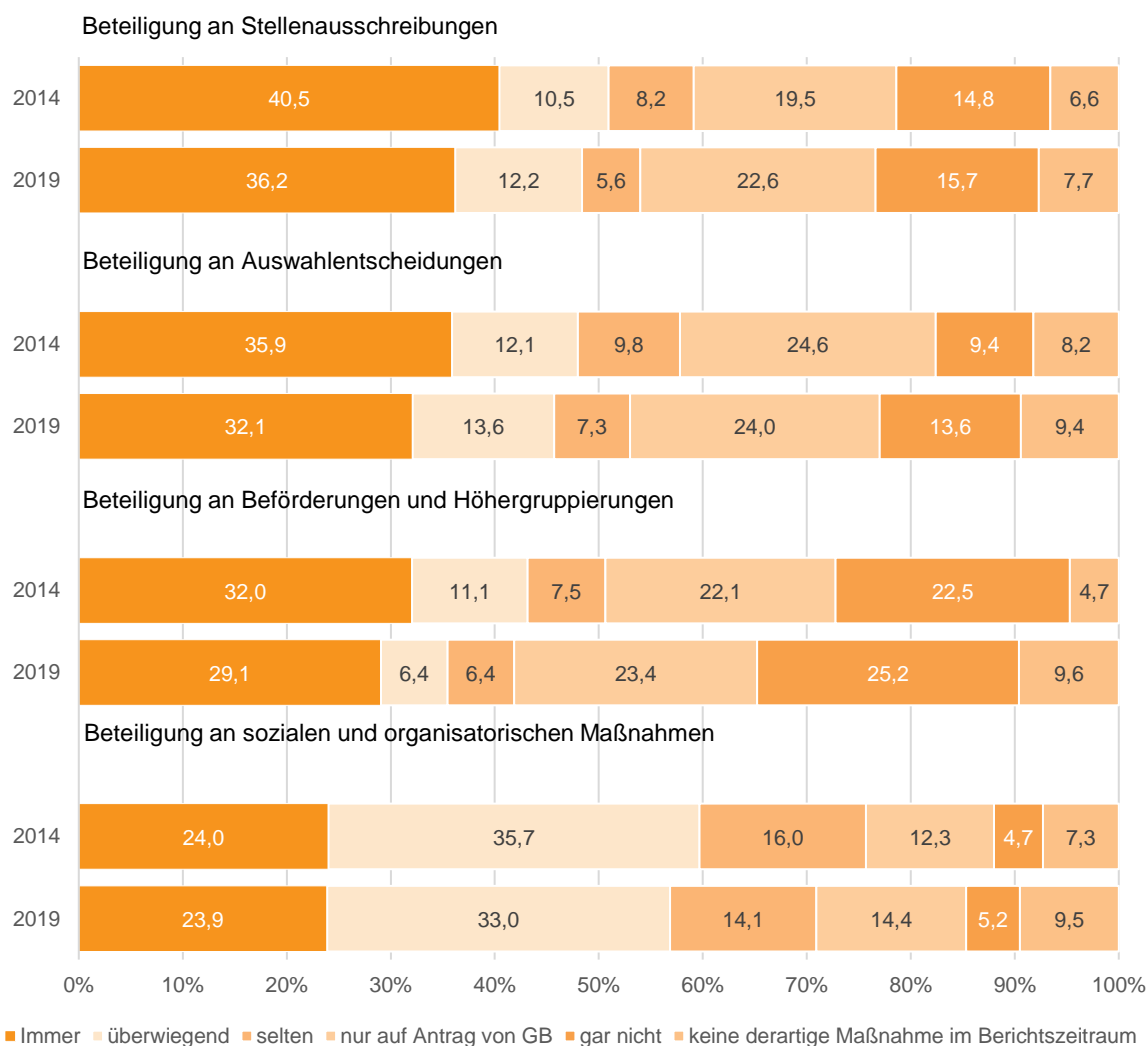
¹¹⁸ Nicht in die Betrachtung eingeschlossen sind kommunale Dienststellen in kreisangehörigen Gemeinden und Verwaltungsgemeinschaften.

mittelbaren Staatsverwaltung geben nur 23,8 Prozent an, GB immer an Stellenausschreibungen zu beteiligen.

Auch innerhalb der **Dienststellen des Freistaates** gibt es Unterschiede bei der Beteiligung von GB, sie werden in der **obersten Verwaltungsebene** durchweg häufiger beteiligt als in der **mittleren** und der **unteren Verwaltungsebene**. So sind bspw. 50,0 Prozent der GB der obersten Verwaltungsebene immer an Stellenausschreibungen beteiligt. In der mittleren und unteren Verwaltungsebene trifft dies noch auf 32,9 bzw. 32,5 Prozent der GB zu.

Insgesamt fallen die Anteile der Beteiligung (immer und überwiegend) der GB über alle Maßnahmen hinweg für alle Verwaltungsbereiche etwas geringer aus als im letzten Berichtszeitraum (vgl. Darstellung 3-21).

Darstellung 3-20: *Beteiligung der GB an personellen Maßnahmen, 2019 und 2014, in Prozent*



Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2019, nur Dienststellen mit GB und Personalbefugnissen, ohne kreisangehörige Gemeinden / VG, Berechnung INIFES.

Darstellung 3-21: *Beteiligung der GB an verschiedenen Personalmaßnahmen nach Verwaltungsbereich und -ebene, in Prozent*

	Beteiligung der GB an Personalmaßnahmen					
	immer	überwiegend	selten	gar nicht	nur auf Antrag von GB	keine derartigen Maßnahmen im Berichtszeitraum
Beteiligung der GB an Stellenausschreibungen						
Dienststellen gesamt	36,2	12,2	5,6	15,7	22,6	7,7
Dienststellen des Freistaates	33,7	12,5	4,8	15,4	23,1	10,6
Oberste Verwaltungsebene	50,0	16,7	0,0	8,3	8,3	16,7
Mittlere Verwaltungsebene	32,9	12,7	3,8	16,5	32,9	1,3
Untere Verwaltungsebene	32,5	12,0	6,0	15,4	17,9	16,2
Mittelbare Staatsverwaltung	23,8	19,0	0,0	28,6	28,6	0,0
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	50,0	8,6	10,3	12,1	19,0	0,0
Beteiligung der GB an Auswahlentscheidungen						
Dienststellen gesamt	32,1	13,6	7,3	13,6	24,0	9,4
Dienststellen des Freistaates	32,7	12,0	5,8	13,0	24,0	12,5
Oberste Verwaltungsebene	41,7	16,7	8,3	8,3	16,7	8,3
Mittlere Verwaltungsebene	31,6	16,5	5,1	11,4	30,4	5,1
Untere Verwaltungsebene	32,5	8,5	6,0	14,5	20,5	17,9
Mittelbare Staatsverwaltung	25,0	20,0	0,0	15,0	35,0	5,0
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	32,2	16,9	15,3	15,3	20,3	0,0
Beteiligung der GB an Beförderungen und Höhergruppierungen						
Dienststellen gesamt	29,1	6,4	6,4	25,2	23,4	9,6
Dienststellen des Freistaates	29,7	7,4	5,4	22,8	21,8	12,9
Oberste Verwaltungsebene	46,2	7,7	0,0	23,1	15,4	7,7
Mittlere Verwaltungsebene	35,9	9,0	3,8	23,1	25,6	2,6
Untere Verwaltungsebene	23,4	6,3	7,2	22,5	19,8	20,7
Mittelbare Staatsverwaltung	23,8	0,0	4,8	33,3	33,3	4,8
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	28,8	5,1	10,2	30,5	25,4	0,0

	immer	überwiegend	selten	gar nicht	nur auf Antrag von GB	keine derartigen Maßnahmen im Berichtszeitraum
Beteiligung der GB an sozialen und organisatorischen Maßnahmen						
Dienststellen gesamt	23,9	33,0	14,1	5,2	14,4	9,5
Dienststellen des Freistaates	24,4	30,7	13,8	5,3	13,8	12,0
Oberste Verwaltungsebene	35,7	50,0	7,1	0,0	0,0	7,1
Mittlere Verwaltungsebene	26,6	34,0	12,8	3,2	17,0	6,4
Untere Verwaltungsebene	21,4	25,6	15,4	7,7	12,8	17,1
Mittelbare Staatsverwaltung	14,3	33,3	23,8	4,8	23,8	0,0
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	25,0	41,7	11,7	5,0	13,3	3,3

Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2019, nur Dienststellen mit GB und Personalbefugnissen, ohne kreisangehörige Gemeinden / VG, Berechnung INIFES.

3.3.4 Anträge der Gleichstellungsbeauftragten auf Beteiligung in Personalangelegenheiten

Die GB haben nach Art. 18 Abs. 3 BayGIG die Möglichkeit, die Beteiligung in Personalangelegenheiten zu verlangen, wenn hinreichende Anhaltspunkte vorliegen, dass die Ziele des BayGIG nicht beachtet werden. 46,4 Prozent (2014: 45,4 %) der befragten **GB** haben im Berichtszeitraum vom 01.01.2014 bis 31.12.2018 **mindestens einen Antrag auf Beteiligung in Personalangelegenheiten** gestellt. 53,5 Prozent (2014: 50,3 %) der GB geben an, keinen Antrag gestellt zu haben (vgl. Darstellung 3-22).

In den **Dienststellen des Freistaates** insgesamt sind die Anträge auf Beteiligung etwas weniger geworden (41,1 %; 2014: 43,1 %). Deutliche Unterschiede zeigen sich jedoch nach wie vor zwischen den Verwaltungsebenen der unmittelbaren Verwaltung des Freistaates, da auf den verschiedenen Ebenen die Anträge auf Beteiligung teilweise deutlich zurückgegangen sind: Während in der **obersten Verwaltungsebene** in 46,2 Prozent (2014: 61,5 %) und der **mittleren Verwaltungsebene** in 43,9 Prozent (2014: 53,9) der Dienststellen oft oder manchmal Anträge durch GB gestellt wurden, waren es in der **unteren Verwaltungsebene** nur 36,0 Prozent (2014: 33,3 %).

Bemerkenswert ist daher, trotz des leichten Anstiegs im aktuellen Berichtszeitraum auf 36,0 Prozent (2014: 33,3), die geringe Häufigkeit der Anträge in der **unteren Verwaltungsebene**. Aufgrund der insgesamt geringeren generellen Beteiligung der GB an Personalangelegenheiten in diesem Bereich wären tendenziell mehr Anträge nach Art. 18 Abs. 3 BayGIG zu erwarten, entgegen dieser Erwartung fällt die Häufigkeit der Anträge aber nur relativ gering aus.

Der Vergleich der Verwaltungsbereiche zeigt, dass am häufigsten in den **Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden** Anträge auf Beteiligung durch GB gestellt werden (62,3 %; 2014: 60,2 %).

Wurden **Anträge auf Beteiligung an Personalangelegenheiten** durch die GB gestellt, so waren sie gemäß den Angaben der GB sowohl in den Dienststellen des Freistaates Bayern als auch in den Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden in den meisten Fällen erfolgreich. In 37,0 Prozent der Fälle (2014: 48,6 %) wurde den Anträgen immer entsprochen. Überwiegend erfolgreich waren die Anträge der GB in 39,4 Prozent der Fälle (2014: 30,4 %). Lediglich in 14,2 Prozent der Dienststellen wurde den Anträgen der GB manchmal entsprochen. Nie Erfolg mit ihren Anträgen hatten im aktuellen Berichtszeitraum 7,9 Prozent der antragstellenden GB (2014: 5,1). Somit ist die Misserfolgsquote leicht gestiegen.

Darstellung 3-22: *Anträge der GB auf Beteiligung an Personalangelegenheiten, 2019, in Prozent*

	Häufigkeit der GB-Anträge auf Beteiligung an Personalangelegenheiten		
	oft	manchmal	nie
Dienststellen mit GB gesamt	6,6	39,8	53,5
Dienststellen des Freistaates	4,7	36,4	58,9
Oberste Verwaltungsebene	0,0	46,2	53,8
Mittlere Verwaltungsebene	3,0	40,9	56,1
Untere Verwaltungsebene	8,0	28,0	64,0
Mittelbare Staatsverwaltung	11,1	33,3	55,6
Kommunale Gebietskörperschaften			
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	9,4	52,9	37,6
Kreisangehörige Gemeinden/ Verwaltungsgemeinschaften	4,8	26,2	69,0

Quelle: Online-Befragung der GB/AP der Dienststellen des Freistaates Bayern und der Kommunalen Gebietskörperschaften 2019, Berechnung INIFES.

3.3.5 Beanstandungen durch die Gleichstellungsbeauftragten

Die GB haben gemäß Art. 19 Abs. 1 BayGIG das Recht, Verstöße gegen das BayGIG, das Gleichstellungskonzept und andere Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beanstanden.

Den **Angaben der Dienststellen** mit GB insgesamt zufolge liegt der Anteil der GB, die von ihrem Beanstandungsrecht Gebrauch gemacht haben, bei 14,1 Prozent (2014:19,4 %) (vgl. Darstellung 3-23). Dagegen liegt der Anteil nach **Angaben der GB** selbst bei 34,9 Prozent (2014: 25,6 %). Dieser **Unterschied** zwischen den **Angaben der Dienststellenleitungen** und den **Angaben der GB** ist für alle Verwaltungsebenen zu beobachten und liegt jeweils bei einem Wert von mindestens 15 Prozentpunkten.

In der **mittelbaren Staatsverwaltung** wurden sowohl nach Angaben der Dienststellen (23,8 %; 2014: 33,3 %) als auch nach Angaben der GB (38,9 %; 2014: 27,0 %) anteilig mehr Beanstandungen eingebracht als in den **Dienststellen des Freistaates gesamt** (Angabe der Dienststellen: 10,3 %; Angabe der GB: 30,1 %). Hier lag der Anteil der Dienststellen mit Beanstandungen in der unteren Verwaltungsebene – zumindest nach Angaben der Dienststellen – besonders niedrig (5,9 %; 2014: 9,6 %).

Auch in den **Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden** wurden deutlich mehr Beanstandungen eingebracht als in der unmittelbaren Verwaltung des Freistaates. Nach Angaben der Dienststellenleitungen lag der Anteil im aktuellen Berichtszeitraum bei 25,0 Prozent (2014: 26,9 %); nach Angaben der GB bei 41,1 Prozent (2014: 33,3 %).

Darstellung 3-23: Anteil der Dienststellen mit Beanstandungen durch GB, 2019, in Prozent

	Anteil der Dienststellen mit Beanstandung durch GB	
	Angaben der Dienststellenleitungen	Angaben der GB
Dienststellen mit GB insgesamt	14,1	34,9
Dienststellen des Freistaates gesamt	10,3	30,1
Oberste Verwaltungsebene	20,0	53,8
Mittlere Verwaltungsebene	14,3	30,4
Untere Verwaltungsebene	5,9	23,5
Mittelbare Staatsverwaltung	23,8	38,9
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	25,0	41,4

Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2019, Online-Befragung der GB/AP der Dienststellen des Freistaates Bayern und der Kommunalen Gebietskörperschaften 2019, Berechnung INIFES.

Gegenstände der Beanstandungen

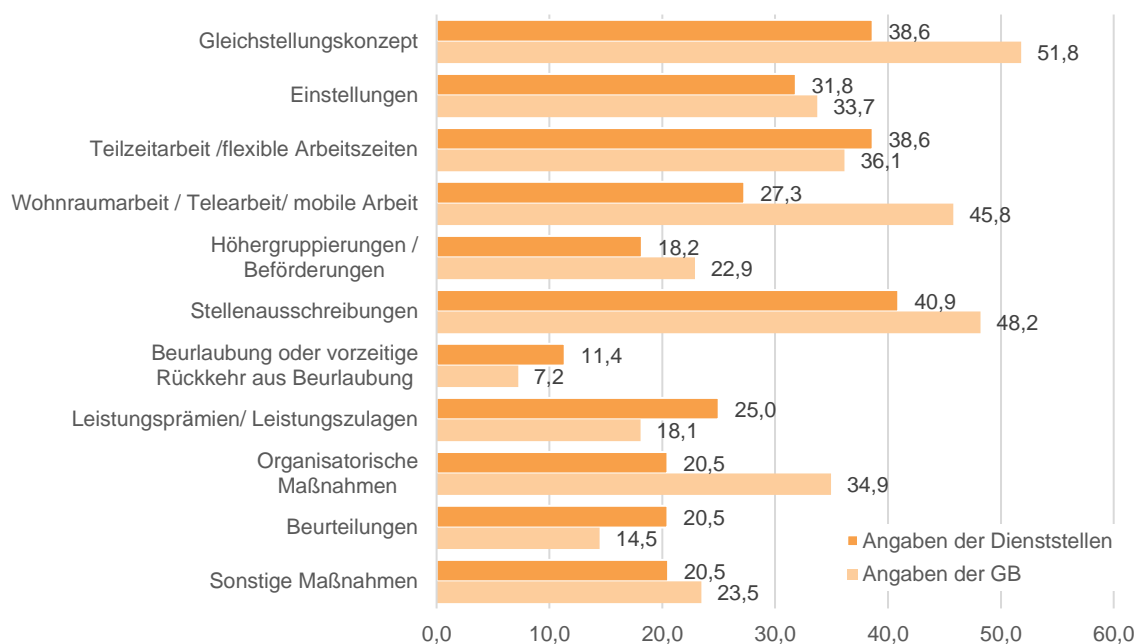
Betrachtet man die Gegenstände der Beanstandungen, so zeigt sich folgendes Bild (vgl. Darstellung 3-24): Die prozentualen Angaben der Dienststellen und der GB weichen bezüglich der Themenbereiche der Beanstandungen teils sehr deutlich voneinander ab.

Nach Angaben der **Dienststellen** waren vor allem die **Stellenausschreibungen** (40,9 %; 2014: 40,0 %), das **Gleichstellungskonzept** (38,6 %; 2014: 28,3 %) sowie **Teilzeitarbeit/ flexible Arbeitszeiten** (38,6 %; 2014: 30,0 %) anteilig am häufigsten Grund für Beanstandungen.

Nach **Angaben der GB** kommen Beanstandungen zum **Gleichstellungskonzept** (51,8 %; 2014: 50,0 %), zu **Stellenausschreibungen** (48,2 %; 2014: 54,8 %) sowie **Wohnraumarbeit/ Telearbeit/ mobile Arbeit** (45,8 %; 2014: 28,6 %) am häufigsten vor.

Am seltensten wurden auch im aktuellen Berichtszeitraum, sowohl aus Sicht der Dienststellen als auch der GB, Entscheidungen zur Beurlaubung bzw. vorzeitigen Rückkehr aus Beurlaubungen beanstandet.

Darstellung 3-24: Gegenstand der Beanstandungen durch GB, 2019, in Prozent (Anteile an allen Dienststellen bzw. GB mit Beanstandungen)



Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2019, Online-Befragung der GB/AP der Dienststellen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2019, Berechnung INIFES.

Erfolg der Beanstandungen

Auch die **Einschätzung über den Erfolg der Beanstandungen der GB** unterscheidet sich zwischen den Dienststellen und den GB (vgl. Darstellung 3-25 und Darstellung 3-26).

64,9 Prozent (2014: 50,4 %) der Dienststellenleitungen geben im Berichtszeitraum an, die Beanstandungen **seien voll und ganz oder überwiegend erfolgreich**. Dies trifft ebenfalls auf 57,4 Prozent (2014: 56,7 %) der GB zu. Laut etwa gut jeder zehnten (11,7 %; 2014: 23,2 %) Dienststelle sowie bei 15,6 Prozent der GB sind Beanstandungen im aktuellen Berichtszeitraum **selten erfolgreich**.

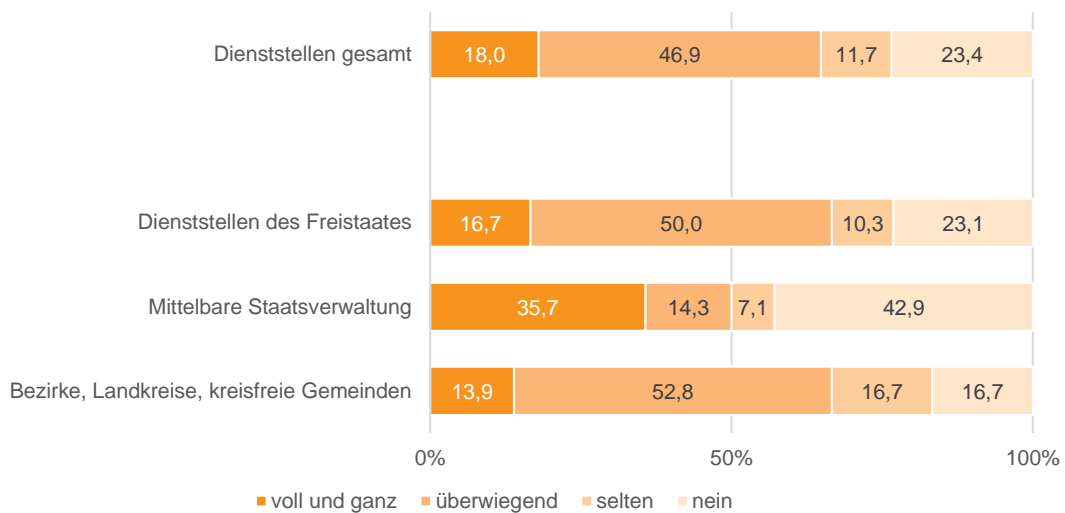
In etwa einem Viertel der Dienststellen sowie bei circa einem Viertel der GB konnten Beanstandungen **gar nicht berücksichtigt** werden: Der Anteil dieser Dienststellen liegt insgesamt bei 23,4 Prozent (2014: 26,4 %). Der Anteil der GB, deren Beanstandungen gar nicht berücksichtigt werden konnten, liegt bei 27,4 Prozent (2014: 25,8 %).

Größere Abweichungen im Vergleich zum Fünften Gleichstellungsbericht gibt es lediglich bei den Angaben über den Erfolg von Beanstandungen in der **mittelbaren Staatsverwaltung**. Hier gibt zwar immer noch die Hälfte der Dienststellen (50,0 %, 2014: 57,2 %) an, dass die Beanstandungen **zumindest überwiegend von Erfolg gekrönt** sind, allerdings hat sich das Verhältnis zwischen ‚voll und ganz erfolgreich‘ sowie ‚überwiegend erfolgreich‘ verschoben. So geben in der aktuellen Erhebung 35,7 Prozent der teilnehmenden Dienststellen an, dass die Beanstandungen **voll und ganz erfolgreich** waren, 2014 galt das für 22,9 Prozent der Dienststellen der mittelbaren Staatsverwaltung. **Überwiegend erfolgreich** waren Beanstandungen diesmal nur noch laut 14,3 Prozent (2014: 34,3 %) der Dienststellen der mittelbaren Staatsverwaltung. Eine Änderung der Relation kann ebenfalls bei den Antwortkategorien ‚selten‘ und ‚nein‘ beobachtet werden. Während 2014 noch 25,7 Prozent dieser Dienststellen meldeten, dass Beanstandungen **selten erfolgreich** waren, sind es für den aktuellen Berichtszeitraum nur noch 7,1 Prozent. Dafür ist der Anteil der Dienststellen, die **nicht erfolgreiche** Beanstandungen melden, um 7,2 Prozentpunkte auf 42,9 Prozent gestiegen¹¹⁹. Auch die **Angaben der GB** (vgl. Darstellung 3-26) weisen für die **mittelbare Staatsverwaltung** im Vergleich zum Fünften Bericht deutliche Unterschiede auf. Im letzten Berichtszeitraum gaben noch 75,0 Prozent der GB an, dass die Beanstandungen zumindest **überwiegend erfolgreich** waren, 2019 trifft dies auf nur noch 39,1 Prozent zu. Dafür ist der Anteil der GB mit **selten** (30,4 %; 2014: 10,7 %) und **nicht** (30,4 %; 2014: 14,3 %) **erfolgreichen** Beanstandungen deutlich gestiegen.

Für alle betrachteten Dienststellen zusammen zeigt ein Vergleich mit dem Fünften Bericht eine **wieder zunehmende Erfolgswahrscheinlichkeit von Beanstandungen**. Im Fünften Bericht musste im Vergleich zu früheren Erhebungen noch eine abnehmende Erfolgshäufigkeit der Beanstandungen konstatiert werden.

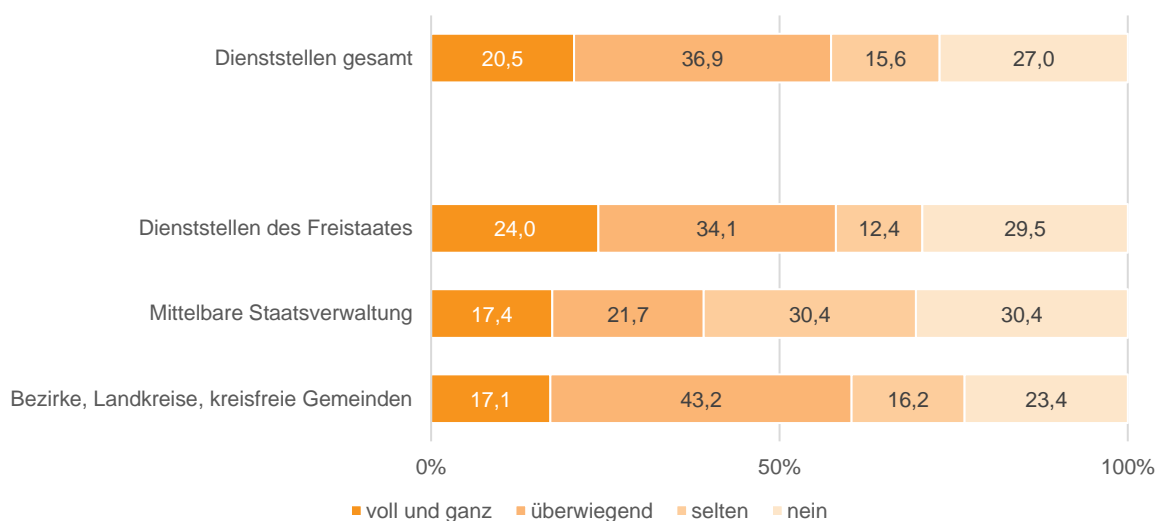
¹¹⁹ Inwieweit es sich hierbei um eine tatsächliche Entwicklung handelt oder inwiefern dies ein Effekt der geringeren Teilnahme von Dienststellen der mittelbaren Staatsverwaltung an der Befragung für den Sechsten Gleichstellungsbericht ist, kann hier nicht abschließend geklärt werden. Vergleiche den Hinweis zum Rücklauf in der Einleitung zu Kapitel 3 und Kapitel 1.

Darstellung 3-25: Erfolg der Beanstandungen der GB (Befragung der Dienststellen)



Quelle: Online-Befragung der Dienststellen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2019, nur Dienststellen mit Beanstandungen durch GB, ohne kreisangehörige Gemeinden / VG, Berechnung INIFES.

Darstellung 3-26: Erfolg der Beanstandungen der GB (Befragung der GB)



Quelle: Online-Befragung der GB der Dienststellen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2019, nur Dienststellen mit Beanstandungen durch GB, ohne kreisangehörige Gemeinden / VG, Berechnung INIFES.

3.3.6 Aufgaben der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten

GB in kommunalen Gebietskörperschaften können im Vergleich zu den GB der Verwaltung des Freistaates deutlich umfassendere Aufgaben wahrnehmen. Gemäß Art. 20 BayGIG sollen die GB nicht nur im internen Dienstbereich, sondern auch nach außen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern hinwirken. Zudem können die Aufgaben, Rechte und Pflichten der kommunalen GB durch eine Satzung erweitert oder ggf. eingeschränkt werden.

Wie in den vorhergehenden Kapiteln deutlich wurde, gehen die umfassenderen Aufgaben der kommunalen GB auch mit größeren Ressourcen einher: Kommunale GB – insbesondere GB

der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden – verfügen deutlich häufiger über ein eigenes Budget, sind häufiger vollständig als GB freigestellt und der zeitliche Umfang der GB-Tätigkeit ist deutlich häufiger geregelt.

Regelung der Befugnisse der Gleichstellungsbeauftragten durch Satzung

Im aktuellen Berichtszeitraum haben 18,3 Prozent (2014: 14,1) der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden mit GB deren Aufgaben durch eine Satzung geregelt. Wie schon in den vorhergehenden Gleichstellungsberichten wurden dabei in allen Fällen die Aufgaben, Rechte und Pflichten der GB erweitert. 16,7 Prozent der Dienststellen mit GB haben mit diesem Instrument Aufgaben und Rechte erweitert. Eine Erweiterung der Pflichten haben 3,3 Prozent (2014: 2,6 %) der Dienststellen vorgenommen. Ebenso wie im Fünften Gleichstellungsbericht wurde auch in diesem Berichtszeitraum auf die Erhebung der entsprechenden Frage bei den kreisangehörigen Gemeinden verzichtet, da sich bereits zuvor gezeigt hat, dass dort nur in Einzelfällen Satzungen in Kraft getreten sind¹²⁰.

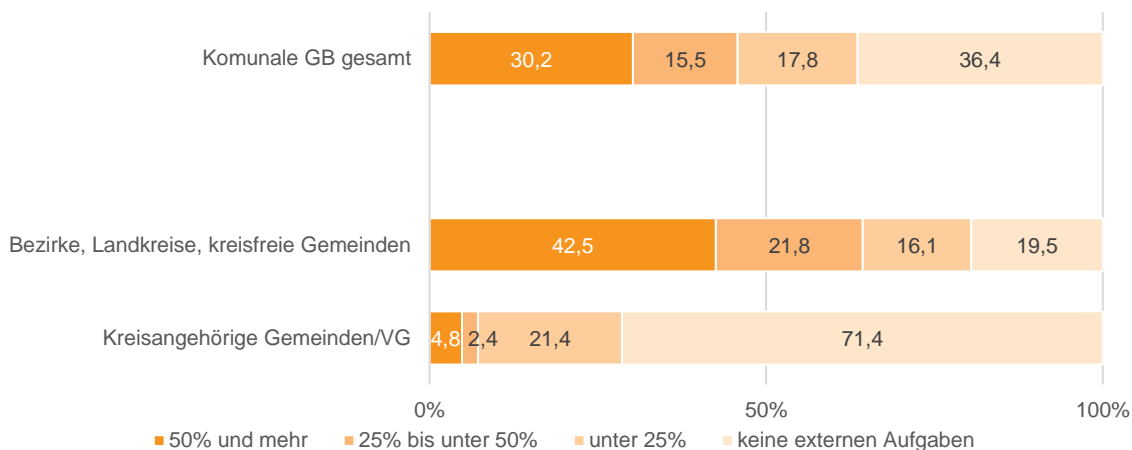
Externe Aufgaben der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten

Fast zwei Drittel, nämlich 63,5 Prozent (2014: 64,4 %) der **kommunalen GB insgesamt** geben an, Aufgaben mit Außenwirkung – über das verwaltungsinterne Hinwirken auf die Gleichstellung hinaus – zu übernehmen. Bei den **Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden** erledigen 80,4 Prozent der GB (2014: 81,5 %) – darunter sämtliche GB der kreisfreien Gemeinden – externe Aufgaben. In den **kreisangehörigen Gemeinden/VG** hat sich wenig verändert: So nimmt mit 28,6 Prozent (2014: 25 %) weiterhin nur eine Minderheit der GB über die Verwaltung hinausgehende Aufgaben wahr.

Insbesondere bei den **Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden** fallen dabei erhebliche Teile an externen Aufgaben für die GB an. Bei 42,5 Prozent dieser GB beanspruchen die externen Aufgaben mindestens die Hälfte (50 % und mehr) der Gesamtzeit; dieser Wert ist auch im Vergleich zu 2014 nochmals gestiegen (2014: 35,9 %) (vgl. Darstellung 3-27).

¹²⁰ 2002 hatten lediglich zwei kreisangehörige Gemeinden eine Satzung zur Regelung der Aufgaben, Rechte und Pflichten der GB eingeführt.

Darstellung 3-27: Kommunale GB: Anteil der externen Aufgaben der GB an den Gesamtaufgaben, in Prozent

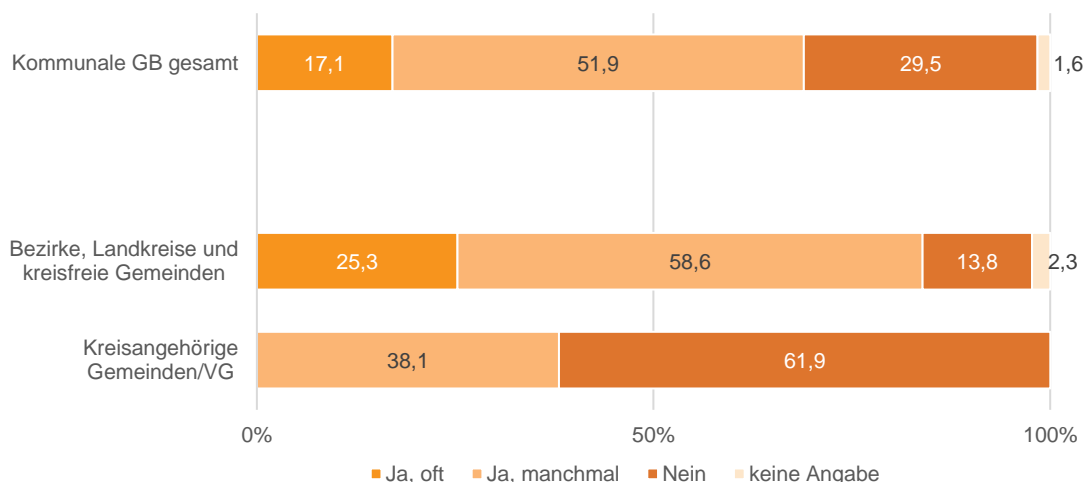


Quelle: Online-Befragung der GB/AP der kommunalen Gebietskörperschaften 2019, N = 129, Berechnung INIFES.

Anfragen aus der Bevölkerung an kommunale Gleichstellungsbeauftragte

Kommunale GB werden aufgrund der häufigen Übernahme externer Aufgaben auch seitens der Bevölkerung als Ansprechstellen für gleichstellungsbezogene Fragen oder Probleme wahrgenommen. Entsprechend berichten 69,0 Prozent (2014: 66,2 %) der befragten kommunalen GB insgesamt, dass sich die Bevölkerung oft oder manchmal bei entsprechenden Anliegen an sie wendet. Insbesondere auf die kommunalen GB aus **Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden** trifft dies zu: 25,3 Prozent (2014: 28,0 %) berichten von häufigen und weitere 58,6 Prozent (2014: 57,0 %) von gelegentlichen Anfragen (vgl. Darstellung 3-28).

Darstellung 3-28: Häufigkeit von Anfragen der Bevölkerung an die kommunalen GB, 2019, in Prozent



Quelle Online-Befragung der GB/AP der kommunalen Gebietskörperschaften 2019, N = 129, Berechnung INIFES.

3.3.7 Eigene Initiativen der Gleichstellungsbeauftragten

Art. 17 Abs. 2 BayGIG fordert die GB dazu auf, auch mit eigenen Initiativen die Durchführung des Gleichstellungsgesetzes und die Verbesserung der Situation von Frauen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer zu fördern. Ein Anteil von 36,6 Prozent (2014: 34,4 %) der befragten GB berichtet, konkrete Maßnahmen initiiert zu haben. Damit ist der Anteil der GB, die eigene Maßnahmen ins Leben gerufen haben, erneut etwas gestiegen. Keine Angaben zu eigenen Maßnahmen machen 15,4 Prozent der GB. Diese GB sind ausnahmslos in Dienststellen des Freistaates bestellt. 48,0 Prozent aller GB haben im Berichtszeitraum keine eigenen Maßnahmen initiiert.

Insgesamt sind 158 Maßnahmen von GB aus 122 Dienststellen initiiert worden. Die umgesetzten Maßnahmen wurden im Rahmen der Auswertung zwölf Kategorien zugeordnet (vgl. Darstellung 3-29).

Jede vierte initiierte Maßnahme drehte sich um **Kinderbetreuung bzw. Kinderferienbetreuung** (24,7 %; 2014: 30,6 %). Zu diesem Themenbereich gab es auch im vorhergehenden Berichtszeitraum die meisten Maßnahmen. **Maßnahmen zur Information und Aufklärung** der Bediensteten zu Themen der Gleichstellung erreichen einen Anteil von 13,9 Prozent (2014: 16,1 %). Vorhaben zu **Tele-/ Wohnraumarbeitsmodellen** liegen mit 13,9 Prozent gleichauf (2014: 11,3 %). Danach kommen **Maßnahmen zur Zeitregelung** und **familienfreundlicher Arbeitszeit/ Teilzeitmodellen** (7,6 %; 2014: 11,3 %).

Damit bleiben bereits seit 2004 Maßnahmen zur Kinderbetreuung das dominierende Thema für eigene Initiativen der GB. Aktuelle arbeitsmarkt- und gesellschaftspolitische Themen – z.B. Maßnahmen für die Etablierung neuer Arbeitszeitmodelle und Tele- bzw. Wohnraumarbeitsmodelle oder Maßnahmen für die bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf – wurden im Berichtszeitraum ebenfalls stärker bei der Initiierung von Maßnahmen der GB berücksichtigt.

Differenziert nach Verwaltungsbereich wird deutlich, dass die Prioritäten der GB über alle Verwaltungsbereiche recht ähnlich sind. **GB der staatlichen Dienststellen** initiierten in erster Linie Maßnahmen zur Kinderbetreuung (30,5 % aller Maßnahmen), gefolgt von Vorhaben zu Tele-/Wohnraumarbeitsmodellen (17,7 %) sowie Maßnahmen zur Aufklärung bezüglich Gleichstellung (14,5 %). In der **mittelbaren Staatsverwaltung** haben GB an erster Stelle Maßnahmen zur Information bzw. Aufklärung hinsichtlich der Gleichstellung (28,6 %) ergriffen. Familienfreundliche Arbeitszeit und Teilzeitmodelle belegen hier mit 21,4 Prozent aller initiierten Maßnahmen den zweiten Rang. Mit etwas Abstand (jeweils 14,3 %) folgen Maßnahmen rund um die Kinderbetreuung, die Tele-/Wohnraumarbeit sowie personalpolitische Maßnahmen wie Beförderungen von Frauen, Stellenbesetzungen etc. GB der **kommunalen Dienststellen** befassen sich – ähnlich wie GB in den staatlichen Dienststellen – in erster Linie mit Maßnahmen zur Kinderbetreuung (22,0 % der initiierten Maßnahmen). Maßnahmen zur Information bzw. Aufklärung bezüglich Gleichstellung, zur Tele-/Wohnraumarbeit sowie Fortbildungsmaßnahmen folgen mit jeweils 11,0 Prozent aller Maßnahmen erst mit einigem Abstand.

Darstellung 3-29: Von GB initiierte Maßnahmen

Maßnahmen (kategorisiert)	Eigene Maßnahmen der GB							
	Dienststellen des Freistaates		Mittelbare Staatsverwaltung		Kommunale Dienststellen		Maßnahmen insgesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Kinder(ferien)betreuung	19	30,6	2	14,3	18	22,0	39	24,7
Information/Aufklärung zur Gleichstellung	9	14,5	4	28,6	9	11,0	22	13,9
Tele-/Wohnraumarbeitsmodelle	11	17,7	2	14,3	9	11,0	22	13,9
Zeitregelung/familienfreundliche Arbeitszeit/ Teilzeitmodelle	5	8,1	3	21,4	4	4,9	12	7,6
Fortbildungsmaßnahmen/ Workshops	2	3,2	1	7,1	9	11,0	12	7,6
Personalpolitik (Beförderung v. Frauen, Stellenbesetzung etc.)	5	8,1	2	14,3	4	4,9	11	7
Veranstaltungen zur Berufsorientierung für Kinder/ Jugendliche (insb. Mädchen)	2	3,2	0	0,0	4	4,9	6	3,8
Informationen/Maßnahmen zu Gewalt gegen Frauen	2	3,2	0	0,0	4	4,9	6	3,8
Maßnahmen zum Wiedereinstieg/ Kontakt zu Beurlaubten	2	3,2	0	0,0	3	3,7	5	3,2
Maßnahmen Pflege und Beruf	2	3,2	0	0,0	3	3,7	5	3,2
Qualitätsmanagement/Audit	0	0,0	0	0,0	4	4,9	4	2,5
Sonstige Maßnahmen	3	4,8	0	0,0	11	13,4	14	8,9
Summe	62	100,0	14	100,0	82	100,0	158	100

Quelle: Online-Befragung der GB der Dienststellen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2019, Berechnung INIFES.

4. GLEICHSTELLUNGSKONZEPT FÜR DEN ÖFFENTLICHEN DIENST

Das Wichtigste vorab:

- In etwa jeder dritten Dienststelle (32,8 %) gibt es ein Gleichstellungskonzept.
- 71,8 Prozent der Dienststellen mit gesetzlicher Verpflichtung zur Erstellung eines Gleichstellungskonzeptes verfügen über ein aktuell gültiges Gleichstellungskonzept.
- Der ganz überwiegende Teil der staatlichen Gleichstellungskonzepte ist aktuell, also ab dem 01.01.2014 in Kraft getreten (88,0 % Dienststellen Freistaat, 88,5 % mittelbare Staatsverwaltung). Bei Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Städten liegt der Anteil aktueller Gleichstellungskonzepte bei 58 Prozent.

Dienststellen sind gemäß Art. 4 Absatz 1 Satz 1 BayGIG verpflichtet, alle fünf Jahre nach Maßgabe ihrer dienst- und arbeitsrechtlichen Zuständigkeit unter Mitwirkung der GB/AP ein Gleichstellungskonzept zu erstellen. Dienststellen, die keine oder nur geringfügige Befugnisse zur Vornahme von Einstellungen, Ernennungen, Beförderungen oder Übertragung von höher zu bewertenden Tätigkeiten besitzen oder bei denen regelmäßig weniger als 100 Beschäftigte betroffen sind, können ein Gleichstellungskonzept erstellen. Hier liegt die Entscheidung für die Erstellung eines Gleichstellungskonzeptes im Ermessen der Dienststelle. Für die obersten Landesbehörden gilt die Verpflichtung zur Erstellung von Gleichstellungskonzepten ohne Ausnahme. Keine Verpflichtung besteht hingegen für kreisangehörige Gemeinden, sie können aber im Rahmen ihrer Leistungsfähigkeit ein Gleichstellungskonzept erstellen.

Verbreitung von Gleichstellungskonzepten (unabhängig von rechtlicher Verpflichtung zur Erstellung)

Unabhängig von einer rechtlichen Verpflichtung wurde im Berichtszeitraum in insgesamt 366 der 1.135 befragten Dienststellen – also in etwa jeder dritten Dienststelle (32,2 %; 2014: 27,9 %) – ein Gleichstellungskonzept erstellt (vgl. Darstellung 4-1). Damit hat sich die Anzahl der Dienststellen mit einem Gleichstellungskonzept seit dem letzten Bericht nur wenig verändert. Zu berücksichtigen sind die leicht gesunkenen Rücklaufquote und die damit kleinere Grundgesamtheit (vgl. Kapitel 1).

Von den **Dienststellen des Freistaates** geben 284 (2014: 255) an, über ein Gleichstellungskonzept zu verfügen. Der Anteil liegt bei 42,9 Prozent (2014: 40,4 %, 2010: 50,4 %, 2004: 41,7 %). Damit scheint sich der noch im Fünften Gleichstellungsbericht festgestellte Rückgang der Verbreitung von Gleichstellungskonzepten nun wieder umzukehren¹²¹. Allerdings sind Gleichstellungskonzepte im Vergleich zu 2010 immer noch wesentlich weniger weit verbreitet. Das Vorhandensein der Konzepte nimmt von der obersten Verwaltungsebene (92,9 %; 2014: 92,3 %) zur unteren Verwaltungsebene, in der seltener die Verpflichtung für ein eigenes Gleichstellungskonzept besteht, deutlich ab (34,3 %; 2014: 33,3 %). In der **mittelbaren Staatsverwaltung** liegt der Wert bei 57,8 Prozent (2014: 60,0 %).

¹²¹ Da der Rücklauf der Fragebögen von Dienststellen des Freistaates in beiden Erhebungen sehr ähnlich ist (2019: 83,4 %, 2014: 86,2 %), kann an dieser Stelle eine tatsächliche Entwicklung angenommen werden.

Bei den **Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden** gibt es in 90,0 Prozent (2014: 85,0 %) der Dienststellen ein solches Konzept. Von den Dienststellen der **kreisangehörigen Gemeinden und Verwaltungsgemeinschaften** geben 0,5 Prozent (2014: 0,9 %¹²²) an, ein Gleichstellungskonzept zu haben.

Dienststellen mit Gleichstellungskonzept nach rechtlicher Verpflichtung

Fast zwei Drittel der **vorhandenen Gleichstellungskonzepte** (62,2 %) wurden von Dienststellen mit der Pflicht zur Erstellung eines Konzeptes verfasst. Die übrigen 37,8 Prozent der Konzepte wurden freiwillig von Dienststellen ohne Verpflichtung zu einem Gleichstellungskonzept erstellt.

In Dienststellen des **Freistaates Bayern** wurden 51,6 Prozent der Gleichstellungskonzepte von Dienststellen mit rechtlicher Verpflichtung sowie 48,4 Prozent der Konzepte freiwillig erstellt. Bei Dienststellen des Freistaates Bayern steigt der Anteil freiwillig erstellter Gleichstellungskonzepte je niedriger die Verwaltungsebene wird (vgl. Darstellung 4-1). In Dienststellen der **mittelbaren Staatsverwaltung** wurden Gleichstellungskonzepte fast ausschließlich von Dienststellen mit Verpflichtung dazu erstellt (96,2 %) und nur 3,8 Prozent der Konzepte wurden von Dienststellen ohne rechtliche Verpflichtung erstellt.

Während Gleichstellungskonzepte **der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden** zu 100,0 Prozent von Dienststellen erstellt wurden, die dazu auch verpflichtet sind, wurden alle Gleichstellungskonzepte der **kreisangehörigen Gemeinden und Verwaltungsgemeinschaften** freiwillig erstellt, da diese Dienststellen laut Art. 4 Abs. 3 BayGIG allesamt keiner Verpflichtung zum Gleichstellungskonzept unterliegen.

¹²² Der angegebene Wert für das Jahr 2014 dient an dieser Stelle nur dem Vergleich der Größenordnung von Dienststellen der kreisangehörigen Gemeinden und Verwaltungsgemeinschaften mit einem Gleichstellungskonzept. Aufgrund der erheblichen Schwankungen im Rücklauf (2019: 43,1 %, 2014: 70,6 %) kann die Differenz nicht als tatsächliche Entwicklung interpretiert werden.

Darstellung 4-1: Dienststellen mit Gleichstellungskonzept nach Pflicht und Freiwilligkeit zur Erstellung sowie Verwaltungsbereich und -ebene, in Prozent

	Dienststellen mit Gleichstellungskonzept		
	Anteil Dienststellen mit Gleichstellungskonzept an allen Dienststellen	Davon Dienststellen mit rechtlicher Verpflichtung	Davon Dienststellen ohne rechtliche Verpflichtung
Dienststellen gesamt	32,2	62,2	37,8
Dienststellen des Freistaates	42,9	51,6	48,4
Oberste Verwaltungsebene*	92,9	100,0	-
Mittlere Verwaltungsebene	67,3	79,8	20,2
Untere Verwaltungsebene	34,3	31,6	68,4
Mittelbare Staatsverwaltung	57,8	96,2	3,8
Kommunale Gebietskörperschaften	13,1	100,0	-
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	90,0	100,0	-
Kreisangehörige Gemeinden/VG	0,5	-	100,0

* Das Bayerische Staatsministerium für Digitales ist in dieser Darstellung nicht enthalten, da es erst zum 12. November 2018 neu gegründet wurde und zum abgefragten Stichtag 31.12.2018 erst 13 Beschäftigte hatte
 Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2019, Berechnung INIFES.

Verbreitung von Gleichstellungskonzepten in Dienststellen mit rechtlicher Verpflichtung zur Erstellung

Unter sämtlichen Dienststellen, die zur Erstellung eines Gleichstellungskonzeptes verpflichtet sind, haben 73,1 Prozent ein aktuelles Gleichstellungskonzept, 18,4 Prozent geben an, ein veraltetes Konzept zu haben, und 8,6 Prozent fehlt ein Gleichstellungskonzept gänzlich¹²³.

Unter den **Dienststellen des Freistaates**, die angeben, zur Erstellung eines Gleichstellungskonzeptes verpflichtet zu sein, haben 79,0 Prozent ein aktuelles Gleichstellungskonzept. Weitere 17,9 Prozent geben an, über ein veraltetes Gleichstellungskonzept zu verfügen. Gar kein Gleichstellungskonzept haben hingegen 7,6 Prozent dieser verpflichteten Dienststellen. Der Anteil an Dienststellen, die ihrer Verpflichtung nachkommen und ein aktuell gültiges Gleichstellungskonzept haben, nimmt ab, je niedriger die Verwaltungsebene ist. In der **obersten Verwaltungsebene** geben 100,0 Prozent der Dienststellen an, ein aktuelles Gleichstellungskonzept zu haben. In der **mittleren Verwaltungsebene** erfüllen 81,0 Prozent der Dienststellen

¹²³ Bei der Erhebung für den 6. Gleichstellungsbericht wurde der Fragebogen um eine direkte Frage nach der Verpflichtung zur Erstellung eines Gleichstellungskonzeptes ergänzt. Daher sind die hier gemachten Angaben nicht vergleichbar mit denen des 5. Gleichstellungsberichtes, die mit Hilfe eines Konstruktes (Beschäftigtenzahl sowie Personalbefugnisse der Dienststellen) berechnet wurden.

ihre Verpflichtung zu einem aktuellen Gleichstellungskonzept, in **der unteren Verwaltungsebene** geben noch 72,9 Prozent der verpflichteten Dienststellen an, über ein aktuell gültiges Gleichstellungskonzept zu verfügen. Der Anteil an verpflichteten Dienststellen, die gar kein Gleichstellungskonzept vorweisen können, liegt ungefähr gleich hoch bei 7,1 bis 8,5 Prozent auf allen Verwaltungsebenen. Der Anteil an verpflichteten Dienststellen mit veraltetem Gleichstellungskonzept ist in der unteren Verwaltungsebene am höchsten mit 18,6 Prozent. In der mittleren Verwaltungsebene liegt er bei 11,9 Prozent, in der obersten Verwaltungsebene hat keine Dienststelle ein veraltetes Gleichstellungskonzept.

In der **mittelbaren Staatsverwaltung** geben 86,2 Prozent der verpflichteten Dienststellen an, ein Gleichstellungskonzept erstellt zu haben, allerdings verfügen 10,3 Prozent davon lediglich über ein veraltetes Konzept. 13,8 Prozent können gar kein Gleichstellungskonzept vorweisen (zur Aussagekraft der Daten der mittelbaren Staatsverwaltung vergleiche Einleitung Kapitel 3 sowie Kapitel 1).

Bei den **Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden**, von denen nahezu alle zur Erstellung eines Gleichstellungskonzeptes verpflichtet sind (98,3 %), ist in 55,9 Prozent der Fälle ein aktuell gültiges Gleichstellungskonzept in Kraft. Mehr als ein Drittel (35,6 %) der verpflichteten Dienststellen haben ein veraltetes Gleichstellungskonzept. In 8,5 Prozent der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden hat es trotz Verpflichtung dazu noch nie ein Gleichstellungskonzept gegeben. Dienststellen der **kreisangehörigen Gemeinden und Verwaltungsgemeinschaften** sind laut Artikel 4 Absatz 3 des BayGIG allesamt nicht zur Erstellung eines Gleichstellungskonzeptes verpflichtet.

Darstellung 4-2: *Dienststellen mit Verpflichtung zur Erstellung eines Gleichstellungskonzeptes nach Aktualität des Konzeptes*

	Anteil Dienststellen mit Verpflichtung zur Erstellung eines Gleichstellungskonzeptes	... darunter Dienststellen mit aktuellem Gleichstellungskonzept	... darunter Dienststellen mit veraltetem Gleichstellungskonzept	... darunter Dienststellen ohne Gleichstellungskonzept
Dienststellen gesamt	32,2	73,1	18,4	8,6
Dienststellen des Freistaates	23,9	79,0	13,4	7,6
Oberste Verwaltungsebene*	100,0	100,0	0,0	0,0
Mittlere Verwaltungsebene	57,8	81,0	11,9	7,1
Untere Verwaltungsebene	11,8	72,9	18,6	8,5
Mittelbare Staatsverwaltung	64,4	75,9	10,3	13,8
Kommunale Gebietskörperschaften				
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden	98,3	55,9	35,6	8,5
Kreisangehörige Gemeinden/ Verwaltungsgemeinschaften	0	-	-	-

* Das Bayerische Staatsministerium für Digitales ist in dieser Darstellung nicht enthalten, da es erst zum 12. November 2018 neu gegründet wurde und zum abgefragten Stichtag 31.12.2018 erst 13 Beschäftigte hatte.

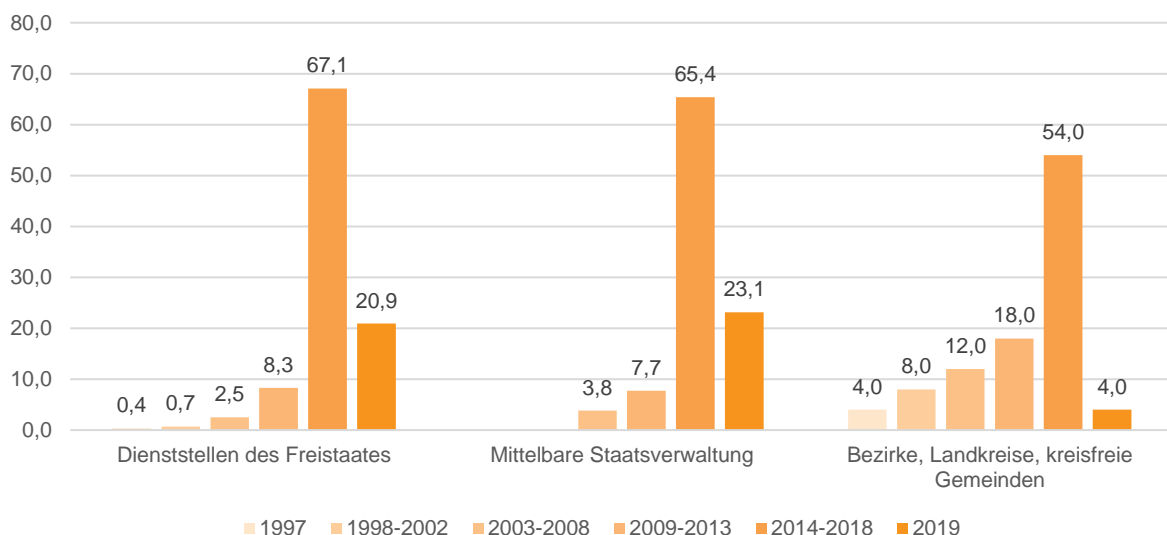
Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2019, Berechnung INIFES.

Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gleichstellungskonzeptes

Gemäß Art. 4 BayGIG sind die Dienststellen dazu verpflichtet, alle fünf Jahre ein Gleichstellungskonzept zu erstellen. Für den aktuellen Bericht wurden die Dienststellen zusätzlich danach gefragt, seit wann ihr Gleichstellungskonzept in Kraft ist. Betrachtet man die Zeiträume, in denen das aktuelle und ggf. noch gültige bzw. genutzte Gleichstellungskonzept in Kraft getreten ist (vgl. Darstellung 4-3), zeigt sich, dass einige Gleichstellungskonzepte im Sinne des Gesetzes bereits veraltet sind. Im Gegensatz zum vorherigen Abschnitt werden hier die Angaben aller Dienststellen mit Gleichstellungskonzept (nicht die Dienststellen ganz ohne Gleichstellungskonzept), aber unabhängig von der Pflicht zur Erstellung eines Gleichstellungskonzeptes (also auch Dienststellen, die freiwillig ein Gleichstellungskonzept erstellt haben) einbezogen.

Von allen **Dienststellen des Freistaates**, die ein Gleichstellungskonzept haben, geben mehr als zwei Drittel (67,1 %) an, es sei zwischen 2014 und 2018 in Kraft getreten und weitere 20,9 Prozent, es sei 2019 in Kraft getreten. 11,9 Prozent haben ein Gleichstellungskonzept, welches älter als fünf Jahre ist. Ähnliche Werte (65,4 % aus 2014-2018, 23,1 % aus 2019, 11,5 % älter als 5 Jahre) zeigen die Auswertungen der Dienststellen der **mittelbaren Staatsverwaltung**. Bei **Dienststellen der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden** haben 54,0 Prozent ein Gleichstellungskonzept, das zwischen 2014 und 2018 in Kraft getreten ist und weitere 4 Prozent eines aus 2019. Der Anteil an Dienststellen mit einem älteren Gleichstellungskonzept (also vor 2014 in Kraft getreten) liegt in diesem Verwaltungsbereich bei 42 Prozent.

Darstellung 4-3: Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gleichstellungskonzeptes



Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2019, nur Dienststellen mit Gleichstellungskonzept, Berechnung INIFES.

4.1 Ziele und Inhalte der Gleichstellungskonzepte

Das Wichtigste vorab:

- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sind nach wie vor am häufigsten Bestandteil von Gleichstellungskonzepten (in 88 bis 95 % der Konzepte).
- Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen sind in etwa zwei Dritteln der Konzepte, die verpflichtend erstellt wurden, enthalten.
- In etwa jedem dritten verpflichtend erstellten Konzept sind zeitbezogene Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, festgelegt.

In Art. 5 Abs. 3 und 4 BayGIG werden als zwingende Ziele und Inhalte¹²⁴ der Gleichstellungskonzepte Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie Initiativen und insbesondere strukturelle Maßnahmen zur Sicherung der Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit genannt.

Im Rahmen der Befragung zum vorliegenden Gleichstellungsbericht wurde daran angelehnt die Verbreitung von folgenden drei Maßnahmenarten in den vorhandenen Gleichstellungskonzepten¹²⁵ erhoben:

- **Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit,**
- **Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen,**
- **Zeitbezogene Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen weniger Frauen als Männer beschäftigt sind.**

In 90,8 Prozent (2014: 93,7 %) der Gleichstellungskonzepte **aller Dienststellen** finden sich **Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit**¹²⁶. **Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen** sind in knapp zwei Dritteln (65,0 %; 2014: 67,6 %) der Gleichstellungskonzepte enthalten. **Konkrete Zielvorgaben**, wie der Frauenanteil in männerdominierten Bereichen innerhalb eines festgesetzten Zeitraums steigen soll, sind in 31,0 Prozent (2014: 27,8 %) der Gleichstellungskonzepte festgeschrieben.

¹²⁴ Die Gemeinden und Gemeindeverbände können durch Satzung den Inhalt des Gleichstellungskonzepts zur Erreichung der Ziele des Gesetzes abweichend regeln (vgl. Art. 5 Abs. 6 BayGIG). Lediglich zwei Gemeinden haben davon in einschränkender Weise Gebrauch gemacht (ausführlich hierzu „Inhalt von Gleichstellungskonzepten mittels Satzung“ am Ende dieses Unterkapitels).

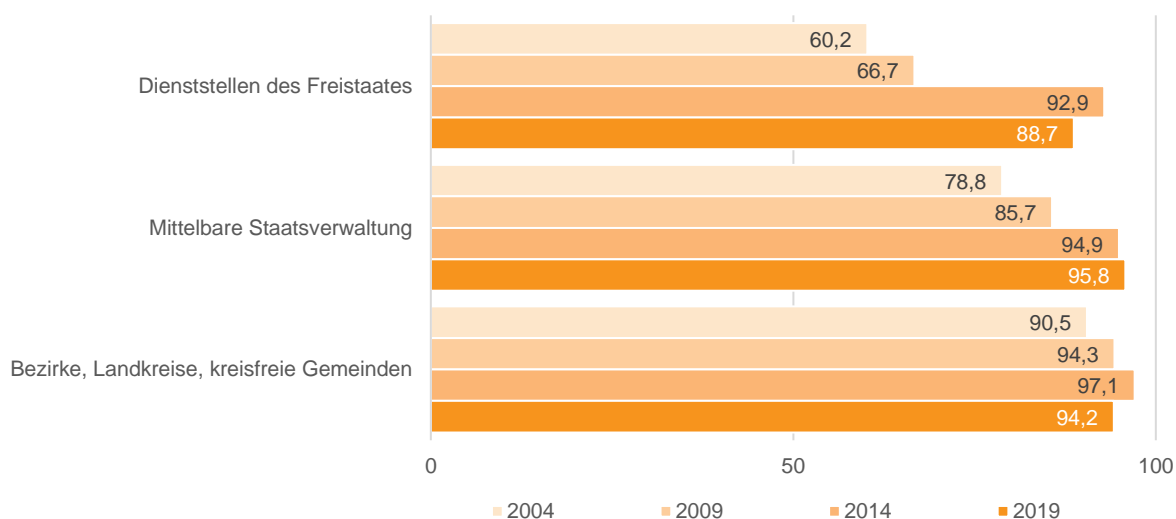
¹²⁵ Die Auswertungen für die staatlichen Dienststellen und Dienststellen der mittelbaren Staatsverwaltung zu den Inhalten von Gleichstellungskonzepten beziehen sich im aktuellen Berichtszeitraum nur auf solche Dienststellen mit einem verpflichtend erstellten Gleichstellungskonzept. Auch die Auswertungen für Dienststellen der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden beziehen sich fast vollständig (90 % der Dienststellen) auf Dienststellen, die einer Pflicht zur Erstellung eines Gleichstellungskonzepts unterliegen. Bei den Auswertungen wird hingegen nicht danach differenziert, wann das Konzept in Kraft getreten ist, also ob es aktuell oder veraltet ist. In den vorhergehenden Berichten waren noch alle Dienststellen mit Gleichstellungskonzept erfasst, unabhängig davon, ob das Gleichstellungskonzept verpflichtend oder freiwillig erstellt wurde. Entsprechend besteht nur eine bedingte Vergleichbarkeit mit den Werten der früheren Berichte.

¹²⁶ Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2019, nur Dienststellen mit Gleichstellungskonzept, Berechnung INIFES.

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sind über die Zeit betrachtet am häufigsten Bestandteil von Gleichstellungskonzepten. In den Gleichstellungskonzepten der **Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden** sind sie im aktuellen Berichtszeitraum etwas seltener als noch im Fünften Bericht vertreten (94,2 %; 2014: 97,1 %). In der **mittelbaren Staatsverwaltung** (95,8 %; 2014: 94,9 %) ist der Anteil weiterhin auf hohem Niveau. Die Gleichstellungskonzepte der **Dienststellen des Freistaates** enthalten 2019 mit 88,7 Prozent gegenüber 2014 (92,9 %) etwas weniger Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit, aber dennoch deutlich mehr als in den Berichtsjahren 2004 und 2009 (vgl. Darstellung 4-4).

Darstellung 4-4: Verbreitung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit innerhalb der Gleichstellungskonzepte, 2004 - 2019, in Prozent



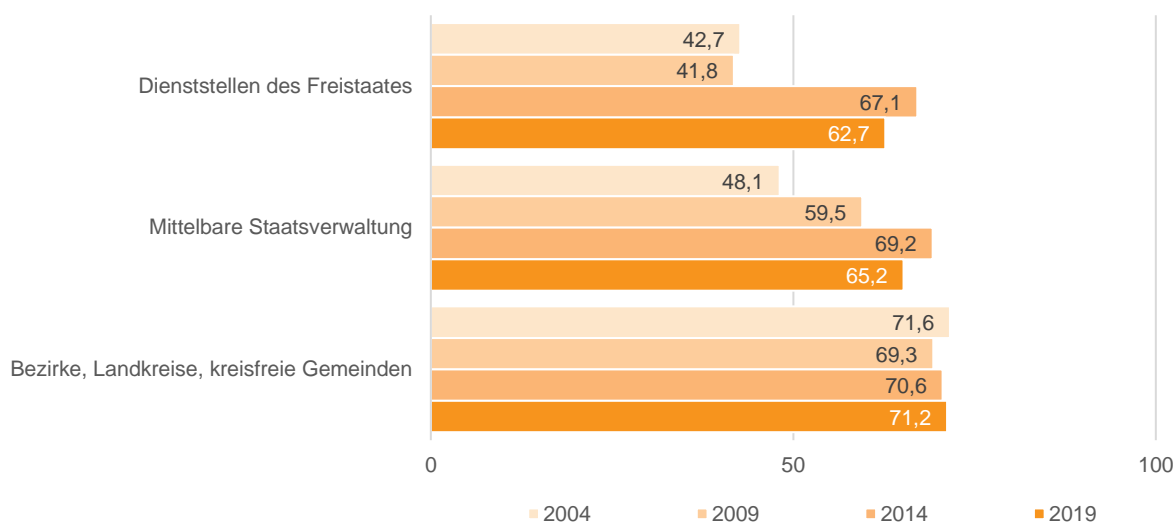
* nur Dienststellen mit Gleichstellungskonzept sowie 2019 mit Pflicht zur Erstellung

Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2019, Berechnung INIFES.

Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen

Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen sind in Gleichstellungskonzepten wesentlich seltener enthalten als Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit. Dies entspricht den Vorberichtszeiträumen. 2019 sind diese Maßnahmen in den Gleichstellungskonzepten der verschiedenen Verwaltungsbereiche dabei teilweise leicht rückläufig. Insbesondere in den **Dienststellen des Freistaates** (62,7 %; 2014: 67,1 %) sowie in der **mittelbaren Staatsverwaltung** (65,2 %; stetiger Anstieg seit 2004 auf zuletzt 2014: 69,2 %) hat die Verbreitung entsprechender Maßnahmen gegenüber 2014 leicht abgenommen. Zu beachten ist in diesem Zusammenhang, dass dabei im Gegensatz zu den Vorberichten nur der Inhalt jener Gleichstellungskonzepte ausgewertet wurde, die von Dienststellen mit Verpflichtung zu Gleichstellungskonzepten erstellt wurden. Für die **Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden**, die schon immer am häufigsten solche Maßnahmen in ihren Konzepten festlegen, ist die Verbreitung nahezu unverändert (71,2 %; 2014: 70,6 %) (vgl. Darstellung 4-5).

Darstellung 4-5: Verbreitung von Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen innerhalb der Gleichstellungskonzepte, 2004 - 2019, in Prozent

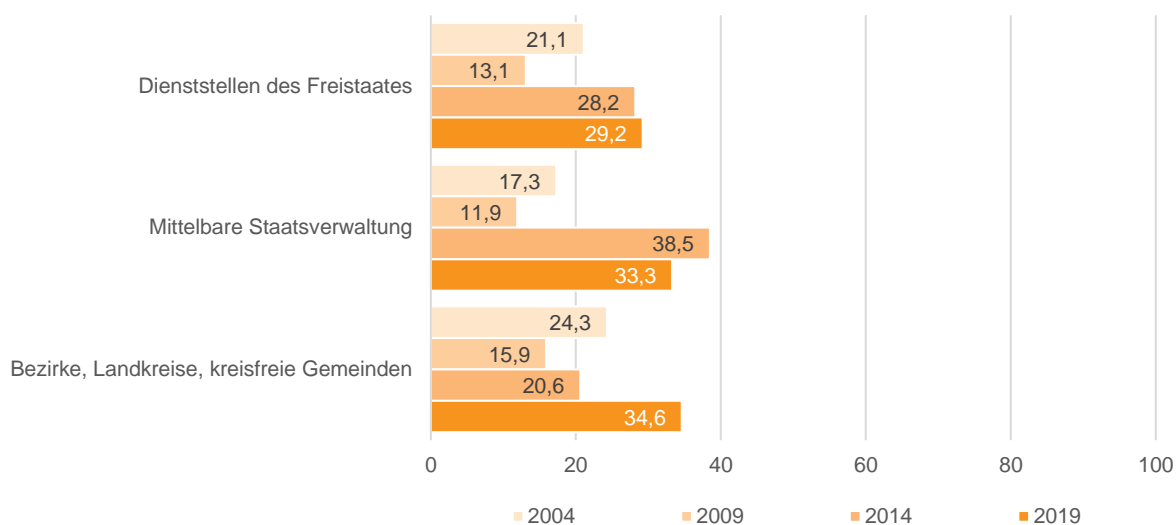


Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2019, nur Dienststellen mit Gleichstellungskonzept sowie 2019 mit Pflicht zur Erstellung, Berechnung INIFES.

Zeitbezogene Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils

Zeitbezogene Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen weniger Frauen als Männer beschäftigt sind, finden in Gleichstellungskonzepten von etwa jeder dritten Dienststelle Einzug – die Werte liegen über alle Verwaltungsbereiche hinweg bei etwa 30 Prozent. Eine positive Entwicklung zeigt sich diesbezüglich in den Konzepten der **Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden**. Dort hat der entsprechende Wert immerhin um 14 Prozentpunkte auf 34,6 Prozent zugenommen (2014: 20,6 %). In den **Dienststellen des Freistaates** ist der Wert um einen Prozentpunkt auf 29,2 Prozent gestiegen. In der **mittelbaren Staatsverwaltung** hat die Verbreitung von zeitbezogenen Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils im Vergleich zu 2014 etwas abgenommen (33,3 %; 2014: 38,5 %) (vgl. Darstellung 4-6

Darstellung 4-6: Verbreitung von zeitbezogenen Zielvorgaben in männerdominierten Bereichen zur Erhöhung des Frauenanteils innerhalb der Gleichstellungskonzepte, 2004 - 2019, in Prozent



* nur Dienststellen mit Gleichstellungskonzept sowie 2019 mit Pflicht zur Erstellung,
Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2019, Berechnung INIFES.

Gesamtentwicklung

Insgesamt ist festzuhalten, dass die **Verbreitung von Gleichstellungskonzepten** auch im aktuellen Berichtszeitraum – mit Ausnahme der Dienststellen mit rechtlicher Verpflichtung in der obersten Verwaltungsebene sowie bei den Bezirken, Landkreisen und kreisangehörigen Gemeinden – nicht zugenommen hat. Gleichzeitig hat die **Verbreitung von Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen** in den Gleichstellungskonzepten eher wieder abgenommen. Konkrete **zeitbezogene Zielvorgaben** sind innerhalb der Gleichstellungskonzepte – insbesondere in den Dienststellen des Freistaates – am seltensten vorhanden.

Inhalt von Gleichstellungskonzepten mittels Satzung

Gemeinden und Gemeindeverbände können gemäß Art. 5 Abs. 6 BayGIG durch eine Satzung den Inhalt ihrer Gleichstellungskonzepte zur Erreichung der Ziele des BayGIG abweichend von den Bestimmungen in Art. 5 Abs. 1 bis 5 BayGIG regeln. Unter den kreisfreien Gemeinden und Landkreisen machen – wie auch schon im Fünften Bericht – sieben Dienststellen (11,7 %; 2014: 10,3 %) von dieser Möglichkeit Gebrauch, wobei in sämtlichen Fällen konzeptionelle Erweiterungen erfolgen. Bei zwei dieser Dienststellen beinhalten die Änderungen des Gleichstellungskonzepts neben Erweiterungen gleichzeitig auch Einschränkungen gegenüber den Bestimmungen des BayGIG.

4.2 Verfügbarkeit von gleichstellungsrelevanten Personaldaten

Das Wichtigste vorab:

- Die Datenverfügbarkeit von gleichstellungsrelevanten Personaldaten hat sich in den letzten 20 Jahren stetig verbessert.
- Auswertungen zu Beurteilungen liegen nach Geschlecht und Beschäftigungsumfang am häufigsten in den Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden (70 %) vor, bei den Dienststellen des Freistaates mit gesetzlicher Verpflichtung zur Erstellung eines Konzepts bei knapp 72 Prozent.
- Auch die differenzierten Auswertungen zur Leistungsbesoldung nach Geschlecht und Arbeitsumfang sind am häufigsten in Dienststellen in den Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden (73,3 %) möglich.

Als Grundlage für die Gleichstellungskonzepte und die entsprechende Berichterstattung sieht Art. 5 Abs. 1 BayGIG eine vergleichende Beschreibung der Situation der weiblichen und männlichen Beschäftigten durch die Auswertung gleichstellungsrelevanter Daten vor.

Zentrale gleichstellungsrelevante Daten, deren Verfügbarkeit innerhalb der Online-Befragung der Dienststellen erfragt worden ist, sind nach Frauen und Männern sowie nach Voll- und Teilzeitbeschäftigten differenzierte

- **Auswertungen zu Beurteilungen** und
- **Auswertungen zur Leistungsbesoldung.**

In die Auswertungen dieses Kapitels sind grundsätzlich die Angaben aller Dienststellen, die an der Befragung teilgenommen haben, eingeflossen, also unabhängig von einer Pflicht zur Erstellung eines Gleichstellungskonzepts und unabhängig davon, ob ein Gleichstellungskonzept erstellt wurde.¹²⁷ Insgesamt zeichnet sich seit 2004 stetig eine positive Entwicklung bei der Verfügbarkeit von Auswertungen zu Beurteilungen und Leistungsbesoldung ab. So sind nach Auskunft der antwortenden Dienststellen in 56,7 Prozent der Dienststellen **Auswertungen zu Beurteilungen** und in 46,4 Prozent der Dienststellen **Auswertungen zur Leistungsbesoldung**, jeweils getrennt nach Geschlecht und Voll- bzw. Teilzeitarbeit, verfügbar¹²⁸. Gegenüber den früheren Berichtszeiträumen hat die Verfügbarkeit von solch differenzierten Auswertungen zu **Beurteilungen** damit nochmals leicht zugenommen (2019: 56,7%; 2014: 53,0 %; 2009: 42,7 %; 2004: 25,2 %). Bei der Verfügbarkeit von Auswertungen zur **Leistungsbesoldung** ist gegenüber 2014 im Durchschnitt aller Dienststellen ein etwas stärkerer Zuwachs zu verzeichnen (2019: 46,4 %; 2014: 37,6 %; 2009: 36,8 %; 2004: 22,3 %).

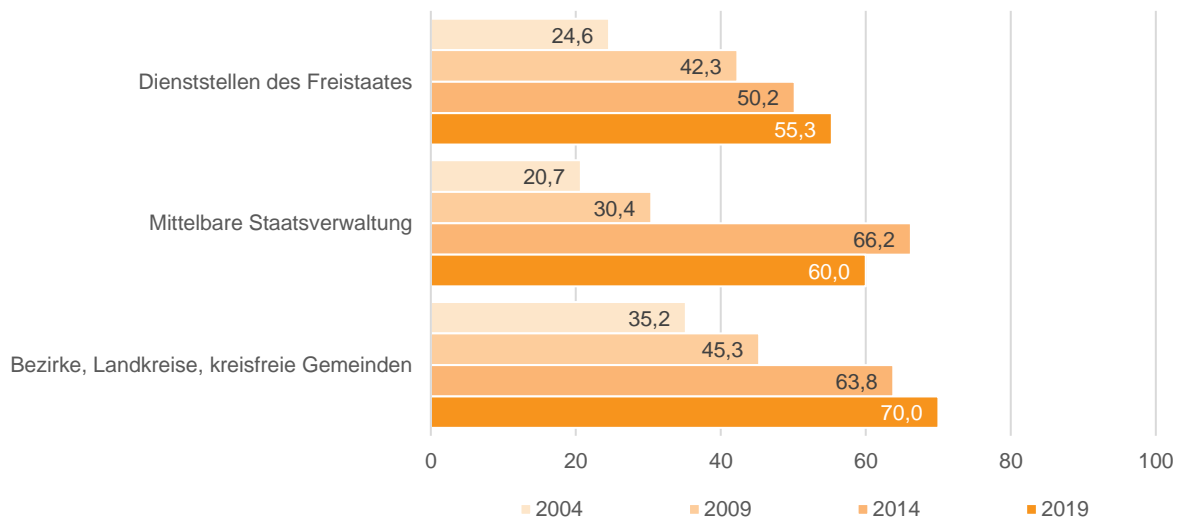
¹²⁷ Wenn speziell nur ein Teil der Dienststellen in den Blick genommen wird, ist das entsprechend kenntlich gemacht.

¹²⁸ Angaben bezogen auf Dienststellen ohne kreisangehörige Gemeinden. Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2019, Berechnung INIFES.

Auswertungen zu Beurteilungen

Nach Verwaltungsbereichen getrennt zeigt sich die deutlichste Verbesserung der Datenverfügbarkeit bei Beurteilungen gegenüber den vorhergehenden Berichtszeiträumen in den **Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden**. Da hier nahezu alle Dienststellen zur Erstellung eines Gleichstellungskonzeptes verpflichtet sind, liegen auch bei einem großen Anteil dieser Dienststellen die dafür notwendigen Basisdaten und Informationen vor. So können 70,0 Prozent der Dienststellen Auswertungen zu Beurteilungen vorweisen, 2014 waren es noch 63,8 Prozent (vgl. Darstellung 4-7). Ebenfalls verbessert hat sich die Verfügbarkeit der Datenlage zu Beurteilungen bei den **Dienststellen des Freistaates**. Hier liegt der Anteil bei 55,3 Prozent. Verglichen mit den kommunalen Dienststellen erscheint dieser Wert relativ niedrig. Allerdings ist in der staatlichen Verwaltung (insbesondere in den niedrigeren Verwaltungsebenen) ein großer Anteil der Dienststellen nicht zur Erstellung eines Gleichstellungskonzeptes verpflichtet¹²⁹. Werden hingegen nur Dienststellen des Freistaates mit gesetzlicher Verpflichtung zur Erstellung eines Gleichstellungskonzeptes betrachtet, so sind in 84,9 Prozent Auswertungen zu Beurteilungen verfügbar¹³⁰. In der **mittelbaren Staatsverwaltung**¹³¹ hat sich die Verfügbarkeit von Daten zu Beurteilungen hingegen um 6,2 Prozentpunkte abgenommen und liegt nun bei 60,0 Prozent. Diese Zahlen sind allerdings nicht uneingeschränkt mit den Daten des Fünften Berichtes vergleichbar, da sich die Teilnahme von Dienststellen aus diesem Bereich stark verändert hat (vergleiche hierzu Einleitung Kapitel 3 sowie Kapitel 1).

Darstellung 4-7: Verfügbarkeit von nach Geschlecht und Voll-/ Teilzeit differenzierten Auswertungen zu Beurteilungen, in Prozent



Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2019, Berechnung INIFES.

¹²⁹ 76,1 Prozent aller Dienststellen des Freistaates Bayern sind (aufgrund der Größe der Dienststelle oder aufgrund von keinen bzw. nur geringfügigen Personalbefugnissen) (vgl. Dar. 4-2) nicht zur Erstellung eines Gleichstellungskonzeptes verpflichtet. Die Datenverfügbarkeit dürfte aber auch für einen Teil dieser Dienststellen sichergestellt sein. So ist für die Dienststellen, die aufgrund nur geringfügiger Personalbefugnisse kein Gleichstellungskonzept erstellen, davon auszugehen, dass die übergeordnete Dienststelle, die die Personalbefugnisse für die Beschäftigten der nachgeordneten Dienststelle ausübt, auch entsprechende Daten zur Verfügung hat.

¹³⁰ Auswertungen zur Datenverfügbarkeit nur für Dienststellen mit gesetzlicher Verpflichtung zur Erstellung eines Gleichstellungskonzeptes finden sich gesammelt am Ende dieses Unterkapitels.

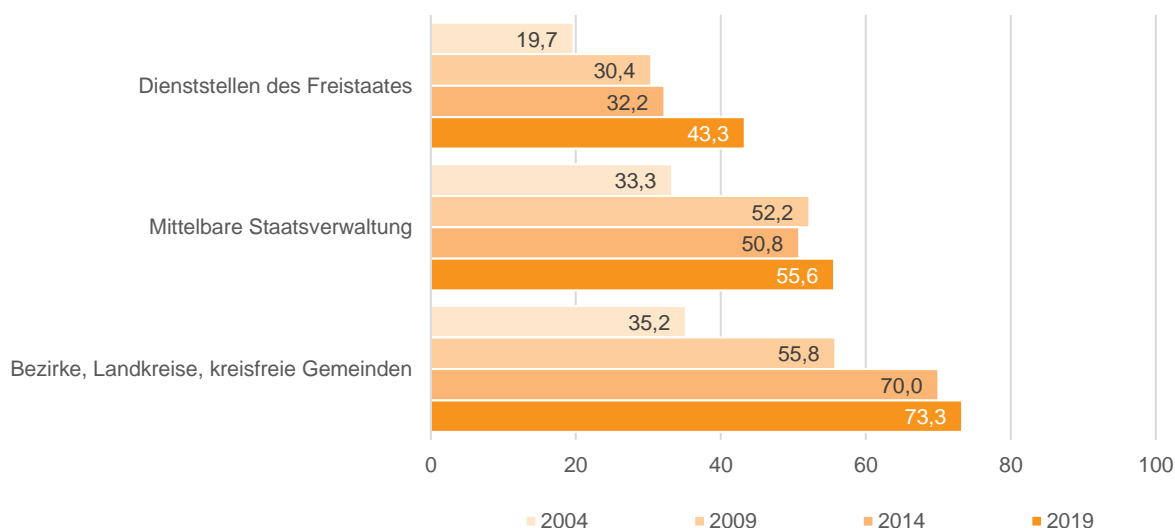
¹³¹ In der mittelbaren Staatsverwaltung liegt der Anteil an Dienststellen, die nicht zur Erstellung eines Gleichstellungskonzeptes verpflichtet sind, bei immerhin 35,6 Prozent.

Betrachtet man ausschließlich staatliche und kommunale **Dienststellen mit Gleichstellungskonzept** zeigt sich, dass 71,9 Prozent über differenzierte **Auswertungen zu Beurteilungen** verfügen. Im Gegensatz dazu waren 2014 bei lediglich 64,6 Prozent der Dienststellen mit Gleichstellungskonzept entsprechende Auswertungen verfügbar. Insofern hat sich die Datengrundlage, auf der Gleichstellungskonzepte aufbauen, weiter verbessert.

Auswertungen zur Leistungsbesoldung

Nach Geschlecht und Arbeitsumfang differenzierte **Auswertungen zur Leistungsbesoldung** sind in Dienststellen mit und ohne Verpflichtung zur Erstellung eines Gleichstellungskonzepts am häufigsten in Dienststellen der **Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden** vorhanden: Fast drei Viertel (73,3 %) der Dienststellen geben an, diese Auswertungen zur Verfügung zu haben (2014: 70,0 %). Bei **Dienststellen des Freistaates** – bei denen nur 23,9 Prozent einer Verpflichtung zum Gleichstellungskonzept unterliegen¹³² und differenzierte Auswertungen zur Leistungsbesoldung entsprechend am seltensten verfügbar sind¹³³ – zeigt sich hierbei ein positiver Trend: So liegen mittlerweile in 43,3 Prozent (2014: 32,2 %) aller Dienststellen Auswertungen vor. Werden hingegen nur Dienststellen des Freistaates mit gesetzlicher Verpflichtung zur Erstellung eines Gleichstellungskonzepts betrachtet, so sind in 77,3 Prozent Auswertungen zur Leistungsbesoldung verfügbar¹³⁴. In der **mittelbaren Staatsverwaltung** geben mehr als die Hälfte (55,6 %; 2014: 50,8 %) der Dienststellen an, solche Auswertungen verfügbar zu haben (vgl. Darstellung 4-8).

Darstellung 4-8: Verfügbarkeit von nach Geschlecht und Voll-/ Teilzeit differenzierten Auswertungen zur Leistungsbesoldung



Quelle: Online-Befragung der Dienststellenleitungen des Freistaates Bayern und der kommunalen Gebietskörperschaften 2019, Berechnung INIFES.

¹³² Vergleiche hierzu die Ausführungen zur Darstellung 4-2.

¹³³ Die Datenverfügbarkeit liegt auch hier teilweise bei der übergeordneten Dienststelle, vgl. Fußnote 128.

¹³⁴ Auswertungen zur Datenverfügbarkeit nur für Dienststellen mit gesetzlicher Verpflichtung zur Erstellung eines Gleichstellungskonzepts finden sich gesammelt am Ende dieses Unterkapitels.

Bei allen **Dienststellen mit Gleichstellungskonzept** verfügen 62,8 Prozent über differenzierte **Auswertungen zur Leistungsbesoldung**. Gegenüber 2014 (51,1 %) hat sich der Anteil damit deutlich erhöht. Dabei konnten staatliche Dienststellen (inkl. der mittelbaren Staatsverwaltung) den größten Anstieg verzeichnen: von 47,6 Prozent (2014) auf 60,5 Prozent in 2019. Dienststellen der Bezirke, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden konnten ebenfalls eine leichte Steigerung um 2,8 Prozentpunkte verzeichnen (2019: 75,9 %; 2014: 73,1 %).

Wird der Fokus hingegen auf **Dienststellen mit gesetzlicher Verpflichtung zur Erstellung eines Gleichstellungskonzepts** gelegt, für welches Auswertungen zu Beurteilungen sowie Auswertungen zur Leistungsbesoldung sehr hilfreich sind, zeigt sich ein anderes Bild: 84,9 Prozent der **Dienststellen des Freistaates** verfügen über Auswertungen zu Beurteilungen sowie 77,3 Prozent über Auswertungen zur Leistungsbesoldung. In der **mittelbaren Staatsverwaltung** liegen Auswertungen zu Beurteilungen in 84,6 Prozent der Dienststellen vor. Über Auswertungen zur Leistungsbesoldung verfügen 81,5 Prozent dieser Dienststellen. In **Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden** liegen in drei Viertel (75,0 %) der Dienststellen Auswertungen zu Beurteilungen vor sowie in 77,2 Prozent der Dienststellen Auswertungen zur Leistungsbesoldung.

Anlage

1. DARSTELLUNGSVERZEICHNIS:

Darstellung 1-1: Zuordnungsschema der Beamtinnen und Beamten von Besoldungsgruppen zu Verwaltungs- und Qualifikationsebenen	4
Darstellung 1-2: Rücklauf der Befragung der Dienststellenleitungen	8
Darstellung 1-3: Rücklauf der Befragung der GB/AP	8
Darstellung 1-4: Beteiligung der GB/AP an der Befragung nach Funktion sowie Verwaltungsbereich und -ebene	9
Darstellung 1-5: Rücklauf der Befragung der kreisangehörigen Gemeinden und Verwaltungsgemeinschaften	9
Darstellung 2-1: Bedienstete sowie Frauenanteile der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns (Staats- und Kommunalverwaltung) nach Art des Dienstverhältnisses, 1999 – 2018	14
Darstellung 2-2: Bedienstete in der gesamten öffentlichen Verwaltung (Staats- und Kommunalverwaltung) Bayerns nach Art des Dienstverhältnisses, 1999 – 2018	15
Darstellung 2-3: Bedienstete sowie Frauenanteile in der gesamten öffentlichen Verwaltung (Staats- und Kommunalverwaltung) Bayerns nach Qualifikationsebenen und Art des Dienstverhältnisses, 2018	16
Darstellung 2-4: Bedienstete sowie Frauenanteile in der Staatsverwaltung Bayerns nach Art des Dienstverhältnisses, 1999 – 2019	18
Darstellung 2-5: Frauen- und Männeranteile am Arbeitsvolumen (Vollzeitäquivalente) in der Staatsverwaltung Bayerns, 2009, 2014 und 2019, in Prozent	18
Darstellung 2-6: Bedienstete sowie Frauenanteile in der Staatsverwaltung Bayerns nach Qualifikationsebenen, 2019	19
Darstellung 2-7: Entwicklung des Frauenanteils im Beamten- und Richter Verhältnis in Besoldungsgruppen ab A13 in der Staatsverwaltung Bayerns, 1999 bis 2019, in Prozent	20
Darstellung 2-8: Verteilung verbeamteter Bediensteter in der Staatsverwaltung Bayerns auf Besoldungsgruppen (ab A13), jeweils in Prozent der Frauen und Männer ²¹	

Darstellung 2-9: Bedienstete und Entwicklung des Frauenanteils im Beamten- und Richterverhältnis in Besoldungsgruppen ab A13 in der Staatsverwaltung Bayerns, 1999 bis 2019	22
Darstellung 2-10: Verwaltungsbereiche der Staatsverwaltung Bayerns, in Prozentanteilen und Beschäftigtenzahlen	24
Darstellung 2-11: Frauen- und Männeranteile der Bediensteten im Schulbereich, Polizeibereich und der übrigen Staatsverwaltung Bayerns, 2019, in Prozent	25
Darstellung 2-12: Frauen- und Männeranteile der Bediensteten im Schulbereich, Polizeibereich und der übrigen Staatsverwaltung Bayerns nach Verwaltungsebene, 2019, in Prozent	26
Darstellung 2-13: Frauen- und Männeranteile unter den staatlichen Beschäftigten nach Verwaltungs- und Qualifikationsebene (QE), 2019, in Prozent	27
Darstellung 2-14: Bedienstete im Schulbereich und der übrigen Staatsverwaltung Bayerns* nach Art des Dienstverhältnisses, 2019	28
Darstellung 2-15: Frauen- und Männeranteile des Personals der Kommunalverwaltung, in Prozent	29
Darstellung 2-16: Anteil der Teilzeitbeschäftigten in Staats- und Kommunalverwaltung Bayerns, 1999 – 2018, in Prozent	30
Darstellung 2-17: Anteil der Teilzeitbeschäftigten in der Staats- und Kommunalverwaltung Bayerns nach Art des Dienstverhältnisses und Geschlecht, 1999 – 2018, in Prozent	31
Darstellung 2-18: Anteil der Teilzeitbeschäftigten (ohne geringfügig Beschäftigte) in der Staats- und Kommunalverwaltung Bayerns nach Qualifikationsebene und Geschlecht, 2018, in Prozent	31
Darstellung 2-19: Bedienstete der Staats- und Kommunalverwaltung Bayerns in Teilzeit nach Laufbahngruppen bzw. Qualifikationsebenen und Art des Dienstverhältnisses, 2018	32
Darstellung 2-20: Bedienstete in Teilzeit in der Staats- und Kommunalverwaltung Bayerns nach Teilzeit Gesamt und Altersteilzeit und Geschlecht, 2003 – 2018, in Prozent	33
Darstellung 2-21: Bedienstete in der Staats- und Kommunalverwaltung Bayerns in Altersteilzeit, 1999 – 2018	34
Darstellung 2-22: Bedienstete in der Staats- und Kommunalverwaltung Bayerns nach Arbeitszeitumfang, 2018, in Prozent	35

Darstellung 2-23: Anteil der Teilzeitbeschäftigten in der Staatsverwaltung Bayerns, 1999-2019, in Prozent	36
Darstellung 2-24: Anteil der Teilzeitbeschäftigten in der Staatsverwaltung Bayerns nach Art des Dienstverhältnisses und Geschlecht, 1999 – 2019, in Prozent	37
Darstellung 2-25: Anteil der Teilzeitbeschäftigten in der Staatsverwaltung Bayerns nach Qualifikationsebene* und Geschlecht, 2019, in Prozent	38
Darstellung 2-26: Bedienstete in der Staatsverwaltung Bayerns in Teilzeit nach Besoldungs- und Entgeltbereichen und Art des Dienstverhältnisses, 2019	39
Darstellung 2-27: Bedienstete in Teilzeit in der Staatsverwaltung Bayerns nach Art des Teilzeitmodells und Geschlecht, 2004 – 2019, in Prozent	39
Darstellung 2-28: Bedienstete in der Staatsverwaltung Bayerns in Altersteilzeit, 2004 – 2019	40
Darstellung 2-29: Ausschreibungen mit Hinweis auf die Teilzeitfähigkeit der Stelle nach Verwaltungsbereichen und -ebenen, in Prozent	42
Darstellung 2-30: Dienststellen mit Anträgen auf Aufstockung von Teilzeit sowie Erfolgshäufigkeit der Anträge nach Verwaltungsbereichen und -ebenen, in Prozent	43
Darstellung 2-31: Zuordnung der Führungsfunktionen zu Führungsebenen nach Verwaltungsebene bzw. Dienstbereich (Beispiele, ohne Landratsämter)	44
Darstellung 2-32: Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen und in der Vergleichsgruppe* in der Staatsverwaltung 2014 und 2019, in Prozent	50
Darstellung 2-33: Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen und in der Vergleichsgruppe* in der Staatsverwaltung nach Verwaltungsbereich, 2019, in Prozent	51
Darstellung 2-34: Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen und in der Vergleichsgruppe* in der Staatsverwaltung nach Verwaltungsebene, 2019, in Prozent**	52
Darstellung 2-35: Führungskräfte in Voll- und Teilzeit im Verhältnis zur Vergleichsgruppe* in der Staatsverwaltung nach Verwaltungsebene, in Prozent	55
Darstellung 2-36: Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen sowie der Vergleichsgruppe im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern nach Voll- und Teilzeit, 2014 und 2019*	58

Darstellung 2-37: Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern nach Verwaltungs- und Führungsebene*, 2019, in Prozent	61
Darstellung 2-38: Frauenanteile in Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern nach Verwaltungs- und Führungsebene, 2019	62
Darstellung 2-39: Frauen- und Männeranteile in Voll- und Teilzeit in Führungspositionen und in der Vergleichsgruppe in der Verwaltung des Freistaates Bayern nach Verwaltungs- und Führungsebenen, 2019	64
Darstellung 2-40: Frauenanteil in Besoldungsgruppen ab A16 und in Vergleichsgruppe in den obersten Dienstbehörden des Freistaates Bayern, 2007, 2012 und 2019	67
Darstellung 2-41: Frauenanteil in Führungspositionen nach Führungsebene in den obersten Dienstbehörden beim Freistaat Bayern, 2018	68
Darstellung 2-42: Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen der Kommunalverwaltung, in Prozent	70
Darstellung 2-43: Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen in der Kommunalverwaltung nach Führungsebenen, in Prozent	71
Darstellung 2-44: Anteil der Führungskräfte in Teilzeit (unter 90 %) in den kommunalen Gebietskörperschaften nach Geschlecht, in Prozent	72
Darstellung 2-45: Anteil der Führungskräfte in Teilzeit (unter 90 %) in den kommunalen Gebietskörperschaften nach Geschlecht und Führungsebene, in Prozent	72
Darstellung 2-46: Anteile der Eltern* in Führungspositionen nach Verwaltungs- und Führungsebenen, 2019, in Prozent**	75
Darstellung 2-47: Anteile der Mütter und Väter am beamteten und richterlichen Personal in der Verwaltung des Freistaates Bayern nach Besoldungsgruppen der 4. Qualifikationsebene, 2019, in Prozent	76
Darstellung 2-48: Elternanteile der Frauen und Männer in Führungspositionen der kommunalen Gebietskörperschaften in Bayern nach Führungsebenen, in Prozent	78
Darstellung 2-49: Anteil der Dienststellen mit gestiegenem Frauenanteil in Führungspositionen nach Verwaltungsbereich und -ebene, in Prozent	80
Darstellung 2-50: Anteil der Dienststellen mit gestiegenem Frauenanteil in den verschiedenen Führungsebenen nach Verwaltungsbereich und -ebene, in Prozent	81
Darstellung 2-51: Besetzung von Führungspositionen durch Ausschreibungen nach Verwaltungsbereich und -ebene, in Prozent	82

Darstellung 2-52: Hinweis auf die Teilzeitfähigkeit von Führungspositionen bei Ausschreibungen, 2009, 2014 und 2019, in Prozent	84
Darstellung 2-53: Ausschreibungen von Führungspositionen mit Hinweis auf die Teilzeitfähigkeit der Stelle nach Verwaltungsbereich und -ebene, in Prozent der Dienststellen mit Ausschreibungen	85
Darstellung 2-54: Ausschreibungen von Führungspositionen mit besonderer Aufforderung von Frauen nach Verwaltungsbereich und -ebene, in Prozent der Dienststellen mit Ausschreibungen	87
Darstellung 2-55: Berücksichtigung von sozialen Kompetenzen gemäß Art. 8 Abs. 2 BayGIG bei Stellenbesetzungen und Beurteilungen, in Prozent	89
Darstellung 2-56: Dienststellen mit Maßnahmen zur Aufrechterhaltung des Kontaktes zu Beurlaubten, 2004 – 2019, in Prozent	90
Darstellung 2-57: Erfolg von Anträgen auf vorzeitige Beendigung von Beurlaubungen, 2009 – 2019, in Prozent	90
Darstellung 2-58: Dienststellen mit der Möglichkeit zur Tele- oder Wohnraumarbeit, 2004 – 2019, in Prozent	91
Darstellung 2-59: Rücksichtnahme auf Bedienstete mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigte bei Fortbildungsmaßnahmen, 2009 – 2019, in Prozent	92
Darstellung 2-60: Anteil der Dienststellen mit Entsendung von Personal in entscheidungsrelevante, dienststellenübergreifende Gremien	94
Darstellung 2-61: Anteile der Frauen und Männer bei der Wahrnehmung von Mandaten in Gremien, Stichtag 31.12.2018, in Prozent	94
Darstellung 2-62: Frauenanteile an den in Gremien wahrgenommenen Mandaten nach Verwaltungsbereich und -ebene, Stichtag 31.12.2018, in Prozent	95
Darstellung 2-63: Durchschnittliche monatliche Grundbezüge je Vollzeitäquivalent von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern nach Besoldungs- und Entgeltbereich, 2018	98
Darstellung 2-64: Anteil Beamtinnen und Beamte mit Einstieg in der 3. oder 2. Qualifikationsebene (QE), die sich für Ämter ab der nächsthöheren Qualifikationsebene qualifiziert haben, am Gesamtanteil aller Beschäftigten der Qualifikationsebene, in die der originäre Einstieg erfolgt ist	100
Darstellung 2-65: Anteil Frauen und Männer an Qualifizierungsmaßnahmen nach Qualifikationsebene, in die der originäre Einstieg erfolgt ist, und Verwaltungsebene, in Prozent	102

Darstellung 2-66: Anteil der Beamtinnen und Beamten, die sich für Ämter der nächsthöheren Qualifikationsebene qualifiziert haben, in Elternschaft nach Qualifikations- und Verwaltungsebene, in Prozent	104
Darstellung 2-67: Anteil der Beamtinnen und Beamten, die sich für Ämter ab der nächsthöheren Qualifikationsebene qualifiziert haben, in Teilzeit (unter 90 %) nach Qualifikations- und Verwaltungsebene, in Prozent	106
Darstellung 2-68: Anteil der Beamtinnen und Beamten mit Einstieg in der 3. oder 2. Qualifikationsebene (QE), die sich für Ämter der nächsthöheren Qualifikationsebene qualifiziert haben, am Gesamtanteil aller Beschäftigten der Aufstiegsqualifikationsebene	108
Darstellung 2-69: Anteil der Beamtinnen und Beamten, die sich für Ämter ab der nächsthöheren Qualifikationsebene qualifiziert haben, und allgemeiner Frauen- und Männeranteil nach Qualifikations- und Verwaltungsebene, in Prozent	109
Darstellung 2-70: Durchschnittliche Besoldungsgruppe nach Geschlecht und Alter von Beamtinnen und Beamten in der vierten Qualifikationsebene, nach Verwaltungsebenen	113
Darstellung 2-71: Durchschnittliche Besoldungsgruppe nach Geschlecht und Alter von Beamtinnen und Beamten auf der dritten Qualifikationsebene, nach Verwaltungsebenen	116
Darstellung 2-72: Durchschnittliche Besoldungsgruppe nach Geschlecht und Alter von Richterinnen und Richtern	117
Darstellung 2-73: Durchschnittliche Besoldungsgruppe nach Geschlecht und Alter von Lehrerinnen und Lehrern	119
Darstellung 3-1: Anteile der Dienststellen mit/ohne GB/AP nach Verwaltungsbereich und -ebene	123
Darstellung 3-2: Aufschlüsselung der Dienststellen mit GB oder AP nach Verwaltungsbereich und -ebene	125
Darstellung 3-3: Dienststellen mit Pflicht zur Bestellung von GB sowie freiwillig bestellte GB nach Verwaltungsbereichen	126
Darstellung 3-4: Dienststellen mit Vertretungen für GB nach Verwaltungsbereich und -ebene	128
Darstellung 3-5: Dienststellen mit Vertretung der AP nach Verwaltungsbereich und -ebene	129
Darstellung 3-6: Ausschreibung der Stelle als GB nach Verwaltungsebene, in Prozent	130

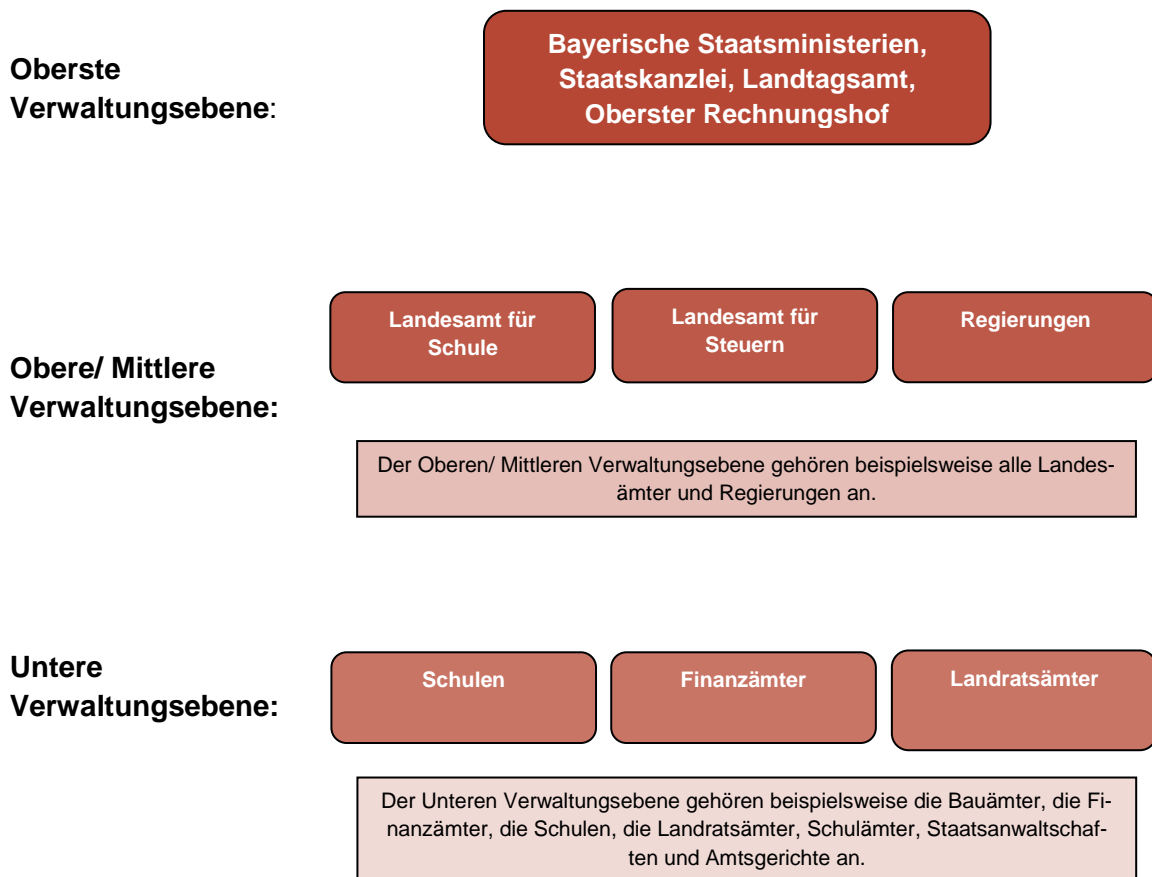
Darstellung 3-7: Frauen- und Männeranteile an den GB und AP nach Verwaltungsbereich und -ebene*, 2019, in Prozent	131
Darstellung 3-8: Frauen- und Männeranteile an den Vertretungen von GB und AP nach Verwaltungsbereich und -ebene*, 2019, in Prozent	132
Darstellung 3-9: Vollständig freigestellte GB und AP mit weiteren dienstlichen Tätigkeiten, 2019, in Prozent	134
Darstellung 3-10: Anteil der Dienststellen mit Regelung zum zeitlichen Umfang der GB-Tätigkeit ¹ , in Prozent	136
Darstellung 3-11: Umfang der zeitlichen Regelungen der GB-Tätigkeit, in Stunden je Woche	137
Darstellung 3-12: Beschäftigungsumfang der Gesamttätigkeit der GB nach Verwaltungsbereich und -ebene, in Prozent	138
Darstellung 3-13: Anteil der GB mit eigenem Budget und mit Mitarbeitenden nach Verwaltungsbereich, in Prozent	139
Darstellung 3-14: Teilnahme der GB an Fortbildungsmaßnahmen zum BayGIG oder zur Gleichstellungsarbeit, in Prozent der GB	140
Darstellung 3-15: Teilnahme der AP an Fortbildungsmaßnahmen zum BayGIG oder zur Gleichstellungsarbeit, in Prozent der AP	141
Darstellung 3-16: Weitere Funktionen der GB neben der sonstigen dienstlichen Tätigkeit nach Verwaltungsbereich und -ebene, in Prozent	142
Darstellung 3-17: Teilnahme der GB an den Monatsgesprächen mit der Personalvertretung, in Prozent	144
Darstellung 3-18: Zeitpunkt der Information der GB zu Personalangelegenheiten (Angaben der Dienststellenleitungen), in Prozent	145
Darstellung 3-19: Zeitpunkt der Information der GB zu Personalangelegenheiten (Angaben der GB), in Prozent	146
Darstellung 3-20: Beteiligung der GB an personellen Maßnahmen, 2019 und 2014, in Prozent	148
Darstellung 3-21: Beteiligung der GB an verschiedenen Personalmaßnahmen nach Verwaltungsbereich und -ebene, in Prozent	149
Darstellung 3-22: Anträge der GB auf Beteiligung an Personalangelegenheiten, 2019, in Prozent	151

Darstellung 3-23: Anteil der Dienststellen mit Beanstandungen durch GB, 2019, in Prozent	152
Darstellung 3-24: Gegenstand der Beanstandungen durch GB, 2019, in Prozent (Anteile an allen Dienststellen bzw. GB mit Beanstandungen)	153
Darstellung 3-25: Erfolg der Beanstandungen der GB (Befragung der Dienststellen)	155
Darstellung 3-26: Erfolg der Beanstandungen der GB (Befragung der GB)	155
Darstellung 3-27: Kommunale GB: Anteil der externen Aufgaben der GB an den Gesamtaufgaben, in Prozent	157
Darstellung 3-28: Häufigkeit von Anfragen der Bevölkerung an die kommunalen GB, 2019, in Prozent	157
Darstellung 3-29: Von GB initiierte Maßnahmen	159
Darstellung 4-1: Dienststellen mit Gleichstellungskonzept nach Pflicht und Freiwilligkeit zur Erstellung sowie Verwaltungsbereich und -ebene, in Prozent	162
Darstellung 4-2: Dienststellen mit Verpflichtung zur Erstellung eines Gleichstellungskonzeptes nach Aktualität des Konzeptes	163
Darstellung 4-3: Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gleichstellungskonzeptes	164
Darstellung 4-4: Verbreitung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit innerhalb der Gleichstellungskonzepte, 2004 - 2019, in Prozent	166
Darstellung 4-5: Verbreitung von Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen innerhalb der Gleichstellungskonzepte, 2004 - 2019, in Prozent	167
Darstellung 4-6: Verbreitung von zeitbezogenen Zielvorgaben in männerdominierten Bereichen zur Erhöhung des Frauenanteils innerhalb der Gleichstellungskonzepte, 2004 - 2019, in Prozent	168
Darstellung 4-7: Verfügbarkeit von nach Geschlecht und Voll-/ Teilzeit differenzierten Auswertungen zu Beurteilungen, in Prozent	170
Darstellung 4-8: Verfügbarkeit von nach Geschlecht und Voll-/ Teilzeit differenzierten Auswertungen zur Leistungsbesoldung	171

2. ÜBERSICHT ÜBER VERWALTUNGS- UND QUALIFIKATIONSEBENEN

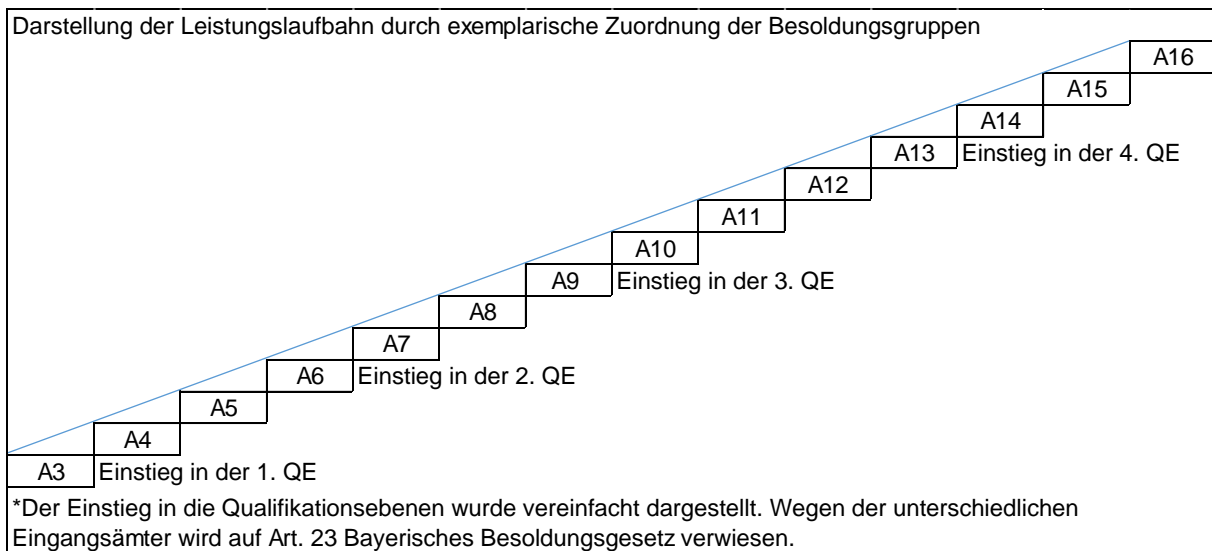
2.1 Übersicht Verwaltungsebenen

Die Bayerische Staatsverwaltung wurde zum Zweck einer differenzierten Datenanalyse im Sechsten Bericht (wie auch schon im Vorbericht) in drei Verwaltungsebenen gegliedert. Entsprechend wird jede staatliche Dienststelle der obersten, der oberen/mittleren oder der unteren Verwaltungsebene zugeordnet. Die Nennung einzelner Beispiele dient lediglich dem Verständnis und ist nicht abschließend.



2.2 Übersicht Qualifikationsebenen, Besoldungs- und Entgeltgruppen

Die **Beamtinnen und Beamten** des Freistaates Bayern steigen je nach Vor- und Ausbildung in einer der vier Qualifikationsebenen ein. Die Grundbezüge des Beamten oder der Beamtin orientieren sich am statusrechtlichen Amt, das grundsätzlich durch das Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe, die Amtsbezeichnung und die Fachlaufbahn bzw. den fachlichen Schwerpunkt gekennzeichnet ist.



Bei **Tarifbeschäftigten** richtet sich die Vergütung nach der Entgeltgruppe, in die sie aufgrund ihrer Tätigkeit gemäß den tariflichen Vorschriften eingruppiert sind. Die Entgeltgruppen wurden für die Datenanalyse im Sechsten Bericht den entsprechenden Besoldungsgruppen aus dem Beamtenrecht zugeordnet.

3. ÜBERSICHT ÜBER FÜHRUNGSEBENEN

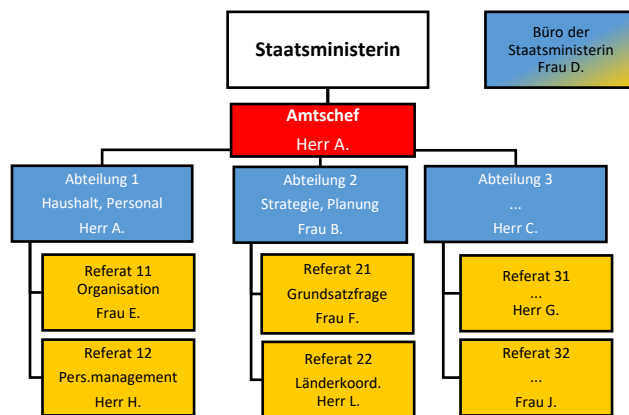
3.1 Zuordnung zu Führungsebenen in der Staatsverwaltung

Die Zuordnung der Führungsebenen bei der Befragung zum 6. Bayerischen Gleichstellungsbericht erfolgt nach folgender Systematik:

- Als 1. Führungsebene ist in der Befragung die oberste, nicht von Wahlbeamten ausgeübte Ebene zu verstehen.
- Als 2. und 3. Führungsebene sind entsprechend die der 1. Führungsebene nachgeordneten Ebenen zu verstehen.
- Bei der Leitung zugeordneten Stabsstellen erfolgt eine eigenständige Zuordnung in eine vergleichbare Führungsebene. Kriterien für die Zuordnung sind dabei Budget, Personalverantwortung, Besoldungsgruppe und Entscheidungsbefugnisse.
- Personen, die gleichzeitig Funktionen auf zwei Führungsebenen in Personalunion ausüben (z.B. eine Abteilungs- und Referatsleitung) wurden der höheren Führungsebene zugeordnet, sofern sie diese Funktion hauptamtlich und nicht in Vertretung oder temporär ausüben.

Im Folgenden sind anhand von Organigrammen beispielhafte Zuordnungen für verschiedene Dienststellen dargestellt.

Staatsministerium (Beispiel)

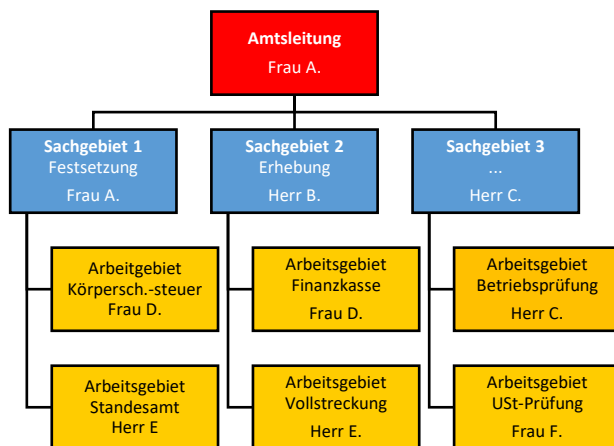


Erläuterung:

- Die Staatsministerin wird als Wahlbeamtin keiner Führungsebene zugeordnet.
- Der Amtschef wird der 1. Führungsebene zugeordnet.
- Die Abteilungsleitungen werden der 2. Führungsebene, die Referatsleitungen der 3. Führungsebene zugeordnet.
- Die Leitung des Büros der Staatsministerin (wie auch weitere Stabsstellen) werden unter Berücksichtigung von Budget, Personalverantwortung, Besoldungsgruppe und Entscheidungsbefugnissen der 2. oder 3. Führungsebene zugeordnet.

- 1. Führungsebene
- 2. Führungsebene
- 3. Führungsebene

Finanzamt (Beispiel)

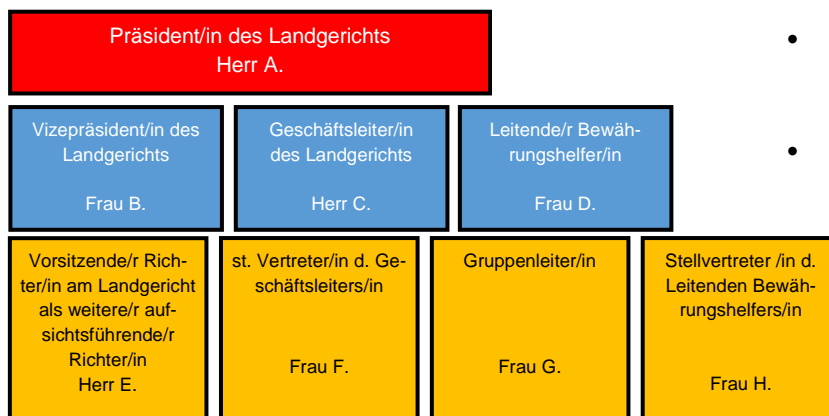


Erläuterung:

- Die Amtsleitung wird der 1. Führungsebene, die Sachgebietsleitungen der 2. Führungsebene zugeordnet.
- Die 3. Führungsebene besteht aus den Leitungen der Arbeitsgebiete.
- Herr C. als Leiter des Sachgebiets 3 und des Arbeitsgebiets Betriebsprüfung wird der 2. Führungsebene zugeordnet, sofern er die Sachgebietsleitungs-Funktion nicht in Vertretung ausübt.

- 1. Führungsebene
- 2. Führungsebene
- 3. Führungsebene

Landgericht (Beispiel)



Erläuterung:

- Der Präsident des Landgerichts wird der 1. Führungsebene zugeordnet.
- Die Vizepräsidentin und der Geschäftsleiter des Landgerichts sowie die Leitende Bewährungshelferin werden der 2. Führungsebene zugeordnet.
- Die 3. Führungsebene umfasst den Vorsitzenden Richter am Landgericht als weiteren aufsichtsführenden Richter, die ständige Vertreterin des Geschäftsleiters, die Gruppenleiterin und die Stellvertreterin der Leitenden Bewährungshelferin.

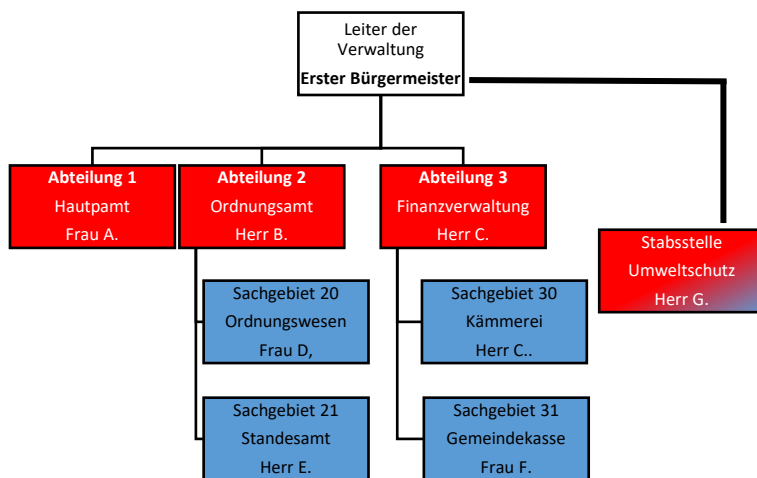
- 1. Führungsebene
- 2. Führungsebene
- 3. Führungsebene

3.2 Zuordnung zur Führungsebenen in der Kommunalverwaltung

Die Zuordnung der Führungsebenen bei der Befragung zum 6. Bayerischen Gleichstellungsbericht erfolgt nach folgender Systematik:

- Als 1. Führungsebene ist in der Befragung die oberste, nicht von Wahlbeamten ausgeübte Ebene zu verstehen.
- Als 2. und 3. Führungsebene sind entsprechend die der 1. Führungsebene nachgeordneten Ebenen zu verstehen.
- Bei der Leitung zugeordneten Stabsstellen erfolgt eine eigenständige Zuordnung in eine vergleichbare Führungsebene. Kriterien für die Zuordnung sind dabei Budget, Personalverantwortung, Besoldungsgruppe und Entscheidungsbefugnisse.
- Personen, die gleichzeitig Funktionen auf zwei Führungsebenen in Personalunion ausüben (z.B. eine Abteilungs- und Referatsleitung) werden der höheren Führungsebene zugeordnet, sofern sie diese Funktion hauptamtlich und nicht in Vertretung oder temporär ausüben.

Im Folgenden sind anhand von Organigrammen beispielhafte Zuordnungen für Gemeinden, Landratsämter und Bezirke dargestellt.

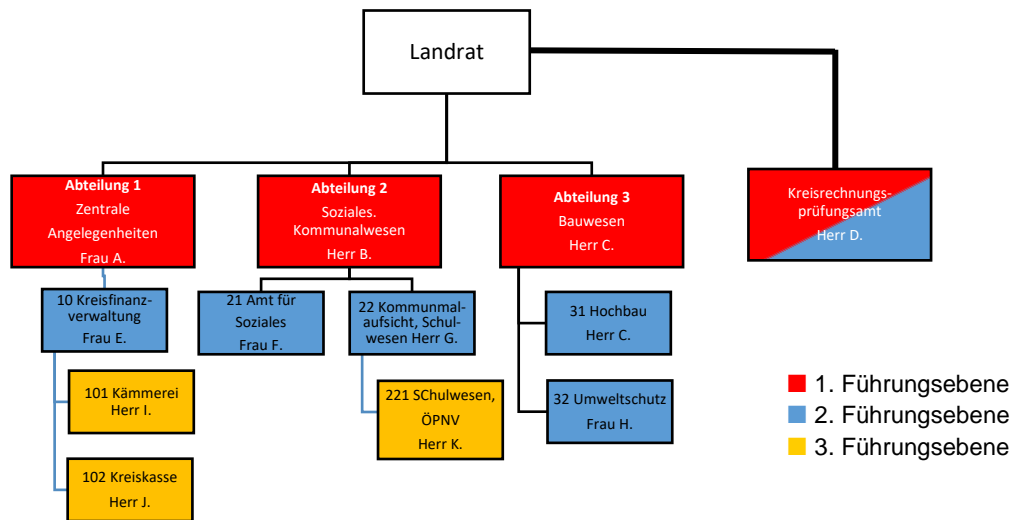


- 1. Führungsebene
- 2. Führungsebene

Erläuterung:

- Der Erste Bürgermeister wird als Wahlbeamter keiner Führungsebene zugeordnet.
- Die Abteilungsleitungen werden der 1. Führungsebene, die Sachgebietsleitungen der 2. Führungsebene zugeordnet.
- Eine dritte Führungsebene existiert in diesem Beispiel nicht.
- Herr C. als Leiter der Abteilung 3 und der Kämmerei wird der 1. Führungsebene zugeordnet, sofern er diese Funktion nicht in Vertretung ausübt.
- Die Stabsstelle Umweltschutz wird je nach Budget, Personalverantwortung, Besoldungsgruppe und Entscheidungsbefugnissen der 1. oder der 2. Führungsebene zugeordnet.

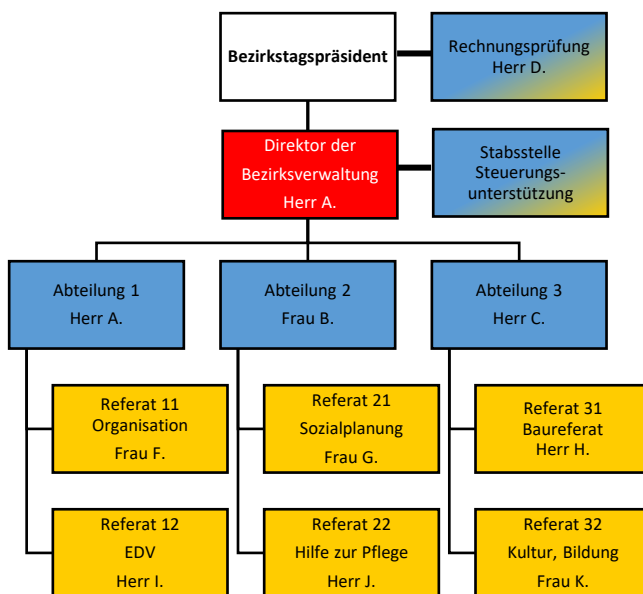
Landratsamt (Beispiel)



Erläuterung:

- Der Landrat wird als Wahlbeamter keiner Führungsebene zugeordnet.
- Die Abteilungsleitungen werden der 1. Führungsebene, die Sachgebietsleitungen der 2. Führungsebene zugeordnet.
- Die Gruppenleitungen werden der 3. Führungsebene zugeordnet.
- Herr C. als Leiter der Abteilung 3 Bauwesen und des Sachgebiets Hochbau wird der 1. Führungsebene zugeordnet, sofern er diese Funktion nicht in Vertretung ausübt.
- Die Leitung des Kreisrechnungsprüfungsamtes wird je nach Budget, Personalverantwortung, Besoldungsgruppe und Entscheidungsbefugnissen der 1., 2. oder 3. Führungsebene werden.

Bezirk (Beispiel)



Erläuterung:

- Die Bezirkstagspräsidenten (und ihre Stellvertretungen) werden als Wahlbeamte keiner Führungsebene zugeordnet.
- Der Direktor der Bezirksverwaltung wird der 1. Führungsebene zugeordnet.
- Die Abteilungsleitungen werden der 2. Führungsebene, die Referatsleitungen der 3. Führungsebene zugeordnet.
- Herr A. als Direktor der Bezirksverwaltung und der Abteilung 1 wird der 1. Führungsebene zugeordnet, sofern er diese Funktion nicht in Vertretung ausübt.
- Die Leitung des Rechnungsprüfungsamtes und die Stabsstelle Steuerungsunterstützung wird je nach Budget, Personalverantwortung, Besoldungsgruppe und Entscheidungsbefugnissen der 2. oder 3. (oder ggf. der 1.) Führungsebene zugeordnet.

- 1. Führungsebene
- 2. Führungsebene
- 3. Führungsebene

4. BAYERISCHES GESETZ ZUR GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN (BAYERISCHES GLEICHSTELLUNGSGESETZ – BAYGLG)

Vollzitat nach RedR: 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.

Der Landtag des Freistaates Bayern hat das folgende Gesetz beschlossen, das nach Anhörung des Senats hiermit bekanntgemacht wird:

Erster Teil Allgemeine Vorschriften

Art. 1 Geltungsbereich

(1) ¹Dieses Gesetz gilt, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, für die Behörden, Gerichte und sonstigen öffentlichen Stellen des Freistaates Bayern, die Gemeinden, Gemeindeverbände und die sonstigen der Aufsicht des Freistaates Bayern unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts. ²Es ist darauf hinzuwirken, daß Vereinigungen, Einrichtungen und Unternehmen, deren Anteile sich unmittelbar oder mittelbar ganz oder überwiegend in öffentlicher Hand befinden, die Ziele dieses Gesetzes berücksichtigen.

(2) Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf die Religionsgemeinschaften sowie ihre erzieherischen und karitativen Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform.

(3) Die Vorschriften dieses Gesetzes sind nicht anzuwenden, wenn die Gleichstellung in besonderen Rechtsvorschriften geregelt ist.

Art. 2 Ziele des Gesetzes

(1) ¹Die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Bayern wird nach Maßgabe dieses Gesetzes unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 94 Abs. 2 der Verfassung) gefördert. ²Ziel der Förderung ist 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 Chancengleichheit von Frauen und Männern zu sichern,
- auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer hinzuwirken.

(2) Weiteres Ziel ist es, auf die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien hinzuwirken.

- (3) Ziel ist ferner, 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.
- (4) Der Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel ist zu beachten.

Art. 3 Begriffsbestimmungen

(1) Beschäftigte im Sinn dieses Gesetzes sind alle Bediensteten unabhängig davon, ob der Beschäftigung ein Beamten-, Richter-, Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zugrunde liegt, es sei denn, das Beschäftigungsverhältnis beruht auf einer Wahl.

(2) ¹Dienststellen im Sinn dieses Gesetzes sind die Dienststellen im Sinn des Art. 6 Abs. 1 des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes (BayPVG); Art. 6 Abs. 2, 4, 5 Satz 1 und Abs. 6 BayPVG gelten entsprechend. ²Soweit Dienststellen für andere Dienststellen Befugnisse zur Vornahme von Einstellungen, Ernennungen, Beförderungen oder Übertragungen höher zu bewertender Tätigkeiten ausüben, haben sie insoweit die Aufgaben der ihr unterstellten Dienststellen nach diesem Gesetz wahrzunehmen; die Aufgaben der Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner bleiben hiervon unberührt.

(3) ¹Gremien im Sinn dieses Gesetzes sind Vorstände, Beiräte, Kommissionen, Ausschüsse, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie vergleichbare Organe. ²Dies gilt nicht für die Mitglieder der Staatsregierung, für den Landtag, für die Gerichtsbarkeit und für die Mitgliedschaft in Gremien, soweit hierfür durch Rechtsnormen oder Vereinssatzungen ein Wahlverfahren vorgeschrieben ist.

Zweiter Teil Gleichstellungsförderung

Abschnitt I Gleichstellungskonzept

Art. 4 Aufstellung von Gleichstellungskonzepten

(1) ¹Die Dienststellen erstellen alle fünf Jahre nach Maßgabe ihrer dienst- oder arbeitsrechtlichen Zuständigkeit unter frühzeitiger Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten, soweit solche nicht bestellt sind, der Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, ein Gleichstellungskonzept. ²Die Dienststelle kann von der Erstellung von Gleichstellungskonzepten absehen, soweit nur geringfügige Befugnisse zur Vornahme von Einstellungen, Ernennungen, Beförderungen oder Übertragungen höher zu bewertender Tätigkeiten bestehen oder weniger als regelmäßig 100 Beschäftigte betroffen sind; dies gilt nicht für oberste Landesbehörden. ³Dienststellen, die nach Art. 3 Abs. 2 Satz 2 die Aufgaben anderer Dienststellen wahrnehmen, erstellen für den gesamten Bereich, für den sie zuständig sind, ein Gleichstellungskonzept. ⁴Ändern sich wesentliche Voraussetzungen des Gleichstellungskonzepts, so ist dieses an die Entwicklung anzupassen.

(2) ¹Die Dienststellen erstellen nach der halben Laufzeit der Gleichstellungskonzepte eine tabellarische Datenübersicht über die Anteile von Frauen und Männern bei Voll- und Teilzeittätigkeit, Einstellung, Beförderung sowie Höhergruppierung. ²Abs. 1 Sätze 2 und 3 gelten entsprechend.

(3) Kreisangehörige Gemeinden können im Rahmen ihrer Leistungsfähigkeit ein Gleichstellungskonzept erstellen.

Art. 5 Inhalt des Gleichstellungskonzepts

(1) ¹Grundlage des Gleichstellungskonzepts ist eine Beschreibung der Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten. ²Hierfür sind jeweils zum Stichtag 30. Juni des Berichtsjahres die bisherigen Gleichstellungsmaßnahmen und gleichstellungsrelevante Daten auszuwerten.

(2) Die vorhandenen Unterschiede im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern, insbesondere bei Voll- und Teilzeittätigkeit, Beurlaubung, Einstellung, Bewerbung, Fortbildung, Beförderung, Höhergruppierung und Leistungsbesoldung, sind darzustellen und zu erläutern.

(3) Zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, sind Maßnahmen zur Durchsetzung personeller und organisatorischer Verbesserungen anhand von auch zeitbezogenen Zielvorgaben zu entwickeln.

(4) Darüber hinaus sind Initiativen zur Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit, insbesondere strukturelle Maßnahmen zu entwickeln und darzustellen.

(5) Die kostenmäßigen Auswirkungen sind darzustellen.

(6) Die Gemeinden und Gemeindeverbände können, unbeschadet von Art. 4 Abs. 2, durch Satzung den Inhalt des Gleichstellungskonzepts zur Erreichung der Ziele des Gesetzes nach Art. 2 abweichend von den Absätzen 1 bis 5 regeln.

Art. 6 Bekanntgabe des Gleichstellungskonzepts und Begründungspflichten

(1) Das Gleichstellungskonzept sowie die Aktualisierungen sind in den betroffenen Dienststellen in geeigneter Form bekanntzugeben.

(2) Wenn das Gleichstellungskonzept nicht umgesetzt worden ist, sind die Gründe hierfür sowohl im Rahmen einer Aktualisierung als auch bei der Aufstellung des nächsten Gleichstellungskonzepts darzulegen und entsprechend Absatz 1 bekanntzugeben.

Abschnitt II Sonstige Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

Art. 7 Stellenausschreibung

(1) Ein Arbeitsplatz darf nicht nur für Frauen oder nur für Männer ausgeschrieben werden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die ausgeschriebene Tätigkeit.

(2) Bei der Ausschreibung von Stellen, auch bei Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, ist auf eine Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeit hinzuweisen.

(3) In Bereichen, in denen Frauen in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, sind Frauen besonders aufzufordern, sich zu bewerben.

Art. 8 Einstellung und beruflicher Aufstieg

(1) Unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, der dienst- oder tarifrechtlichen Vorschriften und sonstiger rechtlicher Vorgaben hat die Dienststelle nach Maßgabe der dem Gleichstellungskonzept entsprechenden Personalplanung den Anteil von Frauen in den Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer,

1. bei der Besetzung von Beamten-, Richter-, Angestellten- und Arbeiterstellen, auch mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen sowie von Stellen für die Berufsausbildung,

2. bei der Beförderung und Übertragung höher zu bewertender Tätigkeiten, auch mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen

zu erhöhen.

(2) Bei der Besetzung von Beamten-, Richter-, Angestellten- und Arbeiterstellen, von Stellen für die Berufsausbildung sowie bei der Beförderung und Übertragung höher zu bewertender Tätigkeiten auch mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen sind dienstlich feststellbare soziale Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen und aus ehrenamtlicher Tätigkeit mit zu berücksichtigen.

Art. 9 Fortbildung

(1) ¹Frauen sind bei der Auswahl der Teilnehmenden an Fortbildungsveranstaltungen im Regelfall entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung zu berücksichtigen. ²Unter den Voraussetzungen des Art. 7 Abs. 3 sind Frauen besonders zur Teilnahme einzuladen.

(2) Auch Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten ist die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen in geeigneter Weise zu ermöglichen.

(3) Fortbildungskurse, die den Beschäftigten den beruflichen Aufstieg, insbesondere auch aus den unteren Einkommensgruppen, erleichtern, sind in ausreichendem Umfang anzubieten; Absatz 1 gilt entsprechend.

(4) ¹Im Rahmen der Fortbildung sind auch die Themen Chancengleichheit, geschlechtersensible Sichtweise, Gleichstellung und Benachteiligung von Frauen am Arbeitsplatz vorzusehen. ²Diese Themen sind insbesondere bei Fortbildungsmaßnahmen für Beschäftigte, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind, sowie für Beschäftigte in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen vorzusehen.

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

Art. 10 Flexible Arbeitszeiten

Soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen, soll im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen und sonstigen Regelungen der Arbeitszeit im Einzelfall Beschäftigten mit Familienpflichten bei Notwendigkeit über die gleitende Arbeitszeit hinaus eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit ermöglicht werden.

Art. 11 Teilzeit-, Wohnraum- und Telearbeit

(1) ¹Unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung und der personalwirtschaftlichen und organisatorischen Möglichkeiten ist ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen zu schaffen. ²Dies gilt auch für Stellen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben. ³Es ist darauf hinzuwirken, daß sich daraus für die Teilzeitbeschäftigten und die übrigen Beschäftigten keine Mehrbelastungen ergeben. ⁴Die Sätze 1 und 3 gelten entsprechend für Wohnraum- und Telearbeit.

(2) Streben Beschäftigte, die aus familiären Gründen teilzeitbeschäftigt sind, wieder eine Vollzeitbeschäftigung an, sollen sie bei der Neubesetzung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes, unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sowie der personalwirtschaftlichen Möglichkeiten vorrangig berücksichtigt werden.

Art. 12 Beurlaubung

(1) ¹Beschäftigten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, soll durch organisatorische Maßnahmen, insbesondere durch das Angebot von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die Möglichkeit eingeräumt werden, die Verbindung zum Beruf aufrechtzuerhalten. ²Sie sind über das Angebot an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zu informieren. ³Ihnen soll die Teilnahme ermöglicht werden.

(2) Notwendige Auslagen für die Teilnahme werden in entsprechender Anwendung des Reisekostengesetzes erstattet, wenn die jeweilige Bildungsmaßnahme in Abstimmung mit der Dienststelle erfolgt und sie unmittelbar auf die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit vorbereitet.

(3) In geeigneten Fällen sind Urlaubs- und Krankheitsvertretungen sowie sonstige zulässig befristete Beschäftigungsmöglichkeiten im Einvernehmen mit der Dienststelle auf Antrag vorrangig Beschäftigten anzubieten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, soweit nicht der Zweck der Beurlaubung oder dienstliche Belange entgegenstehen.

(4) Streben Beschäftigte, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, vorzeitig wieder eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung an, sollen sie bei der Neubesetzung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes unter Wahrung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung vorrangig berücksichtigt werden.

(5) Mit den Beurlaubten sollen Beratungsgespräche geführt werden, in denen sie über Einsatzmöglichkeiten während und nach der Beurlaubung informiert werden.

Art. 13 Wiedereinstellung

Beschäftigte, die aus familiären Gründen aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, sollen unter Wahrung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, nach Möglichkeit wieder eingestellt werden.

Art. 14 Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

(1) ¹Teilzeitbeschäftigung darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten ist nur zulässig, wenn sachliche Gründe sie rechtfertigen. ²Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung und Beförderung auswirken.

(2) Entsprechendes gilt für die Beurlaubung von Beschäftigten mit Familienpflichten; eine regelmäßige Gleichbehandlung von Zeiten der Beurlaubung mit der Teilzeitbeschäftigung ist damit nicht verbunden.

Dritter Teil Gleichstellungsbeauftragte – Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner

Art. 15 Bestellung

(1) ¹Bei den obersten Landesbehörden und bei Dienststellen, die über die Befugnis verfügen, Einstellungen, Beförderungen oder Übertragungen höher zu bewertender Tätigkeiten vorzunehmen, werden Gleichstellungsbeauftragte mit deren Einverständnis nach vorheriger interner Ausschreibung bestellt. ²Die Dienststelle kann von der Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten absehen, soweit nur geringfügige Befugnisse zur Vornahme von Einstellungen, Ernennungen, Beförderungen oder Übertragungen höher zu bewertender Tätigkeiten bestehen oder weniger als regelmäßig 100 Beschäftigte betroffen sind. ³Der Aufsicht des Freistaates Bayern unterstehende juristische Personen des öffentlichen Rechts können Gleichstellungsbeauftragte bestellen; Art. 20 bleibt unberührt.

(2) ¹Soweit auf Grund des Absatzes 1 Sätze 1 und 2 Gleichstellungsbeauftragte nicht zu bestellen sind oder von einer Bestellung abgesehen wird, werden in den Dienststellen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für die Beschäftigten und die zuständigen Gleichstellungsbeauftragten bestellt. ²Diese nehmen für ihre Dienststelle die Aufgaben nach Art. 16 Abs. 2 Satz 2, Art. 17 Abs. 2 und 3, Art. 18 Abs. 1 wahr. ³Die übrigen Aufgaben der

Gleichstellungsbeauftragten nehmen in diesem Fall die Gleichstellungsbeauftragten der jeweils zuständigen Dienststelle wahr.

(3) ¹Die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt für die Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung. ²Die Bestellung kann in beiderseitigem Einverständnis vorzeitig aufgehoben, im übrigen nur aus wichtigem Grund widerrufen werden. ³In diesen Fällen erfolgt bis zum Ende der laufenden Periode eine unverzügliche Neubestellung; beginnt die Amtszeit innerhalb des letzten Jahres der laufenden Periode, endet sie mit Ablauf der darauf folgenden Periode.

Art. 16 Rechtsstellung

(1) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten sind grundsätzlich der Dienststellenleitung oder deren ständiger Vertretung unmittelbar zu unterstellen. ²Bei obersten Landesbehörden und bei Mittelbehörden ist auch die Zuordnung zur Leitung der Verwaltungs- oder Personalabteilung und bei Hochschulen die Zuordnung für das nichtwissenschaftliche Personal zur Leitung der Hochschulverwaltung oder zur Leitung der Personalabteilung möglich.

(2) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten, die Personalvertretungen und die Dienststellen arbeiten vertrauensvoll zusammen. ²Die Gleichstellungsbeauftragten nehmen an den regelmäßig stattfindenden Besprechungen zwischen Dienststelle und Personalvertretung teil.

(3) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten sind in der Erfüllung ihrer Aufgaben weisungsfrei. ²Eine dienstliche Beurteilung der Tätigkeit erfolgt nur auf Antrag der Gleichstellungsbeauftragten.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragten können sich ohne Einhaltung des Dienstwegs an andere Gleichstellungsbeauftragte und an die Frauenbeauftragte der Staatsregierung wenden, sich mit ihnen beraten und Informationen austauschen, soweit nicht ohne Einwilligung der Betroffenen personenbezogene Daten übermittelt werden.

(5) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten dürfen nicht behindert, benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für die berufliche Entwicklung. ²Sie besitzen die gleiche persönliche Rechtsstellung, insbesondere den gleichen Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungsschutz, wie ein Mitglied des Personalrats, ungeachtet der unterschiedlichen Aufgabenstellung.

(6) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten sind von ihrer sonstigen dienstlichen Tätigkeit freizustellen, wenn und soweit es nach Art und Umfang der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendig ist. ²Hierzu gehört auch die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für ihre Tätigkeit erforderlich sind; dabei sind die dienstlichen Interessen angemessen zu berücksichtigen. ³Eine Änderung in der Höhe der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts ist mit den Freistellungen nach den Sätzen 1 und 2 nicht verbunden.

(7) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten sind mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen und angemessenen personellen und sachlichen Mitteln auszustatten. ²Dazu gehört auch eine Vertretung in der Funktion als Gleichstellungsbeauftragte.

Art. 17 Aufgaben

(1) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten fördern und überwachen den Vollzug dieses Gesetzes und des Gleichstellungskonzepts und unterstützen dessen Umsetzung. ²Die Gleichstellungsbeauftragten fördern zusätzlich mit eigenen Initiativen die Durchführung dieses Gesetzes und die Verbesserung der Situation von Frauen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragten wirken im Rahmen ihrer Zuständigkeit an allen Angelegenheiten des Geschäftsbereichs mit, die grundsätzliche Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit und die Sicherung der Chancengleichheit haben können.

(3) ¹Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehört auch die Beratung zu Gleichstellungsfragen und Unterstützung der Beschäftigten in Einzelfällen. ²Die Beschäftigten können sich unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragten wenden.

Art. 18 Rechte und Pflichten

(1) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten haben ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung und werden von dieser bei der Durchführung ihrer Aufgaben unterstützt. ²Die Gleichstellungsbeauftragten können sich unmittelbar an den Bayerischen Landesbeauftragten für den Datenschutz wenden.

(2) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten sind zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten, bei Personalangelegenheiten spätestens gleichzeitig mit der Einleitung eines personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsverfahrens. ²Die hierfür erforderlichen Unterlagen sind frühzeitig vorzulegen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen.

(3) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten sind frühzeitig an wichtigen gleichstellungsrelevanten Vorhaben zu beteiligen. ²Eine Beteiligung in Personalangelegenheiten findet auf Antrag der Betroffenen statt; die Gleichstellungsbeauftragten sind auf Antrag ferner zu beteiligen, wenn sie hinreichende Anhaltspunkte dafür vortragen, daß die Ziele dieses Gesetzes nicht beachtet werden. ³Eine Beteiligung an Vorstellungsgesprächen findet nur auf Antrag der Betroffenen statt. ⁴Die Personalakten dürfen nur mit Zustimmung der Betroffenen eingesehen werden.

(4) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten, ihre Vertretungen sowie die ihnen zur Aufgabenerfüllung zugewiesenen Beschäftigten sind hinsichtlich personenbezogener Daten und anderer vertraulicher Angelegenheiten auch über die Zeit ihrer Bestellung hinaus zum Stillschweigen verpflichtet. ²Satz 1 gilt für die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner im Sinn des Art. 15 Abs. 2 entsprechend.

(5) Die Rechte und Pflichten des Personalrats bleiben unberührt.

(6) Die Gleichstellungsbeauftragten können Informationsveranstaltungen sowie sonstige Aufklärungsarbeit im Einvernehmen mit der Dienststelle durchführen.

(7) Die Gleichstellungsbeauftragten dürfen sich in Ausübung ihres Amtes nicht parteipolitisch betätigen.

Art. 19 Beanstandungsrecht

(1) ¹Bei Verstößen gegen dieses Gesetz, das Gleichstellungskonzept und andere Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern haben die Gleichstellungsbeauftragten das Recht, diese Verstöße zu beanstanden. ²Für die Beanstandung ist eine Frist von zehn Arbeitstagen nach Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten einzuhalten.

(2) ¹Über die Beanstandung entscheidet die Dienststellenleitung oder die für sie handelnde Stelle. ²Sie soll die beanstandete Maßnahme und ihre Durchführung so lange aufschieben. ³Hält sie die Beanstandung für begründet, sind die Maßnahme und ihre Folgen soweit möglich zu berichtigen sowie die Ergebnisse der Beanstandung für Wiederholungsfälle zu berücksichtigen. ⁴Hält sie die Beanstandung nicht für begründet, so ist die Ablehnung der Beanstandung zu begründen.

(3) Das Beanstandungsverfahren bedarf keiner Form.

Art. 20 Kommunale Gleichstellungsbeauftragte

(1) ¹Die Bezirke, die Landkreise und kreisfreien Gemeinden bestellen, in der Regel nach vorheriger Ausschreibung, hauptamtliche oder teilhauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte mit deren Einverständnis. ²Die Gleichstellungsbeauftragten wirken im Rahmen der Zuständigkeit und finanziellen Leistungsfähigkeit des Bezirks, des Landkreises und der Gemeinde auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in Familie, Beruf und Gesellschaft hin. ³Die Einzelheiten der Bestellung richten sich nach Art. 15 Abs. 3, die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten nach Art. 16 bis 19, soweit nicht durch Satzung etwas anderes bestimmt wird. ⁴Die Satzung kann auch bestimmen, daß die Gleichstellungsbeauftragten hierzu beratend tätig werden, Anregungen vorbringen, Initiativen entwickeln, sonstige öffentlichkeitswirksame Maßnahmen sowie gleichstellungsbezogene Projekte durchführen und mit allen für die Umsetzung der Gleichberechtigung relevanten gesellschaftlichen Gruppen, insbesondere den Frauengruppen und Frauenorganisationen, zusammenarbeiten können.

(2) Kreisangehörige Gemeinden können Gleichstellungsbeauftragte mit deren Einverständnis bestellen; Absatz 1 gilt entsprechend.

Vierter Teil Gremien

Art. 21 Vertretung von Frauen und Männern in Gremien

Alle an Besetzungsverfahren von Gremien Beteiligten, auch wenn es sich dabei um gesellschaftliche Institutionen, Organisationen, Verbände und Gruppen handelt, die nicht Träger öffentlicher Verwaltung sind, haben nach Maßgabe dieses Gesetzes auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien hinzuwirken.

Fünfter Teil Schlußvorschriften

Art. 22 Berichtspflichten

Die Staatsregierung berichtet dem Landtag im Abstand von fünf Jahren über die Durchführung dieses Gesetzes.

Art. 23 Aufsichtspflichten

Die jeweiligen Rechtsaufsichtsbehörden begleiten den Vollzug des Gesetzes in den Dienststellen, insbesondere die Erstellung der Gleichstellungskonzepte sowie die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten, Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner.

Art. 24 Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am 1. Juli 1996 in Kraft.