

# Vierter Bericht der Bayerischen Staatsregierung über die Umsetzung des BayGIG

## **Vierter Bericht der Bayerischen Staatsregierung**

Anlagen:

Untersuchungsbericht des Internationalen Instituts  
für empirische Sozialökonomie

Bayerisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen  
und Männern

## Vorwort



Das Bayerische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGIG) trat 1996 in Kraft, es wurde 2006 unbefristet verlängert und teilweise verstärkt. Ziel des Gesetzes ist die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst. Der nun vorliegende vierte Bericht über die Umsetzung des BayGIG zeigt, dass wir auf einem sehr guten Weg sind und sich der schon bei den vorangegangenen Berichten erkennbare positive Trend fortgesetzt hat.

Ein Indikator hierfür ist die erstmals erhobene Gehaltsdifferenz zwischen Frauen und Männern. Diese ist beim Freistaat Bayern mit 5,7% im Vergleich zu den anderen Ländern mit durchschnittlich 8,2% oder der privaten Wirtschaft mit 23% deutlich geringer. „Karriereparität“ haben wir leider noch nicht erreicht. Aber der Anteil von Frauen in Führungspositionen des Freistaats konnte innerhalb von 10 Jahren von 15,1% im Jahr 1997 auf 28,9% im Jahr 2007 annähernd verdoppelt werden. Insbesondere hat sich von 2004 bis 2007 nochmals ein deutlicher Anstieg um 6% ergeben.

Hintergrund dieser positiven Entwicklung sind - neben dem in Gang gesetzten Bewusstseinswandel insbesondere bei Führungskräften und Personalverantwortlichen - sicherlich vor allem auch die vorbildlichen Voraussetzungen für eine Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit. Hierzu zählen die flexiblen Arbeitsbedingungen des öffentlichen Dienstes mit Jahresarbeitszeitmodellen, qualifizierter Teilzeitarbeit, Tele- oder Wohnraumarbeit und mehr. Nicht umsonst sind mittlerweile über ein Drittel der Beschäftigten des Freistaats Bayern in Teilzeit tätig, knapp ein Viertel hiervon sind Männer.

In den meisten Dienststellen gehört die Gleichstellung von Frauen und Männern inzwischen zur Betriebsphilosophie. Doch leider setzen nicht alle Dienststellen die Instrumente des BayGIG gleichermaßen zielgerichtet und effizient ein. Hier gibt es Optimierungsbedarf, entsprechende Umsetzungsdefizite müssen wir beseitigen.

Bei einer Gesamtbetrachtung zeigt der vorliegende Bericht jedoch, dass sich das BayGIG als gesetzliche Grundlage für die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst bewährt hat. Allerdings dürfen wir in unseren Bemühungen nicht nachlassen, damit der positive Trend erhalten und die öffentliche Verwaltung Bayerns weiterhin Schrittmacher und Vorbild für Chancengleichheit, Gleichstellung sowie Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit bleibt.



Christine Haderthauer  
Bayerische Staatsministerin für Arbeit und Sozialordnung,  
Familie und Frauen  
Frauenbeauftragte der Bayerischen Staatsregierung



<b>Vierter Bericht der Bayerischen Staatsregierung über die Umsetzung des BayGIG</b>	<b>8</b>
<b>1. Gesamtbewertung</b>	<b>9</b>
1.1. Ziele des BayGIG	9
1.2. Grundsystematik und Instrumente des BayGIG	10
1.3. Stand der Umsetzung des BayGIG – Zentrale Befunde	11
1.4. Resümee und Ausblick	13
<b>2. Weiteres Vorgehen</b>	<b>14</b>
<b>Anlagen:</b>	<b>17</b>
<b>Untersuchungsbericht des Internationalen Instituts für Empirische Sozialökonomie – INIFES gGmbH</b>	<b>17</b>
Abbildungsverzeichnis	162
Tabellenverzeichnis	167
<b>BayGIG</b>	<b>169</b>

## Vierter Bericht der Bayerischen Staatsregierung über die Umsetzung des BayGIG

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist zwingende Vorgabe des Grundgesetzes und der Verfassung des Freistaates Bayern. Für die öffentliche Verwaltung Bayerns konkretisiert das am 01.07.1996 in Kraft getretene und zuletzt zum 30.06.2006 geänderte Bayerische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGIG) damit verbundene Pflichten, Handlungsansätze und Maßgaben. Der vorliegende Vierte Bericht über die Umsetzung des BayGIG bilanziert für diesen Bereich den derzeitigen Stand der Gleichberechtigung. Er stellt dar, inwieweit die Ziele des BayGIG tatsächlich erreicht wurden, gibt einen Überblick über die Gesamtlaufzeit des Gesetzes und zeigt ferner die Entwicklung der Jahre 2005 bis 2009, also seit dem vorangegangenen Dritten Bericht.

Anregungen anlässlich der Behandlung des Zweiten und des Dritten Berichts folgend, wurde erneut ein Forschungsinstitut beauftragt, die Situation von Frauen und Männern in der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns zu untersuchen und zu bewerten. Die Untersuchung erfolgte vorrangig anhand von Personaldaten des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen und des Bayerischen Landesamtes für Statistik und Datenverarbeitung sowie mittels an alle Einrichtungen verteilter Fragebögen.

Der Untersuchungsbericht des unabhängigen Internationalen Instituts für empirische Sozialökonomie (Inifes) vom 20.05.2010 wurde seitens der Staatsregierung geprüft und am 27.07.2010 vom Ministerrat zur Kenntnis genommen; er ist zentraler Bestandteil des Vierten Berichts über die Umsetzung des Bayerischen Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern.

# 1. Gesamtbewertung

## 1. Gesamtbewertung

### 1.1. Ziele des BayGIG

Ziele sind die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Bayern, insbesondere

- die Erhöhung der Anteile der Frauen in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, um eine ausgewogene Beteiligung von Frauen zu erreichen
- die Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern
- eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer
- die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien.

Das seit 30.06.2006 nunmehr unbefristete BayGIG hat sich auch in seiner geänderten Fassung bewährt und als praktikabel erwiesen. Der vorliegende Bericht belegt, dass mit den Maßnahmen und Vorgaben des BayGIG die gesetzten Ziele erreicht werden können, jedoch noch nicht erreicht sind.



## Vierter Bericht der Bayerischen Staatsregierung über die Umsetzung des BayGIG

### 1.2. Grundsystematik und Instrumente des BayGIG

Der Ansatz des BayGIG, gesetzliche Zielvorgaben zu kombinieren mit konkret individuellen Planungen in Gleichstellungskonzepten sowie Initiativ- und Kontrollfunktionen insbesondere der Gleichstellungsbeauftragten, hat sich durchgesetzt und bewährt. Der zurückhaltende Gebrauch von Zwang und der weitgehende Verzicht auf starre, detaillierte gesetzliche Vorgaben erweist sich als vorteilhaft. Dies gewährleistet eine flexible und individuelle Anwendung des Gesetzes, die den Besonderheiten der jeweiligen Dienststelle Raum lässt sowie in der Belegschaft Akzeptanz schafft.

Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer passiert nicht automatisch, sondern braucht passende Rahmenbedingungen. Eine erfolgreiche Gleichstellung von Frauen und Männern ist deshalb ohne eine transparente Personalplanung, die zielgerichtete Anpassung der betriebsinternen Strukturen und Abläufe, eine vorausschauende Personal- und Organisationsentwicklung sowie die Ausgewogenheit jeder einzelnen zu treffenden personellen Maßnahme nicht vorstellbar.

Das Bayerische Gleichstellungsgesetz kann nur so gut sein wie seine Umsetzung in die tagtäglich gelebte Praxis. Notwendig ist, dass Führungskräfte in allen Bereichen und Dienststellen Verantwortung für die Gleichstellung von Frauen und Männern übernehmen und die eingeräumten Spielräume im Sinne des Gesetzes füllen.

Der vorliegende Untersuchungsbericht verdeutlicht, dass diese Umsetzung überwiegend gelingt und in vielen Bereichen integraler Bestandteil der dortigen Betriebsphilosophie und Personalentwicklung geworden ist.

Beschäftigte, Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner (AP), Gleichstellungsbeauftragte (GB) sowie Personalvertretungen sind aufgefordert, vor Ort die Einhaltung und Umsetzung des BayGIG offensiv einzufordern. Bei Problemen besteht jederzeit die Möglichkeit, sich an vorgesetzte Dienststellen, Rechtsaufsichtsbehörden, oberste Dienstbehörden oder die Frauenbeauftragte der Bayerischen Staatsregierung zu wenden.



# 1. Gesamtbewertung

## 1.3. Stand der Umsetzung des BayGIG – Zentrale Befunde

- Die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern ist trotz der grundsätzlich positiven Befunde des Untersuchungsberichts und der erreichten Fortschritte noch nicht gleichmäßig erfolgreich in allen bayerischen Dienststellen angekommen. So ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen oft noch zu niedrig. Aber es sind erfreulich kontinuierliche Fortschritte, die unter anderem im Führungsbereich des Freistaates Bayern zu einem Frauenanteil von jetzt insgesamt fast 30 Prozent geführt haben. Zudem sichert eine günstige Altersschichtung den Frauen weiterhin beste Zukunftsperspektiven. So beträgt beispielsweise der Altersabstand im höheren Dienst des Freistaates Bayern (ohne Lehrkräfte und Beurlaubte) im Durchschnitt aller Besoldungsgruppen mehr als fünfeinhalb Jahre. Der in allen Bereichen, Laufbahnen sowie Beförderungs- und Spitzenfunktionen eingeleitete organische und von der Belegschaft mitgetragene Wandel von einer weitgehend männlich dominierten öffentlichen Verwaltung hin zu gleichberechtigter Geschlechterparität ist unumkehrbar. Die im Durchschnitt deutlich älteren Männer, die heute Führungspositionen bekleiden, werden bei ihrem Ausscheiden ihre Dienstaufgaben, dem dienstrechtlich maßgeblichen Leistungsprinzip folgend, mehr und mehr an nachrückende gut qualifizierte Nachfolgerinnen übergeben.
- Die Gesamtsituation von Frauen in der öffentlichen Verwaltung Bayerns hat sich im Berichtszeitraum weiter verbessert und ihr Anteil ist in allen wichtigen Bereichen angestiegen. Doch auch wenn (wie im Bereich des öffentlichen Dienstes des Freistaates Bayern jetzt erstmals erreicht) eine quantitative „Kopfzahlparität“ vorliegt, bei der qualitativen „Karriereparität“ besteht noch einiger Nachholbedarf und sind aktive Personalentwicklungsmaßnahmen notwendig. Dennoch sind die Erfolge und die klare Vorreiterposition des öffentlichen Dienstes gegenüber der Privatwirtschaft offensichtlich und objektiv messbar. Ein herausragender Indikator dafür ist die Entgelt Differenz zwischen Frauen und Männern: In der deutschen Privatwirtschaft beträgt diese derzeit mehr als 23 Prozent und im öffentlichen Dienst der Länder insgesamt 8,2 Prozent (Studie des Bundesministeriums für Familie und Senioren, Frauen und Jugend, September 2009), während es nach dem Ergebnis des vorliegenden Untersuchungsberichts im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern insgesamt lediglich 5,7 Prozent sind. Dieser Entgeltunterschied entstammt nicht einer grundsätzlichen Diskriminierung eines Geschlechts, sondern ist vor allem auf die

## Vierter Bericht der Bayerischen Staatsregierung über die Umsetzung des BayGIG

unterschiedlichen Frauen- und Männeranteile in den einzelnen Laufbahn- und Bedienstetengruppen, teilzeitbedingte Einflüsse sowie die geschlechterspezifische Altersstruktur zurückzuführen. Nähere Einzelheiten und die Berechnungsgrundlagen können dem Inifes-Untersuchungsbericht vom 20.05.2010 (Teil C, S. 44 ff) entnommen werden.

- Die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie ist im Geltungsbereich des BayGIG insgesamt gut verwirklicht. Allerdings scheint insbesondere die Kombination von dienstlicher Führungsaufgabe und tatsächlich wahrgenommener familiärer Verantwortung teilweise an Grenzen zu stoßen. Ein Indiz dafür ist unter anderem, dass Stellenausschreibungen für Führungspositionen noch zu oft keinen Hinweis auf die Möglichkeit, die Position auch in Teilzeitbeschäftigung auszuüben, enthalten. Ebenso unterbleibt in den Ausschreibungen mitunter die bei bestehender Unterrepräsentanz gebotene besondere Aufforderung an Frauen, sich zu bewerben.
- Bei der Besetzung von Gremien hat sich der Frauenanteil bei den nicht funktionsgebundenen Entsendungen von 46,7 Prozent auf ansehnliche 43,6 Prozent eingependelt. Hinzuweisen ist jedoch auf den Rückgang bei den funktionsgebundenen Entsendungen von 37,3 Prozent auf 21,7 Prozent. Die Staatsregierung hat die Hintergründe für diese Entwicklung näher untersuchen lassen. Danach ist nicht ein verändertes Entsendeverhalten ursächlich, sondern eine im Vergleich zu Dritten Bericht deutlich geringere Rücklaufquote bei der schriftlichen Abfrage der Gremienentsendungen.
- Die für diesen Bericht vorgenommene Umfrage hat ergeben, dass die Vorgaben und gesetzlichen Pflichten des BayGIG von den meisten Dienststellen eingehalten werden. In einigen Dienststellen gibt es aber Nachbesserungsbedarf. Insbesondere betrifft dies fehlende Gleichstellungskonzepte oder deren nicht erfolgte Fortschreibung sowie fehlende GB, AP oder GB-Vertretungen.

# 1. Gesamtbewertung

## 1.4. Resümee und Ausblick

Mit dem BayGIG hat sich in der bayerischen öffentlichen Verwaltung in wenig mehr als einer Dekade insbesondere die Situation der Frauen und der Menschen mit familiären Pflichten entscheidend verbessert. Diese positive Veränderung wird sich kontinuierlich fortsetzen. Um den durch Grundgesetz, Verfassung des Freistaates Bayern und BayGIG gesetzten Zielen weiter näher zu kommen, können Personalveränderungen und Fluktuation in Bereichen, in denen Frauen in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, konsequenter zur Erhöhung der Frauenanteile genutzt werden. Der eingeleitete Wandel bleibt Daueraufgabe. Erstrebenswert ist ferner ein Mehr an Anerkennung der durch familiäres Engagement erworbenen Kompetenzen und Fähigkeiten; der hierfür bestehende rechtliche Rahmen ist von den Dienststellen stärker auszufüllen.

Schon um zukunftsfähig zu sein, muss sich die bayerische öffentliche Verwaltung wegen des vermehrt festzustellenden Fachkräftemangels aktiv um die häufig überdurchschnittlich gut qualifizierten Frauen bemühen und für sie attraktiv bleiben. Die in einigen Bereichen bei der Einstellung auch in den gehobenen oder höheren Dienst inzwischen erreichten weit mehr als 50 Prozent Frauen sind deshalb mitnichten Selbstzweck oder Wohltat, sondern der Leistungskraft der Bewerberinnen sowie dem Erhalt der Leistungsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung Bayerns geschuldet. Wo die personelle Verwaltungszukunft liegt, zeigt allein ein kurzer Blick auf den bereits angesprochenen günstigeren Altersdurchschnitt und das hohe Qualifikationsniveau der Frauen.

Die gesamte öffentliche Verwaltung muss in Bayern als Schrittmacher und Vorbild für Chancengleichheit, Gleichstellung von Frauen und Männern, Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit, Zukunftsfähigkeit sowie Innovation vorangehen.

# Vierter Bericht der Bayerischen Staatsregierung über die Umsetzung des BayGIG

## 2. Weiteres Vorgehen

- Die Staatsregierung wird die Umsetzung des BayGIG vorantreiben, beobachten, prüfen und bei Bedarf Hilfestellung geben. Außerdem wird sie darauf achten, dass die Dienststellen in allen Bereichen die Möglichkeiten und Pflichten des Gesetzes wahrnehmen und aufgetretene Umsetzungslücken beseitigen:
  - Dienststellen, die den gesetzlichen Pflichten des BayGIG nicht nachkommen, werden angewiesen, dies zu ändern.
  - Dienststellen, bei denen Defizite im Vollzug des Gesetzes bestehen, sind aufgerufen, diese zügig anzugehen.

Die jeweils zuständigen Rechtsaufsichtsbehörden sind gehalten, sich über den Vollzug des BayGIG und die Verhältnisse im jeweiligen Aufsichtsbereich zu informieren sowie bei Vollzugsdefiziten, insbesondere in Form fehlender Gleichstellungskonzepte, AP, GB oder GB-Vertretung, auf eine Abhilfe hinzuwirken.

- Stellenausschreibungen sind auch bei Führungsfunktionen entsprechend Art. 7 Abs. 2 BayGIG stets mit einem Hinweis auf die Wahrnehmbarkeit der Aufgabe in Teilzeitbeschäftigung zu versehen. Dies kann zum Beispiel auch durch den Zusatz erfolgen, dass Teilzeitbeschäftigung möglich ist, sofern sich mehrere entsprechend qualifizierte Teilzeitkräfte bewerben und diese sich passend ergänzen. In Ergänzung zu Art. 11 Abs. 1 BayGIG soll als verwaltungsinterner Maßstab der Grundsatz gelten, dass bei jeder Stelle Teilzeitbeschäftigung organisierbar ist. Wo dies ausnahmsweise nicht der Fall ist, muss im Zusammenhang mit der Stellenausschreibung konkret begründet werden, warum keine Teilzeitbeschäftigung möglich ist; hieran sollten die GB einbezogen werden. Ob Teilzeit- oder nur Vollzeitbeschäftigung möglich ist, sollte aus der Stellenausschreibung ersichtlich sein. Frauen sind bei Unterrepräsentanz stets ausdrücklich aufzufordern, sich zu bewerben (Art. 7 Abs. 3 BayGIG). Die jeweils zuständigen Rechtsaufsichtsbehörden sind gehalten, bei Verstößen gegen die vorstehenden Vorgaben auf eine Abhilfe hinzuwirken.

## 2. Weiteres Vorgehen

- Der Vierte Bericht wiederholt die Zielvorgabe aus der Regierungserklärung des Bayerischen Ministerpräsidenten vom 10.12.2008; am Ende der laufenden Legislaturperiode sollen im öffentlichen Dienst deutlich mehr Frauen in Führungspositionen vertreten sein. Schlüssel hierzu sind konkrete Konzepte sowie wirksame Maßnahmen zur Personalentwicklung. Jeder Bereich und insbesondere alle für dienstrechtliche Fragen zuständigen Stellen sind aufgefordert, derartige Konzepte zu verfolgen, sie konsequent umzusetzen und in die Gleichstellungskonzepte einzubeziehen.

**Die detaillierten Einzelergebnisse der Umsetzung des BayGIG für den Zeitraum 2005–2009 können dem hier anschließenden Untersuchungsbericht des Internationalen Instituts für empirische Sozialökonomie (INIFES) vom 20.05.2010 entnommen werden.**



# Anlagen

## **Untersuchungsbericht des Internationalen Instituts für Empirische Sozialökonomie – INIFES gGmbH**

**über die Umsetzung des BayGIG vom 20. Mai 2010  
Berichtszeitraum 01.01.2005 bis 31.12.2009**

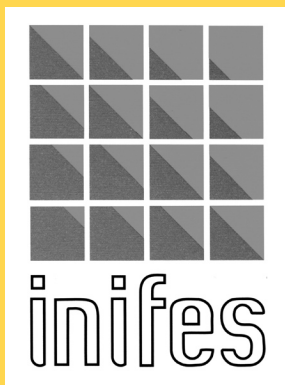
<b>1. Überblick</b>	<b>21</b>
1.1. Einleitung	21
1.2. Zusammenfassung und Bewertung der Umsetzung des Gesetzes	22
1.2.1. Personalstandszahlen der öffentlichen Verwaltung Bayerns	23
1.2.2. Weitere besondere gleichstellungsrelevante Themen – Befragungsergebnisse	29
1.3. Grundlagen, Methodik, Beteiligung	49
1.3.1. Grundlagen	49
1.3.2. Methodik	51
1.3.3. Beteiligung	54
<b>2. Personalsituation der öffentlichen Verwaltung in Bayern</b>	<b>56</b>
2.1. Frauenanteil der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns von 1999 bis 2008	56
2.2. Frauenanteil im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern von 1996 bis 2009	59
2.3. Frauen in Leitungs- und Führungsfunktionen	63
2.3.1. Frauen in Führungspositionen beim Freistaat Bayern	63
2.3.2. Frauen in Führungspositionen im gesamten öffentlichen Dienst Bayern (Befragungsergebnisse)	67
2.4. Weitere besonders gleichstellungsrelevante Themen im öffentlichen Dienst (Angaben durch die Dienststellen – Befragungsergebnisse)	72
2.4.1. Stellenausschreibungen	72
2.4.2. Berücksichtigung von sozialen Kompetenzen	75
2.4.3. Teilzeitbeschäftigte	77
2.4.4. Kontakt zum Beruf und Wiedereinstellungen für Beurlaubte	88

## Anlagen

2.4.5. Fortbildungsangebote	90
2.4.6. Besetzung von Gremien	94
2.5. Vollzeitäquivalente Beschäftigungsanteile von Frauen und Männern beim Freistaat Bayern sowie ihr Verhältnis zu den monatlichen Grundbezügen	97
<b>3. Gleichstellungsbeauftragte (GB) und Ansprechpartnerinnen/ Ansprechpartner (AP) im öffentlichen Dienst in Bayern</b>	<b>101</b>
3.1. Situation	102
3.2. Gleichstellungsbeauftragte (GB)	105
3.2.1. Aussagen zur Person und Vertretung der Gleichstellungsbeauftragten	105
3.2.1.1. Weibliche und männliche Gleichstellungsbeauftragte	105
3.2.1.2. Vertretung der Gleichstellungsbeauftragten	106
3.2.2. Stellung der Gleichstellungsbeauftragten	107
3.2.2.1. Beschäftigungsumfang der Gleichstellungsbeauftragten	107
3.2.2.2. Freistellung von anderen Tätigkeiten	107
3.2.2.3. Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten	109
3.2.2.4. Fortbildung der Gleichstellungsbeauftragten	112
3.2.3. Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten	114
3.2.3.1. Teilnahme an Gesprächen mit der Personalvertretung	114
3.2.3.2. Frühzeitige Information	116
3.2.3.3. Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten	118
3.2.3.4. Beanstandungen	126
3.3. Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner (AP)	131
3.3.1. Aussagen zur Person der AP	131
3.4. Kommunale GB/AP	134
3.4.1. Situation	134
3.4.2. Außenwirkung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten	136
3.4.3. Finanzielle und personelle Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten	139



<b>4. Gleichstellungskonzept für den öffentlichen Dienst</b>	<b>140</b>
4.1. Situation	140
4.2. Aktualisierung der Gleichstellungskonzepte	144
4.3. Ziele und Inhalte der Gleichstellungskonzepte	145
<b>5. Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit</b>	<b>152</b>
5.1. Teilzeitbeschäftigung zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit	152
5.2. Kontakt zur Erwerbstätigkeit für Beurlaubte	157
5.3. Wohnraum- oder Telearbeit zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit	159
5.4. Initiativen zur Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit	160
<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>162</b>
<b>Tabellenverzeichnis</b>	<b>167</b>
<b>BayGIG</b>	<b>169</b>



## 1. Überblick

### 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 mit dem 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. Verhaltensänderungen zu initiieren. Vielmehr setzt das BayGIG auf individuelle und flexible Regelungen. Gemäß Art. 23 BayGIG a. F. war das Gesetz zunächst bis 30. Juni 2006 befristet. Mit der Gesetzesänderung vom 23.05.2006 wurde die Befristung gestrichen.

Das Ziel der vorliegenden Evaluierung der Umsetzung des BayGIG (Art. 22 BayGIG) ist die Überprüfung der tatsächlichen Umsetzung des BayGIG insbesondere im jetzigen Berichtszeitraum von 2005 bis 2009 sowie die Analyse der gesellschaftspolitischen Bereitschaft und Akzeptanz innerhalb des öffentlichen Dienstes, das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Die Staatsregierung berichtet dem Landtag im Abstand von fünf Jahren über die Umsetzung des Gesetzes.



### 1.2. Zusammenfassung und Bewertung der Umsetzung des Gesetzes

Auf der Basis der verwendeten Datengrundlagen (vgl. Abschnitt 1.3.1) und der erzielten Ergebnisse muss dem BayGIG insgesamt eine merkliche Wirksamkeit hinsichtlich der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Freistaat bestätigt werden. Sowohl bezüglich wichtiger objektiver Kennziffern als auch bezogen auf die – in den Befragungen zu den nun vier erstellten Berichten – ermittelten Einschätzungen der Betroffenen sind eindeutige Fortschritte in Gleichstellungsbelangen festzustellen. Exemplarisch seien genannt die Verbesserung der Möglichkeiten zur Wohnraum- und Telearbeit zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit und die deutliche Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen des gehobenen/höheren Dienstes.

Demnach gibt es gerade hinsichtlich der Frauenanteile im höheren Dienst und in Leitungsfunktionen trotz deutlicher Fortschritte immer noch Nachholbedarf bis zu einer wirklichen Gleichstellung. An dieser Stelle ist ferner auf verschiedene Indikatoren hinzuweisen, die zeigen, wo noch Verbesserungsbedarf besteht: Dazu gehören beispielsweise fehlende oder nicht aktualisierte Gleichstellungskonzepte, „Nichtbestellung“ von GB in Dienststellen, die gesetzlich dazu verpflichtet sind und die fehlende Vertretung von GB. Auch die Freistellung sowie die Entlastung von GB von dienstlichen Aufgaben und die Ausstattung mit Personal- und Zeitbudgets sollten weiter optimiert werden.

Zu kritisieren sind die Dienststellen und Einrichtungen, die sich nicht an der Befragung zum Vierten Untersuchungsbericht beteiligt haben. Das Thema Gleichberechtigung und Gleichstellung benötigt weiterhin Unterstützung seitens der jeweiligen Ressortverantwortlichen und Dienststellenleitungen: Einerseits um erreichte Erfolge zu festigen und andererseits um Vollzugsdefizite zu beseitigen und anderen Fehlentwicklungen aktiv entgegenzuwirken.

# 1. Überblick

## 1.2.1. Personalstandszahlen der öffentlichen Verwaltung Bayerns

Für die gesamte öffentliche Verwaltung ergaben die Erhebungen des Bayerischen Landesamtes für Statistik und Datenverarbeitung von 1999 bis 2008 folgende Ergebnisse:

Der Frauenanteil an den Bediensteten der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns liegt auch 2008 mit einer leichten Steigerung bei über 50 % (2008: 55,8 %; 2003: 52,8 %; 2001: 51,7 %; 1999: 51,4 %). Insgesamt konnte im Beobachtungszeitraum von 1999 bis 2008 eine Steigerung im Frauenanteil der gesamten öffentlichen Verwaltung von 4,4 Prozentpunkten erreicht werden. Dennoch ist 2008 auffällig, dass im mittleren Dienst der Frauenanteil von 67,4 % im Jahr 2003 auf 58,6 % im Jahr 2008 gefallen ist (–8,8 Prozentpunkte).

In der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten von 32,5 % im Jahr 2003 auf 37,5 % im Jahr 2008 gestiegen (2001: 29,7 %; 1999: 27,2 %). Der Frauenanteil der Bediensteten in Teilzeit der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns ist über den gesamten Erhebungszeitraum von 1999 bis 2008 um 8,2 Prozentpunkte gesunken (2003: 82,2 %; 2001: 84,4 %; 1999: 86,6 %) und liegt 2008 bei 78,4 %. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer um 3,7 Prozentpunkte auf 21,6 % gestiegen ist. 53,5 % der teilzeitbeschäftigten Männer befinden sich in Altersteilzeit. Der Frauenanteil in Altersteilzeit insgesamt ist von 35,4 % im Jahr 2001 auf 46,5 % im Jahr 2008 gestiegen.

Bei den Beamtinnen und Beamten sowie den Richterinnen und Richtern der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns hat sich der Frauenanteil im Vergleich zum Jahr 2003 im Jahr 2008 um 7,2 Prozentpunkte auf 46,2 % erhöht (2003: 39 %; 2001: 37,2 %; 1999: 35,9 %). Im einfachen (2008: 7 %; 2003: 3,2 %) und mittleren Dienst (2008: 33,7 %; 2003: 29,1 %) sind Frauen nach wie vor unterrepräsentiert. Im gehobenen Dienst sind dagegen 2008 erstmals mehr als die Hälfte der Beschäftigten Frauen. Der Frauenanteil an Teilzeitbeschäftigten ist insgesamt bei den Beamtinnen und Beamten sowie den Richterinnen und Richtern der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns ausgehend von einem hohen Niveau im Jahr 1999 (88 %) im Jahr 2008 auf 77,7 % gesunken. Der Frauenanteil bei den Beamtinnen und Beamten sowie den Richterinnen und Richtern in Altersteilzeit ist von 27,7 % im Jahr 2003 auf 29,7 % im Jahr 2008 gestiegen.

## Inifes – Untersuchungsbericht

Der Frauenanteil bei den Tarifbeschäftigten liegt 2008, über alle Laufbahngruppen hinweg, bei 61,9% (2003: 61,3%; 2001: 60,5%; 1999: 60,4%). Der Frauenanteil ist im höheren Dienst – verglichen mit den anderen Laufbahngruppen 2008 – mit 43,1% am niedrigsten.

Bei den Tarifbeschäftigten in Teilzeit der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns ist der Frauenanteil im Vergleich von 1999 zu 2008 gesunken.

Waren im Jahr 2003 noch 85,3% Frauen in Teilzeit, so sind es 2008 nur noch 78,6%. In der Laufbahngruppe des höheren Dienstes ist der Frauenanteil in Teilzeit von 2003 bis zum Jahr 2008 um 4,1 Prozentpunkte – im Vergleich zu 1999 sogar um 8,9% – gestiegen.

Der Frauenanteil an allen Tarifbeschäftigten in Altersteilzeit ist 2008 auf 57,8% gesunken (2003: 65,1%; 2001: 53,5%).

Im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern<sup>1</sup> zeigen die Statistiken des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen von 1996 bis 2009 folgende Entwicklung:

Der kopfzahlbezogene Frauenanteil an allen Bediensteten im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern beträgt im vorliegenden Vierten Untersuchungsbericht erstmals 50%: Der Anteil ist von 44,5% im Jahr 1996 auf 50% im Jahr 2009 (+5,5 Prozentpunkte) angestiegen (2004: 48,4%; 1999: 46,4%). Mit der zahlenmäßigen Parität der im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern beschäftigten Frauen und Männer ist ein Meilenstein erreicht. Im höheren Dienst liegt der Frauenanteil bei allen Bediensteten nach einer Steigerung seit 2004 von 7,1 Prozentpunkten im Jahr 2009 bei 39% (2004: 31,9%; 2002: 29,2%; 1999: 30%; 1996: 26,7%). Im einfachen und mittleren Dienst ist der Frauenanteil seit 2004 leicht gesunken.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern liegt im Jahr 2009 bei 34,6% und stieg damit um 4,9 Prozentpunkte im Vergleich zum Jahr 2004 (2004: 29,7%; 2002: 28,1%; 1999: 23,9%). Die Gesamtzahl an Teilzeitbeschäftigten liegt 2009 bei 109.691. Das sind 14.347 Teilzeitbeschäftigte mehr als im Jahr 2004 (95.344). Der Männeranteil an allen Teilzeitbeschäftigten im öffentlichen Dienst stieg 2009 auf 24% (2004: 21,8%). Der Frauenanteil an allen Teilzeitbeschäftigten im öffentlichen Dienst sank im Vergleich zum Jahr 2004 im Jahr 2009 um 2,2 Prozentpunkte auf 76% (2004: 78,2%; 2002: 80,5%; 1999: 86,1%). Im Verlauf des gesamten Berichtszeitraums ist der Frauenanteil seit 1996 (92,2%) um 16,2 Prozentpunkte gesunken. Das Teilzeitverhalten von Frauen und Männern hat sich in den vergangenen knapp 15 Jahren dahingehend verändert, dass mittlerweile etwas mehr Männer einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis nachgehen. Die große Mehrheit sind nach wie vor Frauen.

<sup>1</sup> Die folgenden Statistiken beziehen sich auf die Bediensteten des Freistaates Bayern als Arbeitgeber bzw. Dienstherr.

## 1. Überblick

2009 sind insgesamt 14.569 der Bediensteten im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern in Altersteilzeit, davon sind 57,3 % Männer (2004: 59,2%) und 42,7% Frauen. Seit 2002 hat sich damit der Frauenanteil an den Bediensteten in Altersteilzeit um 5,2 Prozentpunkte erhöht (2009: 42,7%; 2004: 40,8%; 2002: 37,5 %).

Über alle Laufbahngruppen betrachtet sind 46,1 % der beschäftigten Beamtinnen und Beamten sowie der Richterinnen und Richter Frauen (2004: 41,6%). Insgesamt haben im Zeitraum von 1996 bis 2009 die Frauenanteile in jeder Laufbahngruppe zugenommen. Bei den Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richtern im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern sind Frauen im höheren Dienst mit 36 % (2004: 32,1%) immer noch deutlich unterrepräsentiert. Ebenso im mittleren Dienst: hier sind 34,8% Frauen (2004: 31,1%). Der Frauenanteil im einfachen Dienst beträgt 2009 nur 5,4%.

Der Anteil der Beamtinnen und Beamten bzw. Richterinnen und Richter in Teilzeit im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern ist von 2002 bis 2009 leicht gestiegen (2009: 28,5%; 2002: 23,6%). Beim beamteten und richterlichen Personal des Freistaates Bayern ist der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten von 91 % im Jahr 1996 auf 79,6% im Jahr 2009 gesunken. Im Vergleich zum Jahr 2004 (Frauenanteil 75,9%) ist jedoch der Anteil an teilzeitbeschäftigten Frauen wieder um 3,7 Prozentpunkte auf 79,6% im Jahr 2009 gestiegen. Im höheren Dienst hat der Anteil der Beamtinnen und Richterinnen in Teilzeit beim Freistaat Bayern im Vergleich zu 2004 sogar um 7,1 Prozentpunkte zugenommen. Im Vergleich zum Beginn des Beobachtungszeitraumes 1996 ist der Anteil jedoch um 11 Prozentpunkte gesunken. Ein geringer Anstieg der teilzeitbeschäftigten Frauen um 2,4 Prozentpunkte gegenüber 2004 ist auch im gehobenen Dienst zu beobachten.

Bei den Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richtern in Altersteilzeit beträgt der Frauenanteil 33,1 % (2004: 31 %; 2002: 25,6%). Im Vergleich zum Jahr 2004 ergibt sich 2009 keine große Abweichung in den prozentualen Werten der Tarifbeschäftigten in Altersteilzeit.

Der Frauenanteil bei den Tarifbeschäftigten ist von 1996 bis 2009, bei einem insgesamt relativ hohen Niveau, gesunken (2009: 57 %; 2004: 60,2%; 2002: 59,1%; 1999: 61,4%; 1996: 62,1%). Auffällig ist, dass sich der Frauenanteil im höheren Dienst im Vergleich zum Dritten Bericht um 15% auf nun 45% erhöht hat, auch wenn dies die einzige Laufbahngruppe (ungeachtet der AN ohne Zuordnung) bleibt, in der die Frauen unterrepräsentiert sind.

Betrachtet man die Zahlen für die Tarifbeschäftigten in Teilzeit im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern, so zeigt sich, dass der Frauenanteil in Teilzeit seit 1996 (93,5%) um 21,5 Prozentpunkte abgenommen hat (2009: 72%). Auffällig hoch ist der Frauenanteil im mittleren Dienst auch 2009 mit 90,5%. Dennoch hat hier der Frauenanteil bei den Tarifbeschäftigten im Vergleich zum Jahr 2004 um 3,1 Prozentpunkte abgenommen. Betrachtet man die Tarifbeschäftigten in absoluten Zahlen, so sind es 2009 insgesamt 51.765 Teilzeitbeschäftigte, ein Plus von 8.610 Beschäftigten (2004: 43.155).

Bei den Tarifbeschäftigten in Altersteilzeit liegt der Anteil der Frauen 2009 bei 62,2% (2004: 64,3%; 2002: 60,5%). Im Vergleich zum Jahr 2002 und 2004 ergibt sich 2009 keine große Abweichung in den prozentualen Werten der Tarifbeschäftigten in Altersteilzeit.

### Besoldung der Beamtinnen und Beamten sowie der Richterinnen und Richter im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern:

Insgesamt hat der Frauenanteil im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern in vielen Besoldungsgruppen zugenommen; 2009 ist verglichen mit 2004 ein deutlicher Zuwachs des Frauenanteils zu beobachten (Tabelle 6). Eine deutliche Abnahme des Frauenanteils ist in den Besoldungsgruppen R 8 bis R 5 auffällig – allerdings sind hier die absoluten Zahlen (18 Personen) sehr gering. In den Besoldungsgruppen R 2 und R 1 ist der Frauenanteil im Vergleich zum Dritten Untersuchungsbericht um 8,8 und 8 Prozentpunkte deutlich angestiegen, gleiches gilt – bei zum Teil ebenfalls geringen Zahlen – für die Besoldungsgruppen B 9, B 7, B 6 bis B 3 sowie A 16 bis A 14. Für die Besoldungsgruppen W 1 bis W 3 sowie die 2009 in gehobenen und höheren Dienstlaufbahngruppen geteilte BesGr A 13 liegen keine Vergleichswerte aus dem Jahr 2004 vor. Der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe Lehrkräfte A 13 gD liegt inzwischen bei über 60%.



# 1. Überblick

## Frauenanteil in Führungs- und Leitungsfunktionen beim Freistaat Bayern

Der Frauenanteil an Leitungsfunktionen in den Ressorts, einschließlich der nachgeordneten Geschäftsbereiche, ist von 15,1 % im Jahr 1997 bis 2007 auf 28,9 % gestiegen (+13,8 Prozentpunkte). Im Vergleich zum Jahr 2004 mit 22,9 % ist der Frauenanteil bis 2007 um 6 Prozentpunkte gestiegen – der Frauenanteil an den Führungspositionen hat sich seit 1996 kontinuierlich erhöht (2007: 28,9 %; 2004: 22,9 %; 2002: 20,1 %; 1997: 15,1 %). In den obersten Dienstbehörden betrug der Frauenanteil in Führungspositionen 2007 18 %. Eine weitere Steigerung der Frauenanteile in Führungs- und Leitungsfunktionen in den obersten Dienstbehörden und den nachgeordneten Bereichen muss ein wesentliches Ziel der Umsetzung des BayGIG bleiben.

Von allen Beschäftigten in Leitungsfunktionen beim Freistaat Bayern sind 23,4 % in Teilzeit beschäftigt, 2002 betrug der Wert nur 6,1 %. Mehr als die Hälfte der Teilzeitbeschäftigten in Leitungsfunktionen sind Frauen (57,7 %).

## Inifes – Untersuchungsbericht

### Frauen in Führungspositionen im gesamten öffentlichen Dienst (Angaben der Dienststellen)

Nach Angaben der Dienststellen<sup>2</sup>, bezüglich der Führungspositionen<sup>3</sup> im gehobenen und höheren Dienst, sind in den Führungspositionen der Dienststellen deutlich mehr Männer als Frauen beschäftigt. Zwar ist der Frauenanteil in der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns im gehobenen und höheren Dienst gestiegen und sind mehr als die Hälfte der Beschäftigten Frauen – dennoch liegt der Anteil der Dienststellen, die angeben, nicht mehr Männer als Frauen in Führungspositionen des gehobenen oder höheren Dienstes zu beschäftigen, jeweils bei unter 20%.

- 19,1% der Dienststellen beschäftigen nicht mehr Männer als Frauen in Führungspositionen des gehobenen Dienstes.
- Nur in 16,6% der Dienststellen sind nicht mehr Männer als Frauen in Führungspositionen des höheren Dienstes beschäftigt.

Verglichen mit 2002 und 2004 ist im Jahr 2009 der Anteil der Dienststellen, die nicht mehr Männer als Frauen in Führungspositionen des gehobenen/höheren Dienstes aufweisen, sichtbar gestiegen (2009: 17,9%; 2004: 3,8%; 2002: 5%).

<sup>2</sup> Freistaat Bayern, Bezirke, Landkreise, kreisfreie Gemeinden, mittelbarer Staatsbereich; ohne kreisangehörige Gemeinden.

<sup>3</sup> Führungspositionen des gehobenen oder höheren Dienstes können z. B. sein: Amts-, Abteilungs-, Dezernats-, Sachgebiets-, Arbeitsgruppen-, Büro-, Kanzlei- oder Abschnittsleitung etc. – aber nicht die Stellvertretung. In der Regel koordinieren, leiten und überwachen Führungspositionen die aufgabenrelevanten Funktionen einer Gruppe von Beschäftigten.

# 1. Überblick

## 1.2.2. Weitere besonders gleichstellungsrelevante Themen – Befragungsergebnisse

### Stellenausschreibungen

Die Befragung ergab zur Praxis der Stellenausschreibungen folgende Ergebnisse:

43% der antwortenden Dienststellen geben an, die zu besetzenden Stellen öffentlich auszuschreiben und 7% geben an, teils/teils eine öffentliche Ausschreibung der Stellen vorzunehmen.

44,5% der Dienststellen schreiben zu besetzende Stellen intern aus, 6,5% schreiben teilweise intern aus und 2,9% sehen von internen Stellenausschreibungen ganz ab.

Der 2006 geänderte Art. 7 Abs. 2 BayGIG legt fest, dass „bei der Ausschreibung von Stellen, auch bei Vorgesetzten und Leitungsfunktionen, ... auf eine Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeit hinzuweisen“ ist.

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass mittlerweile über 70% der befragten Dienststellen die Stellen immer oder oft als teilzeitfähig ausschreiben (2004: 42,1%; 2002: 42%).

Allerdings schreiben 15,3% der Dienststellen die zu besetzenden Stellen nie als teilzeitfähig aus (2004: 21,2%; 2002: 20%). Es hat also in den vergangenen Jahren eine deutliche Verbesserung der Situation stattgefunden. Im Rahmen der Befragung der Dienststellen für den vorliegenden Untersuchungsbericht wurde erstmals gezielt nach den Stellenausschreibungen für Führungspositionen in Teilzeit gefragt. Hierbei zeigte sich, dass über die Hälfte der Dienststellen nie oder selten (57,7%) die Stellen für Führungspositionen als Teilzeitstellen ausschreiben. Nur ein geringer Anteil der Dienststellen schreibt die Führungspositionen immer als teilzeitfähig aus (23,3%). 19% der Dienststellen schreiben diese oft aus.

Die Zahlen legen den Schluss nahe, dass sich im Bereich aller Stellenausschreibungen die vom Gesetzgeber verschärfte Pflicht zur Teilzeitausschreibung deutlich auswirkt. Allerdings zeigen die Ergebnisse für die Ausschreibungen von Führungsfunktionen in Teilzeit, dass diese Stellen in einigen Bereichen wohl grundsätzlich nicht als teilzeitfähig angesehen und deshalb stets nur in Vollzeit ausgeschrieben werden. Wegen den nachteiligen Auswirkungen auf Karrierechancen und -verläufe von Frauen mit Kindern (oder Kinderwunsch), sollte dies abgestellt werden.

### Berücksichtigung von sozialen Kompetenzen

Die Berücksichtigung von sozialen Kompetenzen für die Auswahl oder Beurteilung von Beschäftigten hat sich positiv verändert: Der Anteil der Dienststellen, die nie soziale Kompetenzen berücksichtigen, ist deutlich gesunken (2009: 9,6%; 2004: 17,7%; 2002: 17%). Trotz dieser positiven Tendenz gibt es also immer noch Dienstvorgesetzte, die soziale Kompetenzen völlig ausblenden. Positiv ist, dass fast die Hälfte der Dienststellen immer die erworbenen sozialen Kompetenzen bei Einstellungen oder Beurteilungen berücksichtigt (2009: 44,9%; 2004: 33,3%; 2002: 32%). Es ist bedauerlich, dass fast 10% der Dienststellen zu dieser Frage keine Angaben machten und daher die Auswirkungen der Gesetzesänderung des Jahres 2006 nur eingeschränkt bewertet werden können. Es wäre wünschenswert, wenn von Seiten des für Dienstrecht zuständigen Ressorts, die Berücksichtigung dienstlich feststellbarer sozialer Kompetenzen im Sinne des Art. 8 Abs. 2 BayGIG stärker propagiert würde.

### Anträge auf Aufstockung von Teilzeit

90,6% der Dienststellen geben an, dass von den Beschäftigten Anträge auf Aufstockung von Teilzeit eingereicht wurden. Bei 43,4% der Dienststellen waren die Anträge „immer erfolgreich“ und bei 39% „überwiegend erfolgreich“. Bei 2,4% der befragten Dienststellen wurden die Anträge auf Aufstockung von Teilzeit stets ablehnend entschieden. Zumeist dürften stellenplanmäßige Gründe einer Aufstockung entgegengestanden haben.

### Kontakt zum Beruf und Wiedereinstellungen für Beurlaubte

Bei den Maßnahmen, mit denen Beurlaubten die Aufrechterhaltung des Kontaktes zum Beruf erleichtert wird, hat sich wenig geändert: 72,1% der befragten Dienststellen geben an, entsprechende Maßnahmen durchzuführen, (2004: 77,3%; 2002: 71%).

Die Anträge von Beurlaubten auf vorzeitige Beendigung waren bei 26,3% der Dienststellen „immer erfolgreich“ und bei 18,9% „überwiegend erfolgreich“.

In 3,7% aller Dienststellen waren diese nur selten oder ohne Erfolg.

# 1. Überblick

## *Fortbildungsangebote*

20,5% der Dienststellen fordern Frauen bei einer erheblichen Unterrepräsentanz gezielt zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen auf. Der Anteil der Dienststellen, die Frauen – trotz erheblicher Unterrepräsentanz in einer Zielgruppe – nicht aufgefordert haben, an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen, ist mit 79,5% sehr hoch.

Hier sind Maßnahmen notwendig, um die Frauenanteile zu erhöhen. Zugleich könnten auch die GB/AP, die Dienststellen auf die ausbaufähige Beteiligung von Frauen an derartigen Veranstaltungen hinweisen und diese einfordern.

- 83,8% der antwortenden Dienststellen haben nach eigenen Angaben immer oder oft die besonderen Bedürfnisse der Beschäftigten mit Familienpflichten und die der Teilzeitbeschäftigten berücksichtigt. Dies bedeutet im Vergleich zu 2004 einen Anstieg um 16,5 Prozentpunkte (2004: 67,3%; 2002: 60%; 1999: 57%).
- 10,1% gehen selten und 6,1% nie auf die besonderen Bedürfnisse ihrer Beschäftigten ein (2004: 9,8%; 2002: 19,8%; 1999: 12,1%).
- 35,7% der Dienststellen führen Fortbildungsveranstaltungen zu den Themen Chancengleichheit, geschlechtersensible Sichtweise und Benachteiligungen von Frauen am Arbeitsplatz durch (2004: 44,3%; 2002: 41,1%; 1999: 34,6%). 64,3% der antwortenden Dienststellen führen allerdings überhaupt keine derartigen Fortbildungsveranstaltungen durch.

Die Ergebnisse zeigen, dass das Bewusstsein für die Notwendigkeit von Sensibilisierungsmaßnahmen in den Dienststellen im Zeitvergleich wieder geringer geworden ist und noch nicht den Stellenwert erreicht hat, der notwendig wäre, um den Erfordernissen der Gleichstellung und der Chancengerechtigkeit gerecht zu werden. Eine größere Verbindlichkeit diesbezüglicher Schulungen gerade auch für Führungskräfte könnte hier hilfreich sein.

## Inifes – Untersuchungsbericht

### *Besetzung von Gremien*

Die Befragung ergab hierzu:

160 Dienststellen (20,7%; ohne kreisangehörige Gemeinden) und 46 (9,3%) der kreisangehörigen Gemeinden haben die Möglichkeit, Personen in Gremien zu entsenden. 2004 waren es 192 Dienststellen (19,3%; ohne kreisangehörige Gemeinden) und 66 (11,5%) der kreisangehörigen Gemeinden, die Personen in Gremien hätten entsenden können.

Zum Stichtag (31.12.2008) haben 128 Dienststellen<sup>4</sup> (ohne kreisangehörige Gemeinden) insgesamt 6.698 Personen in Gremien entsandt, davon 2.506 Frauen (37,4%; 2003: 41,1%). Der Anteil der 410 Frauen an allen funktionsgebunden, in Gremien entsandten 1.892 Personen zum Stichtag lag bei 21,7% (2003: 37,3%). 2.096 Frauen von 4.806 Personen, die nicht funktionsgebunden in Gremien entsandt wurden, ergeben einen Anteil von 43,6% (2003: 46,7%).

Im Vergleich zum Dritten Gleichstellungsbericht hat die Beteiligung der Dienststellen, die Personen in Gremien entsenden, in der 2009 durchgeführten Umfrage abgenommen.

Aus Sicht des Instituts sind sowohl das Beteiligungsverhalten bei den Fragen zur Gremienentsendung insgesamt als auch die Intensität des Antwortverhaltens zu bemängeln. Aus Gründen des Antwortverhaltens ist ein Vergleich zum Dritten Untersuchungsbericht kaum möglich.

---

<sup>4</sup> 32 Dienststellen hatten ebenfalls die Möglichkeit, Personen in Gremien zu entsenden, machten aber diesbezüglich keine näheren Angaben bzw. haben keine Personen entsandt.

## 1. Überblick

### Vollzeitäquivalente Beschäftigungsanteile von Frauen und Männern beim Freistaat Bayern sowie ihr Verhältnis zu den monatlichen Grundbezügen

Entgeltgleichheit ist im öffentlichen Dienst – im Gegensatz zur Privatwirtschaft, wo derzeit von einer Entgeltungleichheit von rund 23% ausgegangen wird – bei einem Entgeltabstand von „nur“ 5,7% weitgehend gewährleistet. Begünstigt wird dieser gute Befund durch einen vergleichsweise homogenen Personalkörper und die rechtlich zwingende Vorgabe gleicher Grundbezüge bei gleicher Besoldungs- oder Entgeltgruppe und Stufe. Die festzustellenden Entgeltunterschiede im öffentlichen Dienst entstammen nicht einer grundsätzlichen Geschlechterdiskriminierung, sondern sind den unterschiedlichen Frauen- und Männeranteilen in den einzelnen Laufbahn- und Bedienstetengruppen sowie der geschlechterspezifischen Altersstruktur geschuldet. Frauen sind durchschnittlich berufs- und lebensjünger und deshalb innerhalb der Laufbahngruppen stärker in niedrigeren Besoldungs- oder Entgeltgruppen und Stufen vertreten. Bei den älteren Beschäftigten sind Frauen hingegen noch deutlich seltener als Männer anzutreffen. Es darf aber keinesfalls übersehen werden, dass Frauen in allen Laufbahngruppen in den höher dotierten Positionen oft unterrepräsentiert sind und hier noch ein deutlicher Nachholbedarf besteht.

Ob sich der festgestellte Entgeltunterschied, der ein herausragender Indikator für den Grad an Geschlechtergleichstellung im Erwerbsleben ist, in den nächsten Jahren „herauswächst“, muss Gegenstand künftiger Berichterstattungen sein. Die Vorzeichen für eine völlige Entgeltgleichheit im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern stehen angesichts der zwingenden dienstrechtlichen Vorgaben und gut funktionierender Kontrollinstanzen sowie überdurchschnittlich guten Bildungsabschlüssen der Frauen und sich allgemein ändernder Berufs-, Familien- und Rollenbilder gut. Es bleibt dennoch abzuwarten, wie sich dieser Aspekt weiter entwickeln wird.

### Gleichstellungsbeauftragte und Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartner im öffentlichen Dienst in Bayern

Von den 789 Dienststellen<sup>5</sup>, die sich an der Befragung beteiligten, haben nach eigenen Angaben 40,9% GB (323) und weitere 55,4% AP (437) bestellt (2004: 34,3% GB; 60,2% AP).

93,5% der antwortenden Dienststellen haben entweder GB oder AP bestellt (2004: 91,9%; 2002: 91,6%). Der Anteil der Dienststellen mit GB oder AP ist im Vergleich zu 2004 im Jahr 2009 um 4,4 Prozentpunkte gestiegen.

2,8% der antwortenden Dienststellen haben sowohl GB als auch AP bestellt.

Bei den kreisangehörigen Gemeinden ergab die Befragung folgendes Ergebnis:

- Von 507 Dienststellen, die sich an der Befragung beteiligt haben, besitzen nach eigenen Angaben 12,4% GB.
- 9,7% der antwortenden kreisangehörigen Dienststellen geben 2009 an, dass sie in ihrer Dienststelle AP bestellt haben (2004: 9,1%).
- Insgesamt haben in den 507 kreisangehörigen Dienststellen 22,1% GB oder AP bestellt (2002: 22,1%).

355 der antwortenden Dienststellen haben mehr als 100 Beschäftigte und verfügen über eine Einstellungsbefugnis und müssten somit u. U. GB bestellt haben. Allerdings haben nur 241 (67,8%) dieser Dienststellen angegeben, GB bestellt zu haben. Die Nachprüfung ergab, dass 133 der Dienststellen ohne GB dem mittelbaren Staatsbereich angehören, also zur Bestellung nicht zwingend verpflichtet sind (Art. 15 Abs. 1 Satz 3 BayGIG), oder nur für vergleichsweise wenig Beschäftigte eigene dienstliche Befugnisse haben.

---

<sup>5</sup> Freistaat Bayern, Bezirke, Landkreise, kreisfreie Gemeinden, mittelbarer Staatsbereich; ohne kreisangehörige Gemeinden.



# 1. Überblick

Es zeigte sich bei der Befragung außerdem, dass

- 94 Dienststellen keine Einstellungsbefugnis haben, obwohl sie mehr als 100 Personen beschäftigen.
- 182 der antwortenden Dienststellen weniger als 100 Beschäftigte, aber eine Einstellungsbefugnis haben.
- 143 weniger als 100 Beschäftigte und keine Einstellungsbefugnis haben.

Von diesen 419 Dienststellen<sup>6</sup> haben – obwohl sie nicht dazu verpflichtet sind und damit über die Vorgaben des Gesetzes hinaus – 17,8% (75 Dienststellen) GB. 79,2% (332) der Dienststellen haben AP bestellt.

Bei den kreisangehörigen Gemeinden sind es 341 Dienststellen, die bis zu 100 Beschäftigte haben. Von diesen haben 10% (34) GB und 8,8% (30) AP bestellt.

---

<sup>6</sup> Freistaat Bayern, Bezirke, Landkreise, kreisfreie Gemeinden, mittelbarer Staatsbereich; ohne kreisangehörige Gemeinden.

### Gleichstellungsbeauftragte

Insgesamt (inkl. der nicht zuordenbaren GB) haben 479 GB (ohne kommunale GB) an der Umfrage mittels des Fragebogens für die GB/AP teilgenommen.

2009 haben sich 455 GB (2004: 482 GB) der Stellen des Freistaates, 110 der kommunalen Dienstherren (kommunale GB)<sup>7</sup> (2004: 117 GB), 15 GB (2004: 31) des mittelbaren Staatsbereiches sowie 19 nicht zuordenbare GB/AP beteiligt (2004: 53 nicht zuordenbare GB/AP). 323 der befragten Dienststellen geben an, einen GB zu haben.

Der Frauenanteil der GB laut Aussage der Dienststellen liegt bei 93 % (300 von 323) (2005: 94,5 %; 2002 bzw. 1999: 94 %). Die GB selbst geben an, zu 93,8 % (516 von 550) weiblich zu sein.

Die Umfrage in den Dienststellen ergab, dass 54,4 % die gesetzliche Vorgabe (Art. 16 Abs. 7 BayGIG) beachten und für GB eine Vertretung bestellt haben (2004: 53,2 %; 2002: 52,8 %; 1999: 50 %) (vgl. 2004 und 2009: +1,2 Prozentpunkte). Die Befragung der kreisangehörigen Gemeinden<sup>8</sup> ergab: 14,6 % haben eine Vertretung für GB bestellt (2002: 12 %).

85,4 % der kreisangehörigen Gemeinden haben keine Vertretung bestellt.

51 % von 531 (272) GB, die die Frage zum Beschäftigungsumfang beantworteten, sind vollzeitbeschäftigt<sup>9</sup> und 49 % (259) der GB sind teilzeitbeschäftigt (2004: Vollzeit 51,7 % (329 von 636 GB); Teilzeit 48,3 % (307 GB)).

Von den 259 GB in Teilzeit arbeiten mehr als die Hälfte bis zu 20 Stunden in der Woche (2009: 51,4 %; 2004: 62,4 %). Der Zeitvergleich zeigt, dass sich die Anzahl der GB, die teilzeitbeschäftigt sind und bis zu 20 Stunden arbeiten, deutlich reduziert hat.

---

<sup>7</sup> Bezirke, Landratsämter, kreisfreie Gemeinden, kreisangehörige Gemeinden, Verwaltungsgemeinschaften.

<sup>8</sup> Es muss beachtet werden, dass 2004 nur Gemeinden mit mehr als 5.000 Einwohnern befragt wurden. 2009 beteiligten sich dennoch 3,4 % Gemeinden mit unter 5.000 Einwohnern an der Befragung.

<sup>9</sup> Frage nach der Arbeitszeit wurde erstmals 2004 gestellt.

# 1. Überblick

## Freistellung von anderen Tätigkeiten

### *Regelungen zum zeitlichen Umfang der Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte*

Die Zahl der Dienststellen und der GB, die jeweils angeben, eine Regelung zum zeitlichen Umfang der Tätigkeiten der GB getroffen zu haben, hat sich erhöht.

Für 19,6% der GB (2004: 17,9%; 2002: 25%) und 33,1% aller Dienststellen (ohne kreisangehörige Gemeinden), die GB haben (2004: 26,6%; 2002: 30,4%), wurde eine Regelung zum zeitlichen Umfang der Tätigkeit getroffen (vgl. 2004 bis 2009 GB: +1,7 Prozentpunkte; Dienststellen: +6,5 Prozentpunkte).

14,9% (2004: 11,7%) der Stellen des Freistaates und 78,5% (2004: 69,3%) der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden haben laut eigenen Angaben eine zeitliche Regelung für ihre GB getroffen. Diese beträgt durchschnittlich 18,1 Stunden wöchentlich und liegt damit etwas unter dem Vergleichswert aus dem Jahr 2004 (2004: 19,34). Die GB selbst geben an, dass ihre Freistellung durchschnittlich mit 15,8 Wochenstunden (2004: 18,33) geregelt ist.

Die kommunalen Dienststellen geben an, dass der durchschnittliche Umfang der Freistellung für ihre GB bei 20,3 (2004: 22,47) Wochenstunden liegt. Im Vergleich zu den Stellen des Freistaates, die angeben, ihre GB mit durchschnittlich 13,2 (2004: 12,32) Wochenstunden freizustellen, haben die kommunalen Dienststellen die GB – korrespondierend mit dem breiteren Aufgabenspektrum der kommunalen GB – länger freigestellt. Die Wochenstunden sind allerdings im Vergleich zum Dritten Bericht bei den kommunalen Dienststellen deutlich gesunken (–2,17 Stunden) und bei den Stellen des Freistaates gestiegen (+0,88 Stunden).

45,8% aller Dienststellen mit GB melden eine Entlastung der GB von dienstlichen Aufgaben (2004: 33,6%; 2002: 30,1%; 1999: 39,5%). Der Anteil der Dienststellen (2009: 28,2%; 2004: 19,6%), die eine generelle Entlastung der GB melden, ist deutlich um 8,6 Prozentpunkte gestiegen. Die Hälfte aller Dienststellen (50,8%) mit GB geben allerdings an, keine Entlastung der GB von dienstlichen Aufgaben vorzunehmen.

69,9% – und damit deutlich mehr als 2004 (2004: 50%) – der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden haben ihre GB generell entlastet.

Zwischen der zeitlichen Regelung der Tätigkeit als GB und der Entlastung von dienstlichen Aufgaben besteht ein deutlicher Zusammenhang: Während in 79,8% der Dienststellen (2004: 67,1%), bei denen eine zeitliche Regelung getroffen wurde, die GB auch von sonstigen dienstlichen Aufgaben entlastet werden, gibt es in 72,8% (2004: 80,6%) der Dienststellen ohne zeitliche Regelung auch keine Entlastung der GB.

48,9% aller an der Befragung beteiligten GB haben mindestens schon einmal an einer Fortbildungsmaßnahme zum BayGIG oder zur Gleichstellungsarbeit teilgenommen (2004: 52,6%; 2002: 50,7%; 1999: 70,5%). Die Fortbildungsteilnahme ist 2009 wieder etwas gesunken. Von den kommunalen GB haben 76,4% (2004: 78,6%; 2002: 81%; 1999: 80,3%) Fortbildungen besucht, darunter haben 58,2% schon mehrmals und 18,2% schon einmal an einer Fortbildungsveranstaltung teilgenommen. 2009 wurde im Vergleich über den gesamten Erhebungszeitraum die niedrigste Teilnehmerquote der kommunalen GB an Fortbildungsveranstaltungen erreicht.

Die Hälfte aller befragten GB hat angegeben (50,9%), an keiner Fortbildungsmaßnahme zum BayGIG oder zur Gleichstellungsarbeit teilgenommen zu haben.

# 1. Überblick

## Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Befragung bei den Dienststellen ergab, dass die GB der Stellen des Freistaates zu 63,5% an den Monatsgesprächen der Dienststelle mit der Personalvertretung teilnehmen.<sup>10</sup> Von den kommunalen GB nehmen 57% an den Gesprächen teil und bei den GB im mittelbaren Staatsbereich sind es 47,6%.

Dagegen geben nur 46,9% der befragten GB selbst an, an den Monatsgesprächen der Dienststelle und der Personalvertretung teilzunehmen.

69% der Dienststellen geben an, ihre GB gleichzeitig mit der Personalvertretung und 5,9% sogar vor der Personalvertretung über Personalangelegenheiten zu informieren. 24,5% der Dienststellen sagen, dass sie ihre GB nur auf Antrag oder später als die Personalvertretung informieren.<sup>11</sup>

Demgegenüber geben 53,7% der GB an, vor bzw. gleichzeitig mit der Personalvertretung über Personalangelegenheiten informiert zu werden. Der Anteil aus Sicht der GB liegt damit deutlich unter dem der Dienststellen (74,9%). 6,6% der GB geben an, später als die Personalvertretung informiert zu werden (Dienststellen 1,9%) und 12,7% werden nur auf Antrag beteiligt (Dienststellen 22,6%). Im Vergleich der Antworten der Dienststellen zu den Antworten der GB ist ein deutlicher Unterschied zu sehen: Die GB schätzen ihre Information und Beteiligung durch die Dienststelle deutlich schlechter ein. 20,5% der GB geben sogar an, überhaupt nicht informiert zu werden. Dies stünde im Gegensatz zu den Vorgaben des Gleichstellungsgesetzes (Art. 18 Abs. 2 BayGIG). Den betroffenen GB ist anzuraten, dieses gegenüber ihrer Dienststelle zu beanstanden oder vorgesetzte Stellen einzuschalten.

---

<sup>10</sup> Ein Vergleich mit den Zahlen aus dem Jahr 2005 ist nicht möglich, da diese Frage bei der Befragung 2009 aufgrund der Änderung des BayGIG (Art. 16 Abs. 2 Satz 2) erstmalig gestellt wurde.

<sup>11</sup> Bei der Befragung 2009 wurde die Frage erstmals mit diesen Kategorien gestellt. Deshalb sind Vergleiche zu den vorherigen Berichten nicht möglich.

### Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

Es stellte sich bei der Befragung 2009 heraus, dass der Anteil der Dienststellen, die ihre GB immer oder überwiegend an personellen Maßnahmen beteiligen, erheblich gestiegen ist. Dies gilt besonders in dem Bereich soziale und organisatorische Maßnahmen. Auffallend ist ferner, dass der Anteil der Dienststellen, die ihre GB über alle abgefragten Kategorien hinweg, also Stellenausschreibungen, Auswahlentscheidungen, Beförderungen/Höhergruppierungen und soziale oder organisatorische Maßnahmen immer beteiligen, sich ebenfalls deutlich erhöht hat.

Der Anteil der Dienststellen, die angeben, ihre GB bei Stellenausschreibungen nicht zu beteiligen, ist weiter auf 11,7% gesunken (2004: 14%; 2002: 16%; 1999: 28%). 48,7% der Dienststellen beteiligen ihre GB immer oder überwiegend an Stellenausschreibungen (2004: 36,8%; 2002: 37%; 1999: 36,7%). Nur auf Antrag werden 24,1% an solchen Maßnahmen beteiligt (2004: 22,8%; 2002: 22%).

Der Anteil der Dienststellen, die ihre GB bei Auswahlentscheidungen nicht beteiligen, ist zwischen 2004 und 2009 auf 10,9% gesunken (2004: 14,3%; 2002: 13%; 1999: 30%). 45,4% der Dienststellen beteiligen ihre GB immer oder überwiegend an Auswahlentscheidungen (2004: 28,6%; 2002: 29%; 1999: 31%).

Der Anteil der GB in den Dienststellen, die immer an Auswahlentscheidungen beteiligt werden, hat sich im Vergleich von 17,5% (2004) auf 34,5% (2009) fast verdoppelt. Auf Antrag werden die GB in 26,5% der Dienststellen beteiligt (2004: 26,6%; 2002: 30%).

Im Untersuchungszeitraum zum Vierten Bericht ist der Anteil der Dienststellen, die ihre GB nicht an Beförderungen und Höhergruppierungen beteiligen, auf 16,8% gesunken (2004: 26%; 2002: 21%; 1999: 51%; vgl. 2004 zu 2009: -9,2 Prozentpunkte). Der Anteil der Dienststellen, die ihre GB immer oder überwiegend beteiligen, zeigt einen großen Anstieg von 25,4% im Jahr 2004 auf 41,6% im Jahr 2009 (2002: 23%; 1999: 28%). Bei dem Anteil der Dienststellen, die ihre GB nur auf Antrag beteiligen, gibt es 2009 keine großen Veränderungen (2009: 26,1%; 2004: 26,6%; 2002: 31%).

## 1. Überblick

Bei den sozialen und organisatorischen Maßnahmen (z. B. Neuorganisation, Regelung der Arbeitszeit) werden die GB häufiger beteiligt: In knapp 60 % der Dienststellen werden die GB immer oder überwiegend beteiligt (2004: 42,7%; 2002: 45%; 1999: 41 %). Nur 6 % beteiligen ihre GB gar nicht (2004: 9,6%; 2002: 7%; 1999: 14 %) und in 19,4 % der antwortenden Dienststellen werden die GB nur auf Antrag bei sozialen und organisatorischen Maßnahmen beteiligt (2004: 19%; 2002: 20 %).

### *Beteiligung auf Verlangen*

30,6 % der GB haben oft oder manchmal (2004: 35,1%; 2002: 28%; 1999: 56 %) eine Beteiligung in Personalangelegenheiten verlangt. 65,9 % haben dagegen keine Beteiligung in Personalangelegenheiten verlangt (2004: 59,5%; 2002: 71%; 1999: 41,1 %).

GB, die Anträge auf Beteiligungen gestellt haben, waren zu fast 71 % immer bzw. überwiegend erfolgreich (2004: 67,5 %), die Situation hat sich also 2009 verbessert. 17,8 % (2004: 24,9 %) der GB geben an, dass Anträge auf Beteiligung „nur“ manchmal erfolgreich sind. Der Anteil der GB, bei denen die Anträge auf Beteiligung nie erfolgreich sind, ist von 7,7 % im letzten Bericht auf 11,4 % im Jahr 2009 gestiegen (2002: 9%; 1999: 4,4 %).

Den GB ist zu empfehlen, von dem wirksamen Instrument des Beteiligungsantrages noch öfter Gebrauch zu machen.

### Beanstandungen

2009 zeigt sich, dass der Schwerpunkt der Beanstandungen nach Angaben der GB bei den organisatorischen Maßnahmen liegt; anders aus Sicht der Dienststellen, die im Vordergrund eher die Stellenausschreibungen sehen. Im letzten Bericht lag der Schwerpunkt bei den Dienststellen ebenfalls im Bereich Stellenausschreibung. Nach Angaben der GB lag er damals im Themenfeld Teilzeitarbeit/flexible Arbeitszeit.

Nach Angaben der Dienststellen haben 21,4% der GB von ihrem Beanstandungsrecht Gebrauch gemacht (2004: 20,4%; 2002: 19,7%; 1999: 34%). Dies bedeutet, dass es einen leichten Anstieg der Dienststellen gab, die angaben, dass Maßnahmen beanstandet wurden. Am häufigsten betrafen diese Beanstandungen die Stellenausschreibungen mit 40,6% (2004: 51,2%), die Gleichstellungskonzepte mit 27,5% (2004: 29,3%) ebenso wie organisatorische Maßnahmen mit 27,5%.

Dagegen geben 39,6% (233) der GB an, Gebrauch von ihrem Beanstandungsrecht gemacht zu haben (2004: 130), d. h. deutlich mehr als im Dritten Gleichstellungsbericht.

66,6% – und damit weniger als 2004 (2004: 73,2%) – der Dienststellen geben an, dass die Beanstandungen voll und ganz oder überwiegend erfolgreich waren. Ein Fünftel der Dienststellen (20,3%) geben an, dass die Beanstandungen ohne Erfolg waren (2004: 19,5%).

Bei 55,4% der GB wurden die Beanstandungen nach deren Angaben immer oder überwiegend berücksichtigt (2004: 53,8%). Der Anteil der GB, deren Beanstandungen berücksichtigt werden und die so Einfluss nehmen können, ist im Vergleich zum Dritten Bericht gestiegen. Der Anteil der GB, bei denen die Beanstandungen nie berücksichtigt wurden, ist im Vergleich zum Dritten Bericht von 10% auf 8,2% gesunken.



# 1. Überblick

## *Eigene Initiativen der Gleichstellungsbeauftragten*

Die Häufigkeit der von GB initiierten Maßnahmen zur Durchführung des BayGIG, zur Förderung der Chancengleichheit, zur Verbesserung der Situation von Frauen bzw. zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit ist im Vergleich zu 2004 (28,9%) leicht gestiegen: 30,9% aller GB (2002: 36,1%; 1999: 78%) haben von sich aus solche Maßnahmen initiiert. Interessant ist, dass sich der Schwerpunkt von 2004 „Information und Aufklärung zur Gleichstellung“ mit 42,4% geändert hat. 31,9% der GB geben 2009 an, Maßnahmen zur Kinder(ferien)betreuung (2004: 17,4%) initiiert zu haben.

## *Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner (AP)*

An der Befragung 2009 haben sich 637 AP (2004: 874 AP) der Stellen des Freistaates, 18 AP kommunaler Dienstherren und 19 AP (2004: 28) des mittelbaren Staatsbereiches beteiligt.<sup>12</sup> Zehn AP können keiner Kategorie zugeordnet werden.

Somit beteiligten sich insgesamt 684 AP. Im Vergleich zum Jahr 2004 sind es 2009 254 AP weniger.

Im Vergleich zum Dritten Bericht zeigt sich ein Rückgang der Männer in der Position der AP. Der Frauenanteil liegt jetzt bei 90,6% (2004: 85,2%; 2002: 88,1%).

Von den 789 antwortenden Dienststellen geben 437 Dienststellen an, AP bestellt zu haben. Davon haben 372 (85,1%) Dienststellen weibliche AP, 46 Dienststellen haben männliche AP (10,5%) und 18 (4,1%) Dienststellen haben sowohl eine weibliche als auch einen männlichen AP bestellt.

AP nehmen deutlich häufiger an Fortbildungsveranstaltungen teil als die GB: 69,8% der AP (2004: 66,1%; 2002: 55,2%) haben mindestens schon einmal an einer Fortbildungsmaßnahme teilgenommen, im Vergleich zu 48,9% GB.

---

<sup>12</sup> Bei weiteren 30 Fragebögen wurde keine Angabe gemacht, ob es sich um GB/AP handelt.

### Kommunale GB/AP

Den kreisangehörigen Gemeinden ist die Bestellung von GB und/oder AP entsprechend Art. 20 Abs. 2 BayGIG freigestellt. Von den 507 kreisangehörigen Gemeinden, die sich an der Befragung beteiligten, haben 12,9% GB (2004: 9,9%; 2002: 6,9%) und 10,5% AP (2004: 9,1%; 2002: 6,5%) bestellt. Betrachtet man die Zahlen der GB und AP über den gesamten Erhebungszeitraum, so lässt sich eine steigende Tendenz beobachten.

84,5% der kommunalen GB geben an, von der Bevölkerung direkt angesprochen zu werden (2004: 75,2%; 2002: 85%; 1999: 88,9%). Jedoch ist im Vergleich zum Dritten Bericht der Anteil der GB, an die oft gleichstellungsrelevante Probleme herangetragen werden, von 40,2% im Jahr 2004 auf 31,8% in 2009 zurückgegangen (2002: 55%; 1999: 54%). Dies könnte ein Indiz dafür sein, dass die akuten gleichstellungsrelevanten Probleme weniger wurden, was auch die abnehmende Tendenz über den gesamten Erhebungszeitraum von 1999 bis 2009 erklären würde, oder dass die GB in der Öffentlichkeit aktiver geworden sind und die Bevölkerung deshalb weniger an sie herantreten muss. Der Anteil der GB, die nicht von der Bevölkerung aufgesucht werden, ist von 12,8% im Jahr 2004 wieder auf 8,2% gesunken (2002: 5%; 1999: 6%).

Die Umfrage ergab, dass 8,2% der kommunalen GB keine externen Aufgaben erledigen (2004: 17,1%). 27,3% geben an, dass sie bis zu 25% externe Aufgaben, bezogen auf die Gesamtaufgaben, zu bewältigen haben (2004: 20,5%) und weitere 18,2% bis zu 49%. Fast 40% geben an, mehr als 50% externe Aufgaben zu erledigen. 2004 waren es noch 43,6% der kommunalen GB, die angaben, dass mehr als die Hälfte der Gesamtaufgaben externe Aufgaben sind (2002: 52%). Die Befragung zeigt, dass es kaum noch kommunale GB gibt, die keine externen Aufgaben erledigen.

Genau wie im letzten Berichtszeitraum haben 71,8% der kommunalen GB (2002: 79%) einen eigenen Etat mit durchschnittlich 6.303,79 € (2004: 6.277,47 €; 2002: 8.013,57 €). Dies bedeutet seit 2002 einen Rückgang des Anteils der GB mit eigenem Etat um 7,2 Prozentpunkte.

28,2% der kommunalen GB geben an, dass ihnen Personal mit durchschnittlich einer 40%-Stelle zugeordnet ist. 2004 waren es noch 31,6% (2002: 44,8%) der kommunalen GB, die Personal mit durchschnittlich einer 62%-Stelle (2002: 90%) zugeordnet bekommen haben.<sup>13</sup>

<sup>13</sup> Bei den nicht kommunalen GB handelt es sich um 3 antwortende GB, die Personal gestellt bekommen.

# 1. Überblick

## Gleichstellungskonzept für den öffentlichen Dienst

354<sup>14</sup> Dienststellen haben mehr als 100 Beschäftigte und personalrechtliche Befugnisse. Davon geben **83 (23,4%) Dienststellen** an, **kein** Gleichstellungskonzept zu haben (2004: 5 %) und **zwei Dienststellen** machten keine Angabe darüber, ob sie ein Gleichstellungskonzept haben. Die genaue Nachprüfung ergab, dass von diesen 85 Dienststellen 64 nicht zur Erstellung eines Gleichstellungskonzeptes verpflichtet sind (zu geringe Befugnisse) oder Teil des Gleichstellungskonzeptes einer vorgesetzten Dienststelle sind. Bei den 21 Dienststellen, die ihrer gesetzlichen Verpflichtung nicht nachkommen handelt es sich um fünf Landratsämter, eine kreisfreie Gemeinde und 15 Einrichtungen des mittelbaren Staatsbereichs.

Alle Stellen des Freistaates, die zur Erstellung eines Gleichstellungskonzeptes verpflichtet sind, haben ein Gleichstellungskonzept (2004: 97,2 %). Im Vergleich zum letzten Bericht hat der Anteil im mittelbaren Staatsbereich von 78,6 % im Jahr 2004 auf 67,2 % abgenommen. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass nicht in allen Bereichen ein vollständiger Rücklauf der Fragebögen erfolgte. Es ist deshalb davon auszugehen, dass noch mehr Dienststellen ihrer Pflicht zur Erstellung eines Gleichstellungskonzeptes nicht nachkommen. Dies betrifft insbesondere auch vier kreisfreie Gemeinden und zwei Landratsämter. Aus Sicht des untersuchenden Institutes sollten insbesondere an dieser Stelle die jeweiligen Rechtsaufsichtsbehörden die Einhaltung der rechtlichen Vorgaben stärker kontrollieren. Die in Art. 23 BayGIG bestimmten Aufsichtspflichten erfordern es, dort positive Kenntnis über die Existenz von Gleichstellungskonzepten (und GB/AP) für jede Einrichtung des jeweiligen Aufsichtsbereiches zu haben.

1997 mussten die ersten Gleichstellungskonzepte erstellt und diese danach alle drei Jahre (seit 2006 alle fünf Jahre) aktualisiert werden. Aus dem Zweiten Bericht (2002) ging hervor, dass 72 % aller Dienststellen fristgerecht im Jahr 1997 ein Gleichstellungskonzept erstellt hatten. Demnach sollte 2009 in der Regel das vierte Gleichstellungskonzept bereits in Kraft getreten sein.

<sup>14</sup> Von den 789 Dienststellen, die sich an der Befragung beteiligten, sind insgesamt 355 Dienststellen dazu verpflichtet ein Gleichstellungskonzept zu haben. Eine Dienststelle konnte keiner Kategorie zugeordnet werden (Freistaat, Bezirk, Landkreis, kreisfreie Gemeinde oder mittelbarer Staatsbereich).

## Inifes – Untersuchungsbericht

Bei den Stellen des Freistaates haben 26,4% ein viertes Gleichstellungskonzept bzw. ein darüber hinaus aktualisiertes Konzept, genau wie 20,9% der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden und 10,8% der Stellen im mittelbaren Staatsbereich. 23,8% der Dienststellen des Freistaates, 23,3% der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden und sogar 48,6% der Dienststellen im mittelbaren Staatsbereich haben immer noch ihr erstes Gleichstellungskonzept, es vor kurzem erst erstellt oder dieses immer noch nicht aktualisiert.

Zeitbezogene Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen, in denen weniger Frauen als Männer beschäftigt sind, sind in den Konzepten von 13,1% der Dienststellen enthalten (2004: 21,1%; 2002: 21,4%; 1999: 19,5%). Bei den Kommunen sind es 15,9% (2004: 24,3%) und bei den Stellen des mittelbaren Staatsbereiches 11,9% (2004: 17,3%).

69,3% der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden haben Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen in ihren Gleichstellungskonzepten enthalten (2004: 71,6%) sowie 59,5% der Dienststellen im mittelbaren Staatsbereich (2004: 48,1%) und 41,8% der Stellen des Freistaates (2004: 42,7%; 2002: 50,3%; 1999: 49,6%).

19,4% aller Dienststellen haben in ihren Gleichstellungskonzepten Maßnahmen zur Aufwertung der Tätigkeit an Arbeitsplätzen, die überwiegend mit Frauen besetzt sind, (2004: 23,9%; 2002: 19,7%). Beim Freistaat sind es 14,4% der Stellen (2004: 25,1%; 2002: 18,3%). 18,2% (2004: 21,6%) der Gleichstellungskonzepte in den Bezirken, den Landkreisen und den kreisfreien Gemeinden beinhalten diese Maßnahmen und weitere 23,8% (2004: 19,2%) der Dienststellen im mittelbaren Staatsbereich.

In 42,7% der Dienststellen ist die Auswertung zur Beurteilung der Leistung getrennt nach Männern und Frauen sowie nach Teilzeitbeschäftigten in den Konzepten enthalten (2004: 25,2%). Dies bedeutet eine deutliche Verbesserung zum Jahr 2004. Nach den Kategorien der Dienststellen geben die Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden am häufigsten an (45,3%), geschlechterspezifische Auswertungen zur Beurteilung durchzuführen (2004: 35,2%). Gefolgt von den Stellen des Freistaates, die zu 42,3% (2004: 24,6%) diese getrennte Beurteilung durchführen und 30,4% (2004: 20,7%) der Dienststellen des mittelbaren Staatsbereiches. Betrachtet man nur die Dienststellen, die ein Gleichstellungskonzept haben, so enthalten 57% der Konzepte die Auswertungen zur Beurteilung der Leistung getrennt nach Männern und Frauen sowie nach Teilzeitbeschäftigten.

## 1. Überblick

36,8% der Dienststellen geben an, dass sie über die Möglichkeit verfügen, Auswertungen zur Leistungsbesoldung getrennt nach Frauen und Männern sowie nach Teilzeitbeschäftigten vorzunehmen (2004: 22,3%). Am häufigsten nennen die Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden mit 55,8% (2004: 35,2%) diese Möglichkeit zur getrennten Auswertung zur Leistungsbesoldung, gefolgt von den Dienststellen des mittelbaren Staatsbereiches mit 52,2% (2004: 33,3%) und den Stellen des Freistaates mit 30,4% (2004: 19,7%). Von allen Dienststellen mit einem Gleichstellungskonzept finden sich in 51% der Konzepte Auswertungen zur Leistungsbesoldung getrennt nach Frauen und Männern sowie nach Teilzeitbeschäftigten.

### Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit

Um das Ziel der Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen, soll entsprechend Art. 2 Abs. 1 BayGIG auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit hingewirkt werden.

Die Personalstandszahlen aus Kapitel 2 zeigen, dass immer noch erheblich mehr Frauen als Männer – auch zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit – eine Teilzeitstelle wählen. Hier gilt es allerdings zu bedenken, dass sich Teilzeitarbeit ungünstig auf Karriereverlauf, Gehalt oder Rentenansprüche auswirken kann.

Im Rahmen der Befragungen für den Vierten Bericht wurden die Schwerpunkte „Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit“ und „Frauen in Führungspositionen“ gewählt. Entsprechend wurden die Dienststellen auch bezüglich des Angebots an Führungspositionen in Teilzeit und der Besetzung dieser Führungspositionen befragt. 59,2% der Dienststellen besetzen Führungspositionen in Teilzeit. Die 59,2% sind genauer betrachtet 449 Dienststellen, die 1.992 Beschäftigte auf Führungspositionen in Teilzeit einsetzen.

Betrachtet man die Dienststellen nach den Kategorien, so stellt sich heraus, dass 91,6% der Dienststellen der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden und 55,2% der Stellen des Freistaates Führungspositionen in Teilzeit besetzen, gefolgt von den Dienststellen im mittelbaren Staatsbereich mit 53,6%.

## Inifes – Untersuchungsbericht

Von Möglichkeiten für Wohnraum- oder Telearbeit zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit berichten insgesamt 59,9% der Dienststellen (2004: 36,1%), was eine deutliche Verbesserung zum letzten Bericht darstellt. Von den einzelnen Dienststellen sind es 2009 76,8% der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden, 58,5% (2004: 34,7%) der Stellen des Freistaates und 39,1% (2004: 24,1%) der Dienststellen im mittelbaren Staatsbereich, die über die Möglichkeit der Wohnraum- oder Telearbeit verfügen.

89,6% der Gleichstellungskonzepte in den Dienststellen enthalten Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit (2004: 67,1%; 2002: 77,1%; 1999: 72,6%). Dies bedeutet einen deutlichen Anstieg in diesem Bereich über den gesamten Erhebungszeitraum von zehn Jahren.

Betrachtet man die einzelnen Dienststellen nach Kategorien, ergibt sich folgendes Bild:

Bei 94,3% (2004: 90,5%) der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden sind diese Maßnahmen in den Gleichstellungskonzepten enthalten. Die Stellen des Freistaates geben zu 66,7% (2004: 60,2%; 2002: 72%) an, diese Maßnahmen in ihr Gleichstellungskonzept integriert zu haben, der mittelbare Staatsbereich zu 85,7% (2004: 78,8%). Damit nahm die Zahl der Dienststellen über alle Kategorien hinweg, die Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit in ihren Konzepten enthalten, zu.

Allerdings ist zu bemängeln, dass fast ein Viertel der Stellen des Freistaates keine Angaben dazu macht, ob ihre Gleichstellungskonzepte Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit vorgeben!

Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden haben am häufigsten Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit in ihre Gleichstellungskonzepte aufgenommen. Bei allen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit, wie z. B. die Möglichkeit zu Wohnraum- oder Telearbeit oder Führungspositionen in Teilzeit, schneiden die Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden überdurchschnittlich gut ab.

# 1. Überblick

## 1.3. Grundlagen, Methodik, Beteiligung

### 1.3.1. Grundlagen

Vorrangige Grundlage für den Untersuchungsbericht sind Daten des Bayerischen Landesamtes für Statistik und Datenverarbeitung sowie des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen. Im vorliegenden Bericht sind Personalstandszahlen für 1996 dem Ersten Bericht, für 1999 dem Zweiten und für 2002 dem Dritten Bericht entnommen. Die Personalstandszahlen für 2001 und 2002 mussten wegen zwischenzeitlich veränderter Erhebungs- und Zuordnungsmethodik (u. a. gesonderte Ausweisung von Auszubildenden) neu ermittelt werden und decken sich deshalb insbesondere auf der Unterbene einzelner Laufbahngruppen nicht völlig mit den Zahlen des Zweiten Berichts. Die Personalstandszahlen für 2001/2002 und 2003/2004 sind deshalb nur eingeschränkt mit denjenigen aus den früheren Berichten vergleichbar. Die Personalstandszahlen im vorliegenden Vierten Bericht sind jedoch wiederum gut vergleichbar mit den Personalstandszahlen aus dem letzten Bericht.

Wichtige Grundlagen zur Erstellung des vorliegenden Vierten Untersuchungsberichts (Berichtszeitraum: 01.01.2005 bis 31.12.2009) über die Umsetzung des BayGIG sind ferner die vorangegangenen Berichte der Bayerischen Staatsregierung sowie eine schriftliche Befragung (Feldphase: Sommer 2009) mittels standardisierter Fragebögen bei

- den gesamten Dienststellenleitungen der Behörden, Gerichte und sonstigen öffentlichen Stellen des Freistaates Bayern, den der Aufsicht des Freistaates Bayern unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts sowie der Regierungen, der Bezirke, der Landkreise und der kreisfreien Gemeinden: Fragebogen 1
- den Gleichstellungsbeauftragten (GB) sowie den Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern (AP): Fragebogen 2
- den kreisangehörigen Gemeinden<sup>15</sup>: Fragebogen 3.

---

<sup>15</sup> Im Rahmen des vorliegenden Berichts wurden, genau wie im Dritten Bericht, nur die Gemeinden mit über 5.000 Einwohnern befragt. Dennoch antworteten Gemeinden, die weniger als 5.000 Einwohner haben (3,4 %).

## Inifes – Untersuchungsbericht

Seit der Umstellung der Tarifverträge auf TvL bzw. TvÖD hat sich bei der Bezeichnung der Angestellten sowie der Arbeiterinnen und Arbeiter eine Änderung ergeben. Die Differenzierung Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder Angestellte wurde im Zuge der Tarifreform geändert: Für diese Gruppen wird im Untersuchungsbericht der Begriff „Tarifbeschäftigte“ verwendet.

Außerdem ist zu beachten, dass im Zuge der Umstellung des Bezügeabrechnungsverfahrens von Bavaria nach VIVA Lehrkräfte in A13 den zutreffenden Laufbahngruppen zugeordnet wurden. Es haben sich deshalb Verschiebungen zwischen den Laufbahngruppen des gehobenen und höheren Dienstes ergeben. Dies betrifft sowohl den Bereich der Beamten als auch den der Tarifbeschäftigten. Außerdem wurde bei der Umstellung von BAT auf TvL die bisherige Vergütungsgruppe BAT IIa (bisher dem gehobenen Dienst zugeordnet) in die Entgeltgruppe E 13 übergeleitet und dem höheren Dienst zugeordnet. Entsprechend wurde mit der Vergütungsgruppe Vb (bisher mittlerer Dienst, jetzt gehobener Dienst, Entgeltgruppe E9) verfahren.

In den Tabellen zu den Personalstandszahlen (Kapitel 2) des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen ist zu berücksichtigen, dass es sich bei der Kategorie „Beschäftigte ohne Zuordnung“ z. B. um geringfügig Beschäftigte oder studentische Hilfskräfte handelt. Grundsätzlich nicht enthalten sind ferner die eigenen Beschäftigten der verselbständigten Universitätsklinika.



# 1. Überblick

## 1.3.2. Methodik

Anregungen sowie Kritikpunkte anlässlich des Ersten, Zweiten und Dritten Berichts wurden in der Entwicklung der Fragebögen sowie bei der Erstellung des Untersuchungsberichts berücksichtigt. So weit als möglich wurde bei der Erstellung des Untersuchungsberichts auf die Vergleichbarkeit zu den vorherigen Berichten geachtet. Allerdings wurden für den Vierten Bericht keine mündlichen Interviews geführt, um einzelne Ergebnisse zu hinterfragen, entsprechend sind keine Vergleiche zu den geführten Interviews im letzten Bericht vorhanden.

Der thematische Schwerpunkt der Befragungen im Berichtszeitraum vom 01.01.2005 bis 31.12.2009 wurde neben Fragen zu GB und AP sowie Gleichstellungskonzepten auf die Aspekte Frauen in Führungspositionen (auch in Teilzeit) und die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit gelegt. Des Weiteren ist erstmals eine Gegenüberstellung von Vollzeitäquivalenten und monatlichen Grundbezügen (ohne familienbedingte Bestandteile) der Beschäftigten im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern enthalten.<sup>16</sup>

Die Fragebögen für die Befragungen zum Vierten Untersuchungsbericht waren wie folgt aufgebaut:

- Fragebogen 1 für die Dienststellenleitungen bestand aus 25 Fragen (2004: 41) zu den folgenden Themen: Angaben zur Dienststelle, GB/AP, Gleichstellungskonzept, gleichstellungsrelevante Daten und Maßnahmen, Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit.
- Fragebogen 2 für GB/AP beinhaltete 17 Fragen (2004: 33) zu den folgenden Bereichen: Person, Tätigkeit, Aufgaben, Rahmenbedingungen der Tätigkeit.
- Fragebogen 3 für kreisangehörige Gemeinden war ähnlich aufgebaut wie der für die übrigen Dienststellenleitungen, enthielt jedoch nur 11 Fragen (2004: 21), da das BayGIG verhältnismäßig weniger Verpflichtungen für kreisangehörige Gemeinden als für die übrigen Dienststellen enthält.

---

<sup>16</sup> Daten für die monatlichen Grundbezüge sowie die Vollzeitäquivalente stammen vom Bayerischen Staatsministerium der Finanzen.

## Inifes – Untersuchungsbericht

Der Umfang der Fragebögen im Rahmen der Vierten Berichterstattung wurde erheblich verkürzt. Zudem wurden Fragen im Vergleich zu 2004 gestrichen. Die 2009 erstmals gestellten Fragen zu den vorgenannten thematischen Schwerpunkten können nicht mit Daten des Ersten bis Dritten Berichtes verglichen werden. Der verringerte Fragenkatalog hat zu keiner Erhöhung des Rücklaufs geführt (vgl. Abschnitt 1.3.3 Beteiligung).

Die Fragen waren in der Regel geschlossen, d. h. sie enthielten vorgegebene und auf quantitative Auswertungen abgestimmte Antwortkategorien. Darüber hinaus wurden einige offene, auf qualitative Auswertungen ausgerichtete Fragen gestellt, deren Antworten in inhaltlich vergleichbare Kategorien zusammengefasst wurden. Die drei befragten Zielgruppen (Dienststellenleitungen, GB/AP und kreisangehörige Gemeinden) erhielten getrennte, individuell aufgebaute Fragebögen. Die Vergleichbarkeit der Antworten auf alle Gruppen betreffende Fragen wurde durch aufeinander abgestimmte Fragestellungen gewährleistet.

Die Fragebögen für die Dienststellen und GB/AP wurden den zuständigen obersten Dienstbehörden mit der Bitte um Weiterleitung an die nachgeordneten Dienststellen und die dortigen GB/AP zugeschickt. Der Rücklauf erfolgte per Post, EMail und Fax. Die Dienststellenleitungen gaben im Fragebogen den Namen ihrer Dienststelle sowie deren Bereich an, die Fragebögen der GB/AP wurden anonym dokumentiert.

Die erhobenen Daten wurden in drei, für jede Fragebogenart individuell erstellten, Dateneingabemasken im Statistikanalysenprogramm SPSS for Windows eingegeben und nach vorgegebenen Kriterien kodiert.

Die entsprechend kodierten Daten wurden anhand von Häufigkeitsanalysen, bivariaten und multivariaten Analysen ausgewertet. In einzelnen Fällen wurden auch Mittelwerte (arithmetisches Mittel und Median) bestimmt. Die Ergebnisse aus den drei Zielgruppenerhebungen wurden – wo relevant – themenbezogen miteinander verglichen.

Als Basis für die Kreuztabellen innerhalb der Gruppen dienten die folgenden unabhängigen Variablen: Fragebogen 1: Dienststellen je Bereich und Dienststellen mit/ohne GB; Fragebogen 2: GB, AP und GB/AP je Dienststellenbereich. Da Fragebogen 3 nur für einen Dienststellenbereich galt, wurden die Ergebnisse nach Häufigkeiten berechnet.

## 1. Überblick

Damit Vergleiche zu den vorigen Berichten möglich sind, sind auch kleinere Werte in Prozent ausgewiesen. Abweichungen in der Summe der Abbildungen (100%) sind rundungsbedingt.

Aus Sicht des Instituts ist der zweigeteilte Weg mit objektiven Personalstandszahlen und andererseits die direkte Befragung der Dienststellen und GB/AP und der kreisfreien Gemeinden sinnvoll, da mittels der Befragung die gleichstellungsrelevanten Themen und vor allem die Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes und der jeweiligen Gleichstellungskonzepte sowohl bei den Leitungen der Dienststellen, den GB/AP und den kreisangehörigen Gemeinden genauer untersucht werden können.

Bei einer eventuellen Neukonzipierung der Fragebögen ist unbedingt darauf zu achten, dass innerhalb der Themenschwerpunkte auch alle relevanten Fragen gestellt werden, die für eine wissenschaftliche Bewertung von Fortschritten und Entwicklungen in der Gleichstellungspolitik auf Basis des Bayerischen Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern notwendig sind.

# Inifes – Untersuchungsbericht

## 1.3.3. Beteiligung

Insgesamt wurden für den Vierten Bericht **2.599** (2004: 3.177; 2002: 4.061) Fragebögen ausgewertet, davon 789 (2004: 996; 2002: 1.060) von Dienststellenleitungen, 1.303 (2004: 1.608; 2002: 1.468) von staatlichen und kommunalen GB und AP sowie 507 (2004: 573; 2002: 1.533)<sup>17</sup> von kreisangehörigen Gemeinden. Im Detail handelt es sich um:

### Fragebogen 1 (789)

- 624 Dienststellenleitungen des Freistaates (2004: 821),
- 95 Dienststellenleitungen der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden (2004: 86),
- 69 Dienststellenleitungen des mittelbaren Staatsbereichs (2004: 87)<sup>18</sup>,
- 1 Dienststelle nicht zuordenbar.

Ausgehend von insgesamt 103 Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden entspricht die dortige Beteiligungsquote 92,2% (2004: 83,4%). 2 Landkreise und 5 kreisfreie Gemeinden haben sich nicht an der Befragung beteiligt.<sup>19</sup> Ferner konnten die Fragebögen eines Landratsamtes und einer kreisfreien Gemeinde auf Grund der Abgabefrist nicht mehr in die Auswertung mit einfließen.

### Fragebogen 2 (1.303)

- 455 GB und 637 AP des Freistaates,
- 110 GB und 18 AP der kommunalen Dienstherren,
- 15 GB und 19 AP des mittelbaren Staatsbereichs,
- sowie 19 nicht zuordenbare GB/AP
- Bei weiteren 30 Fragebögen wurde keine Angabe gemacht, ob es sich um GB oder AP handelt.

<sup>17</sup> Weil Gemeinden mit weniger als 5.000 Einwohnern in der Regel nicht mehr befragt wurden, ist die Zahl entsprechend geringer.

<sup>18</sup> Eine Dienststelle konnte keiner Kategorie zugeordnet werden, da keine Angaben erfolgten. Folglich ist in den Abbildungen, die sich auf die Kategorien beziehen i. d. R. eine Dienststelle weniger vorhanden, als bei den Abbildungen, die sich nicht auf die Kategorien beziehen.

<sup>19</sup> Nicht teilgenommen haben die Landkreise Kulmbach und Pfaffenhofen an der Ilm sowie die kreisfreien Gemeinden Ansbach, Coburg, Erlangen und München.

# 1. Überblick

## Fragebogen 3 (507)

Die dritte Zielgruppe dieser Befragung waren die 521 kreisangehörigen Gemeinden in Bayern mit mehr als 5.000 Einwohnern. 490 der kreisangehörigen Gemeinden, die sich an der Befragung beteiligten, haben laut eigenen Angaben 5.000 oder mehr Einwohner. Damit errechnet sich bei den kreisangehörigen Gemeinden mit über 5.000 Einwohnern eine Beteiligungsquote von 94,1 % (2004: 96,9 %). Drei befragte Gemeinden machten zur Einwohnerzahl keine Angaben.<sup>20</sup> Teilgenommen haben auch 17 Gemeinden, die laut Eigenangaben weniger als 5.000 Einwohner haben.

Die Befragung der GB und AP basiert auf Anonymität; der Rücklauf der Fragebögen wurde dementsprechend nicht zuordenbar dokumentiert. Jedoch zeigen die 589 Fragebögen der GB im Verhältnis zu den 323 Fragebögen von Dienststellen mit GB, dass sich die GB ungleich stärker beteiligten und sie ihrer Herkunft nach nicht deckungsgleich sind. Stark verkürzt könnte daraus der Schluss gezogen werden, dass die Beteiligung aller Dienststellen an der Befragung nur in etwa halb so hoch sei wie die der GB.

Die Beteiligung an den Befragungen zum Vierten Gleichstellungsbericht fiel – trotz der deutlich verkürzten Fragebögen – in absoluten Zahlen geringer aus als beim Dritten Bericht. Hier gilt es zu beachten, dass die im Berichtszeitraum durchgeführte Verwaltungsstrukturreform in Bayern zu einer Zusammenlegung von Dienststellen und -bereichen geführt hat. So gingen z. B. die sechs Bezirksfinanzdirektionen in einem Landesamt für Finanzen auf, die bisherigen GB/AP wurden jedoch beibehalten. Ähnliche Veränderungen erfolgten in vielen weiteren Bereichen (u. a. Wasserwirtschaft, Vermessung, Straßenbau, Forst, Soziales, Familie) so dass sich eine geringere absolute Beteiligung der Dienststellen auch dadurch erklärt.

---

<sup>20</sup> Eine Nachprüfung (Gemeindestempel) ergab, dass diese drei Gemeinden mehr als 5.000 Einwohner haben. Diese drei Gemeinden konnten somit in die Auswertung einbezogen werden (507 kreisangehörige Gemeinden).

### 2. Personalsituation der öffentlichen Verwaltung in Bayern

Das BayGIG enthält keine feste Quote für die Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung von Frauen. Die Gleichstellung soll vor allem durch verbindliche Zielvorgaben in den Gleichstellungskonzepten erreicht werden, welche von den jeweiligen Dienststellen selbst festgelegt werden. Verbindliche Vorgaben für alle Dienststellen enthält das BayGIG dagegen insbesondere zur Ausgestaltung von Stellenausschreibungen (Art. 7 BayGIG), zu Gleichstellungskonzepten (Art. 4 ff BayGIG) sowie zur Bestellung von GB (Art. 15 ff BayGIG).

#### 2.1. Frauenanteil der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns von 1999 bis 2008

Wie auch im Zweiten und Dritten Bericht beziehen sich die nachfolgenden Statistiken dieses Kapitels auf die Bediensteten der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns, d. h. Freistaat, Gemeinden, Gemeindeverbände, Zweckverbände und mittelbarer Staatsbereich (ohne rechtlich selbständige Einrichtungen).

Tabelle 1 zeigt, dass der Frauenanteil der Bediensteten der gesamten öffentlichen Verwaltung nach wie vor bei über 50 % liegt. Insgesamt konnte im Beobachtungszeitraum von 1999 bis 2008 eine Steigerung von 4,4 Prozentpunkten erreicht werden (2008: 55,8%; 2003: 52,8%; 2001: 51,7%; 1999: 51,4%). Im Vergleich zum Dritten Bericht (Vergleichsjahre 2003 und 2008) ist eine Steigerung von 3 Prozentpunkten zu verzeichnen.

Auffällig ist, dass die Verteilung der Frauen innerhalb der Laufbahngruppen sehr unterschiedlich ausfällt, dabei ist mit Ausnahme des mittleren Dienstes eine Steigerungstendenz festzustellen (2008: einfacher Dienst 56,6%; gehobener Dienst 54%; höherer Dienst 38%; Auszubildende 64,5%).

## 2. Personalsituation der öffentlichen Verwaltung in Bayern

Tabelle 1: *Bedienstete (gesamt) der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns<sup>21</sup> (von 1999 bis 2008)*

Laufbahngruppe	Gesamt 2008	davon Frauen	Frauenanteil in %			
			1999	2001	2003	2008
einfacher Dienst	46.502	26.332	52,0	46,8	45,9	56,6
mittlerer Dienst	215.189	126.108	66,7	66,3	67,4	58,6
gehobener Dienst	194.156	104.833	47,5	47,6	48,6	54,0
höherer Dienst	90.047	34.212	28,3	28,1	30,0	38,0
unterhältig Bedienstete	68.108	48.608	71,5	75,7	78,5	71,4
Auszubildende	25.956	16.736	–	63,6	63,5	64,5
<b>Gesamt</b>	<b>639.958</b>	<b>356.829</b>	<b>51,4</b>	<b>51,7</b>	<b>52,8</b>	<b>55,8</b>

Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung 2008.

Bei den Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richtern der gesamten öffentlichen Verwaltung hat sich der Frauenanteil von 35,9% im Jahr 1999 auf 46,2% im Jahr 2008 um 10,3 Prozentpunkte erhöht. Im Vergleich zum Jahr 2003 (39%) erhöhte sich der Frauenanteil 2008 (46,2%) um 7,2 Prozentpunkte.

Bezogen auf die Laufbahngruppen ist der Frauenanteil im gehobenen Dienst am höchsten, in dieser Laufbahngruppe sind mittlerweile mehr als die Hälfte der Beschäftigten weiblich (2008: 52,8%; 2003: 46,3%). Im einfachen (2008: 7%; 2003: 3,2%) und mittleren Dienst (2008: 33,7%; 2003: 29,1%) sind Frauen nach wie vor unterrepräsentiert. Im höheren Dienst gilt dies genauso (2008: 35%; 2003: 26,4%), dennoch ist in dieser Laufbahngruppe vom Jahr 2003 bis 2008 eine Steigerung von 8,6 Prozentpunkten auffällig (vgl. Tabelle 2).

<sup>21</sup> Die Daten von 1999 sind aufgrund fehlender Angaben der Auszubildenden nur eingeschränkt mit 2001, 2003 und 2008 vergleichbar (Auszubildende 1999 in jeweiliger Laufbahngruppe enthalten).

## Inifes – Untersuchungsbericht

*Tabelle 2: Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns (von 1999 bis 2008)*

Laufbahngruppe	Gesamt 2008	davon Frauen	Frauenanteil in %			
			1999	2001	2003	2008
einfacher Dienst	1.500	105	2,3	2,7	3,2	7,0
mittlerer Dienst	51.357	17.296	26,9	27,4	29,1	33,7
gehobener Dienst	123.177	65.074	46,0	45,4	46,3	52,8
höherer Dienst	56.823	19.881	26,3	24,7	26,4	35,0
Auszubildende	12.540	7.725	95,4	97,3	98,2	61,6
unterhältig Bedienstete	6.501	6.358	–	57,4	56,8	97,8
<b>Gesamt</b>	<b>251.898</b>	<b>116.439</b>	<b>35,9</b>	<b>37,2</b>	<b>39,0</b>	<b>46,2</b>

Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung 2008.

Bei den Tarifbeschäftigten der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns ist der Frauenanteil weiter praktisch stabil geblieben und hat im Vergleich zu 2003 um nur 0,6 Prozentpunkte zugenommen – ungeachtet des ohnehin hohen Frauenanteils (vgl. Tabelle 3). Insbesondere im höheren Dienst ist der Frauenanteil deutlich von 31,9% im Jahr 1999 auf 43,1% im Jahr 2008 gestiegen; am höchsten ist der Frauenanteil nach wie vor im mittleren Dienst (2008: 66,4%), auch wenn der Frauenanteil hier um 12,9% zurückgegangen ist (2003: 79,3%). Im einfachen Dienst ist der Frauenanteil im Vergleich von 2003 zum Jahr 2008 um 16,7 Prozentpunkte gesunken (1999: 76,6%; 2001: 75,6%; 2003: 75%; 2008: 58,3%).

*Tabelle 3: Tarifbeschäftigte der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns<sup>22</sup> (von 1999 bis 2008)*

Laufbahngruppe	Gesamt 2008	davon Frauen	Frauenanteil in %			
			1999	2001	2003	2008
einfacher Dienst	45.002	26.227	76,6	75,6	75,0	58,3
mittlerer Dienst	163.832	108.812	78,8	78,8	79,3	66,4
gehobener Dienst	70.979	39.759	50,9	52,0	53,1	56,0
höherer Dienst	33.224	14.331	31,9	34,2	36,0	43,1
unterhältig Bedienstete	61.607	42.250	70,3	72,9	74,7	68,6
Auszubildende	13.416	9.011	38,8	37,7	38,2	67,2
<b>Gesamt</b>	<b>388.060</b>	<b>240.390</b>	<b>60,4</b>	<b>60,5</b>	<b>61,3</b>	<b>61,9</b>

Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung 2008.

<sup>22</sup> Die Daten von 1999 sind aufgrund fehlender Angaben der Auszubildenden nur eingeschränkt mit 2001, 2003 und 2008 vergleichbar (Auszubildende 1999 in jeweiliger Laufbahngruppe enthalten).



## 2. Personalsituation der öffentlichen Verwaltung in Bayern

### 2.2. Frauenanteil im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern von 1996 bis 2009

Der kopfzahlbezogene Frauenanteil an allen Bediensteten im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern beträgt erstmalig 50%: Der Anteil ist von 44,5% im Jahr 1996 auf 50% im Jahr 2009 angestiegen. Im Vergleich zum Jahr 1996 ist der Frauenanteil damit insgesamt um 5,5 Prozentpunkte gestiegen. Der Anstieg im Vergleich zu 2004 beträgt 1,6 Prozentpunkte. Die absolute Anzahl der Frauen in den einzelnen Laufbahngruppen hat von 1996 bis 2009 von 129.121 auf 158.825 deutlich zugenommen, die der Männer hat abgenommen (2009: 158.526; 2004: 166.065; 1996: 161.109) (vgl. Tabelle 4).

Mit der zahlenmäßigen Parität der im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern beschäftigten Frauen und Männer ist ein Meilenstein erreicht. Allerdings sind die Vollzeitäquivalente der Geschlechter deutlich unterschiedlich und ebenso das Entgelt (vgl. Abschnitt 2.5).

*Tabelle 4: Bedienstete (gesamt) im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern – ohne Beurlaubte (von 1996 bis 2009)*

Laufbahngruppe	Gesamt	davon	Frauenanteil in %				
	2009	Frauen	1996 <sup>23</sup>	1999	2002	2004	2009
einfacher Dienst	8.905	3.839	49,2	21,2	46,3	45,6	43,1
mittlerer Dienst	79.492	42.262	49,0	58,0	53,2	54,7	53,2
gehobener Dienst	118.036	64.278	48,9	50,8	49,9	51,0	54,5
höherer Dienst	75.127	29.281	26,7	30,0	29,2	31,9	39,0
Beschäftigte ohne Zuordnung <sup>24</sup>	18.377	8.651	–	18,5	44,2	42,2	47,1
Auszubildende	17.414	10.514	–	61,6	56,8	54,9	60,4
<b>Gesamt</b>	<b>317.351</b>	<b>158.825</b>	<b>44,5</b>	<b>46,4</b>	<b>47,2</b>	<b>48,4</b>	<b>50,0</b>

Quelle: Bayerisches Staatsministerium der Finanzen 2009.

}

<sup>23</sup> Auszubildende/Anwärter in jeweiliger Laufbahngruppe enthalten.

<sup>24</sup> Bei den Beschäftigten ohne Zuordnung handelt es sich z.B. um geringfügig Beschäftigte bzw. studentische Hilfskräfte. Nicht enthalten sind ferner die eigenen Beschäftigten der verselbständigten Universitätsklinik.

## Inifes – Untersuchungsbericht

Bei den Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richtern im öffentlichen Dienst des Freistaates stieg der Frauenanteil im gesamten Betrachtungszeitraum von 35,8% auf 46,1%, ein Anstieg von 10,3 Prozentpunkten. Auch im Vergleich zu 2004 ist ein deutlicher Anstieg zu beobachten, dieser beträgt 4,5 Prozentpunkte. Insgesamt haben im Zeitraum von 1996 bis 2009 die Frauenanteile in jeder Laufbahngruppe zugenommen (vgl. Tabelle 5). In der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes sind – wie schon 2004 – mehr als die Hälfte der Bediensteten Frauen (2009: 54,5%). Jedoch sind Frauen in der höchsten Laufbahngruppe immer noch deutlich unterrepräsentiert.

*Tabelle 5: Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern – ohne Beurlaubte (von 1996 bis 2009)*

Laufbahngruppe	Gesamt	davon	Frauenanteil in %				
	2009	Frauen	1996 <sup>25</sup>	1999	2002	2004	2009
einfacher Dienst	2.622	142	2,2	2,4	3,2	3,9	5,4
mittlerer Dienst	38.349	13.346	24,0	26,4	28,9	31,1	34,8
gehobener Dienst	98.325	53.617	48,5	49,7	49,9	51,1	54,5
höherer Dienst	50.161	18.053	24,5	29,4	29,3	32,1	36,0
Auszubildende	13.887	8.644	–	–	58,7	54,6	62,2
<b>Gesamt</b>	<b>203.344</b>	<b>93.802</b>	<b>35,8</b>	<b>37,5</b>	<b>39,8</b>	<b>41,6</b>	<b>46,1</b>

Quelle: Bayerisches Staatsministerium der Finanzen 2009.

Insgesamt hat der Frauenanteil im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern in vielen Besoldungsgruppen zugenommen; 2009 ist verglichen mit 2004 ein deutlicher Zuwachs des Frauenanteils zu beobachten (vgl. Tabelle 6). Eine deutliche Abnahme des Frauenanteils ist in den Besoldungsgruppen R 8 bis R 5 auffällig – allerdings sind hier die absoluten Zahlen sehr gering. In den Besoldungsgruppen R 2 und R 1 ist der Frauenanteil im Vergleich zum Dritten Untersuchungsbericht um 8,8 bzw. 8 Prozentpunkte deutlich angestiegen, gleiches gilt für die Besoldungsgruppen B 9, B 7, B 5 bis B 3 sowie A 15 bis A 13. Für die Besoldungsgruppen W 1 bis W 3 sowie die in gehobenen und höheren Dienst laufbahngruppengeteilte BesGr A 13 liegen keine Vergleichswerte aus dem Jahr 2004 vor. Der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe Lehrkräfte A 13 gD liegt inzwischen bei über 60%.

<sup>25</sup> Auszubildende/Anwärter in jeweiliger Laufbahngruppe enthalten.

## 2. Personalsituation der öffentlichen Verwaltung in Bayern

Tabelle 6: *Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern nach Besoldungsgruppen (höherer Dienst) – ohne Beurlaubte (von 1999 bis 2009)*<sup>26</sup>

Besoldungsgruppe	Gesamt 2009	davon Frauen	Frauenanteil in %			
			1999	2002	2004	2009
R 8	5	–	16,7	16,7	16,7	0,0
R 6	8	1	11,1	10,0	11,1	12,5
R 5	5	–	0,0	18,2	20,0	0,0
R 4	21	3	10,0	5,3	5,0	14,3
R 3	189	18	10,2	9,5	9,8	9,5
R 2	971	231	9,6	12,7	15,0	23,8
R 1	2.362	1.075	29,7	34,6	37,5	45,5
W 3	515	83	–	–	–	16,1
W 2	1.102	180	–	–	–	16,3
W 1	40	13	–	–	–	32,5
C 4	1.039	89	4,2	5,4	6,7	8,5
C 3	1.493	145	6,2	7,7	8,3	9,7
C 2	469	57	8,1	9,1	11,6	12,2
C 1	614	179	20,4	22,6	24,9	29,2
B 9	15	1	0,0	0,0	0,0	6,7
B 8	2	–	0,0	0,0	0,0	0,0
B 7	9	1	0,0	0,0	0,0	11,1
B 6	96	8	1,2	4,3	4,1	8,3
B 5	2	1	12,5	28,6	28,6	50,0
B 4	20	2	0,0	4,2	4,0	10,0
B 3	441	66	3,8	5,5	8,6	15,0
B 2	77	5	2,3	3,0	4,4	6,5
A 16	1.468	169	6,1	7,2	7,7	11,5
A 15	9.044	1.667	10,4	11,5	12,2	18,4
A 14	16.126	6.682	25,0	29,4	31,1	41,8
A 13 hD	14.020	7.377	–	–	–	52,6
davon Lehrkräfte A 13 hD	11.132	6.375	– <sup>27</sup>	53,3	55,7	57,3
davon übrige A 13	2.888	1.002	45,7	14,6	16,2	34,7
Lehrkräfte (A 13 gD)	13.842	8.663	–	–	–	62,6

Zunahme des Frauenanteils gegenüber 2004 um mehr als 5 Prozentpunkte.

Zunahme des Frauenanteils gegenüber 2004 um mehr als 10 Prozentpunkte.

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf Daten des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen 2009.

<sup>26</sup> Nach Auskunft des Finanzministeriums wurden im Zuge der Umstellung des Bezügeabrechnungsverfahrens von Bavaria nach VIVA Lehrkräfte in A 13 den zutreffenden Laufbahngruppen zugeordnet. Nicht enthalten sind die eigenen Beschäftigten der verselbständigten Universitätsklinik.

<sup>27</sup> Lehrkräfte (A 13 hD) 1999 in „übrige A 13“ enthalten.

## Inifes – Untersuchungsbericht

Aus Tabelle 7 geht hervor, dass der Frauenanteil bei den Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst von 1996 bis 2009, bei einem insgesamt relativ hohen Niveau, gesunken ist (2009: 57 %; 2004: 60,2 %; 2002: 59,1 %; 1999: 61,4 %; 1996: 62,1 %). Eine sinkende Tendenz ist auch innerhalb der Laufbahngruppe des einfachen Dienstes zu erkennen. Positiv anzumerken ist, dass sich der Frauenanteil in der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes mit 54,1 % (+ 3,3 Prozentpunkte) noch weiter erhöht hat und im höheren Dienst der Frauenanteil im Vergleich zum Dritten Bericht sogar um 15 % auf nun 45% angestiegen ist, auch wenn dies die einzige Laufbahngruppe (ungeachtet der Beschäftigten ohne Zuordnung) bleibt, in der Frauen unterrepräsentiert sind.

*Tabelle 7: Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern – ohne Beurlaubte (von 1996 bis 2009)*

Laufbahngruppe	Gesamt 2009	davon Frauen	Frauenanteil				
			1996 <sup>28</sup>	1999	2002	2004	2009
einfacher Dienst	6.283	3.697	64,6	66,7	63,2	63,9	58,8
mittlerer Dienst	41.143	28.916	67,4	82,8	69,0	69,7	70,3
gehobener Dienst	19.711	10.661	53,4	54,7	49,8	50,8	54,1
höherer Dienst	24.966	11.228	43,6	32,0	28,5	30,0	45,0
Beschäftigte ohne Zuordnung <sup>29</sup>	18.377	8.651	38,9	–	44,3	42,6	47,1
Auszubildende	3.527	1.657	–	61,6	53,4	55,5	53,0
<b>Gesamt</b>	<b>114.007</b>	<b>65.023</b>	<b>62,1</b>	<b>61,4</b>	<b>59,1</b>	<b>60,2</b>	<b>57,0</b>

Quelle: Bayerisches Staatsministerium der Finanzen 2009.

<sup>28</sup> Auszubildende/Anwärter in jeweiliger Laufbahngruppe enthalten.

<sup>29</sup> Bei den Beschäftigten ohne Zuordnung handelt es sich z. B. um geringfügig Beschäftigte bzw. studentische Hilfskräfte. Nicht enthalten sind ferner die eigenen Beschäftigten der verselbständigten Universitätsklinik.

## 2. Personalsituation der öffentlichen Verwaltung in Bayern

### 2.3. Frauen in Leitungs- und Führungsfunktionen

Ziele des BayGIG sind nach dessen Art. 2 insbesondere die Erhöhung der Anteile der Frauen in den Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, eine ausgewogene Beteiligung von Frauen, die Chancengleichheit von Frauen und Männern und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer.

#### 2.3.1. Frauen in Führungspositionen beim Freistaat Bayern

Der Anteil der Frauen und der Teilzeitbeschäftigten in Leitungsfunktionen beim Freistaat Bayern wurde durch schriftliche Befragungen der obersten Dienstbehörden durch das Staatsministerium der Finanzen für die Jahre 1997, 2002, 2004 und 2007 ermittelt. Eine nochmalige, zeitnähere Befragung der Ressorts durch das untersuchende Institut unterblieb wegen des nicht vertretbaren Verwaltungsaufwandes.

Tabelle 8 zeigt, dass der Frauenanteil an Leitungsfunktionen in den Ressorts (einschließlich der nachgeordneten Geschäftsbereiche) von 15,1% im Jahr 1997 bis 2007 auf 28,9% gestiegen ist (+13,8 Prozentpunkte). Im Vergleich zum Jahr 2004 mit 22,9% ist der Frauenanteil bis 2007 um 6 Prozentpunkte gestiegen – rechnerisch hat sich der Frauenanteil an den Führungspositionen also kontinuierlich erhöht (2007: 28,9%; 2004: 22,9%; 2002: 20,1%; 1997: 15,1%).

Besonders auffällig ist der Anstieg des Frauenanteils um 22 Prozentpunkte im Bereich des Staatsministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz; 2004 waren hier erst 12% Frauen in Führungspositionen (2007: 34%; 2004: 12%; 2002: 10%; 1997: 7%). Ein ähnliches Bild zeigt sich im Bereich des Staatsministeriums für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie; im Vergleich von 2004 zu 2009 gab es dort einen Anstieg um 10,1 Prozentpunkte (2007: 16,1%; 2004: 6%; 2002: 3%; 1997: 4%).

Eine Erklärung für die außergewöhnlich stark veränderte Zahlenkulisse ist in beiden Bereichen unter anderem die durchgeführte Verwaltungsstrukturreform, die zu einer Zusammenlegung von Dienststellen und -bereichen sowie vielen Personalveränderungen führte. Weiters wurden im Bereich Justiz 2007 erstmals auch die Richterinnen und Richter in die Auswertungen einbezogen.

Von allen Beschäftigten in Leitungsfunktionen beim Freistaat Bayern sind 23,4% in Teilzeit beschäftigt, 2002 betrug der entsprechende Wert erst 6,1%. Von allen Teilzeitbeschäftigten in den Leitungsfunktionen sind 57,7% Frauen (42,3% Männer).

## Inifes – Untersuchungsbericht

**Tabelle 8: Überblick über Führungspositionen und Frauenanteil (von 1997 bis 2007) beim Freistaat Bayern (Ressorts – einschl. nachgeordneter Bereich)**

Bereich	Gesamt	Vollzeit- beschäftigte		Teilzeit- beschäftigte		Frauenanteil			
		Frauen		Männer		1997	2002	2004	2007
		2007	2007	2007	2007				
Staatskanzlei	96	21	71	3	1	8%	20%	25%	25,0%
Staatsministerium des Inneren <sup>1</sup>	1.631	230	1.155	153	93	13%	16%	19%	23,5%
Oberste Baubehörde	862	85	713	43	21	9%	11%	12%	14,8%
Staatsministerium der Justiz und für Verbraucherschutz*	3.159	744	1.939	329	147	7%	10%	12%	34,0%
Staatsministerium für Unterricht und Kultus <sup>5</sup>	16.584	2.432	9.318	2.839	1.995	19%	25%	29%	31,8%
Staatsministerium für Finanzen	1.207	133	830	120	124	11%	14%	17%	21,0%
Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie	205	26	152	7	20	4%	3%	6%	16,1%
Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten <sup>2</sup>	1.300	111	818	166	205	7%	7%	7%	21,3%
Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen	711	140	414	103	54	28%	31%	31%	34,2%
Oberster Rechnungshof <sup>3</sup>	41	5	32	1	3	–	–	–	14,6%
Staatsministerium für Umwelt und Gesundheit**	798	73	644	29	52	10%	14%	12%	12,8%
Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst <sup>4, 5</sup>	1.971	399	1.391	68	113	22%	28%	31%	23,7%
<b>Gesamt</b>	<b>28.565</b>	<b>4.399</b>	<b>17.477</b>	<b>3.861</b>	<b>2.828</b>	<b>15,1%</b>	<b>20,1%</b>	<b>22,9%</b>	<b>28,9%</b>

<sup>1</sup> Angaben für 2006

<sup>2</sup> Bereich Forstverwaltung; Angaben für 2008

<sup>3</sup> Angaben für 2008

<sup>4</sup> Angaben im nachgeordneten Bereich für 2008; Angaben ohne rechtlich verselbständigte Universitätsklinik; Angaben ohne Professorinnen und Professoren der Besoldungsordnungen C und W

<sup>5</sup> Angaben ohne Bedienstete der BesGr. A 13 und vergleichbare Tarifbeschäftigte (= Lehrkräfte und wiss. Assistenzkräfte)

\* Zahlen nur bedingt vergleichbar, da Verbraucherschutz 2007 bei StMJV mitgezählt

\*\* Zahlen nur bedingt vergleichbar, da Verbraucherschutz 2007 nicht bei StMUG mitgezählt

Quelle: INIFES, basierend auf Daten des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen 2009.

## 2. Personalsituation der öffentlichen Verwaltung in Bayern

Tabelle 9 zeigt, dass der Frauenanteil an Leitungsfunktionen in den obersten Dienstbehörden (ohne nachgeordnete Geschäftsbereiche) 2007 insgesamt fast 18% beträgt (131 Frauen von 746 Beschäftigten). In der Staatskanzlei (25%), im Staatsministerium für Unterricht und Kultus (25%) und im Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (24%) liegt der Frauenanteil in Führungspositionen jeweils bei etwa einem Viertel. Am höchsten fällt der Frauenanteil im Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen aus (28%). Am niedrigsten ist der Frauenanteil in Führungspositionen in der Obersten Baubehörde (7%) und dem Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten (9%).

Von allen Beschäftigten in Leitungsfunktionen in den obersten Dienstbehörden des Freistaates Bayern arbeiten (in absoluten Zahlen) 26 in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis. Nach Geschlecht betrachtet, handelt es sich dabei um 18 Frauen und 8 Männer. Bei den Teilzeitbeschäftigten in Führungspositionen in den obersten Dienstbehörden bestehen nach Bereichen betrachtet deutliche Unterschiede: In der Obersten Baubehörde, dem Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie sowie dem Obersten Rechnungshof gab es im Jahr 2007 keine Teilzeitbeschäftigten in Führungspositionen.

## Inifes – Untersuchungsbericht

*Tabelle 9: Überblick über Führungspositionen und Frauenanteile in den obersten Dienstbehörden beim Freistaat Bayern 2007 (ohne Landtagsamt)*

Bereich	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte		Frauenanteil 2007
	Frauen 2007	Männer 2007	Frauen 2007	Männer 2007	
Staatskanzlei	21	71	3	1	25%
Staatsministerium des Inneren <sup>1</sup>	6	40	1	0	15%
Oberste Baubehörde	3	42	0	0	7%
Staatsministerium der Justiz und für Verbraucherschutz*	4	33	2	0	15%
Staatsministerium für Unterricht und Kultus	15	54	3	0	25%
Staatsministerium für Finanzen	6	50	2	0	14%
Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie	12	64	0	0	16%
Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten <sup>2</sup>	6	58	0	3	9%
Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen	15	46	4	2	28%
Oberster Rechnungshof <sup>3</sup>	2	15	0	0	12%
Staatsministerium für Umwelt und Gesundheit**	12	89	0	2	12%
Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst	11	45	3	0	24%
<b>Gesamt</b>	<b>113</b>	<b>607</b>	<b>18</b>	<b>8</b>	<b>18%</b>

<sup>1</sup> Angaben für 2006

<sup>2</sup> Bereich Forstverwaltung: Angaben für 2008

<sup>3</sup> Angaben für 2008

\* Verbraucherschutz 2007 bei StMJV mitgezählt

\*\* Verbraucherschutz 2007 nicht bei StMUG mitgezählt

Quelle: INIFES, basierend auf Daten des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen 2009.



## 2. Personalsituation der öffentlichen Verwaltung in Bayern

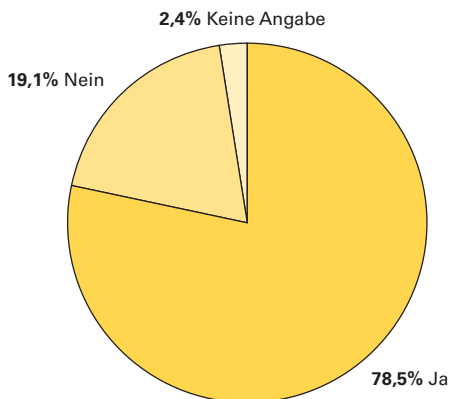
### 2.3.2. Frauen in Führungspositionen im gesamten öffentlichen Dienst (Befragungsergebnisse)

Betrachtet man die Antworten der Dienststellen<sup>30</sup> (ohne kreisangehörige Gemeinden) bezüglich der Führungspositionen<sup>31</sup> im gehobenen/höheren Dienst, so wird deutlich, dass in den Führungspositionen der Dienststellen mehr Männer als Frauen beschäftigt sind:

- 78,5% der befragten Dienststellen geben an, mehr Männer als Frauen in Führungspositionen des gehobenen Dienstes zu beschäftigen (vgl. Abb. 1 und Tabelle 1, Frauenanteil gehobener Dienst 2008: 54%; 2003: 48,6%).
- 19,1% der Dienststellen geben an, nicht mehr Männer als Frauen in Führungspositionen des gehobenen Dienstes zu beschäftigen.

Der Frauenanteil in der gesamten öffentlichen Verwaltung im gehobenen Dienst ist zwar gestiegen und mehr als die Hälfte der Beschäftigten sind Frauen – jedoch liegt der Anteil der Dienststellen, die angeben nicht mehr Männer als Frauen in Führungspositionen des gehobenen Dienstes zu beschäftigen, unter 20%.

Abbildung 1: Sind in Ihrer Dienststelle auf Führungspositionen des gehobenen Dienstes mehr Männer als Frauen beschäftigt? (n = 789)



Quelle: INIFES, eigene Darstellung und Berechnung 2010.

<sup>30</sup> Freistaat Bayern, Bezirke, Landkreise, kreisfreie Gemeinden, mittelbarer Staatsbereich; ohne kreisangehörige Gemeinden.

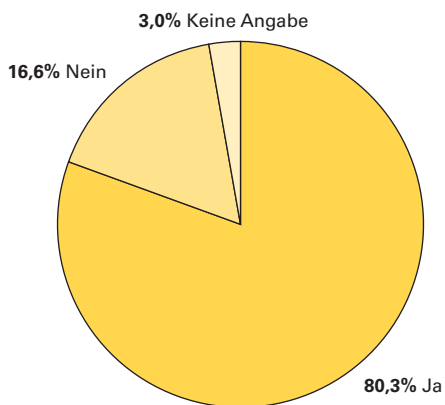
<sup>31</sup> Führungspositionen des gehobenen oder höheren Dienstes können z. B. sein: Amts-, Abteilungs-, Dezernats-, Sachgebiets-, Arbeitsgruppen-, Büro-, Kanzlei- oder Abschnitsleitung etc. – aber nicht die Stellvertretung. In der Regel koordinieren, leiten und überwachen Führungspositionen die aufgabenrelevanten Funktionen einer Gruppe von Beschäftigten.

## Inifes – Untersuchungsbericht

Bei den Führungspositionen im höheren Dienst ergibt sich ein ähnliches Bild:

- 80,3% der Dienststellen geben an, mehr Männer als Frauen in Führungspositionen des höheren Dienstes zu beschäftigen (vgl. Abb. 2 und Tabelle 1, Frauenanteil höherer Dienst 2008: 38%; 2003: 30%).
- Nur 16,6% der Dienststellen geben an, nicht mehr Männer als Frauen in Führungspositionen des höheren Dienstes zu beschäftigen.

*Abbildung 2: Sind in Ihrer Dienststelle auf Führungspositionen des höheren Dienstes mehr Männer als Frauen beschäftigt? (n = 789)*



Quelle: INIFES, eigene Darstellung und Berechnung 2010.

## 2. Personalsituation der öffentlichen Verwaltung in Bayern

Nimmt man die Angaben zu den beschäftigten Frauen und Männern in Führungspositionen des gehobenen (Abb. 1) und des höheren Dienstes (Abb. 2) zusammen, so ergeben sich folgende Durchschnittswerte:<sup>32 33</sup>

- 79,4% der Dienststellen haben mehr Männer als Frauen in Führungspositionen des gehobenen/höheren Dienstes (2004: 95,4%; 2002: 95%) beschäftigt. Im Vergleich zu den Vorjahren wird hier ein deutlicher Rückgang der Dienststellen mit mehr Männern als Frauen in Führungspositionen sichtbar.
- 17,9% der Dienststellen geben im Durchschnitt an, dass nicht mehr Männer als Frauen in Führungspositionen des gehobenen/höheren Dienstes beschäftigt sind (2004: 3,8%; 2002: 5%). Das ist ein erheblicher Anstieg der Dienststellen, die nicht mehr Männer als Frauen in Führungspositionen des gehobenen/höheren Dienstes aufweisen.

Analysiert man die Antworten der Dienststellen für den gehobenen und den höheren Dienst, so bestätigt sich auch für das Jahr 2009, dass in den Führungspositionen immer noch deutlich mehr Männer als Frauen beschäftigt sind. Positiv auffällig ist aber folgender Anstieg: Waren es im Jahr 2002 noch 5% und 2004 nur 3,8% der Dienststellen, die nicht mehr Männer als Frauen in Führungspositionen beschäftigen, so sind es 2009 schon 17,9% der antwortenden Dienststellen (vgl. 2004 und 2009: +14,1 Prozentpunkte). Dies bedeutet, dass der diesbezügliche Männeranteil deutlich gesunken ist (2009: 79,4%; 2004: 95,4%; 2002: 95%) (vgl. Abb. 3).

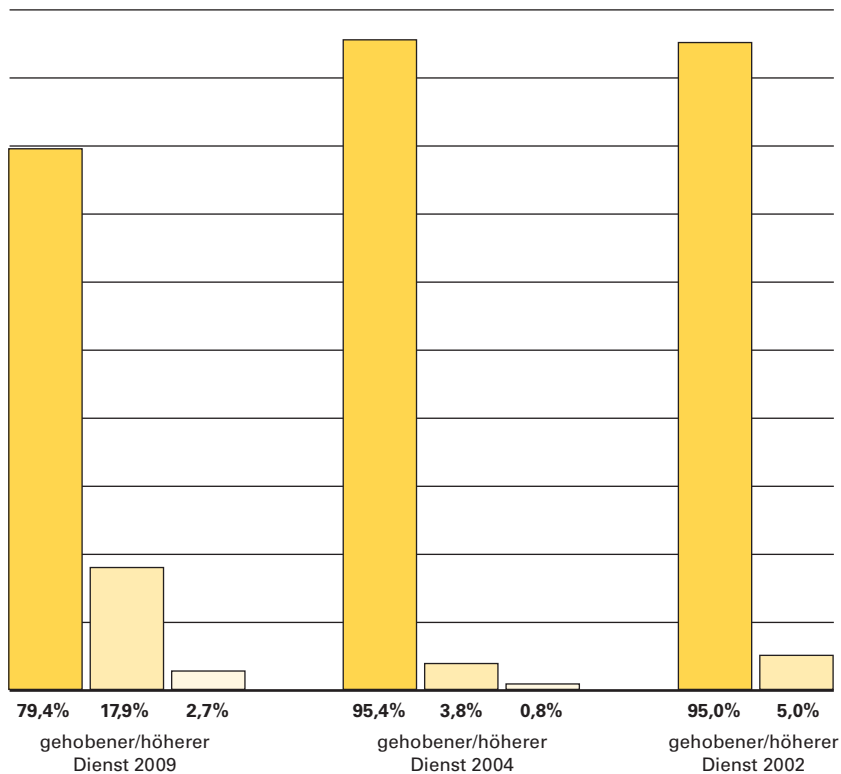
<sup>32</sup> Für das Jahr 1999 liegen keine vergleichbaren Zahlen vor. Die Prozentwerte der zusammengefassten Laufbahngruppen (gehobener/höherer Dienst) für 2009 sind Durchschnittswerte, die für einen besseren Vergleich zu den Vorjahren gebildet wurden. Im Fragebogen 2009 wurden die Fragen für den gehobenen und für den höheren Dienst separat gestellt, um diese Laufbahngruppen getrennt voneinander zu untersuchen.

<sup>33</sup> Im Zeitvergleich ist zu beachten, dass die fehlenden Antworten in der Auswertung der Befragung 2002 zu den „Nein“-Antworten gezählt wurden.

## Inifes – Untersuchungsbericht

Abbildung 3: Sind in Führungspositionen des gehobenen/höheren Dienstes mehr Männer als Frauen beschäftigt? (2002, 2004 und 2009)\*

■ Ja    ■ Nein    ■ Keine Angabe



\* 1999 nicht abgefragt.

Quelle: INIFES, eigene Darstellung und Berechnung 2010.

## 2. Personalsituation der öffentlichen Verwaltung in Bayern

Der Vergleich mit den Zahlen von Tabelle 1 der Bediensteten der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns und von Tabelle 4 der Bediensteten im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern zeigt folgendes:

Der Frauenanteil liegt jetzt insgesamt bei (über) 50 % und ist über den gesamten Erhebungszeitraum von 1999 bis 2008 auch gestiegen, jedoch beträgt der Anteil der Dienststellen, die nicht mehr Männer als Frauen in Führungspositionen des gehobenen und höheren Dienstes beschäftigen, bei weniger als 20 %. Dabei ist aber zu berücksichtigen, dass der Frauenanteil im höheren Dienst laut den Personalstandszahlen 2008/2009 (Tabellen 1 und 4) mit 38 % und 39 % im Vergleich zu den anderen Laufbahngruppen am niedrigsten ist.

Eine ausgewogene Präsenz von Frauen und Männern in Führungs- und Leitungsfunktionen – wie sie das BayGIG anstrebt – ist folglich noch nicht erreicht.



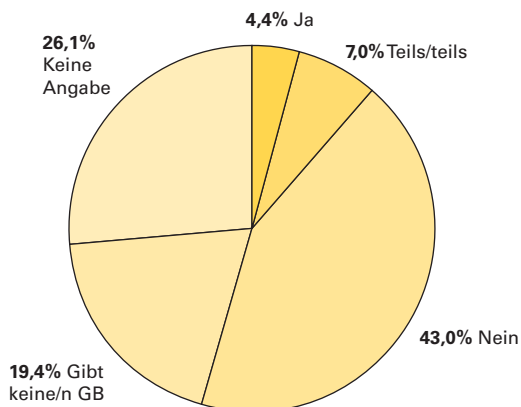
## 2.4. Weitere besonders gleichstellungsrelevante Themen im öffentlichen Dienst (Angaben durch die Dienststellen – Befragungsergebnisse)

### 2.4.1. Stellenausschreibungen

Nach Art. 7 Abs. 1 BayGIG sollen sich Stellenausschreibungen gleichermaßen an Frauen und Männer richten. Darüber hinaus sind Frauen bei Unterrepräsentanz besonders aufzufordern, sich zu bewerben (Art. 7 Abs. 3 BayGIG).

43% der antwortenden Dienststellen geben an, im Einvernehmen mit den Gleichstellungsbeauftragten die zu besetzenden Stellen regelmäßig öffentlich auszuschreiben. 7% geben an, zum Teil eine öffentliche Ausschreibung der Stellen vorzunehmen. Nur 4,4% sehen von öffentlichen Stellenausschreibungen völlig ab (vgl. Abb. 4).

Abbildung 4: Wurde im Einvernehmen mit den GB von öffentlichen Stellenausschreibungen abgesehen? (n = 788)



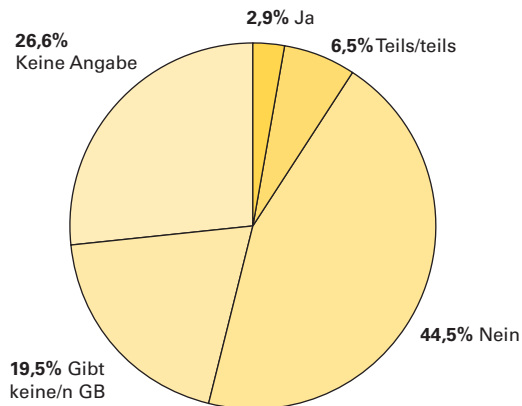
Quelle: INIFES, eigene Darstellung und Berechnung 2010.

## 2. Personalsituation der öffentlichen Verwaltung in Bayern

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den internen Stellenausschreibungen:

- 44,5% geben an, die zu besetzenden Stellen intern auszuschreiben
- 6,5% schreiben die Stellen intern teils/teils aus
- 2,9% sehen im Einvernehmen mit GB von internen Stellenausschreibungen ab (vgl. Abb. 5).

*Abbildung 5: Wurde im Einvernehmen mit GB von internen Stellenausschreibungen abgesehen? (n = 789)*



Quelle: INIFES, eigene Darstellung und Berechnung 2010.

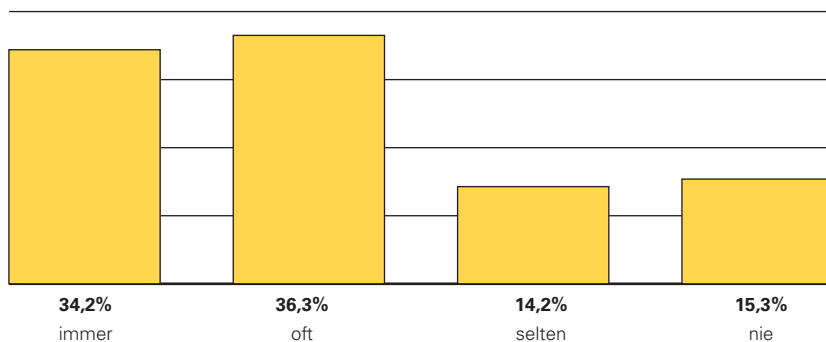
## Inifes – Untersuchungsbericht

34,2% der befragten Dienststellen schreiben die Stellen immer als teilzeitfähig aus (2004: 13,3%). Im Vergleich von 2004 zu 2009 ist dies ein Anstieg von 21 Prozentpunkten. Weitere 14,2% weisen die Stellen nur selten als teilzeitfähig aus (2004: 22%; 2002: 26%; 1999: 21,6%). Nach eigenen Angaben schreiben 15,3% der Dienststellen zu besetzende Stellen immer noch nicht als teilzeitfähig aus (vgl. Abb. 6).

Im Jahr 2004 waren es noch 21,2% (2002: 20%; 1999: 23,4%), es hat also eine deutliche Verbesserung der Situation bis 2009 stattgefunden.

Der 2006 geänderte Art. 7 Abs. 2 BayGIG lautet: „Bei der Ausschreibung von Stellen, auch bei Vorgesetzten und Leitungsfunktionen ist auf eine Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeit hinzuweisen.“ Die Zahlen legen den Schluss nahe, dass sich hier die vom Gesetzgeber deutlich verschärfte Pflicht zur Teilzeitausschreibung auswirkt. Allerdings werden gerade Führungsfunktionen in einigen Bereichen grundsätzlich nicht als teilzeitfähig angesehen und deshalb stets nur in Vollzeit ausgeschrieben.

Abbildung 6: Wurden Stellen als teilzeitfähig ausgeschrieben? (n = 733)



Quelle: INIFES, eigene Darstellung und Berechnung 2010.



## 2. Personalsituation der öffentlichen Verwaltung in Bayern

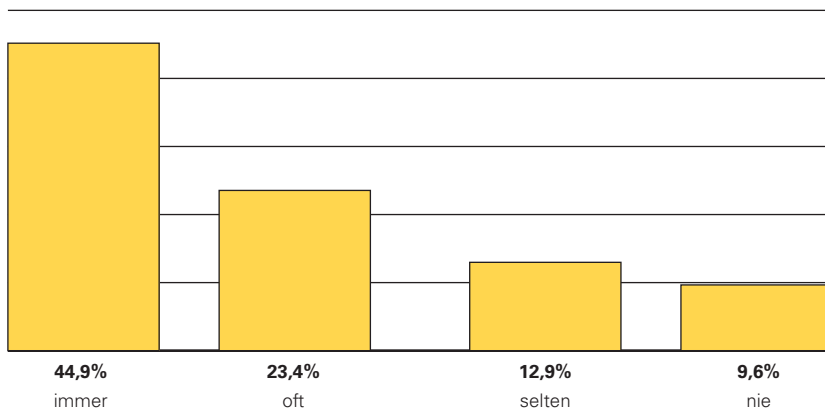
### 2.4.2. Berücksichtigung von sozialen Kompetenzen

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.

Die Befragung ergab dazu die folgenden Ergebnisse:

Der Anteil der Dienststellen, die nie soziale Kompetenzen berücksichtigen, ist von 17,7 % im Jahr 2004 auf 9,6 % gesunken (2002: 17 %). Trotz dieser positiven Tendenz gibt es also immer noch Dienstvorgesetzte, die soziale Kompetenzen völlig ausblenden. Fast 13 % der Dienststellen geben an, selten die sozialen Kompetenzen bei der Besetzung der Stellen oder bei Beurteilungen zu berücksichtigen (2004: 13,1 %; 2002: 14 %). Der Anteil der Dienststellen, die oft soziale Kompetenzen in ihre Entscheidungsverfahren einbeziehen, liegt bei 23,4 % und ist im Vergleich zu 2004 um 7,9 Prozentpunkte gestiegen. Die Anzahl der Dienststellen, die immer die erworbenen sozialen Kompetenzen bei Einstellungen oder Beurteilungen berücksichtigen, liegt bei 44,9 %. Positiv zu erwähnen ist, dass es sich um fast die Hälfte der Dienststellen handelt und im Vergleich zum Jahr 2004 ein Anstieg um 11,6 Prozentpunkte zu verzeichnen ist (2004: 33,3 %; 2002: 32 %) (vgl. Abb. 7). 9,1 % der Dienststellen machten zu dieser Frage keine Angaben.

*Abbildung 7: Berücksichtigung von Erfahrungen und Fähigkeiten im Sinne von Art. 8 Abs. 2 BayGIG bei der Besetzung von Stellen oder bei Beurteilungen? (n = 716)*



Quelle: INIFES, eigene Darstellung und Berechnung 2010.

## 2. Personalsituation der öffentlichen Verwaltung in Bayern

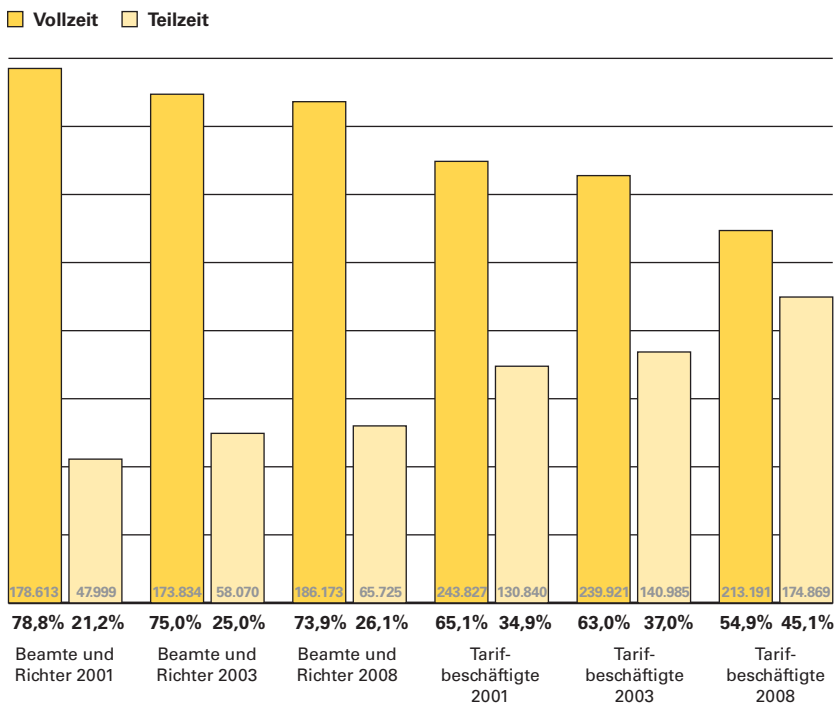
### 2.4.3. Teilzeitbeschäftigte

#### *Teilzeitbeschäftigung der gesamten öffentlichen Verwaltung*

In der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten von 32,5 % im Jahr 2003 auf 37,5 % im Jahr 2008 gestiegen (2001: 29,7%; 1999: 27,2%). Die Gesamtzahl der Teilzeitbeschäftigten stieg von 199.055 auf 240.594 an (2001: 178.839).

Der Anteil an Teilzeitbeschäftigten bei den Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter der gesamten öffentlichen Verwaltung stieg leicht von 25 % im Jahr 2003 auf 26,1 % im Jahr 2008, deutlicher bei den Tarifbeschäftigten von 37 % auf 45,1 % (vgl. Abbildung 8) an.

*Abbildung 8: Bedienstete der gesamten öffentlichen Verwaltung in Vollzeit/Teilzeit (2001, 2003 und 2008)*



Quelle: INIFES, eigene Berechnung 2010, nach Bayerischem Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung 2008.

## Inifes – Untersuchungsbericht

Weiterhin sind es die Frauen, die mit 78,4% im Jahr 2008 den weit überwiegenden Teil der Teilzeitbeschäftigten bilden (2003: 82,2%; 2001: 84,4%; 1999: 86,6%) (vgl. Tabelle 10). Dennoch ist der Anteil der Frauen – betrachtet man den gesamten Zeitraum von 1999 bis 2008 – um 8,2 Prozentpunkte gesunken. Die Anzahl der Männer hingegen, die ihre Arbeitszeit verringern, stieg auf 21,6% im Jahr 2008 (2003: 17,8%) an.

Auch im gegenwärtigen Berichtszeitraum nimmt der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten mit steigendem Qualifikationsniveau ab, obwohl sich der Anteil der Frauen in fast allen Laufbahngruppen insgesamt deutlich erhöht hat: gehobener Dienst 78,9% (+0,4 Prozentpunkte ggü. 2003), höherer Dienst 59,7% (+5,7 Prozentpunkte ggü. 2003). Im mittleren Dienst hat der Anteil der Frauen dagegen um 5 Prozentpunkte abgenommen (2008: 87,6%; 2003: 92,6%).

*Tabelle 10: Bedienstete der gesamten öffentlichen Verwaltung in Teilzeit (einschl. Altersteilzeit) (2008)*

Laufbahngruppe	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
einfacher Dienst	19.972	2.155	17.817	89,2
mittlerer Dienst	71.050	8.823	62.227	87,6
gehobener Dienst	58.695	12.374	46.321	78,9
höherer Dienst	22.659	9.138	13.521	59,7
Auszubildende	101	9	92	91,1
unterhältig Beschäftigte	68.117	19.509	48.608	71,4
<b>Gesamt</b>	<b>240.594</b>	<b>52.008</b>	<b>188.586</b>	<b>78,4</b>

Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung 2008.

## 2. Personalsituation der öffentlichen Verwaltung in Bayern

Tabelle 11 zeigt, dass der Frauenanteil in Teilzeit bei den Beamtinnen und Beamten sowie den Richterinnen und Richtern von 88% im Jahr 1999 auf 77,7% im Jahr 2008 gesunken ist. Der Trend des Rückgangs des Frauenanteils ist nahezu in jeder Laufbahngruppe zu beobachten. Im Vergleich von 2003 (74,5%) zu 2008 ist der Frauenanteil allerdings insgesamt wieder um 3,2 Prozentpunkte auf nun 77,7% gestiegen. Den geringsten Anteil an Frauen findet man nach wie vor im höheren Dienst (61,3%), der Anteil ist im Vergleich zum letzten Untersuchungsbericht jedoch deutlich um 7,2 Prozentpunkte angestiegen.

*Tabelle 11: Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns in Teilzeit (einschl. Altersteilzeit) (1999 bis 2008)*

Laufbahngruppe	Gesamt	davon	Frauenanteil in %			
	2008	Frauen	1999	2001	2003	2008
einfacher Dienst	139	0	11,0	7,2	6,3	0,0
mittlerer Dienst	9.802	7.234	88,7	82,7	76,4	73,8
gehobener Dienst	37.476	30.205	91,4	85,8	79,0	80,6
höherer Dienst	11.803	7.239	74,7	64,0	54,1	61,3
unterhältig Bedienstete	6.501	6.358	95,4	97,3	98,2	97,8
<b>Gesamt</b>	<b>65.721</b>	<b>51.036</b>	<b>88,0</b>	<b>81,5</b>	<b>74,5</b>	<b>77,7</b>

Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung 2008.

## Inifes – Untersuchungsbericht

Betrachtet man die Tarifbeschäftigten in Teilzeit (vgl. Tabelle 12), so ist sowohl insgesamt der Frauenanteil von 1999 bis 2008 gesunken (2008: 78,6%; 1999: 86,2%), als auch in den einzelnen Laufbahngruppen ein Rückgang des Frauenanteils festzustellen. Eine Ausnahme bildet die Laufbahngruppe höherer Dienst, in der der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten vom Jahr 2003 bis zum Jahr 2008 um 4,1 Prozentpunkte – im Vergleich zu 1999 sogar um 8,9 Prozentpunkte – gestiegen ist.

*Tabelle 12: Tarifbeschäftigte der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayern in Teilzeit (einschl. Altersteilzeit) (1999 bis 2008)*

Laufbahngruppe	Gesamt 2008	davon Frauen	Frauenanteil in %			
			1999	2001	2003	2008
einfacher Dienst	19.833	17.817	92,1	93,0	92,5	89,8
mittlerer Dienst	61.248	54.993	95,9	94,9	94,6	89,8
gehobener Dienst	21.219	16.116	80,4	77,8	77,1	76,0
höherer Dienst	10.856	6.282	49,0	52,9	53,8	57,9
unterhältig Bedienstete	61.616	42.250	87,6	77,8	78,9	68,6
<b>Gesamt</b>	<b>174.772</b>	<b>137.458</b>	<b>86,2</b>	<b>85,4</b>	<b>85,3</b>	<b>78,6</b>

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf Daten des Bayerischen Landesamtes für Statistik und Datenverarbeitung 2008.

### *Bedienstete in Altersteilzeit*

Tabelle 13 zeigt den Frauenanteil an den Bediensteten der gesamten öffentlichen Verwaltung in Altersteilzeit: Bei den Beamten und Richtern ist der Frauenanteil im Vergleich zum Jahr 2003 (27,7%) um 2 Prozentpunkte gestiegen (29,7%), bei den Tarifbeschäftigten hingegen um 7,3 Prozentpunkte gesunken. Im gesamten Zeitraum ist der Frauenanteil von 2001 bis 2008 um 11,1 Prozentpunkte gestiegen (2008: 46,5%; 2001: 35,4%).

*Tabelle 13: Bedienstete (gesamt) der gesamten öffentlichen Verwaltung in Altersteilzeit (von 2001 bis 2008)*

Beschäftigtengruppe	Gesamt 2008	davon Frauen	Frauenanteil in %		
			2001	2003	2008
Beamte und Richter	11.718	3.486	21,5	27,7	29,7
Tarifbeschäftigte	17.340	10.030	53,5	65,1	57,8
<b>Gesamt</b>	<b>29.058</b>	<b>13.516</b>	<b>35,4</b>	<b>42,4</b>	<b>46,5</b>

Quelle: INIFES, eigene Berechnung nach Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung 2008.

## 2. Personalsituation der öffentlichen Verwaltung in Bayern

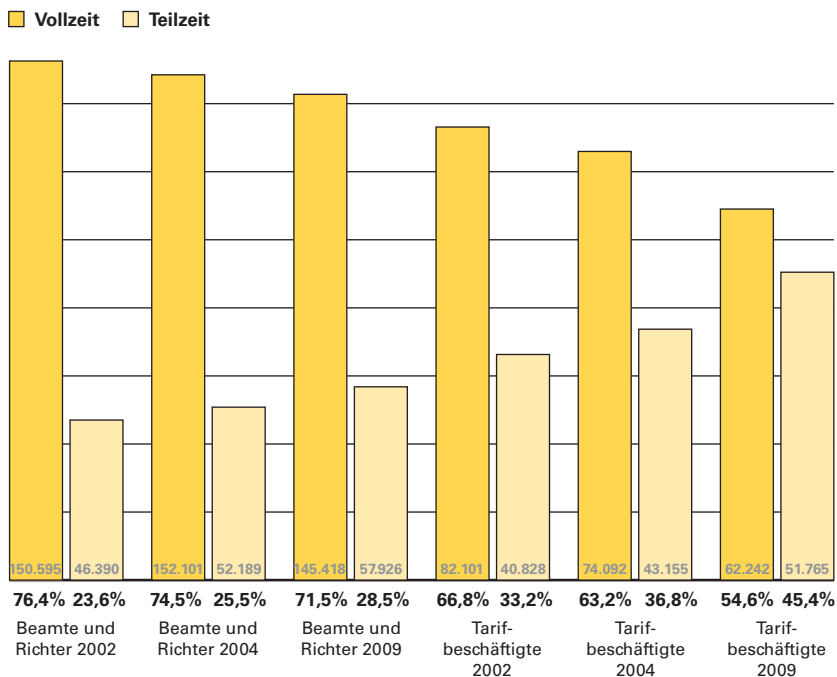
### *Teilzeitbeschäftigung im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern*

Im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern liegt im Jahr 2009 der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei 34,6% und stieg damit um 4,9 Prozentpunkte im Vergleich zum Jahr 2004 an (2004: 29,7%; 2002: 28,1%; 1999: 23,9%). Die Gesamtzahl an Teilzeitbeschäftigten liegt 2009 bei 109.691. Das sind 14.347 Teilzeitbeschäftigte mehr, als im Jahr 2004 (95.344). Der Männeranteil aller Teilzeitbeschäftigten im öffentlichen Dienst stieg 2009 auf 24% (2004: 21,8%). Der Frauenanteil sank im Vergleich zum Jahr 2004 im Jahr 2009 um 2,2 Prozentpunkte auf 76% (2004: 78,2%; 2002: 80,5%; 1999: 86,1%).

Im Verlauf des gesamten Berichtszeitraums ist der Frauenanteil seit 1996 (92,2%) um 16,2 Prozentpunkte gesunken.

Abbildung 9 verdeutlicht, dass der Anteil der Beamtinnen und Beamten bzw. Richterinnen und Richter in Teilzeit seit 2002 stieg (2009: 28,5%; 2002: 23,6%) und auch im Vergleich zu 2004 eine Steigerung um 3 Prozentpunkte zu verzeichnen ist. Bei den Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern dagegen geht der Anteil der Teilzeitbeschäftigten kontinuierlich nach oben: waren 2002 erst 33,2% in Teilzeit, so sind es 2009 bereits 45,4%.

Abbildung 9: Bedienstete im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern in Vollzeit/Teilzeit (2002, 2004 und 2009)



Quelle: INIFES, eigene Berechnung 2010, basierend auf Daten des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen 2009.

Beim beamteten und richterlichen Personal des Freistaates Bayern ist der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten von 91 % im Jahr 1996 auf 79,6 % im Jahr 2009 gesunken (vgl. Tabelle 14). Im Vergleich zum Jahr 2004 (Frauenanteil 75,9 %) ist jedoch der Anteil an teilzeitbeschäftigten Frauen wieder um 3,7 Prozentpunkte auf 79,6 % im Jahr 2009 gestiegen. Im höheren Dienst hat der Anteil der Beamtinnen und Richterinnen in Teilzeit beim Freistaat Bayern im Vergleich zu 2004 sogar um 7,1 Prozentpunkte zugenommen. Im Vergleich zum Beginn des Beobachtungszeitraumes 1996 ist der Anteil jedoch um 11 Prozentpunkte gesunken. Ein geringer Anstieg der teilzeitbeschäftigten Frauen um 2,4 Prozentpunkte ist auch im gehobenen Dienst zu beobachten. 2009 gibt es insgesamt 57.926 Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter in Teilzeit (2004: 52.189); davon sind 46.128 Frauen (2004: 39.604). Dies ist gegenüber 2004 ein Zuwachs von 6.524 Frauen.



## 2. Personalsituation der öffentlichen Verwaltung in Bayern

*Tabelle 14: Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern in Teilzeit (einschl. Altersteilzeit) (1996 bis 2009)*

Laufbahngruppe	Gesamt	davon	Frauenanteil in %				
	2009	Frauen	1996	1999	2002	2004	2009
einfacher Dienst	297	33	30,8	9,8	6,1	7,2	11,1
mittlerer Dienst	9.078	7.106	91,3	88,5	81,2	79,4	78,3
gehobener Dienst	36.720	31.166	94,5	92,2	86,1	82,5	84,9
höherer Dienst	11.807	7.816	77,2	77,8	63,0	59,1	66,2
Auszubildende	24	7	–	–	–	–	70,8
<b>Gesamt</b>	<b>57.926</b>	<b>46.128</b>	<b>91,0</b>	<b>88,7</b>	<b>79,7</b>	<b>75,9</b>	<b>79,6</b>

Quelle: Bayerisches Staatsministerium der Finanzen 2009.

Betrachtet man die Zahlen für die Tarifbeschäftigten in Teilzeit im öffentlichen Dienst des Freistaates (vgl. Tabelle 15), so zeigt sich, dass der Frauenanteil in Teilzeit seit 1996 (93,5 %) um 21,5 Prozentpunkte abgenommen hat (2009: 72 %). Auffällig hoch ist der Frauenanteil im mittleren Dienst auch 2009 mit 90,5 %. Dennoch hat im mittleren Dienst der Frauenanteil bei den Tarifbeschäftigten im Vergleich zum Jahr 2004 um 3,1 Prozentpunkte abgenommen. Im höheren Dienst liegt der Frauenanteil nach wie vor knapp über der Hälfte (55,9 %). Betrachtet man die Tarifbeschäftigten in absoluten Zahlen, so sind es dort 2009 insgesamt 51.765 Teilzeitbeschäftigte, ein Plus von 8.610 Beschäftigten (2004: 43.155).

*Tabelle 15: Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern in Teilzeit (von 1996 bis 2009)*

Laufbahngruppe	Gesamt	davon	Frauenanteil in %				
	2009	Frauen	1996	1999	2002	2004	2009
einfacher Dienst	3.040	2.508	94,7	87,8	73,4	79,9	82,5
mittlerer Dienst	20.888	18.904	96,4	96,7	94,1	93,6	90,5
gehobener Dienst	9.338	6.302	83,6	80,5	60,2	62,0	67,5
höherer Dienst	11.221	6.278	77,8	48,2	54,2	52,9	55,9
Tarifbeschäftigte ohne Zuordnung <sup>34</sup>	7.234	3.248	53,6	–	50,0	80,0	44,9
Auszubildende	44	38	–	75,0	73,7	81,8	86,4
<b>Gesamt</b>	<b>51.765</b>	<b>37.278</b>	<b>93,5</b>	<b>83,6</b>	<b>80,9</b>	<b>81,0</b>	<b>72,0</b>

Quelle: Bayerisches Staatsministerium der Finanzen 2009.

<sup>34</sup> Bei den Beschäftigten ohne Zuordnung handelt es sich z. B. um geringfügig Beschäftigte bzw. studentische Hilfskräfte. Nicht enthalten sind ferner die eigenen Beschäftigten der verselbständigten Universitätsklinik.

### Altersteilzeit

2009 sind insgesamt 14.569 der Bediensteten im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern in Altersteilzeit, davon sind 57,3% Männer (2004: 59,2% und 42,7% Frauen (vgl. Tabelle 16). Die Anteile der Männer in Altersteilzeit entwickelten sich wie folgt: Beamte und Richter 2009: 66,9%, 2004: 68,3%; Tarifbeschäftigte 2009: 37,8%; 2004: 22,7%. Den höchsten Anteil erreichen die Frauen nach wie vor im mittleren Dienst (2009: 58,3%; 2004: 67%; 2002: 65%). Jedoch ist er im Vergleich zu 2004 im Jahr 2009 um 8,7 Prozentpunkte gesunken. Betrachtet man die Gesamtzahlen über alle Beschäftigtengruppen, so stieg der Anteil der Frauen in Altersteilzeit auf 42,7% (2004: 40,8%; 2002: 37,5%).

Bei den Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richtern in Altersteilzeit beträgt der Frauenanteil 33,1% (2004: 31%; 2002: 25,6%); bei den Tarifbeschäftigten in Altersteilzeit liegt der Anteil der Frauen 2009 bei 62,2% (2004: 64,3%; 2002: 60,5%). Im Vergleich zum Jahr 2004 ergibt sich 2009 keine große Abweichung in den prozentualen Werten der Tarifbeschäftigten in Altersteilzeit.

*Tabelle 16: Bedienstete (gesamt) im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern in Altersteilzeit (2002, 2004 und 2009)*

Laufbahngruppe	Gesamt 2009	davon Frauen	Frauenanteil in %		
			2002	2004	2009
einfacher Dienst	543	233	6,9	7,6	42,9
mittlerer Dienst	4.167	2.431	65,0	67,0	58,3
gehobener Dienst	6.534	2.893	37,5	43,4	44,3
höherer Dienst	3.325	660	17,3	19,1	19,8
<b>Gesamt</b>	<b>14.569</b>	<b>6.217</b>	<b>37,5</b>	<b>40,8</b>	<b>42,7</b>

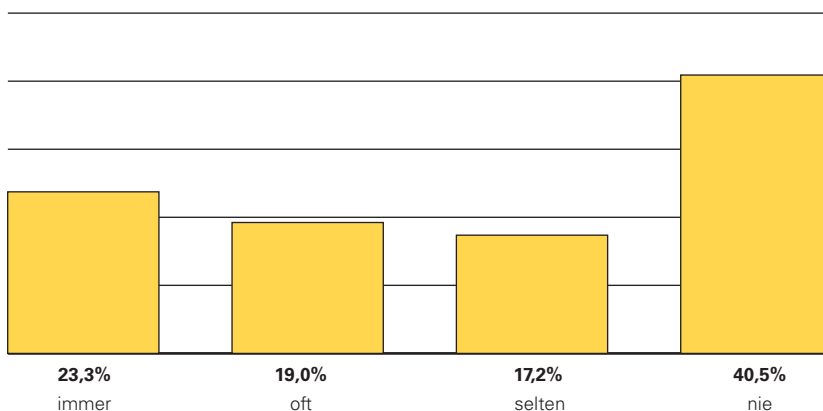
Quelle: Bayerisches Staatsministerium der Finanzen 2009.

## 2. Personalsituation der öffentlichen Verwaltung in Bayern

### *Teilzeitbeschäftigung in Führungspositionen (Umfrageergebnisse – Dienststellen)*

Über die Hälfte der befragten Dienststellen schreiben nie oder selten Stellen für Führungspositionen in Teilzeit aus. Abbildung 10 zeigt, dass nur ein geringer Anteil der Dienststellen Führungspositionen als teilzeitfähig ausschreibt (23,3%). Die Zahl der Dienststellen, die oft ihre Stellen für Führungspositionen als teilzeitfähig ausschreiben, liegt bei 19%. Der Anteil der Dienststellen, die nie die Stellen für Führungspositionen als teilzeitfähig ausschreiben, liegt bei 40,5%.

*Abbildung 10: Wurden Führungspositionen als teilzeitfähig ausgeschrieben? (n = 662)*



Quelle: INIFES, eigene Darstellung und Berechnung 2010.

## Inifes – Untersuchungsbericht

Bei den teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richtern im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern liegt nach den Personalstandszahlen auch für das Jahr 2009 der Anteil im höheren Dienst unter, im gehobenen Dienst über dem Anteil aller Laufbahngruppen (vgl. Tabelle 17). Im Vergleich zum Jahr 2004 ist über alle Laufbahngruppen hinweg der Anteil bei den Beamtinnen und Beamten bzw. Richterinnen und Richtern in Teilzeit gestiegen (2004: 25,5%; 2009: 28,5%). Auch in den Laufbahngruppen höherer und gehobener Dienst kann die Zunahme an teilzeitbeschäftigten Richterinnen und Richtern und Beamtinnen und Beamten 2009 beobachtet werden. Gleiches gilt für die Tarifbeschäftigten: Hier ist im Vergleich zu 2004 im Jahr 2009 einerseits über alle Laufbahngruppen hinweg und andererseits im gehobenen sowie im höheren Dienst eine Zunahme der Teilzeitbeschäftigten zu verzeichnen. Im höheren Dienst stieg der Anteil an Teilzeitbeschäftigten gleich um 17,7 Prozentpunkte. Im gehobenen Dienst sind 2009 fast die Hälfte aller Beschäftigten im öffentlichen Dienst des Freistaates in Teilzeit beschäftigt (2009: 47,4%; 2004: 43,4%) (vgl. Tabelle 17). Über den gesamten Erhebungszeitraum ist eine deutliche Steigerung bemerkbar:

Waren 1996 bei den Beamtinnen und Beamten bzw. den Richterinnen und Richtern noch 14,6% Teilzeitbeschäftigte, so sind es 2009 fast doppelt so viele (28,5%). Ein ähnliches Bild zeigt sich auch bei den Tarifbeschäftigten in Teilzeit. 1996 lag der Anteil noch bei 27,8%, 2009 schon bei 45,4% (+17,6 Prozentpunkte).

*Tabelle 17: Anteile der Teilzeitbeschäftigten an den Bediensteten im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern in der jeweiligen Laufbahngruppe (von 1996 bis 2009)*

Laufbahngruppen	Beamte, Richter				Tarifbeschäftigte			
	1996	2002	2004	2009	1996	2002	2004	2009
höherer Dienst	9,7%	19,7%	22,8%	23,5%	28,8%	24,0%	27,3%	45,0%
gehobener Dienst	20,5%	32,9%	34,6%	37,4%	25,6%	41,5%	43,4%	47,4%
alle Laufbahngruppen	14,6%	23,6%	25,5%	28,5%	27,8%	33,2%	36,8%	45,4%

Quelle: Bayerisches Staatsministerium der Finanzen 2009.

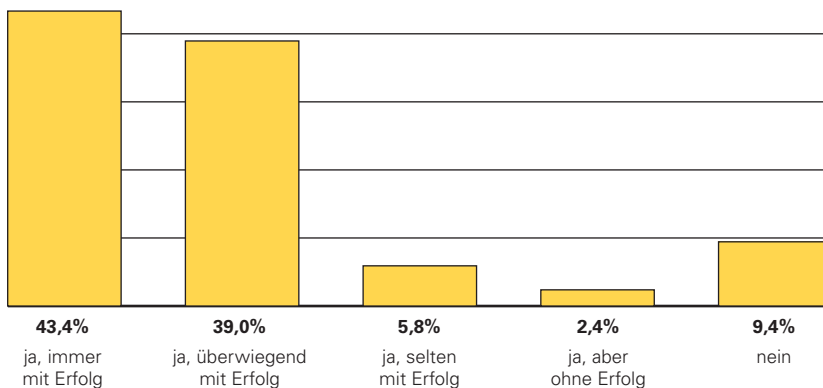
## 2. Personalsituation der öffentlichen Verwaltung in Bayern

### Anträge auf Aufstockung von Teilzeit

Wie aus Abbildung 11 deutlich wird, geben 90,6% der Dienststellen an, dass Anträge auf Aufstockung von Teilzeit von Beschäftigten eingereicht wurden.

Bei 43,4% der Dienststellen waren die Anträge „immer erfolgreich“ und bei 39% waren sie „überwiegend erfolgreich“. Nur bei 5,8% waren sie „selten erfolgreich“. Bei 2,4% der befragten Dienststellen wurden die Anträge auf Aufstockung von Teilzeit ablehnend entschieden (vgl. Abb. 11). Bei 9,4% der Dienststellen sind keine derartigen Anträge eingegangen.

*Abbildung 11: Wurden im Berichtszeitraum bei Ihrer Dienststelle von Beschäftigten Anträge auf Aufstockung von Teilzeit gestellt und waren diese erfolgreich? (n = 779)*



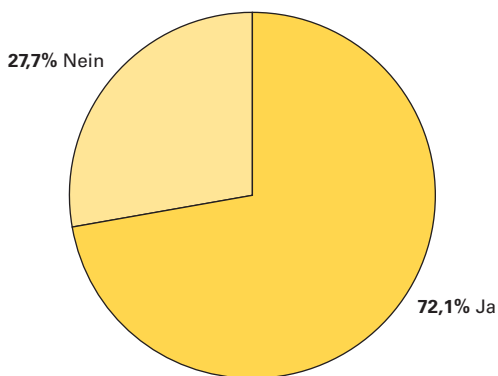
Quelle: INIFES, eigene Darstellung und Berechnung 2010.

### 2.4.4. Kontakt zum Beruf und Wiedereinstellungen für Beurlaubte

Gemäß Art. 12 BayGIG soll Beschäftigten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, durch organisatorische Maßnahmen wie Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen die Möglichkeit gegeben werden, die Verbindung zum Beruf aufrecht zu erhalten.

72,1 % der befragten Dienststellen geben an, Maßnahmen durchgeführt zu haben, um den Beurlaubten die Aufrechterhaltung des Kontaktes zum Beruf zu erleichtern. 2004 waren es noch 77,3 % der befragten Dienststellen (2002: 71 %). Verglichen mit den Jahren zuvor liegt der Anteil der befragten Dienststellen mit initiierten Maßnahmen kontinuierlich bei über 70 %. 27,7 % geben an, keine solchen Maßnahmen durchzuführen (vgl. Abb. 12).

*Abbildung 12: Maßnahmen, um Beurlaubten die Aufrechterhaltung des Kontaktes zum Beruf zu erleichtern (Mehrfachantworten möglich) (n = 757)*



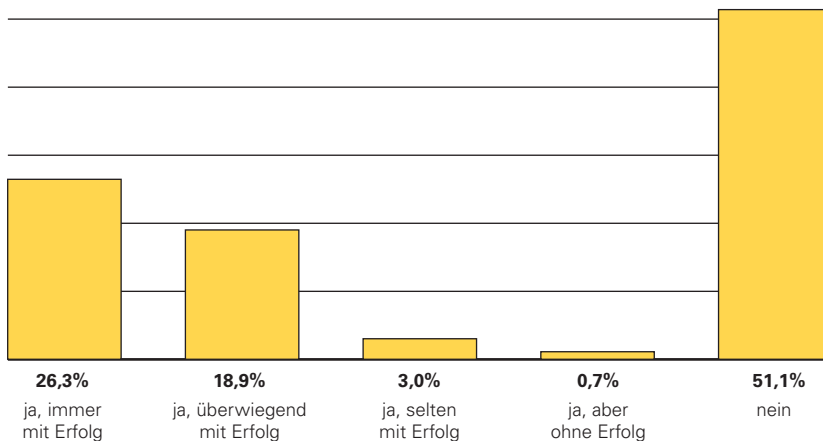
Quelle: INIFES, eigene Darstellung und Berechnung 2010.

## 2. Personalsituation der öffentlichen Verwaltung in Bayern

Betrachtet man die gestellten Anträge von Beurlaubten auf vorzeitige Beendigung der Beurlaubung, so ergibt sich hinsichtlich des Erfolgs der Anträge folgendes Bild:

Bei 26,3% der Dienststellen waren die Anträge immer erfolgreich und bei 18,9% waren die Anträge überwiegend erfolgreich, bei 3,7% selten erfolgreich oder nicht erfolgreich. Bei mehr als der Hälfte der Dienststellen wurden keine Anträge dieser Art gestellt (vgl. Abb. 13).

*Abbildung 13: Wurden im Berichtszeitraum bei Ihrer Dienststelle von Beschäftigten Anträge auf vorzeitige Beendigung von Beurlaubungen gestellt und waren diese erfolgreich? (n = 763)*



Quelle: INIFES, eigene Darstellung und Berechnung 2010.

### 2.4.5. Fortbildungsangebote

Laut Art. 9 BayGIG soll Frauen die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ermöglicht werden. Weiter sollen Frauen bei Unterrepräsentanz besonders zur Teilnahme an Fortbildungskursen und -veranstaltungen aufgefordert werden.

Fortbildungsangebote sind ein wichtiges Instrument zur Erhöhung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern. Einige Maßnahmen, durch welche die Chancengleichheit verbessert werden kann, sind:

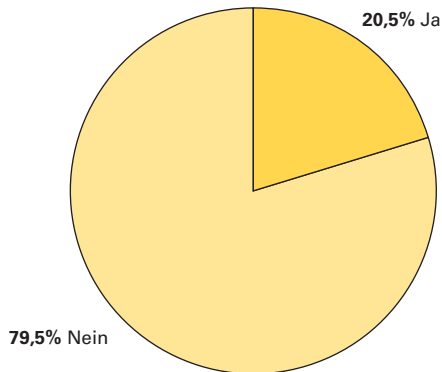
- Fortbildungskurse für Frauen, um für den beruflichen Aufstieg fachliche Zusatzqualifikationen zu erlangen, mit dem Ziel den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen.
- Frauen sind bei Fortbildungsveranstaltungen verstärkt als Referentinnen und Leiterinnen einzusetzen, um so alle Beschäftigten von ihrer fachlichen Kompetenz zu überzeugen.
- Sensibilisierung für alle Beschäftigten zum Thema Gleichstellung von Frauen und Männern.



## 2. Personalsituation der öffentlichen Verwaltung in Bayern

Nur 20,5% der antwortenden Dienststellen geben an, Frauen bei einer erheblichen Unterrepräsentanz gezielt zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen aufgefordert zu haben. Der Anteil der Dienststellen, die Frauen – trotz erheblicher Unterrepräsentanz in einer Zielgruppe – nicht aufgefordert haben, an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen, ist mit 79,5% sehr hoch (vgl. Abb. 14).

*Abbildung 14: Wurden Frauen bei erheblicher Unterrepräsentation in einer Zielgruppe zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen aufgefordert? (n = 713)*



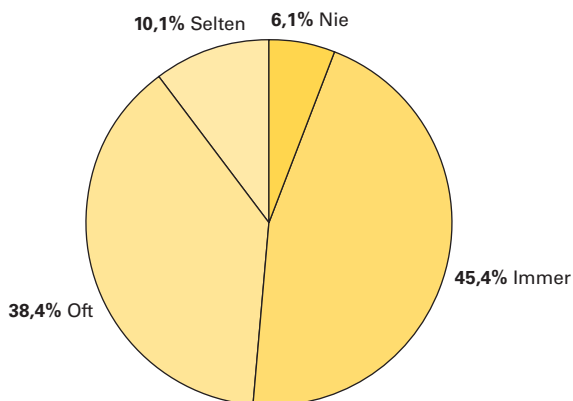
Quelle: INIFES, eigene Darstellung und Berechnung 2010.

## Inifes – Untersuchungsbericht

Gemäß Art. 9 Abs. 2 BayGIG soll auf Beschäftigte im Teilzeitbeschäftigungsverhältnis oder mit Familienpflichten besonders Rücksicht genommen werden, um ihnen die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen in geeigneter Form zu ermöglichen.

Positiv auffällig ist, dass 83,8% der antwortenden Dienststellen angeben, immer oder oft die besonderen Bedürfnisse der Beschäftigten mit Familienpflichten und die der Teilzeitbeschäftigten berücksichtigt zu haben. Dies bedeutet im Vergleich zu 2004 (67,3%) einen Anstieg um 16,5 Prozentpunkte (2002: 60%; 1999: 57%). 10,1% gehen selten auf die besonderen Bedürfnisse ihrer Beschäftigten ein und 6,1% der antwortenden Dienststellen nie (vgl. Abb. 15). Der Anteil der Dienststellen, die nie auf die Bedürfnisse eingehen, hat sich im Vergleich von 2004 bis 2009 weiter verringert (2004: 9,8%; 2002: 19,8%; 1999: 12,1%).

**Abbildung 15:** *Wurden besondere Bedürfnisse der Beschäftigten mit Familienpflichten und der Teilzeitbeschäftigten berücksichtigt? (n = 755)*

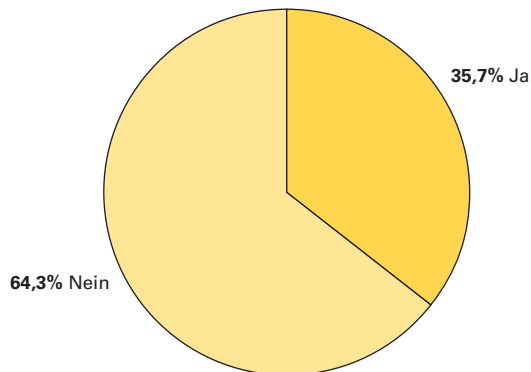


Quelle: INIFES, eigene Darstellung und Berechnung 2010.

## 2. Personalsituation der öffentlichen Verwaltung in Bayern

35,7% der Dienststellen haben Fortbildungsveranstaltungen zu den Themen Chancengleichheit, geschlechtersensible Sichtweise und Benachteiligung von Frauen am Arbeitsplatz durchgeführt (vgl. Abb. 16). Im Dritten Gleichstellungsbericht 2004 waren es noch 44,3%. Dies entspricht einem Rückgang von 8,6 Prozentpunkten (2002: 41,1%; 1999: 34,6%). 64,3% der antwortenden Dienststellen führen überhaupt keine diesbezüglichen Fortbildungsveranstaltungen durch.

*Abbildung 16: Wurden Fortbildungsveranstaltungen zu den Themen Chancengleichheit, geschlechtersensible Sichtweise und Benachteiligung von Frauen am Arbeitsplatz durchgeführt? (n = 733)*



Quelle: INIFES, eigene Darstellung und Berechnung 2010.

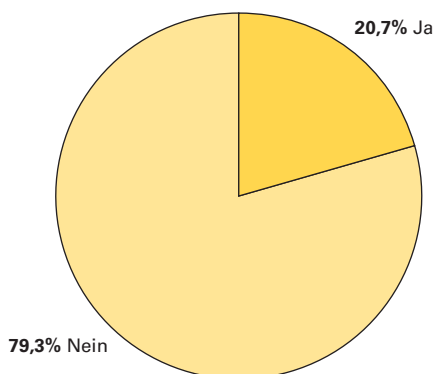
### 2.4.6. Besetzung von Gremien

Gemäß Art. 21 BayGIG haben alle an entsprechenden Besetzungsverfahren Beteiligten auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Gremien hinzuwirken, auch wenn es sich dabei um gesellschaftliche Organisationen, Verbände und Gruppen handelt, die nicht Träger öffentlicher Verwaltung sind.

Bei der Befragung stellte sich heraus, dass 160 Dienststellen (20,7%; ohne kreisangehörige Gemeinden) und 46 (9,3%) der kreisangehörigen Gemeinden die Möglichkeit haben, Personen in Gremien zu entsenden (vgl. Abb. 17).

2004 waren es 192 Dienststellen (19,3%; ohne kreisangehörige Gemeinden) und 66 (11,5%) der kreisangehörigen Gemeinden, die Personen in Gremien entsandt haben.

*Abbildung 17: Hat Ihre Dienststelle (ohne kreisangehörige Gemeinden) die Möglichkeit Personen in Gremien zu entsenden? (n = 772)*



Quelle: INIFES, eigene Darstellung und Berechnung 2010.

## 2. Personalsituation der öffentlichen Verwaltung in Bayern

Zum Stichtag (31.12.2008) haben 128 Dienststellen<sup>35</sup> (ohne kreisangehörige Gemeinden) insgesamt 6.698 Personen in Gremien entsandt, davon 2.506 Frauen (37,4%; 2003: 41,1%).

Der Anteil der 410 Frauen an allen funktionsgebunden, in Gremien entsandten 1.892 Personen zum Stichtag lag bei 21,7% (2003: 37,3%). 2096 Frauen von 4.806 Personen, die nicht funktionsgebunden in Gremien entsandt wurden, ergeben einen Anteil von 43,6% (2003: 46,7%) (vgl. Abb. 18).

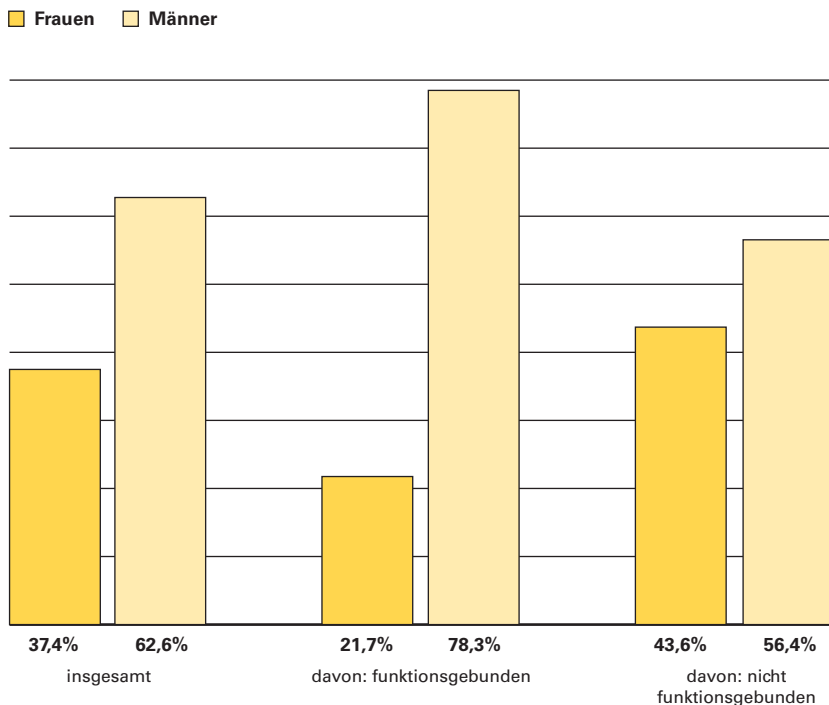
Im Vergleich zum Dritten Gleichstellungsbericht hat die Beteiligung der Dienststellen, die Personen in Gremien entsenden, an der 2009 durchgeführten Umfrage von 157 Dienststellen auf 128 abgenommen. Dadurch fiel die Anzahl der gemeldeten entsandten Personen von 19.041 (2003) auf 6.698 Personen (2008). Dieser Rückgang ist außerdem darauf zurückzuführen, dass die Schulabteilungen der Regierungen dieses Mal nur wenige entsandte Personen meldeten. Wegen des dort sehr hohen Frauenanteils an den Bediensteten führt dies in der Summe zum 31.12.2008 bei den funktionsgebundenen Gremienentsendungen zu einem Minus von 15,6 Prozentpunkten im Vergleich zu 2003. Demgegenüber ging der Anteil der Frauen, die nicht funktionsgebunden entsandt wurden, nur um 3,1 Prozentpunkte zurück.

---

<sup>35</sup> 32 Dienststellen hatten ebenfalls die Möglichkeit, Personen in Gremien zu entsenden, machten aber diesbezüglich keine näheren Angaben bzw. haben keine Personen entsandt.

## Inifes – Untersuchungsbericht

Abbildung 18: Anteile der Frauen und Männer bei Gremienentsendungen der Dienststellen zum Stichtag 31.12.2008 (Insgesamt entsandt: 6.698 Personen)



Quelle: INIFES, eigene Darstellung und Berechnung 2010.

## 2. Personalsituation der öffentlichen Verwaltung in Bayern

### 2.5 Vollzeitäquivalente Beschäftigungsanteile von Frauen und Männern beim Freistaat Bayern sowie ihr Verhältnis zu den monatlichen Grundbezügen

Wie in Abschnitt 2.2 dargestellt, liegt der Frauenanteil an den Bediensteten im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern im Jahr 2009 nunmehr bei **50%** (1996: 44,5%) (vgl. Tabelle 4); dieser Wert basiert auf Kopffzahlen.

Die in diesem Bericht erstmals unternommene Umrechnung aller Beschäftigungsanteile in Vollzeitäquivalente zeigt, dass trotz der überwiegend von Frauen ausgeübten Teilzeitbeschäftigung 2009 immerhin **45,9%** der Gesamtbeschäftigung beim Freistaat Bayern auf Frauen entfallen. Die größten Abweichungen zwischen Vollzeitäquivalent und Kopffzahl bestehen im Bereich des einfachen Dienstes sowie des mittleren Dienstes, was daran liegt, dass dort Frauen im Verhältnis zu den Männern deutlich häufiger teilzeitbeschäftigt sind (vgl. Tabelle 18).

*Tabelle 18: Beschäftigungsanteile von Frauen und Männern beim Freistaat Bayern umgerechnet in Vollzeitäquivalente – alle Bediensteten\* (Stand: 30.06.2009)*

Freistaat Bayern Laufbahngruppe	Basis Vollzeitäquivalente			Basis Kopffzahlen	
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %	Frauenanteil in %
einfacher Dienst	7.149	4.665	2.484	34,7	43,1
mittlerer Dienst	66.435	35.616	30.819	46,4	53,2
gehobener Dienst	100.301	50.003	50.298	50,1	54,5
höherer Dienst	65.297	41.977	23.320	35,7	39,0
Tarifbeschäftigte ohne Zuordnung	13.013	6.776	6.237	47,9	47,1
Auszubildende	17.400	6.898	10.502	60,4	60,4
<b>Gesamt</b>	<b>269.595</b>	<b>145.935</b>	<b>123.661</b>	<b>45,9</b>	<b>50,0</b>

\*Bedienstete = Beamte und Beamtinnen, Richter und Richterinnen sowie Tarifbeschäftigte (den jeweiligen Laufbahngruppen zugeordnet)

Quelle: INIFES 2010, basierend auf Daten des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen 2009.

## Inifes – Untersuchungsbericht

Neu und damit ohne Vergleich zu früheren Berichten ist eine „geschlechter-sensible Sichtweise“ in Bezug auf die Gesamtentgeltsummen im öffentlichen Dienst. Gegenstand der Betrachtung ist die Verteilung der vom Freistaat Bayern monatlich ausgezahlten Brutto-Grundbezüge (ohne familienbedingte Bestandteile) auf die Laufbahngruppen sowie die Geschlechter.

Die größte Entgeltsumme wird ihrem großen Personalanteil entsprechend für Bedienstete des gehobenen Dienstes aufgewendet, dicht gefolgt vom personalschwächeren höheren Dienst. Ausgehend von den Vollzeit-äquivalenten der Tabelle 18 kommen die Bediensteten im Durchschnitt auf monatliche Grundbezüge von 3.040,35 €; die Spanne reicht dabei von 2.001,06 € im einfachen Dienst, 2.376,63 € im mittleren Dienst und 3.399,62 € im gehobenen Dienst bis 4.337,05 € im höheren Dienst.

Ihrer personellen Präsenz folgend ist der Anteil der Frauen an der Gesamtgehaltssumme im einfachen Dienst mit 32,9% sowie im höheren Dienst mit 33,4% am geringsten. Im mittleren Dienst ist die Gehaltssummenverteilung mit 45,8% fast ausgeglichen und im gehobenen Dienst mit 49,8% praktisch gleich. Insgesamt gehen beim Freistaat Bayern derzeit 43,3% der monatlichen Gesamtgehaltssumme an weibliche Bedienstete (vgl. Tabelle 19).

*Tabelle 19: Monatliche Grundbezüge (ohne familienbedingte Bestandteile) der Bediensteten\* im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern (Stand: 30.06.2009)*

Laufbahngruppe	Entgeltsumme in €	Männer in €	Frauen in €	Frauenanteil in %
einfacher Dienst	14.305.594	9.602.439	4.703.155	32,9
mittlerer Dienst	157.891.094	85.545.703	72.345.391	45,8
gehobener Dienst	340.985.203	171.116.094	169.869.109	49,8
höherer Dienst	283.196.430	188.575.397	94.621.033	33,4
Tarifbeschäftigte ohne Zuordnung	4.782.451	2.671.899	2.110.552	44,1
Auszubildende	18.501.543	7.418.927	11.082.616	59,9
<b>Gesamt</b>	<b>819.662.315</b>	<b>464.930.459</b>	<b>354.731.856</b>	<b>43,3</b>

\*Bedienstete = Beamte und Beamtinnen, Richter und Richterinnen sowie Tarifbeschäftigte (den jeweiligen Laufbahngruppen zugeordnet)

Quelle: INIFES 2010, basierend auf Daten des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen 2009.



## 2. Personalsituation der öffentlichen Verwaltung in Bayern

Ausgehend von den Vollzeitäquivalenten sowie den Gesamtgehaltssummen wird als nächstes die Frage untersucht, ob und in welchem Umfang zwischen Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern Entgeltunterschiede bestehen. Dazu werden die ausgewiesenen prozentualen Anteile der Vollzeitäquivalente mit den geschlechterbezogenen Anteilen an den Gesamtgehaltssummen (Grundgehalt) verglichen und auf 100% hochgerechnet.

Tabelle 20 zeigt, dass es in allen Laufbahngruppen Unterschiede zwischen den Frauenanteilen bei den Vollzeitäquivalenten und den Grundbezügen gibt. Der Anteil der von Frauen geleisteten Arbeitszeit ist also durchgehend höher als ihr jeweiliger Anteil an der Gesamtsumme der Grundbezüge. Im höheren Dienst ist die Differenz mit 2,3 Prozentpunkten am höchsten (ausgenommen „Tarifbeschäftigte ohne Zuordnung“) und im gehobenen Dienst mit 0,3 Prozentpunkten am niedrigsten. Alle Bereiche zusammengefasst ergeben eine Gesamtdifferenz von 2,6 Prozentpunkten. Frauen verdienen damit – umgerechnet auf ein anzustrebendes differenzloses Verhältnis von Vollzeitäquivalenten zur Gesamtsumme der Grundbezüge – durchschnittlich 5,7% weniger als Männer.

## Inifes – Untersuchungsbericht

Die dabei festzustellenden Entgeltunterschiede decken alle, gleich in welcher Form auftretenden (Diskriminierungs-)Tatbestände wie auch strukturelle Nachteile ab. Mit enthalten sind deshalb unter anderem (persönliche) Berufswahlentscheidungen, teilzeitbedingte Einflüsse, Unterbrechungen oder zeitweise Reduzierungen der Berufstätigkeit wegen einer Familienphase, Altersschichtungen sowie die Präsenz in Führungspositionen und höheren Besoldungsgruppen.

*Tabelle 20: Frauenanteil an den Grundbezügen und an der Beschäftigung im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern (Stand: 30.06.2009)*

Laufbahngruppe	Frauenanteil an Vollzeitäquivalenten (%)	Frauenanteil an Grundbezügen (%)	Differenz	Entgeltunterschied in %
einfacher Dienst	34,7	32,9	1,8	5,2
mittlerer Dienst	46,4	45,8	0,6	1,3
gehobener Dienst	50,1	49,8	0,3	0,6
höherer Dienst	35,7	33,4	2,3	6,4
Tarifbeschäftigte ohne Zuordnung	47,9	44,1	3,8	7,9
Auszubildende	60,4	59,9	0,5	0,8
<b>Gesamt</b>	<b>45,9</b>	<b>43,3</b>	<b>2,6</b>	<b>5,7</b>

Quelle: INIFES 2010, basierend auf Daten des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen 2009.

### 3. Gleichstellungsbeauftragte (GB) und Ansprechpartnerinnen/ Ansprechpartner (AP) im öffentlichen Dienst in Bayern

#### 3. Gleichstellungsbeauftragte (GB) und Ansprechpartnerinnen/ Ansprechpartner (AP) im öffentlichen Dienst in Bayern

Nach Art. 15 Abs. 1 BayGIG werden die Gleichstellungsbeauftragten (GB) bei den obersten Landesbehörden und bei Dienststellen, die über die Befugnis verfügen, Einstellungen, Beförderungen oder Übertragungen höher zu bewertender Tätigkeiten vorzunehmen, nach vorheriger interner Ausschreibung bestellt. Dienststellen mit weniger als 100 Beschäftigten und/oder geringfügigen Befugnissen zur Vornahme von Einstellungen, Beförderungen oder Übertragungen höher zu bewertender Tätigkeiten können von der Bestellung von GB absehen, müssen aber in diesem Fall gemäß Art. 15 Abs. 2 BayGIG Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartner (AP) für die Beschäftigten und die zuständigen GB bestellen. Der Aufsicht des Freistaates Bayern unterstehende juristische Personen des öffentlichen Rechts können GB bestellen.

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

## 3.1. Situation

Von den 789 Dienststellen<sup>36</sup>, die sich an der Befragung beteiligten, haben nach eigenen Angaben 40,9% GB (323) und weitere 55,4% AP (437) bestellt (2004: 34,3% GB; 60,2% AP) (vgl. Abb. 19). Von den antwortenden Dienststellen geben 17 Stellen des Freistaates, 3 Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden sowie 2 Dienststellen aus dem mittelbaren Staatsbereich an, sowohl GB als auch AP bestellt zu haben (2,8%). Insgesamt haben 93,5% der antwortenden Dienststellen entweder GB oder AP bestellt. Im Dritten Bericht gaben 91,9% der an der Befragung teilnehmenden Dienststellen an, GB oder AP zu haben, ähnlich wie im Jahr 2002 (91,6%). Der Anteil der Dienststellen mit GB oder AP ist im Vergleich zu 2004 im Jahr 2009 um 4,4 Prozentpunkte gestiegen. Die große Mehrheit der Dienststellen hat also entweder GB oder AP bestellt. 2,8% der antwortenden Dienststellen hat sowohl GB als auch AP bestellt.

Bei den kreisangehörigen Gemeinden ergab die Befragung folgendes Ergebnis:

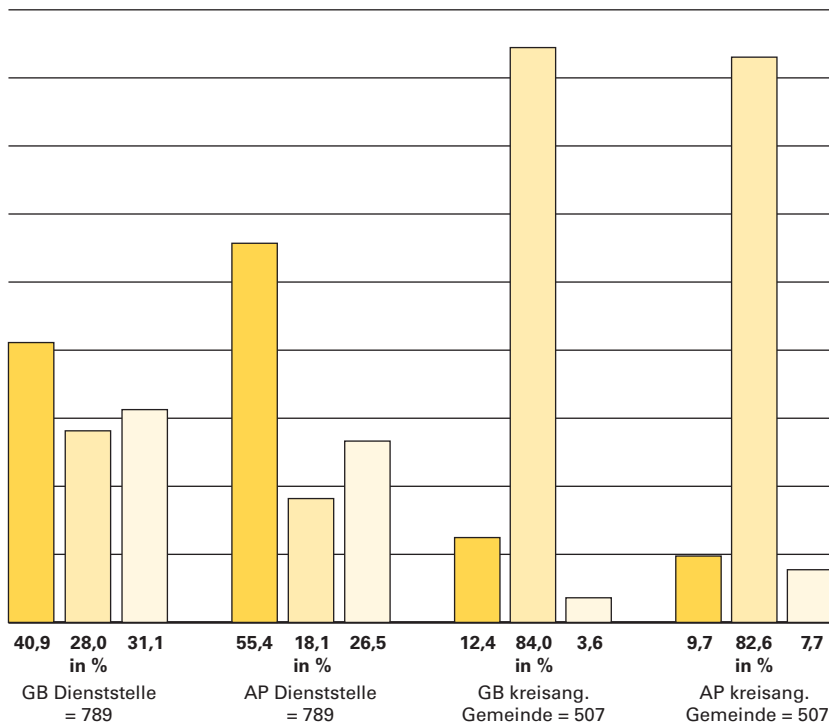
- Von 507 Dienststellen, die sich an der Befragung beteiligt haben, besitzen nach eigenen Angaben 12,4% GB (vgl. Abb. 19). Im Jahr 2004 hatten 9,9% der Dienststellen GB bestellt.
- 9,7% der antwortenden kreisangehörigen Dienststellen geben 2009 an, dass sie in ihrer Dienststelle AP bestellt haben (vgl. Abb. 19). Ähnlich im Jahr 2004: Hier hatten 9,1% aller an der Befragung teilnehmenden kreisangehörigen Dienststellen AP bestellt.
- Insgesamt haben in den 507 kreisangehörigen Dienststellen 22,1% GB oder AP bestellt. 2002 hatten insgesamt 10,8% der antwortenden Dienststellen entweder GB oder AP bestellt. Damit stiegen die Zahlen zwischen 2002 und 2009 um mehr als die Hälfte.

<sup>36</sup> Freistaat Bayern, Bezirke, Landkreise, kreisfreie Gemeinden, mittelbarer Staatsbereich; ohne kreisangehörige Gemeinden.

### 3. Gleichstellungsbeauftragte (GB) und Ansprechpartnerinnen/ Ansprechpartner (AP) im öffentlichen Dienst in Bayern

Abbildung 19: Ist in Ihrer Dienststelle derzeit GB oder AP bestellt?

■ Ja    ■ Nein    ■ Keine Angabe



Quelle: INIFES, eigene Darstellung und Berechnung 2010.

## Inifes – Untersuchungsbericht

Die Dienststellen sind unter bestimmten Voraussetzungen nach Art. 15 Abs. 1 BayGIG (mehr als regelmäßig 100 Beschäftigte **und** Befugnisse zur Vornahme von Einstellungen, Ernennungen, Beförderungen oder Übertragung höher zu bewertender Tätigkeiten) verpflichtet, GB zu bestellen.

Die Befragung ergab hierzu folgende Ergebnisse:

355 der antwortenden Dienststellen haben mehr als 100 Beschäftigte und verfügen über eine Einstellungsbefugnis. 241 (67,9%) dieser Dienststellen haben angegeben, einen GB bestellt zu haben. 113 der Dienststellen ohne GB gehören dem mittelbaren Staatsbereich an, sind also gemäß Art. 15 Abs. 1 Satz 3 BayGIG nicht zur Bestellung von GB zwingend verpflichtet, oder haben nur äußerst geringe dienstliche Befugnisse.

Des Weiteren zeigt sich, dass

- 94 Dienststellen keine Einstellungsbefugnis haben, obwohl sie mehr als 100 Personen beschäftigen,
- 182 der antwortenden Dienststellen weniger als 100 Beschäftigte haben, aber eine Einstellungsbefugnis besitzen,
- 143 weniger als 100 Beschäftigte und keine Einstellungsbefugnis haben.

Von diesen 419 Dienststellen<sup>37</sup> haben – obwohl sie nicht verpflichtet sind, d. h. über die Vorgaben des Gesetzes hinaus – 17,8% (75) GB. 79,2% (332) haben AP bestellt.

Im Jahr 2004 waren es 618 der befragten Dienststellen, die weniger als 100 Beschäftigte und/oder keine Einstellungsbefugnisse hatten. Davon hatten 18,4% (2002: 18,6%) über die Vorgaben des Gesetzes hinaus GB bestellt. 77,7% hatten AP bestellt.

---

<sup>37</sup> Freistaat Bayern, Bezirke, Landkreise, kreisfreie Gemeinden, mittelbarer Staatsbereich; ohne kreisangehörige Gemeinden.

### 3. Gleichstellungsbeauftragte (GB) und Ansprechpartnerinnen/ Ansprechpartner (AP) im öffentlichen Dienst in Bayern

#### 3.2. Gleichstellungsbeauftragte (GB)

An der Befragung 2009 haben sich 455 GB (2004: 482 GB) und 637 AP (2004: 874 AP) der Stellen des Freistaates, 110 GB (kommunale GB)<sup>38</sup> (2004: 117 GB) und 18 AP kommunaler Dienstherren, 15 GB (2004: 31) und 19 AP (2004: 28) des mittelbaren Staatsbereiches sowie nicht zuordenbare 19 GB/AP beteiligt (2004: 53 nicht zuordenbare GB/AP).<sup>39</sup>

Die Befragung der GB und AP basiert auf Anonymität; der Rücklauf der Fragebögen wurde dementsprechend nicht in Einzelfällen dokumentiert. Insgesamt (inkl. der nicht zuordenbaren GB) haben 479 GB (ohne kommunale GB) an der Befragung mittels des Fragebogens für GB/AP (FB 2) teilgenommen.

Dagegen geben in der Befragung 323 Dienststellen (FB 1) an, GB zu haben.

#### 3.2.1. Aussagen zur Person und Vertretung der Gleichstellungsbeauftragten

##### 3.2.1.1 Weibliche und männliche Gleichstellungsbeauftragte

Die antwortenden Dienststellen geben an, dass der Frauenanteil der GB bei 93% (300 von 323) liegt. Dieser Anteil hat sich im Vergleich zu den vorigen Berichten nicht wesentlich verändert (2004: 94,5%; 2002 bzw. 1999: 94%). Zwei Dienststellen geben an, sowohl eine weibliche als auch einen männlichen GB bestellt zu haben.

Bei den antwortenden GB (FB 2) ergibt sich ein ähnliches Bild: 93,8% (516 von 550, die diese Frage beantworteten) geben an, weiblich zu sein.

<sup>38</sup> Bezirke, Landratsämter, kreisfreie Gemeinden, kreisangehörige Gemeinden, Verwaltungsgemeinschaften.

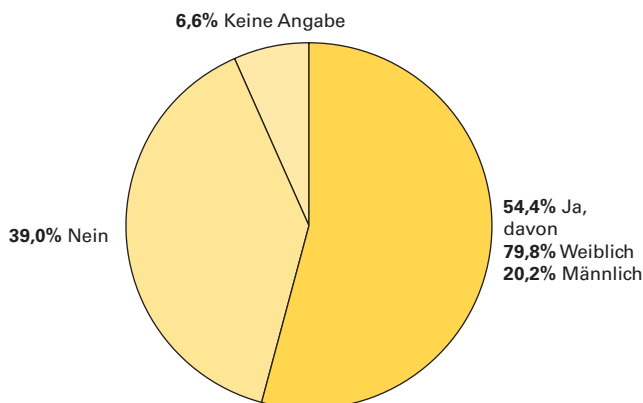
<sup>39</sup> Bei weiteren 30 Fragebögen wurde keine Angabe gemacht, ob es sich um GB/AP handelt.

### 3.2.1.2 Vertretung der Gleichstellungsbeauftragten

Art. 16 Abs. 7<sup>40</sup> BayGIG schreibt vor, dass GB mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen und angemessenen personellen und sachlichen Mitteln auszustatten sind. Dazu gehört auch eine Vertretung in der Funktion als Gleichstellungsbeauftragte/r.

Die Befragung in den Dienststellen ergab, dass 54,4% diese Vorgabe beachten und eine Vertretung bestellt wurde (2004: 53,2%; 2002: 52,8%; 1999: 50 %) (vgl. Abb. 20). Somit ist eine deutliche Steigerung von 1999 bis zum Jahr 2009 um 4,4 Prozentpunkte zu beobachten (vgl. Jahr 2004 und 2009: +1,2 Prozentpunkte). Interessant ist das Ergebnis der Befragung in den kreisangehörigen Gemeinden<sup>41</sup>: 14,6% geben an, eine Vertretung für GB zu haben (2002: 12%). Ein Vergleich der Zahlen aus 2002 und 2009 zeigt, dass sich die Situation um 2,6 Prozentpunkte verbessert hat. 85,4% der kreisangehörigen Gemeinden geben an, keine Vertretung bestellt zu haben.

Abbildung 20: *Ist in Ihrer Dienststelle derzeit eine Vertretung für GB/AP bestellt? (Dienststellen mit GB = 323)*



Quelle: INIFES, eigene Darstellung und Berechnung 2010.

<sup>40</sup> Nach der Gesetzesänderung des BayGIG im Mai 2006 ist Art. 16 Abs. 8 zu Abs. 7 geworden.

<sup>41</sup> Es muss beachtet werden, dass 2004 und 2009 nur Gemeinden mit mehr als 5.000 Einwohnern befragt wurden. 2009 beteiligten sich 3,4% der Gemeinden mit unter 5.000 Einwohnern an der Befragung.



### 3. Gleichstellungsbeauftragte (GB) und Ansprechpartnerinnen/ Ansprechpartner (AP) im öffentlichen Dienst in Bayern

#### 3.2.2. Stellung der Gleichstellungsbeauftragten

##### 3.2.2.1 Beschäftigungsumfang der Gleichstellungsbeauftragten

51 % von 531 (272) GB, die diese Frage beantworteten, sind vollzeitbeschäftigt<sup>42</sup> und 49 % (259) der GB sind teilzeitbeschäftigt. 2004 waren 51,7 % (329 von 636) der GB vollzeitbeschäftigt und 48,3 % (307) teilzeitbeschäftigt.

Von den 259 Teilzeitbeschäftigten arbeiten über 50 % bis zu 20 Stunden in der Woche (2009: 51,4 %; 2004: 62,4 %). Hier wird deutlich, dass sich die Anzahl der GB, die Teilzeitbeschäftigte sind und bis zu 20 Stunden arbeiten, reduziert hat.

##### 3.2.2.2 Freistellung von anderen Tätigkeiten

###### *Regelungen zum zeitlichen Umfang der Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte*

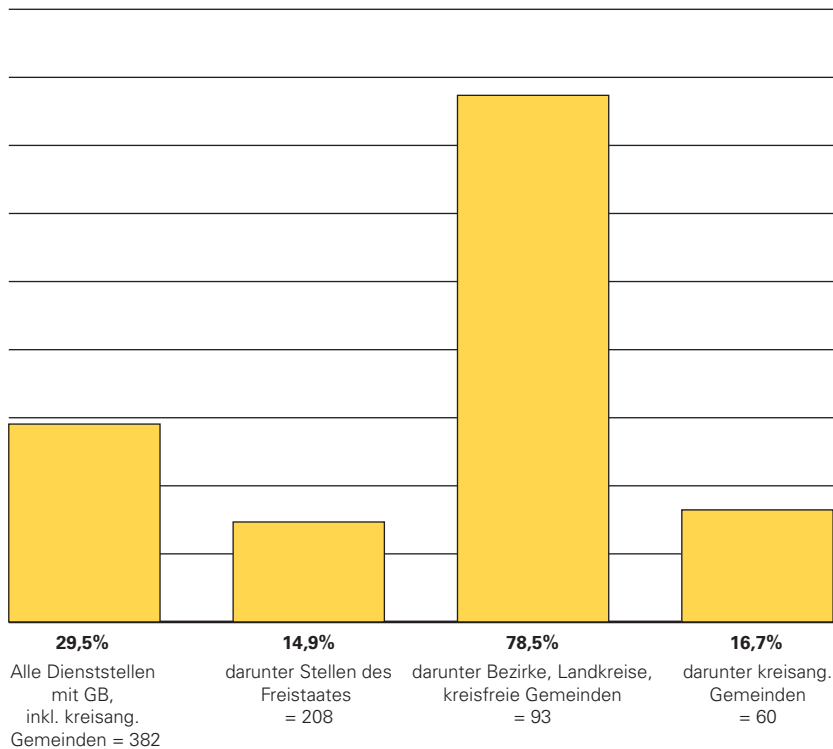
Die GB sind gemäß Art. 16 Abs. 6<sup>43</sup> BayGIG von ihren sonstigen dienstlichen Tätigkeiten freizustellen, wenn und soweit es nach Art und Umfang der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendig ist. Damit bleibt die Regelung der Entlastung der GB eine Aufgabe der Dienststellen.

19,6 % der GB selbst (2004: 17,9 %; 2002: 25 %) und 33,1 % aller Dienststellen (ohne kreisangehörige Gemeinden), die GB haben (2004: 26,6 %; 2002: 30,4 %), geben an, dass für GB eine Regelung zum zeitlichen Umfang der Tätigkeit getroffen wurde. Somit sind die Anteile der GB und der Dienststellen, die angeben eine Regelung zum zeitlichen Umfang der Tätigkeit als GB zu haben, über den Erhebungszeitraum von 2004 bis 2009, nach Angaben der Dienststellen als auch der GB selbst, gestiegen (Erhöhung von 2004 bis 2009 GB: +1,7 Prozentpunkte; Dienststellen: +6,5 Prozentpunkte). 14,9 % der Stellen des Freistaates und 78,5 % der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden haben laut eigenen Angaben eine Regelung zum zeitlichen Umfang der Tätigkeiten der GB getroffen. 2004 waren es 11,7 % der Stellen des Freistaates und 69,3 % der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden (vgl. Abb. 21). Dies bedeutet, dass immer mehr Dienststellen zeitliche Regelungen für die Tätigkeit der GB treffen. Ebenso bei den kreisangehörigen Gemeinden: Hier haben 16,7 % (2004: 12,3 %) eine Regelung.

<sup>42</sup> Die Frage nach der Arbeitszeit wurde erstmals 2004 gestellt.

<sup>43</sup> Nach der Gesetzesänderung des BayGIG im Mai 2006 ist Art. 16 Abs. 7 zu Abs. 6 geworden.

**Abbildung 21:** Wurde eine Regelung zum zeitlichen Umfang der Tätigkeit als GB getroffen? (Alle Dienststellen mit GB: Antwort „Ja“)



Quelle: INIFES, eigene Darstellung und Berechnung 2010.

Die Dienststellen geben an, dass die zeitliche Regelung für die Tätigkeit der GB im Durchschnitt 18,1 Stunden wöchentlich beträgt (2004: 19,34). Die GB selbst geben an, dass ihre Freistellung mit 15,8 Wochenstunden (2004: 18,33) geregelt ist.

### 3. Gleichstellungsbeauftragte (GB) und Ansprechpartnerinnen/ Ansprechpartner (AP) im öffentlichen Dienst in Bayern

Bei den kommunalen Dienststellen ist der durchschnittliche Umfang der Freistellung mit 20,3 (2004: 22,47) Wochenstunden im Vergleich zu den Stellen des Freistaates mit 13,2 (2004: 12,32) Wochenstunden größer. Die Wochenstunden sind im Vergleich von 2004 zum Jahr 2009 bei den kommunalen Dienststellen gesunken (-2,17 Stunden) und bei den Stellen des Freistaates gestiegen (+0,88 Stunden). Ein Grund für den Unterschied der Durchschnittswerte (Wochenstunden) dürfte das breite Aufgabenspektrum (Außenwirkung) der kommunalen GB sein.

#### 3.2.2.3 Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten

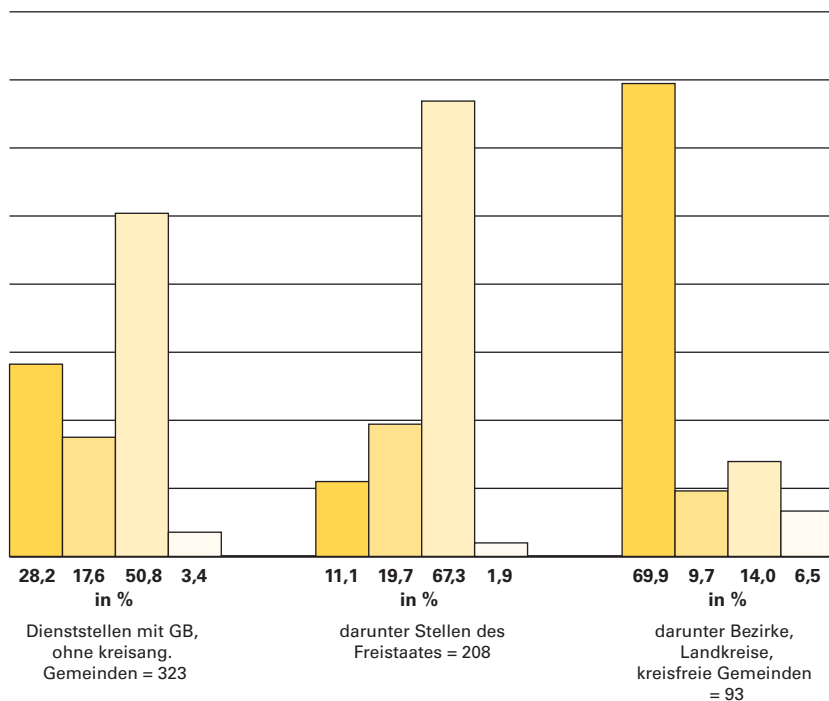
45,8% der Dienststellen, die GB bestellt haben, meldeten eine Entlastung von dienstlichen Aufgaben (2004: 33,6%; 2002: 30,1%; 1999: 39,5%). Im Zeitvergleich ist zu beachten, dass in der Befragung 2004 zum ersten Mal die Abstufung der „Ja“-Antworten in „Ja, generell“ und „Ja, fallweise“ möglich war. So geben 28,2% (2004: 19,6%) aller Dienststellen mit GB eine generelle und 17,6% (2004: 14%) eine fallweise Entlastung ihrer GB an. Die generelle Entlastung der GB ist im Vergleich von 2004 im Jahr 2009 um 8,6 Prozentpunkte gestiegen. 50,8% aller Dienststellen mit GB geben an, keine Entlastung der GB von dienstlichen Aufgaben vorzunehmen.

69,9% (2004: 50%) der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden haben ihre GB generell und weitere 9,7% fallweise entlastet (2004: 12,5%). Die generelle Entlastung der GB ist im Vergleich von 2004 im Jahr 2009 um 19,9 Prozentpunkte gestiegen (vgl. Abb. 22).

## Inifes – Untersuchungsbericht

Abbildung 22: Wurde GB von dienstlichen Aufgaben entlastet?  
(Dienststellen mit GB)

■ Ja, generell   ■ Ja, fallweise   ■ Nein   ■ Keine Angabe



Quelle: INIFES, eigene Darstellung und Berechnung 2010.

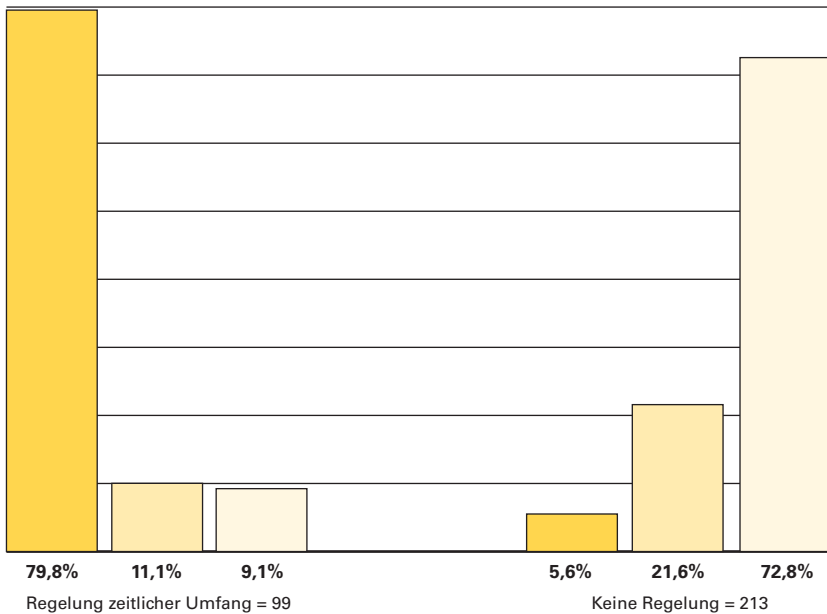
### 3. Gleichstellungsbeauftragte (GB) und Ansprechpartnerinnen/ Ansprechpartner (AP) im öffentlichen Dienst in Bayern

Zwischen der zeitlichen Regelung der Tätigkeit als GB und der Entlastung von dienstlichen Aufgaben besteht ein deutlicher Zusammenhang: Während in 79,8% der Dienststellen (2004: 67,1%), bei denen eine zeitliche Regelung getroffen wurde, die GB auch von sonstigen dienstlichen Aufgaben entlastet werden, gibt es bei 72,8% (2004: 80,6%) der Dienststellen ohne zeitliche Regelung keine Entlastung (vgl. Abb. 23).

Abbildung 23: Zusammenhang zwischen zeitlicher Regelung und Entlastung (Angaben der Dienststellen mit GB)

Wird GB von dienstlichen Aufgaben entlastet?

Ja, generell   
  Ja, fallweise   
  Nein



Quelle: INIFES, eigene Darstellung und Berechnung 2010.

### 3.2.2.4 Fortbildung der Gleichstellungsbeauftragten

Laut Art. 16 Abs. 6 Satz 2 BayGIG sollen GB auch für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen freigestellt werden, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für ihre Tätigkeit erforderlich sind.

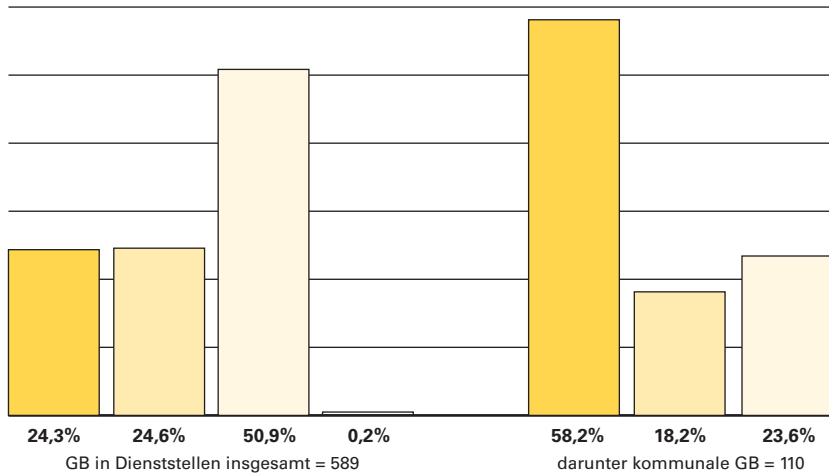
48,9% aller an der Befragung beteiligten GB geben an, mindestens schon einmal an einer Fortbildungsmaßnahme zum BayGIG oder zu Gleichstellungsarbeit teilgenommen zu haben (2004: 52,6%; 2002: 50,7%; 1999: 70,5%). Somit ist die Fortbildungsteilnahme im Vergleich vom Jahr 2004 zu 2009 wieder etwas gesunken. Von den kommunalen GB haben 76,4% (2004: 78,6%; 2002: 81%; 1999: 80,3%) Fortbildungen besucht, darunter haben 58,2% schon mehrmals und 18,2% schon einmal an einer Fortbildungsveranstaltung teilgenommen (vgl. Abb. 24).

2009 wurde im Vergleich über den gesamten Erhebungszeitraum die niedrigste Teilnehmerquote der kommunalen GB an Fortbildungsveranstaltungen erreicht. Auch die Hälfte aller GB (50,9%) gibt an, an keiner Fortbildungsmaßnahme zum BayGIG oder zur Gleichstellungsarbeit teilgenommen zu haben. Im Gegensatz dazu geben 69,8% der AP an, mindestens schon einmal an Fortbildungsangeboten teilgenommen zu haben. Nur 29,8% geben an, an keinen Fortbildungsmaßnahmen zum BayGIG teilgenommen zu haben (vgl. Kapitel Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner).

### 3. Gleichstellungsbeauftragte (GB) und Ansprechpartnerinnen/ Ansprechpartner (AP) im öffentlichen Dienst in Bayern

Abbildung 24: Haben Sie an Fortbildungsmaßnahmen zum BayGIG oder zur Gleichstellungsarbeit teilgenommen? (GB)

■ Ja, schon mehrmals   ■ Ja, einmal   ■ Nein   ■ Keine Angabe



Quelle: INIFES, eigene Darstellung und Berechnung 2010.

### 3.2.3. Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten

#### 3.2.3.1 Teilnahme an Gesprächen mit der Personalvertretung

Gemäß Art. 16 Abs. 2 sollen die Gleichstellungsbeauftragten, die Personalvertretung und die Dienststellen vertrauensvoll zusammenarbeiten. Bei der Änderung des Gesetzes im Mai 2006 wurde ein Passus hinzugefügt, der festlegt, dass die „Gleichstellungsbeauftragten an den regelmäßig stattfindenden Besprechungen zwischen Dienststelle und Personalvertretung teilnehmen“.

Bei der Befragung der Dienststellen stellte sich heraus, dass die GB der Stellen des Freistaates zu 63,5% an den Monatsgesprächen der Dienststelle mit der Personalvertretung teilnehmen.<sup>44</sup> Von den kommunalen GB nehmen 57% an den Gesprächen teil und bei den GB im mittelbaren Staatsbereich sind es 47,6%.

Dagegen geben nur 46,9% der befragten GB an, an den Monatsgesprächen der Dienststelle und der Personalvertretung teilzunehmen (vgl. Abb. 25).

---

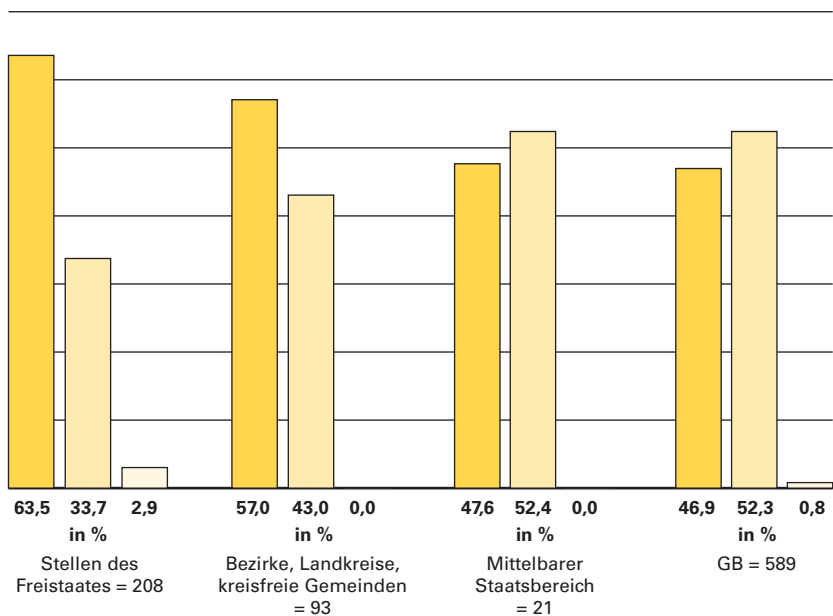
<sup>44</sup> Ein Vergleich mit den Zahlen aus dem Jahr 2004 ist nicht möglich, da diese Frage bei der Befragung 2009 aufgrund der Änderung des BayGIG (Art. 16 Abs. 2 Satz 2) erstmalig gestellt wurde.



### 3. Gleichstellungsbeauftragte (GB) und Ansprechpartnerinnen/ Ansprechpartner (AP) im öffentlichen Dienst in Bayern

Abbildung 25: Nimmt GB an den Monatsgesprächen der Dienststelle mit der Personalvertretung teil? (Angaben der GB bzw. Dienststellen mit GB)

■ Ja   
 ■ Nein   
 ■ Keine Angabe



Quelle: INIFES, eigene Darstellung und Berechnung 2010.

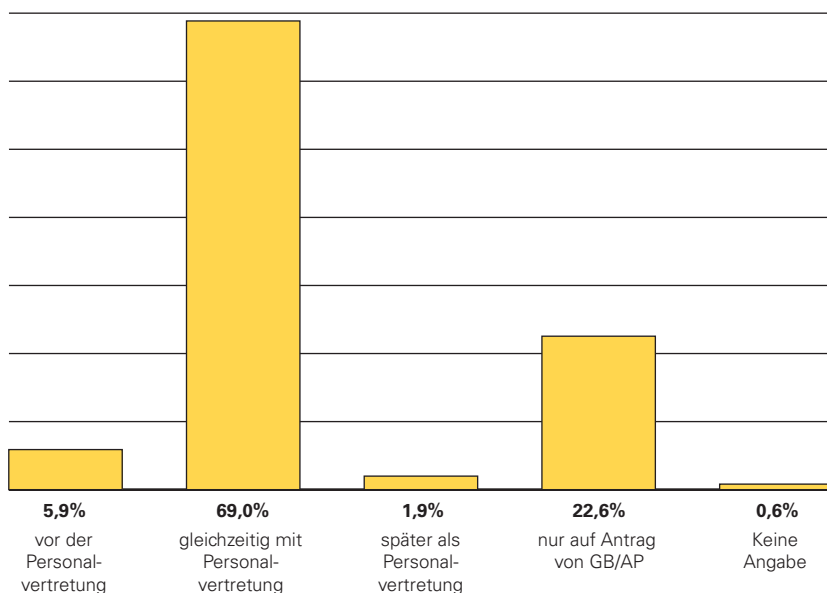
### 3.2.3.2 Frühzeitige Information

Die Dienststellen sind laut Art. 18 Abs. 2 BayGIG verpflichtet, die GB rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Bei Personalangelegenheiten spätestens gleichzeitig mit der Einleitung eines personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsverfahrens.

69 % der Dienststellen geben an, ihre GB gleichzeitig mit der Personalvertretung zu informieren und 5,9% vor der Personalvertretung. 24,5% der Dienststellen sagen, dass sie ihre GB nur auf Antrag oder später als die Personalvertretung informieren (vgl. Abb. 26).<sup>45</sup>

Abbildung 26: Zeitpunkt der Information der GB (Antworten der Dienststellen)

■ Dienststellen mit GB = 323



Quelle: INIFES, eigene Darstellung und Berechnung 2010.

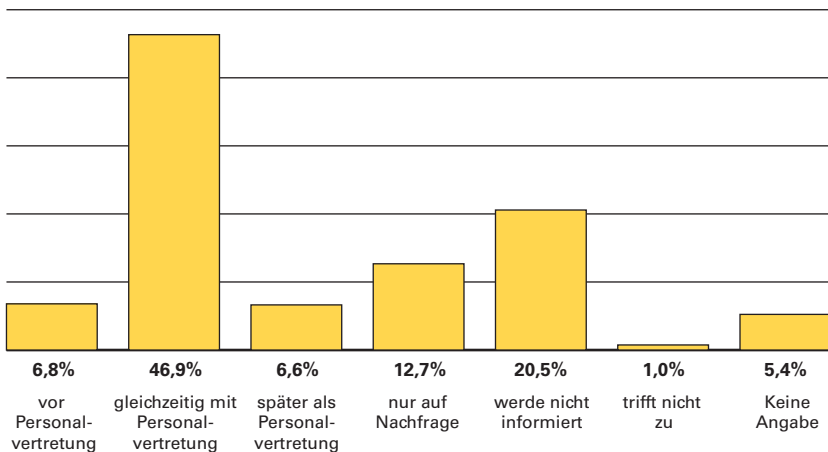
<sup>45</sup> Bei der Befragung 2009 wurde die Frage erstmals mit diesen Kategorien gestellt. Deshalb sind Vergleiche zu den vorherigen Berichten nicht möglich.

### 3. Gleichstellungsbeauftragte (GB) und Ansprechpartnerinnen/ Ansprechpartner (AP) im öffentlichen Dienst in Bayern

Insgesamt geben 53,7% der GB an, vor bzw. gleichzeitig mit der Personalvertretung informiert zu werden. Der Anteil der antwortenden GB liegt deutlich unter dem der Dienststellen (74,9%). 6,6% der GB geben an, später als die Personalvertretung informiert zu werden (Dienststellen 1,9%) und 12,7% sagen, dass sie nur auf Antrag beteiligt werden (Dienststellen 22,6%). Der Anteil der GB, die nicht informiert werden, liegt bei 20,5%. Im Vergleich der Antworten der Dienststellen zu den Antworten der GB ist ein deutlicher Unterschied der GB zu sehen, die nur auf Antrag oder später als die Personalvertretung informiert bzw. beteiligt werden. Interessant ist, dass 20,5% der GB angeben, überhaupt nicht informiert zu werden (vgl. Abb. 27).

Abbildung 27: Zeitpunkt der Information der GB durch die Dienststelle (Antworten der GB)

■ Alle GB = 589



Quelle: INIFES, eigene Darstellung und Berechnung 2010.

### 3.2.3.3 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

Gemäß Art. 18 Abs. 3 BayGIG sind die GB frühzeitig an wichtigen gleichstellungsrelevanten Vorhaben zu beteiligen. Welche konkreten Einzelfälle und Vorhaben als gleichstellungsrelevant gelten und damit die Beteiligung der GB erfordern, ergibt sich aus der im Jahr 2000 herausgegebenen Arbeitshilfe zur Umsetzung der Art. 16–19 BayGIG.

#### *Gleichstellungsrelevante Vorhaben/Daten*

Die Dienststellen sind verpflichtet, die GB bei wichtigen gleichstellungsrelevanten Vorhaben zu beteiligen. Diese umfassen sowohl Personalangelegenheiten als auch organisatorische Maßnahmen. Gleichstellungsrelevant sind Maßnahmen dann, wenn sie ein bestimmtes Geschlecht in besonderem Maße oder typischerweise anders als das andere Geschlecht betreffen oder die Chancengleichheit von Frauen und Männern berührt ist.

Der Begriff „gleichstellungsrelevant“ ist weit auszulegen. Eine Ausuferung der Aufgaben der GB soll dadurch verhindert werden, dass die Beteiligung auf „wichtige“ gleichstellungsrelevante Angelegenheiten beschränkt wird. Welche Fragen „wichtig“ sind, soll in Zweifelsfällen zwischen der Dienststelle und den GB geklärt werden, gegebenenfalls auch unter Einschaltung der vorgesetzten Dienststellen oder der Frauenbeauftragten der Bayerischen Staatsregierung.

#### *Personelle Maßnahmen*

Gemäß Art. 18 Abs. 3 Satz 1 BayGIG sind die GB nicht bei allen personellen Maßnahmen zu beteiligen, sondern nur bei solchen, die gleichstellungsrelevant sind. Solche Vorhaben sind z. B. die Ausgestaltung von Stellenausschreibungen in Bereichen, in denen Frauen deutlich unterrepräsentiert sind oder wenn eine Auswahlentscheidung zwischen Frauen und Männern bei gleicher Eignung und Befähigung – auch unter Berücksichtigung sozialer Kompetenzen (Art. 8 Abs. 2 BayGIG) – getroffen werden muss.

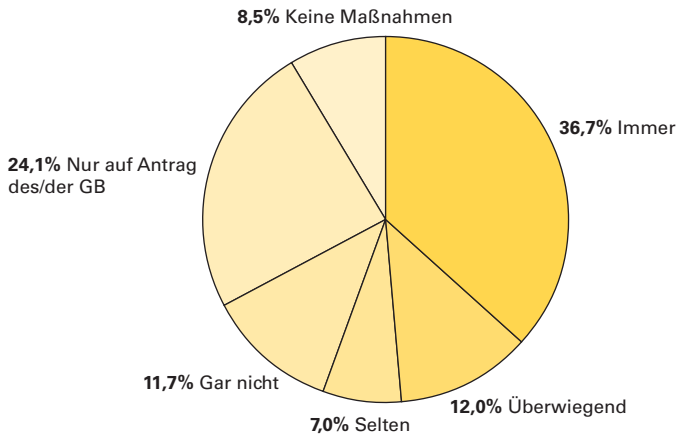
Darüber hinaus können nach Art. 18 Abs. 3 Sätze 2 und 3 die Betroffenen oder die GB eine Beteiligung beantragen. Solchen Anträgen auf Beteiligung wird meist entsprochen.

### 3. Gleichstellungsbeauftragte (GB) und Ansprechpartnerinnen/ Ansprechpartner (AP) im öffentlichen Dienst in Bayern

Die folgenden Abbildungen zeigen die Beteiligung der GB durch ihre Dienststelle an personellen Maßnahmen in Bereichen, in denen Frauen in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer.

Der Anteil der Dienststellen, die ihre GB bei Stellenausschreibungen nicht beteiligen, ist weiter auf 11,7% gesunken (2004: 14%; 2002: 16%; 1999: 28%). Positiv zu erwähnen sind 48,7% der Dienststellen, die ihre GB immer oder überwiegend an Stellenausschreibungen beteiligen (2004: 36,8%; 2002: 37%; 1999: 36,7%). Nur auf Antrag werden 24,1% an solchen Maßnahmen beteiligt (2004: 22,8%; 2002: 22%) (vgl. Abb. 28).

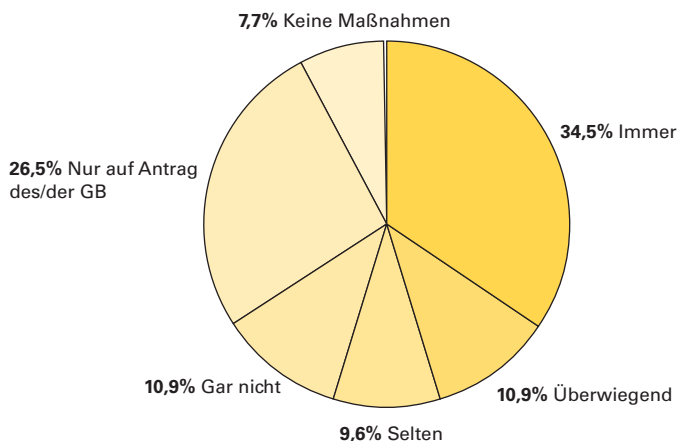
*Abbildung 28: Beteiligung der GB an Stellenausschreibungen (Antworten der Dienststellen = 316)*



Quelle: INIFES, eigene Darstellung und Berechnung 2010.

Der Anteil der Dienststellen, die ihre GB bei Auswahlentscheidungen nicht beteiligen, ist zwischen 2004 und 2009 auf 10,9% gesunken (2004: 14,3%; 2002: 13%; 1999: 30%). Weiterhin beteiligen an Auswahlentscheidungen 45,4% der Dienststellen ihre GB immer oder überwiegend (2004: 28,6%; 2002: 29%; 1999: 31%). Der Anteil der GB, die immer an Auswahlentscheidungen beteiligt werden, hat sich im Vergleich von 17,5% (2004) auf 34,5% (2009) fast verdoppelt. Auf Antrag werden die GB genau wie 2004 in 26,5% der Dienststellen beteiligt (2002: 30%) (vgl. Abb. 29).

**Abbildung 29: Beteiligung der GB an Auswahlentscheidungen**  
(Antworten der Dienststellen = 313)

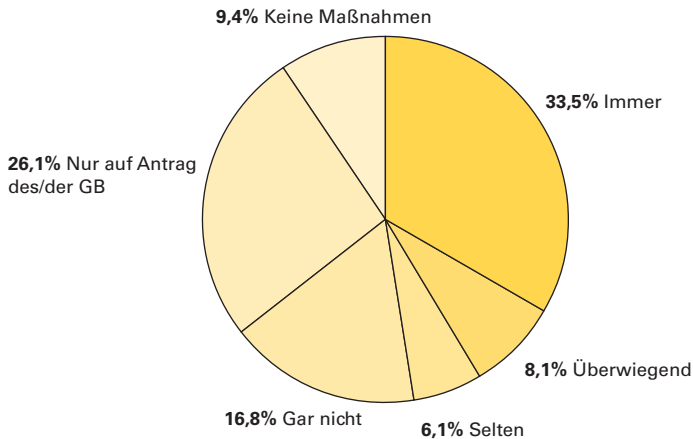


Quelle: INIFES, eigene Darstellung und Berechnung 2010.

### 3. Gleichstellungsbeauftragte (GB) und Ansprechpartnerinnen/ Ansprechpartner (AP) im öffentlichen Dienst in Bayern

Im Berichtszeitraum des Dritten Berichtes ist der Anteil der Dienststellen, die ihre GB nicht an Beförderungen und Höhergruppierungen beteiligen, auf 26% angestiegen (2002: 21%; 1999: 51%). Bei der Befragung 2009 stellte sich heraus, dass der Anteil dieser Dienststellen auf 16,8% gesunken ist (-9,2 Prozentpunkte). Auch der Anteil der Dienststellen, die ihre GB immer oder überwiegend beteiligen, zeigt einen großen Anstieg von 25,4% im Jahr 2004 auf 41,6% im Jahr 2009 (2002: 23%; 1999: 28%). Der Anteil der Dienststellen, die ihre GB nur auf Antrag beteiligen, liegt auch dieses Jahr, genau wie im Dritten Untersuchungsbericht (2004), bei über 26% (2004: 26,6%; 2002: 31%) (vgl. Abb. 30).

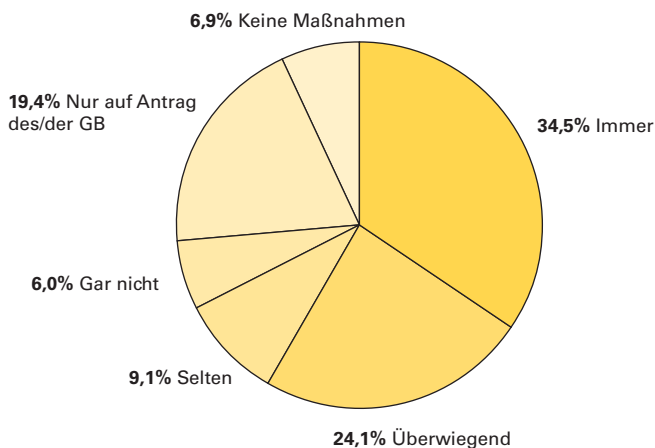
*Abbildung 30: Beteiligung der GB bei Beförderungen/Höhergruppierungen (Antworten der Dienststellen = 310)*



Quelle: INIFES, eigene Darstellung und Berechnung 2010.

Auch bei den sozialen und organisatorischen Maßnahmen (z. B. Neuorganisation, Regelung der Arbeitszeit) werden die GB häufiger beteiligt: Fast 60 % der Dienststellen geben an, die GB immer oder überwiegend zu beteiligen. Im Jahr 2004 waren es „nur“ 42,7 % der antwortenden Dienststellen (2002: 45 %; 1999: 41 %). Nur 6 % beteiligen ihre GB gar nicht (2004: 9,6 %; 2002: 7 %; 1999: 14 %) und in 19,4 % der antwortenden Dienststellen werden die GB nur auf Antrag bei sozialen und organisatorischen Maßnahmen beteiligt (2004: 19 %; 2002: 20 %) (vgl. Abb. 31).

*Abbildung 31: Beteiligung der GB bei sozialen und organisatorischen Maßnahmen (Antworten der Dienststellen = 319)*



Quelle: INIFES, eigene Darstellung und Berechnung 2010.

Insgesamt gesehen stellt sich 2009 bei der Befragung heraus, dass der Anteil der Dienststellen, die ihre GB immer oder überwiegend an personellen Maßnahmen beteiligen gestiegen ist. Dies gilt besonders in dem Bereich soziale und organisatorische Maßnahmen. Hier gab es einen Anstieg zum letzten Bericht um 15,9 Prozentpunkte. Positiv zu erwähnen ist, dass der Anteil der Dienststellen, die ihre GB über alle abgefragten Kategorien hinweg, also Stellenausschreibungen, Auswahlentscheidungen, Beförderungen/Höhergruppierungen und soziale oder organisatorische Maßnahmen immer beteiligen, deutlich gestiegen ist.



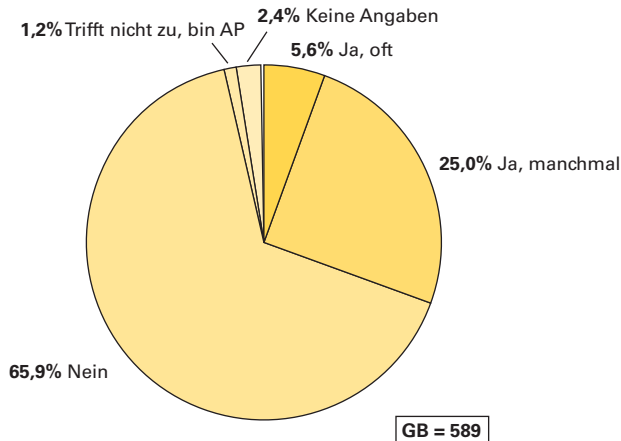
### 3. Gleichstellungsbeauftragte (GB) und Ansprechpartnerinnen/ Ansprechpartner (AP) im öffentlichen Dienst in Bayern

#### *Beteiligung auf Verlangen*

GB können gem. Art. 18 Abs. 3 BayGIG eine Beteiligung verlangen, wenn sie hinreichende Anhaltspunkte dafür vortragen, dass die Ziele des Gleichstellungsgesetzes nicht beachtet werden.

30,6% der GB geben an, oft oder manchmal die Beteiligung in Personalangelegenheiten verlangt zu haben (2004: 35,1%; 2002: 28%; 1999: 56%). 65,9% geben an, keine Beteiligung verlangt zu haben. Ein leichter Anstieg zu 2004 ist zu beobachten. 2004 waren es noch 59,5%, die keine Beteiligung verlangt hatten (2002: 71%; 1999: 41,1%) (vgl. Abb. 32).

*Abbildung 32: Haben Sie im Berichtszeitraum die Beteiligung in Personalangelegenheiten verlangt? (Angaben der GB)*

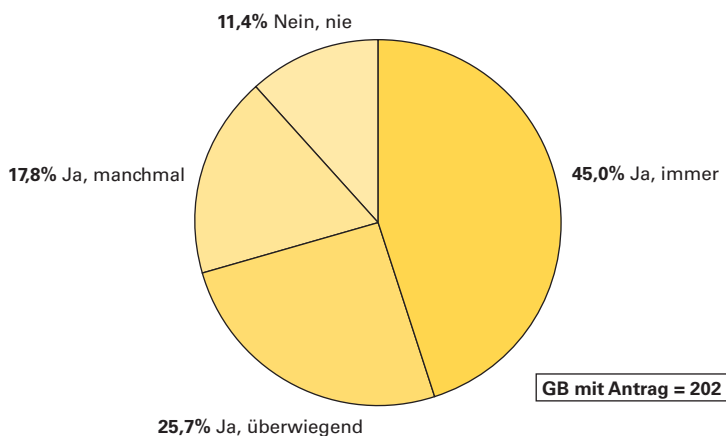


Quelle: INIFES, eigene Darstellung und Berechnung 2010.

## Inifes – Untersuchungsbericht

Die Anträge der GB auf Beteiligungen waren zu fast 71% immer bzw. überwiegend erfolgreich (2004: 67,5%). 17,8% (2004: 24,9%) geben an, dass der Antrag auf Beteiligung „nur“ manchmal erfolgreich sei. Dennoch ist 2009 eine Verbesserung der Situation zu beobachten. Jedoch ist der Anteil der GB, bei denen die Anträge auf Beteiligung nie erfolgreich waren, von 7,7% im letzten Bericht auf 11,4% im Jahr 2009 gestiegen (2002: 9%; 1999: 4,4%) (vgl. Abb. 33).

**Abbildung 33:** *Wurde dem Antrag auf Beteiligung entsprochen?*  
(Angaben der GB)

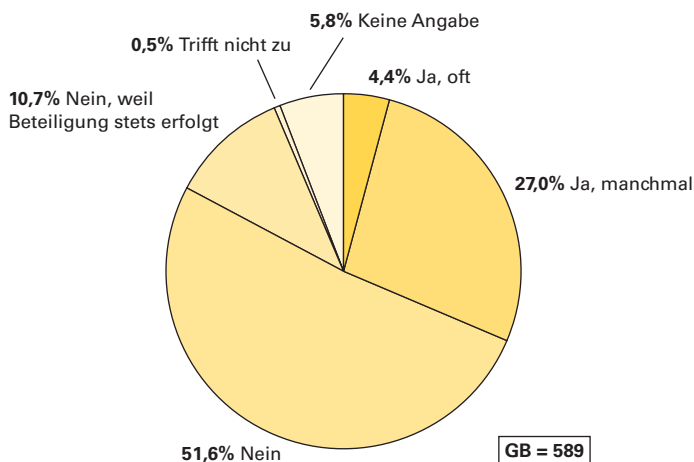


Quelle: INIFES, eigene Darstellung und Berechnung 2010.

### 3. Gleichstellungsbeauftragte (GB) und Ansprechpartnerinnen/ Ansprechpartner (AP) im öffentlichen Dienst in Bayern

Nach Art. 18 Abs. 3 BayGlG können Betroffene die Beteiligung der GB in Personalangelegenheiten oder bei Vorstellungsgesprächen beantragen. 10,7% aller GB geben an, dass kein Antrag der Betroffenen notwendig war, weil stets eine Beteiligung der GB erfolgte (2004: 8,2%; 2002: 11%). Eine Beteiligung auf Antrag der Betroffenen findet zu über der Hälfte nicht statt (2004: 54,1%; 2002: 54%; 1999: 53,9%). Hier lässt sich über den gesamten Erhebungszeitraum (1999 bis 2009) keine Veränderung der Situation feststellen. Der Anteil der GB, die oft oder manchmal auf Antrag der Betroffenen beteiligt werden, liegt bei 31,4% (2004: 30,5%) (vgl. Abb. 34).

Abbildung 34: Beteiligung auf Antrag der Betroffenen (GB)



Quelle: INIFES, eigene Darstellung und Berechnung 2010.

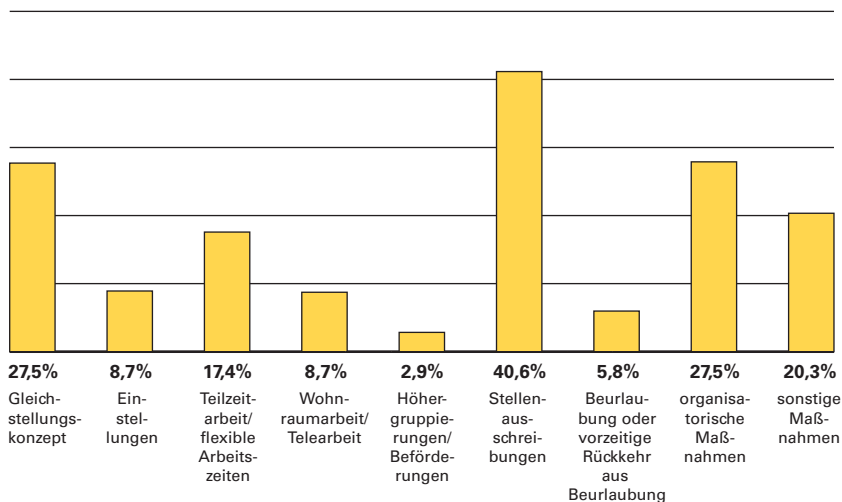
## 3.2.3.4 Beanstandungen

GB haben laut Art. 19 BayGIG das Recht, Verstöße gegen das Gleichstellungsgesetz, das Gleichstellungskonzept und andere Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beanstanden.

Bei der Befragung 2009 stellte sich heraus, dass nach Angaben der Dienststellen 21,4% der GB von ihrem Beanstandungsrecht Gebrauch gemacht haben (2004: 20,4%; 2002: 19,7%; 1999: 34%). Dies bedeutet, dass es einen leichten Anstieg der Dienststellen gab, die angaben, dass Maßnahmen beanstandet wurden. Inhaltlich betrafen diese Beanstandungen nach Angaben der Dienststellen am häufigsten die Stellenausschreibungen mit 40,6% (2004: 51,2%), die Gleichstellungskonzepte mit 27,5% (2004: 29,3%) ebenso wie organisatorische Maßnahmen (vgl. Abb. 35).

*Abbildung 35: Welche Maßnahmen wurden beanstandet?  
(Antworten der Dienststellen/Mehrfachnennungen möglich)*

■ Dienststellen mit Beanstandungen = 69



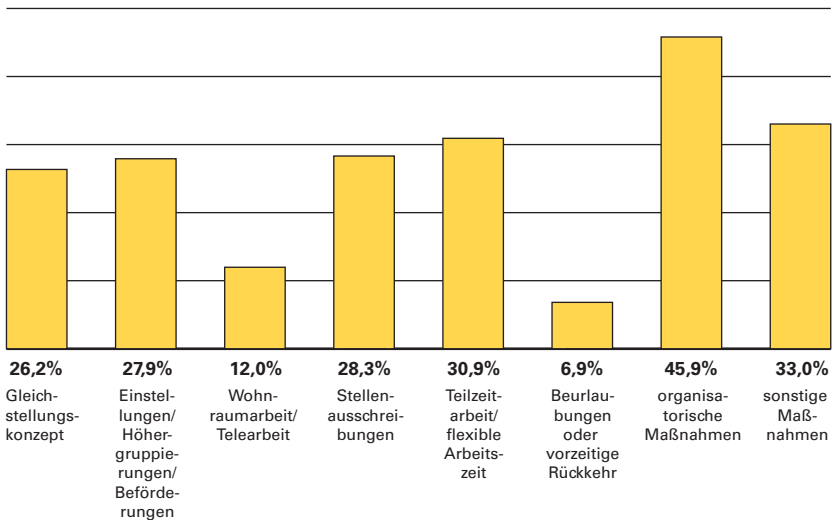
Quelle: INIFES, eigene Darstellung und Berechnung 2010.

### 3. Gleichstellungsbeauftragte (GB) und Ansprechpartnerinnen/ Ansprechpartner (AP) im öffentlichen Dienst in Bayern

39,6% (233) der antwortenden GB geben an, Gebrauch von ihrem Beanstandungsrecht gemacht zu haben (2004: 130), d. h. deutlich mehr als im letzten Gleichstellungsbericht. Nach Angaben der GB in Abbildung 36 gab es deutlich weniger Beanstandungen im Bereich Stellenausschreibungen (2009: 28,3%; 2004: 29,2%) als die Dienststellen in diesem Bereich angeben. Die Angaben der GB zu den beanstandeten Maßnahmen im Bereich Gleichstellungskonzept stimmen mit den Angaben der Dienststellen überein (GB 2009: 26,2%; 2004: 30%). Nach Angaben der GB liegen die Beanstandungen zu organisatorischen Maßnahmen deutlich höher (2009: 45,9%; 2004: 31,5%) als die Dienststellen dies angegeben haben (27,5%) (vgl. Abb. 36).

Abbildung 36: Welche Maßnahmen wurden beanstandet?  
(Antworten der GB/Mehrfachnennungen möglich)

■ GB mit Beanstandungen = 233



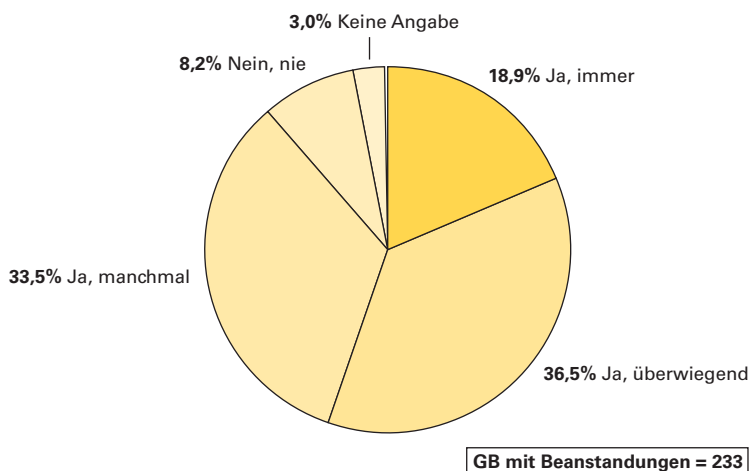
Quelle: INIFES, eigene Darstellung und Berechnung 2010.

## Inifes – Untersuchungsbericht

Somit zeigt sich auch 2009, dass der Schwerpunkt der Beanstandungen nach Angaben der GB bei den organisatorischen Maßnahmen liegt, anders aus Sicht der Dienststellen, wo der Schwerpunkt eher bei den Stellenausschreibungen liegt. Im letzten Bericht lag der Schwerpunkt bei den Dienststellen auch schon im Bereich Stellenausschreibung. Nach Angaben der GB lag er im Dritten Bericht im Bereich Teilzeitarbeit/flexible Arbeitszeit.

88,9% der GB geben bei der Befragung an, dass ihre Beanstandungen immer, überwiegend oder zumindest manchmal berücksichtigt wurden (2004: 85,3%; 2002: 77%; 1999: 78,8%). Der Anteil ist, verglichen über den gesamten Erhebungszeitraum von 1999 bis 2009, um fast 10 Prozentpunkte gestiegen. Der Anteil der GB, die berichten, dass die Beanstandungen nie berücksichtigt wurden, ist im Vergleich zum Dritten Bericht von 10% auf 8,2% gesunken (vgl. Abb. 37).

**Abbildung 37:** *Hat die Dienststelle die Beanstandungen zu den Maßnahmen berücksichtigt?*

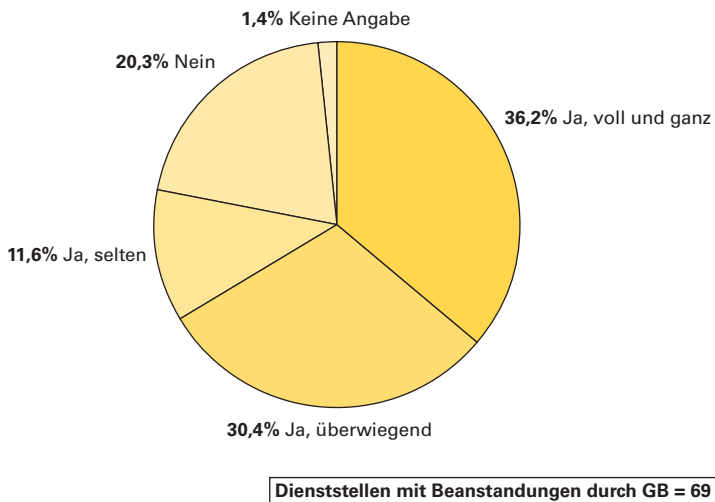


Quelle: INIFES, eigene Darstellung und Berechnung 2010.

### 3. Gleichstellungsbeauftragte (GB) und Ansprechpartnerinnen/ Ansprechpartner (AP) im öffentlichen Dienst in Bayern

78,2% der Dienststellen geben an, dass die Beanstandungen voll und ganz, überwiegend oder zumindest selten erfolgreich waren. Dies bestätigt den hohen Anteil an erfolgreichen Beanstandungen der GB aus Abbildung 37 (2004: 73,2%). Dennoch geben 20,3% der Dienststellen an, dass die Beanstandungen nicht erfolgreich waren (2004: 19,5%) (vgl. Abb. 38).

Abbildung 38: Waren die Beanstandungen erfolgreich?



Quelle: INIFES, eigene Darstellung und Berechnung 2010.

Laut Art. 19 Abs. 2 BayGIG entscheidet letztlich die Dienststelle über die Beanstandung. Bei einer Ablehnung ist diese zu begründen. In solchen Fällen besteht jedoch immer die Möglichkeit, dass sich die GB ohne Einhaltung des Dienstweges an die vorgesetzten Dienststellen, die dortigen GB oder an die Frauenbeauftragte der Staatsregierung wenden (vgl. Art. 16 Abs. 4 BayGIG).

### *Eigene Initiativen der Gleichstellungsbeauftragten*

Die Häufigkeit der von GB initiierten Maßnahmen zur Durchführung des BayGIG, zur Förderung der Chancengleichheit, zur Verbesserung der Situation von Frauen bzw. zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit ist im Vergleich zu 2004 (28,9%) leicht gestiegen: 30,9% aller GB (2002: 36,1%; 1999: 78%) haben von sich aus solche Maßnahmen initiiert.

Interessant ist, dass sich der Schwerpunkt von 2004 „Information und Aufklärung zur Gleichstellung“ mit 42,4% zu 2009 geändert hat: Zu 31,9% geben die GB an, Maßnahmen zur Kinder(ferien)betreuung initiiert zu haben (2004: 17,4%) und 29,1% Maßnahmen zur Information und Aufklärung zur Gleichstellung (vgl. Tabelle 21). Fast ein Viertel der GB gibt an, Vorhaben zur Zeitregelung, familienfreundlichen Arbeitszeit und zu Teilzeitmodellen initiiert zu haben (2004: 25%). In der folgenden Tabelle sind die von den GB genannten Maßnahmen in Kategorien zusammengefasst.

*Tabelle 21: Von den GB initiierte Maßnahmen  
(Mehrfachantworten möglich)*

<b>Maßnahmen (kategorisiert)</b>	<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>
Kinder(ferien)betreuung	58	31,9
Information/Aufklärung zu Gleichstellung	53	29,1
Zeitregelung/familienfreundliche Arbeitszeit/Teilzeitmodelle	43	23,6
Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Gleichstellung	40	22,0
Fortbildungsmaßnahmen	27	14,8
Maßnahmen zum Wiedereinstieg/Kontakt zu Beurlaubten	21	11,5
Personalpolitik (Beförderung v. Frauen, Stellenbesetzung etc.)	14	7,7
Tele-/Wohnraumarbeitsmodelle	11	6,0
Sensibilisierung von Führungskräften/Mitarbeitern	5	2,7
Sonstige Maßnahmen	30	16,5
<b>GB mit Maßnahmen insgesamt</b>		<b>182</b>

Quelle: INIFES, eigene Darstellung und Berechnung 2010.



### 3. Gleichstellungsbeauftragte (GB) und Ansprechpartnerinnen/ Ansprechpartner (AP) im öffentlichen Dienst in Bayern

#### 3.3. Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner (AP)

Gemäß Art. 15 Abs. 2 BayGlG sind in den Dienststellen, in denen keine GB zu bestellen sind oder in denen von einer Bestellung abgesehen wird, AP für die Beschäftigten und die zuständigen GB zu bestellen.

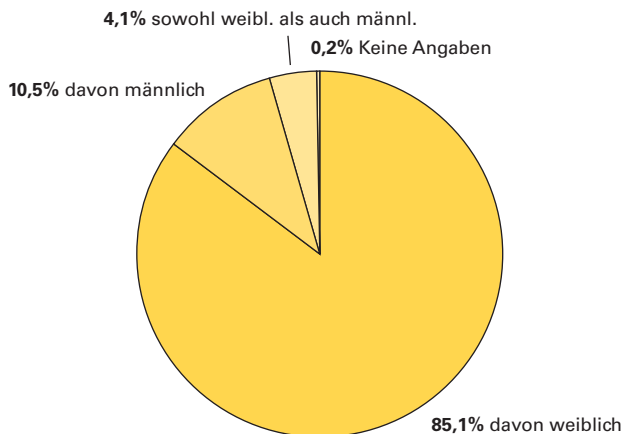
An der Befragung beteiligten sich insgesamt 684 AP. Im Vergleich zum Jahr 2004 sind es 2009 254 AP weniger.

##### 3.3.1. Aussagen zur Person der AP

Im Vergleich zum Dritten Bericht zeigt sich ein Rückgang der Männer in der Position der AP: 2009 sind es nur noch 58 Männer von 616 AP, die diese Frage beantworteten (2004: 87 von 600). Der Frauenanteil liegt demnach bei 90,6% (2004: 85,2%; 2002: 88,1%).

Von den 789 antwortenden Dienststellen geben 437 Dienststellen an, AP bestellt zu haben. Davon haben 372 (85,1%) Dienststellen weibliche AP, 46 Dienststellen haben männliche AP (10,5%) und 18 (4,1%) Dienststellen haben sowohl eine weibliche als auch einen männlichen AP bestellt (vgl. Abb. 39).

Abbildung 39: Dienststellen mit AP nach Geschlecht (n = 437)

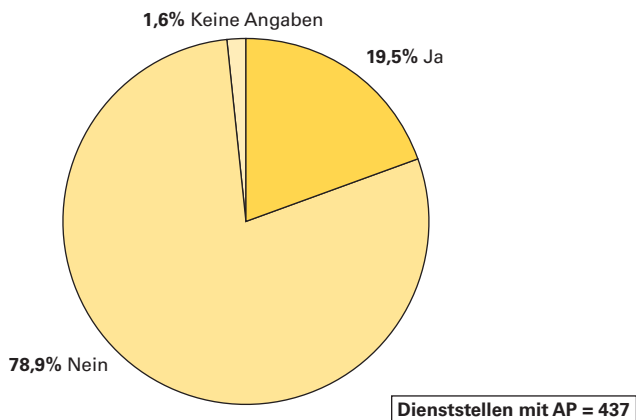


Quelle: INIFES, eigene Darstellung und Berechnung 2010.

## Inifes – Untersuchungsbericht

Das Gesetz schreibt keine Ausschreibung für die Stellen der AP vor, jedoch geben 19,5% der Dienststellen an, die Stellen ausgeschrieben zu haben. 2004 waren es noch 12,3%. Dies bedeutet ein Anstieg von 7,2 Prozentpunkten (vgl. Abb. 40).

Abbildung 40: Wurde(n) die Stelle(n) zu AP ausgeschrieben?



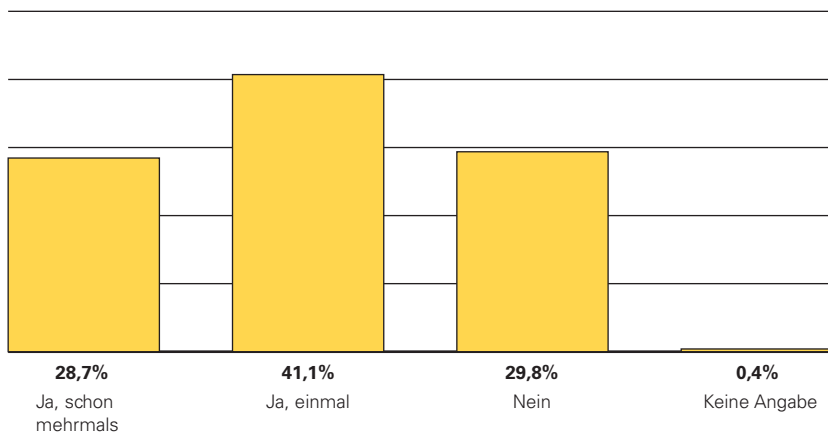
Quelle: INIFES, eigene Darstellung und Berechnung 2010.

### 3. Gleichstellungsbeauftragte (GB) und Ansprechpartnerinnen/ Ansprechpartner (AP) im öffentlichen Dienst in Bayern

Auch für den vorliegenden Berichtszeitraum bestätigt sich, dass die AP deutlich häufiger an Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen als die befragten GB: 69,8% (2004: 66,1%; 2002: 55,2%) der AP haben mindestens schon einmal an einer Fortbildungsmaßnahme teilgenommen, im Vergleich zu 48,9% der GB (vgl. Abb. 41).

Abbildung 41: *Haben Sie an Fortbildungsmaßnahmen zum BayGIG oder zur Gleichstellungsarbeit teilgenommen (AP)?*

■ AP = 684



Quelle: INIFES, eigene Darstellung und Berechnung 2010.

### 3.4. Kommunale GB/AP

#### 3.4.1. Situation

Bereits vor dem Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes am 1. Juli 1996 gab es in fast allen Landkreisen und kreisfreien Städten Gleichstellungsbeauftragte (vgl. Auflistung in LT-Drs. 13/2482). Seit 1996 wurden GB in allen Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Städten bestellt.

In den kreisangehörigen Gemeinden ist die Bestellung von GB und/oder AP entsprechend Art. 20 Abs. 2 BayGIG freigestellt. Von den 507 kreisangehörigen Gemeinden, die sich an der Befragung beteiligten, haben 12,9% GB (2004: 9,9%; 2002: 6,9%) und 10,5% AP (2004: 9,1%; 2002: 6,5%) bestellt. Betrachtet man die Zahlen der GB und AP über den gesamten Erhebungszeitraum, so lässt sich eine steigende Tendenz beobachten, obwohl hier keine gesetzliche Verpflichtung besteht.

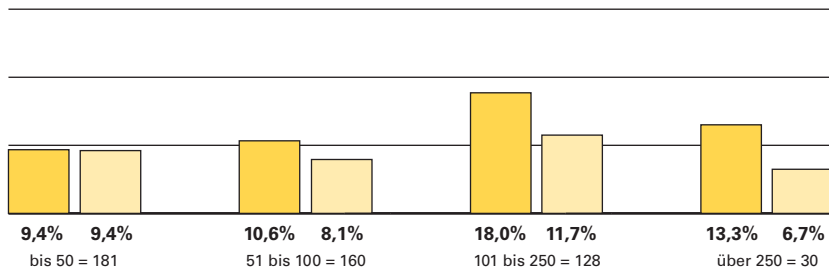
Die kreisangehörigen Gemeinden haben aufgrund ihrer Größe zumeist wenig eigenes Personal oder sind in Verwaltungsgemeinschaften organisiert. Über ein Drittel (181) der kreisangehörigen Gemeinden, die diese Frage beantwortet haben, hat 50 oder weniger Beschäftigte. Eine allgemeine Verpflichtung zur Bestellung von GB oder AP erscheint somit als weniger sinnvoll. 2004 haben sich mehr Gemeinden mit 50 oder weniger Beschäftigten beteiligt: Damals hatte etwa die Hälfte (273) aller beteiligten kreisangehörigen Gemeinden 50 oder weniger Beschäftigte. Der größte Anteil an GB und AP lässt sich in den Gemeinden mit 101 bis 250 Beschäftigten beobachten (vgl. Abb. 42).

### 3. Gleichstellungsbeauftragte (GB) und Ansprechpartnerinnen/ Ansprechpartner (AP) im öffentlichen Dienst in Bayern

Abbildung 42: Zusammenhang zwischen der Anzahl der Beschäftigten in den kreisangehörigen Gemeinden und der Bestellung von GB/AP

Anzahl<sup>46</sup> der Beschäftigten in den kreisangehörigen Gemeinden (n = 499)

■ GB: Ja    ■ AP: Ja



Quelle: INIFES, eigene Darstellung und Berechnung 2010.

<sup>46</sup> Für einen besseren Vergleich zu den Vorjahren bzw. letzten Berichten werden in Abbildung 40 auch die absoluten Zahlen unter 100 in Prozent ausgewiesen.

### 3.4.2. Außenwirkung der kommunalen GB

Die kommunalen GB sollen laut Art. 20 BayGIG nicht nur im internen Dienstbereich, sondern auch nach außen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in Familie, Beruf und Gesellschaft hinwirken. Dies bedeutet beispielsweise, dass die GB öffentlichkeitswirksame Maßnahmen und gleichstellungsbezogene Projekte durchführen sowie mit allen für die Umsetzung der Gleichberechtigung relevanten gesellschaftlichen Gruppen, insbesondere den Frauengruppen und -organisationen, zusammenarbeiten können.

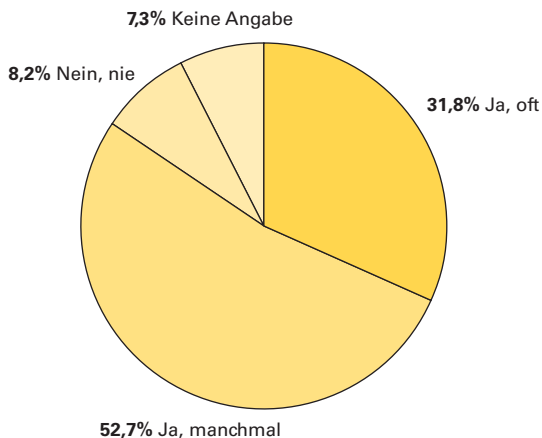
Die kommunalen GB ergreifen in der Praxis eine Vielzahl an unterschiedlichen Aktivitäten, zum Beispiel Veranstaltungen, Aktionstage zu speziellen Themen (Gleichstellung von Frauen, Frau und Erwerbstätigkeit, Frauen und Familie usw.), Ausstellungen, Informationsstände, Beratungen und Fortbildungsthemen. Die Vielfalt dieser initiierten Maßnahmen kann aus Tabelle 21 (Kapitel eigene Initiativen der GB) entnommen werden.

Dies hat dazu geführt, dass sich die kommunalen GB als eine Informations-, Kontakt-, Beratungs- und Unterstützungsinstanz für die Bevölkerung etablieren konnten.

84,5% der kommunalen GB geben an, von der Bevölkerung direkt angesprochen zu werden (2004: 75,2%; 2002: 85%; 1999: 88,9%). Jedoch ist im Vergleich zum letzten Bericht der Anteil der GB, an die oft gleichstellungsrelevante Probleme heran getragen werden, von 40,2% im Jahr 2004 auf 31,8% im Jahr 2009 zurückgegangen (2002: 55%; 1999: 54%). Dies könnte ein Indiz dafür sein, dass die akuten gleichstellungsrelevanten Probleme geringer wurden, was auch die abnehmende Tendenz über den gesamten Erhebungszeitraum von 1999 bis 2009 erklären würde, oder dass die GB an sich aktiver werden (vgl. Abb. 44: Anteil der externen Aufgaben an den Gesamtaufgaben). Weiter ist der Anteil der GB, die nicht von der Bevölkerung aufgesucht werden, von 12,8% im Jahr 2004 auf 8,2% gesunken (2002: 5%; 1999: 6%) (vgl. Abb. 43).

### 3. Gleichstellungsbeauftragte (GB) und Ansprechpartnerinnen/ Ansprechpartner (AP) im öffentlichen Dienst in Bayern

Abbildung 43: *Wendet sich die Bevölkerung bei gleichstellungsrelevanten Problemen an Sie? (Kommunale GB = 110)*

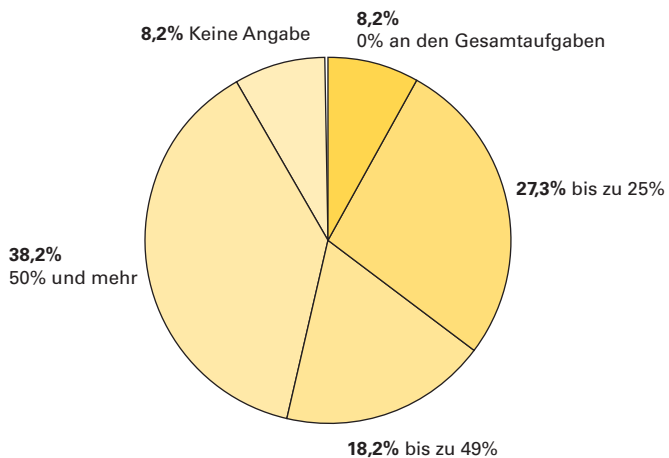


Quelle: INIFES, eigene Darstellung und Berechnung 2010.

Die Umfrage ergab, dass 8,2% der kommunalen GB keine externen Aufgaben erledigen. Im Dritten Bericht waren es noch 17,1%, die keine externen Aufgaben erledigten. 27,3% geben an, dass sie bis zu 25% externe Aufgaben, bezogen auf die Gesamtaufgaben, zu bewältigen haben (2004: 20,5%) und weitere 18,2% sogar bis zu 49% (vgl. Abb. 44). Fast 40% geben an, mehr als 50% externe Aufgaben zu erledigen. 2004 waren es noch 43,6% der kommunalen GB, die angaben, dass mehr als die Hälfte der Gesamtaufgaben externe Aufgaben sind (2002: 52%). Die Befragung zeigt, dass es kaum noch kommunale GB gibt, die keine externen Aufgaben erledigen.

## Inifes – Untersuchungsbericht

Abbildung 44: Anteil der externen Aufgaben an den Gesamtaufgaben  
(Kommunale GB = 110)



Quelle: INIFES, eigene Darstellung und Berechnung 2010.



### 3. Gleichstellungsbeauftragte (GB) und Ansprechpartnerinnen/ Ansprechpartner (AP) im öffentlichen Dienst in Bayern

#### 3.4.3. Finanzielle und personelle Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten

Die kommunalen GB verfügen deutlich häufiger als die GB anderer Dienststellen über einen eigenen Etat und eigenes Personal. Dies erklärt sich mit dem in der Regel größeren und mit mehr Öffentlichkeitsarbeit verbundenen Aufgabenbereich der kommunalen GB und ihrer Außenwirksamkeit.

Genau wie im letzten Berichtszeitraum haben 71,8% der kommunalen GB (2002: 79%) einen eigenen Etat mit durchschnittlich 6.303,79 € (2004: 6.277,47 €; 2002: 8.013,57 €). Dies bedeutet einen Rückgang des Anteils der GB mit eigenem Etat um 7,2 Prozentpunkte.

Von allen anderen GB haben nur 1,2% (2004: 1,9%; 2002: 7,6%) angegeben, dass sie über einen eigenen Etat<sup>47</sup> verfügen. Das sind im Vergleich zum Dritten Bericht 0,7 Prozentpunkte weniger. Die Höhe des Etats ist etwas gestiegen.

28,2% der kommunalen GB geben an, dass ihnen Personal mit durchschnittlich einer 40%-Stelle zugeordnet ist. 2004 waren es noch 31,6% (2002: 44,8%) der kommunalen GB, die Personal mit durchschnittlich einer 62%-Stelle (2002: 90%) zugeordnet bekommen haben.<sup>48</sup>

---

<sup>47</sup> Durchschnittlich 2.614,29 Euro; diese Angabe basiert jedoch nur auf 7 „Ja“-Antworten und ist somit nicht repräsentativ.  
<sup>48</sup> Bei den nicht kommunalen GB handelt es sich um 3 antwortende GB, die Personal gestellt bekommen.

## 4. Gleichstellungskonzept für den öffentlichen Dienst

### 4.1. Situation

Die Dienststellen müssen entsprechend Art. 4 Abs. 1 BayGIG alle fünf Jahre nach Maßgabe ihrer dienst- und arbeitsrechtlichen Zuständigkeit ein Gleichstellungskonzept erstellen. Sollten sie keine oder nur geringfügige Befugnisse zur Vornahme von Einstellungen, Ernennungen, Beförderungen oder Übertragungen höher zu bewertender Tätigkeiten besitzen oder weniger als regelmäßig 100 Beschäftigte haben, kann die jeweilige Dienststelle von der Erstellung eines Gleichstellungskonzeptes absehen. Dienststellen, die für andere Dienststellen die vorgenannten Befugnisse ausüben, sollen für den gesamten Bereich, für den sie zuständig sind, ein Gleichstellungskonzept erstellen.

Entsprechend Art. 4 Abs. 2<sup>49</sup> BayGIG müssen die Dienststellen nach der halben Laufzeit der Gleichstellungskonzepte eine tabellarische Datenübersicht erstellen.

Kreisangehörige Gemeinden können im Rahmen ihrer Leistungsfähigkeit ein Gleichstellungskonzept nach Art. 4 Abs. 3 BayGIG erstellen.

#### *Gesamtabdeckung mit Gleichstellungskonzepten ungeachtet rechtlicher Verpflichtungen*

92,6%<sup>50</sup> der sich an der Befragung beteiligenden Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden verfügen über ein Gleichstellungskonzept (2004: 96,5%; 2002: 91,1%; 1999: 82,8%). 50,4% der Stellen des Freistaates<sup>51</sup> (2004: 41,7%; 2002: 43,7%), 60,9% der Stellen des mittelbaren Staatsbereichs (2004: 82,8%; 2002: 63,6%) sowie 0,8% der kreisangehörigen Gemeinden<sup>52</sup> (2004 und 2002: 0,7%) verfügen über ein Gleichstellungskonzept (vgl. Abb. 45). In diese Auswertung sind auch die Dienststellen mit einbezogen, die nicht zur Erstellung eines Gleichstellungskonzeptes verpflichtet sind.

<sup>49</sup> Nach der Änderung des BayGIG im Mai 2006 ist Art. 4 Abs. 2 zu Abs. 3 geworden.

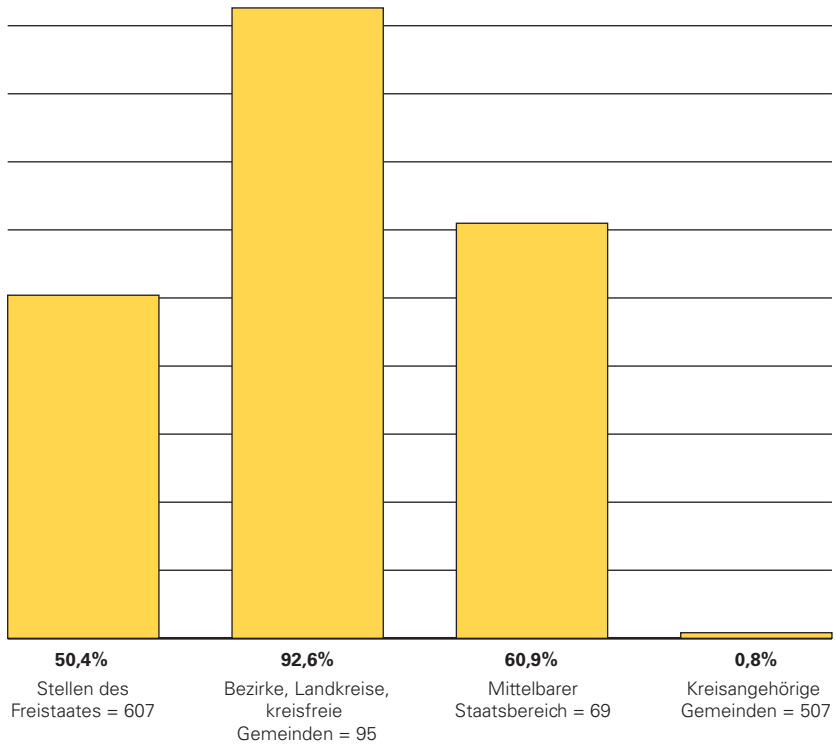
<sup>50</sup> An der Befragung beteiligten sich 95 der 103 Bezirke, Landkreise und kreisfreien Städte. 2004 waren es nur 86.

<sup>51</sup> Hierbei handelt es sich um alle Dienststellen des Freistaates, die angaben, dass sie ein Gleichstellungskonzept haben, unberücksichtigt der Möglichkeit, dass manche ggf. in das Konzept einer übergeordneten Stelle integriert sind.

<sup>52</sup> Es wurden im Dritten und Vierten Bericht nur Gemeinden mit über 5.000 Einwohnern befragt.

## 4. Gleichstellungskonzept für den öffentlichen Dienst

Abbildung 45: *Ist in Ihrer Dienststelle ein Gleichstellungskonzept in Kraft getreten? (Antwort: „Ja“)*



Quelle: INIFES, eigene Darstellung und Berechnung 2010.

### *Gleichstellungskonzept bei rechtlicher Verpflichtung*

Die Umfrage 2009 ergab:

- Von allen 354<sup>53</sup> Dienststellen, die angeben, mehr als 100 Beschäftigte und personalrechtliche Befugnisse zu haben, geben 83 (23,4%) Dienststellen an, kein Gleichstellungskonzept zu haben (2004: 5%).
- Zwei Dienststellen machten keine Angabe darüber, ob sie ein Gleichstellungskonzept haben, obwohl sie gesetzlich zur Erstellung eines Gleichstellungskonzeptes verpflichtet sind.

Die genaue Nachprüfung ergab, dass von diesen 85 Dienststellen 64 nicht zur Erstellung eines Gleichstellungskonzeptes verpflichtet sind (zu geringe Befugnisse) oder Teil des Gleichstellungskonzeptes einer vorgesetzten Dienststelle sind. Bei den 21 Dienststellen, die ihrer gesetzlichen Verpflichtung nicht nachkommen handelt es sich um fünf Landratsämter, eine kreisfreie Gemeinde und 15 Einrichtungen des mittelbaren Staatsbereichs.

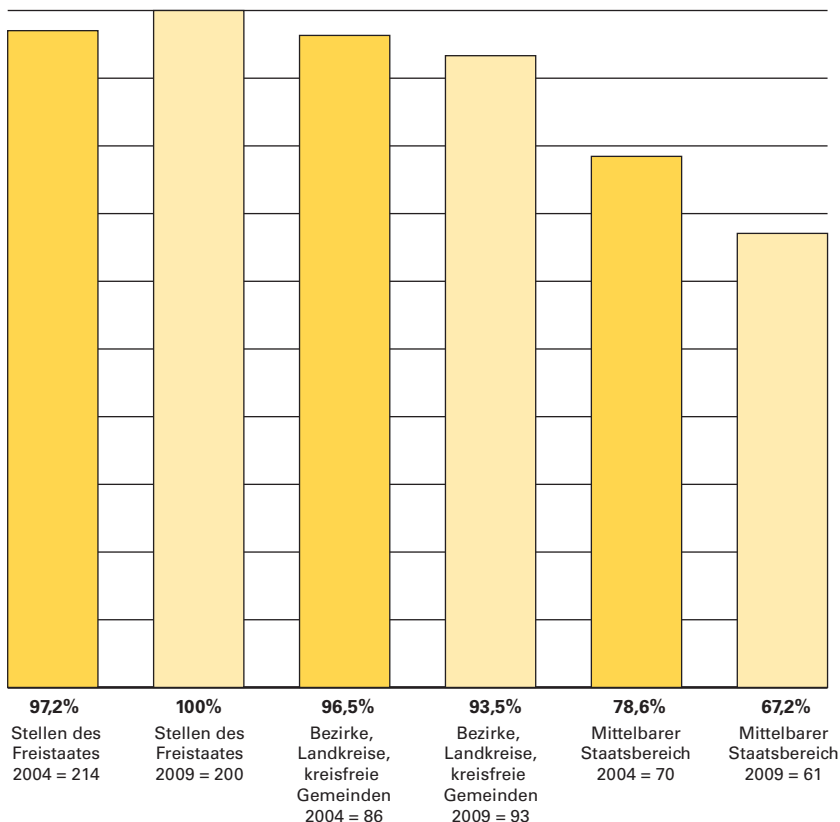
Alle Stellen des Freistaates, die zur Erstellung eines Gleichstellungskonzeptes verpflichtet sind haben ein Gleichstellungskonzept. 2004 waren es noch 97,2%. Im Vergleich zum letzten Bericht hat der Anteil im mittelbaren Staatsbereich von 78,6% im Jahr 2004 auf 67,2% abgenommen (vgl. Abb. 46) (vgl. hierzu Abbildung 19: Ist in Ihrer Dienststelle derzeit GB oder AP bestellt?).

---

<sup>53</sup> Von den 789 Dienststellen, die sich an der Befragung beteiligten, sind insgesamt 355 Dienststellen dazu verpflichtet ein Gleichstellungskonzept zu haben. Jedoch waren die Angaben einer Dienststelle bzgl. der Kategorie nicht vorhanden (Stelle des Freistaates, Bezirke, Landkreis, kreisfreie Gemeinde oder mittelbarer Staatsbereich).

## 4. Gleichstellungskonzept für den öffentlichen Dienst

Abbildung 46: Ist in Ihrer Dienststelle ein Gleichstellungskonzept in Kraft getreten? (Ja-Angaben der dazu verpflichteten Dienststellen 2004 und 2009)



Quelle: INIFES, eigene Darstellung und Berechnung 2010.

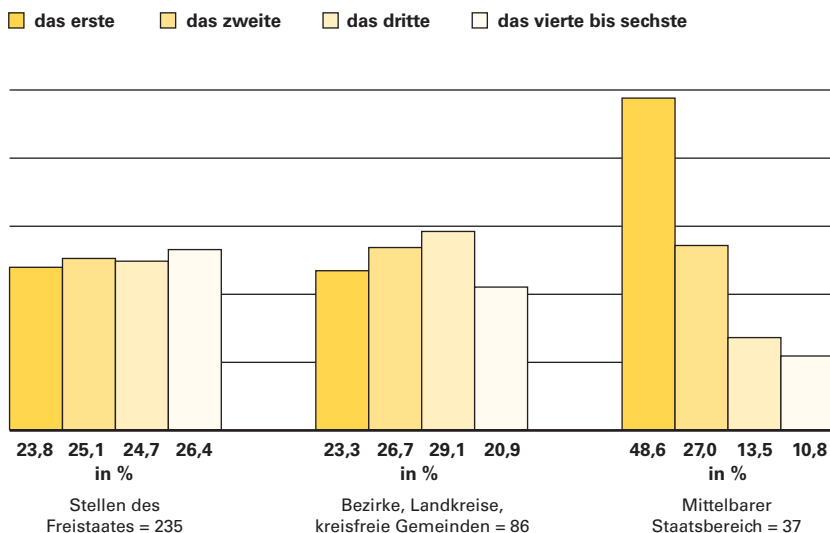
Hierbei ist zu berücksichtigen, dass nicht in allen Bereichen ein vollständiger Rücklauf der Fragebögen erfolgte. Es ist davon auszugehen, dass noch mehr Dienststellen ihrer Pflicht zur Erstellung eines Gleichstellungskonzeptes nicht nachkommen. Die derzeitige Form des Versandes der Fragebögen begünstigt allerdings die Entstehung einer Dunkelziffer.

## 4.2. Aktualisierung der Gleichstellungskonzepte

1997 mussten die ersten Gleichstellungskonzepte erstellt und diese danach alle drei Jahre aktualisiert werden. Seit der Änderung des BayGIG 2006 wurde dieser Zeitraum auf fünf Jahre verlängert. Aus dem Zweiten Bericht (2002) ging auch hervor, dass 72 % aller Dienststellen fristgerecht 1997 ein Gleichstellungskonzept erstellt hatten.

Demnach sollte 2009 in der Regel das vierte Gleichstellungskonzept bereits in Kraft getreten sein. Bei den Stellen des Freistaates haben 26,4 % ein viertes Gleichstellungskonzept bzw. ein darüber hinaus aktualisiertes Konzept, genau wie 20,9 % der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden und 10,8 % der Stellen im mittelbaren Staatsbereich (vgl. Abb. 47). 23,8 % von den Dienststellen des Freistaates, 23,3 % der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden und sogar 48,6 % der Dienststellen im mittelbaren Staatsbereich haben immer noch ihr erstes Gleichstellungskonzept, es vor kurzem erst erstellt oder dieses immer noch nicht aktualisiert.

Abbildung 47: *Das wievielte Konzept ist das?*  
(Dienststellen mit Gleichstellungskonzept)



Quelle: INIFES, eigene Darstellung und Berechnung 2010.

## 4. Gleichstellungskonzept für den öffentlichen Dienst

### 4.3. Ziele und Inhalte der Gleichstellungskonzepte

Zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, sollen gemäß Art. 5 Abs. 3 BayGIG die Gleichstellungskonzepte auch Maßnahmen zur Durchsetzung personeller und organisatorischer Verbesserungen anhand von zeitbezogenen Zielvorgaben enthalten. Weiter sind Initiativen zur Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu entwickeln und darzustellen (Art. 5 Abs. 4 BayGIG).

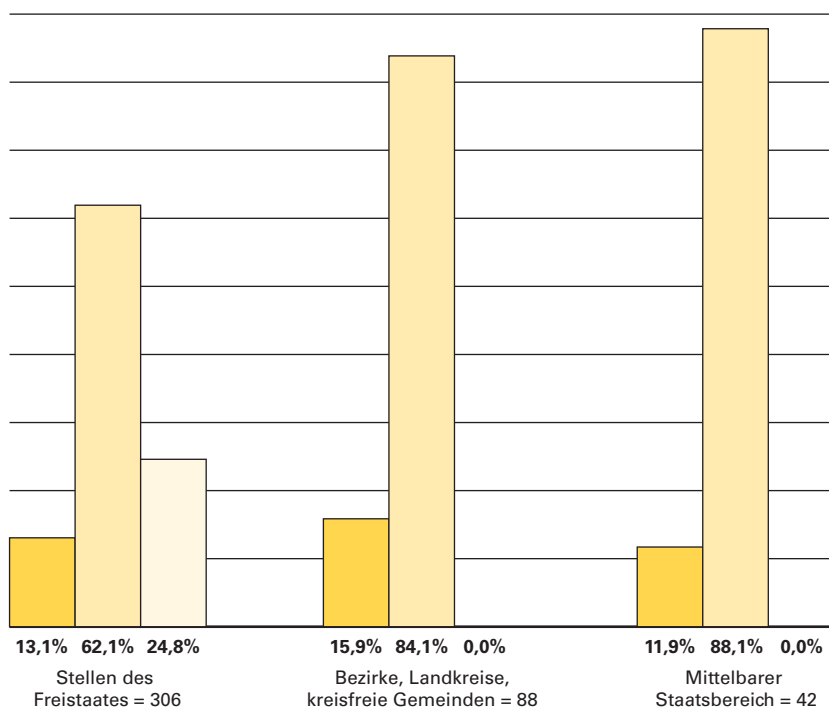
#### *Personelle und organisatorische Verbesserung*

Zeitbezogene Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen, in denen weniger Frauen als Männer beschäftigt sind, sind in den Konzepten von 13,1 % der Dienststellen enthalten (2004: 21,1 %; 2002: 21,4 %; 1999: 19,5%). Bei den Kommunen sind es 15,9%, die eine solche Zielvorgabe beinhalten (2004: 24,3%) und bei den Stellen des mittelbaren Staatsbereiches 11,9% (2004: 17,3%) (vgl. Abb. 48).

## Inifes – Untersuchungsbericht

Abbildung 48: Enthält Ihr Gleichstellungskonzept zeitbezogene Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils? (Angaben der Dienststellen mit Gleichstellungskonzept)<sup>54</sup>

■ Ja    ■ Nein    ■ Keine Angabe



Quelle: INIFES, eigene Darstellung und Berechnung 2010.

<sup>54</sup> Die kreisangehörigen Gemeinden sind hier nicht mit aufgeführt, da nur vier Dienststellen die Frage beantwortet haben bzw. dort ein „freiwilliges“ Gleichstellungskonzept in Kraft getreten ist.

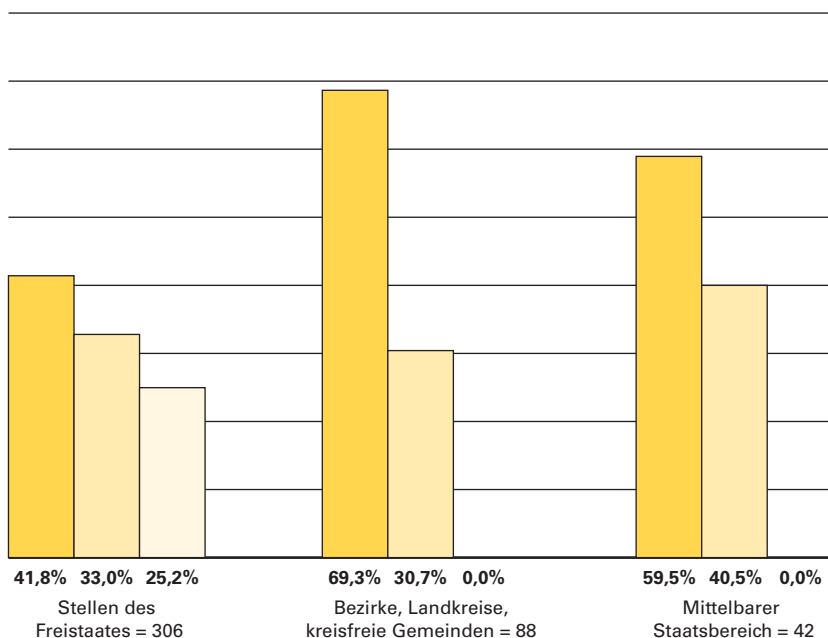


## 4. Gleichstellungskonzept für den öffentlichen Dienst

69,3% der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden haben Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen in ihren Gleichstellungskonzepten enthalten (2004: 71,6%). Entsprechendes gilt für 59,5% der Dienststellen im mittelbaren Staatsbereich (2004: 48,1%) und 41,8% der Stellen des Freistaates (2004: 42,7%; 2002: 50,3%; 1999: 49,6%) (vgl. Abb. 49).

Abbildung 49: Enthält Ihr Gleichstellungskonzept Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen? (Dienststellen mit Gleichstellungskonzept)

■ Ja    ■ Nein    ■ Keine Angabe



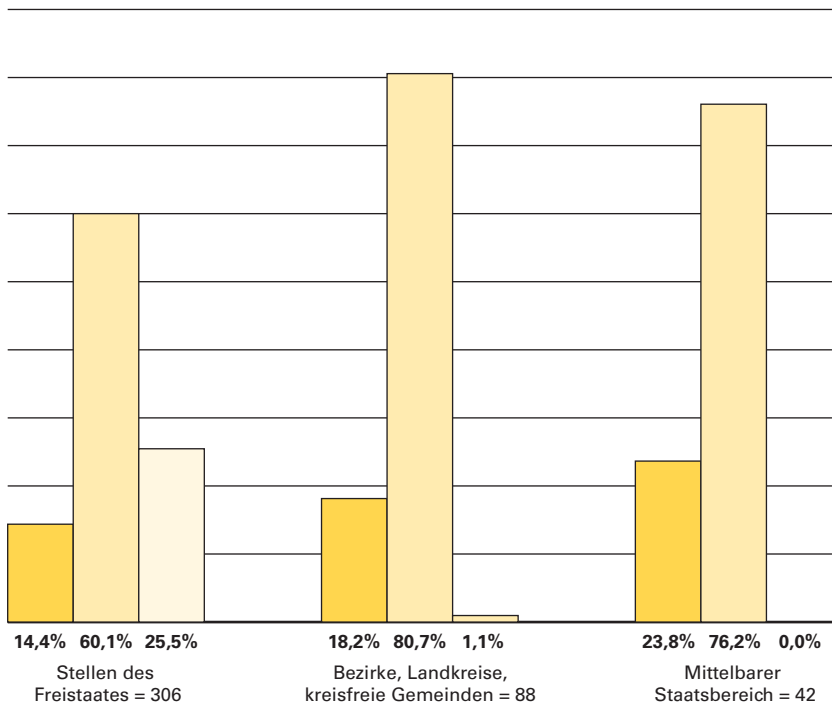
Quelle: INIFES, eigene Darstellung und Berechnung 2010.

19,4% aller antwortenden Dienststellen gaben an, dass ihr Gleichstellungskonzept Maßnahmen zur Aufwertung der Tätigkeit an Arbeitsplätzen, die überwiegend mit Frauen besetzt sind, enthält (2004: 23,9%; 2002: 19,7%). Betrachtet man die Anteile in den einzelnen Dienststellen, so stellt sich heraus, dass 14,4% der Stellen des Freistaates solche Maßnahmen in ihrem Gleichstellungskonzept haben (2004: 25,1%; 2002: 18,3%). Im Vergleich von 2009 zu 2004 bedeutet dies, dass der Anteil an Gleichstellungskonzepten mit diesen Maßnahmen gesunken ist. 18,2% (2004: 21,6%) der Gleichstellungskonzepte in den Bezirken, den Landkreisen und den kreisfreien Gemeinden beinhalten Maßnahmen zur Aufwertung der Tätigkeit an Arbeitsplätzen, die überwiegend mit Frauen besetzt sind, und 23,8% (2004: 19,2%) der Stellen im mittelbaren Staatsbereich (vgl. Abb. 50).

## 4. Gleichstellungskonzept für den öffentlichen Dienst

Abbildung 50: Enthält Ihr Gleichstellungskonzept Maßnahmen zur Aufwertung der Tätigkeit an Arbeitsplätzen, die überwiegend mit Frauen besetzt sind? (Dienststellen mit Gleichstellungskonzept)

■ Ja    ■ Nein    ■ Keine Angabe



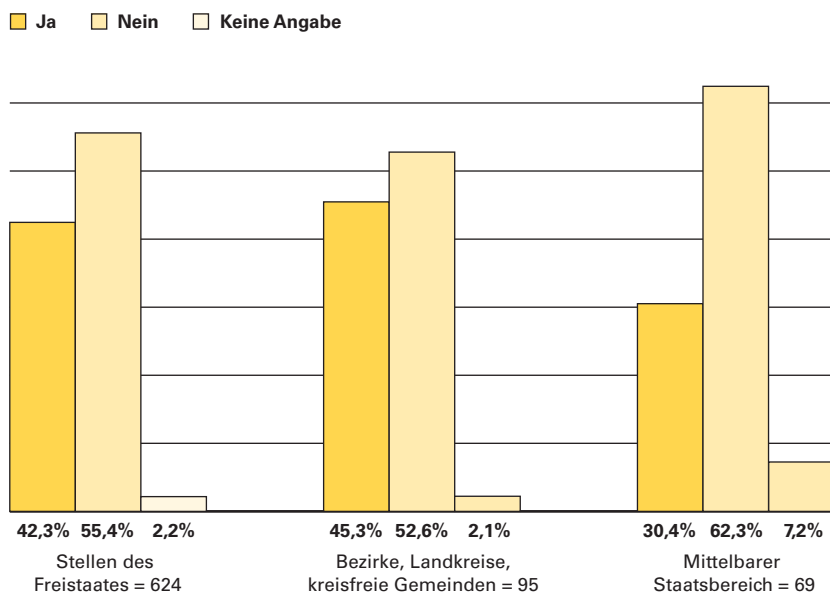
Quelle: INIFES, eigene Darstellung und Berechnung 2010.

## Inifes – Untersuchungsbericht

Insgesamt geben die antwortenden Dienststellen an, dass 42,7% der Konzepte Auswertungen zur Beurteilung der Leistung getrennt nach Männern und Frauen sowie nach Teilzeitbeschäftigten enthalten (2004: 25,2%). Dies bedeutet eine deutliche Verbesserung zum Jahr 2004. Nach den Kategorien der Dienststellen geben die Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden am häufigsten an (45,3%), geschlechterspezifische Auswertungen zur Beurteilung durchzuführen (2004: 35,2%). Gefolgt von den Stellen des Freistaates, die zu 42,3% (2004: 24,6%) diese getrennte Beurteilung durchführen und 30,4% (2004: 20,7%) der Stellen des mittelbaren Staatsbereiches, die diese geschlechterspezifische Beurteilung haben (vgl. Abb. 51).

Betrachtet man nur die Dienststellen, die angaben, ein Gleichstellungskonzept zu haben, so stellt sich heraus, dass 57% der Konzepte die Auswertungen zur Beurteilung der Leistung getrennt nach Männern und Frauen sowie nach Teilzeitbeschäftigten enthalten.

*Abbildung 51: Sind für Ihre Dienststelle Auswertungen zu Beurteilungen getrennt nach Frauen und Männern sowie nach Teilzeitbeschäftigten verfügbar?*

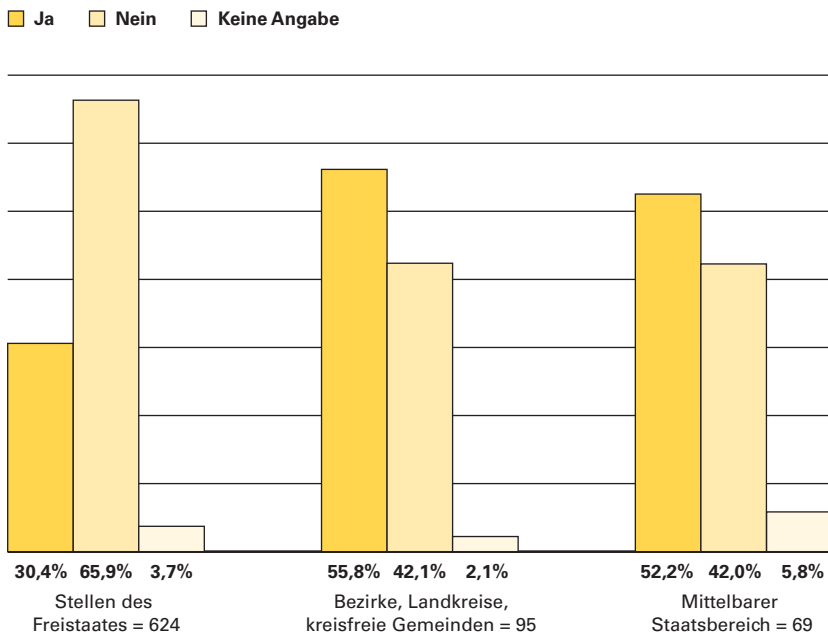


Quelle: INIFES, eigene Darstellung und Berechnung 2010.

## 4. Gleichstellungskonzept für den öffentlichen Dienst

Insgesamt geben 36,8% der Dienststellen an, dass sie über die Möglichkeit verfügen, Auswertungen zur Leistungsbesoldung getrennt nach Frauen und Männern sowie nach Teilzeitbeschäftigten vorzunehmen. 2004 waren es noch 22,3% aller antwortenden Dienststellen. Am häufigsten nennen die Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden mit 55,8% (2004: 35,2%) diese Möglichkeit zur getrennten Auswertung zur Leistungsbesoldung, gefolgt von den Dienststellen des mittelbaren Staatsbereiches mit 52,2% (2004: 33,3%) und den Stellen des Freistaates mit 30,4% (2004: 19,7%) (vgl. Abb. 52). Im Vergleich zum Jahr 2004 bedeutet dies, dass in allen Dienststellen eine deutliche Verbesserung stattgefunden hat. Von allen Dienststellen mit einem Gleichstellungskonzept beinhalten 51% der Konzepte Auswertungen zur Leistungsbesoldung getrennt nach Frauen und Männern sowie nach Teilzeitbeschäftigten.

Abbildung 52: Sind für Ihre Dienststelle Auswertungen zur Leistungsbesoldung getrennt nach Frauen und Männern sowie nach Teilzeitbeschäftigten verfügbar?



Quelle: INIFES, eigene Darstellung und Berechnung 2010.

## 5. Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit

Um das Ziel der Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen, soll entsprechend Art. 2 Abs. 1 BayGIG auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit hingewirkt werden.

### 5.1. Teilzeitbeschäftigung zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit

In der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten von 32,5 % im Jahr 2003 auf 37,5 % im Jahr 2008 gestiegen (2001: 29,7 %; 1999: 27,2 %). Die Gesamtzahl der Teilzeitbeschäftigten stieg von 199.055 auf 240.594 an (2001: 178.839). Der Anteil an Teilzeitbeschäftigten bei den Beamten und Richtern der gesamten öffentlichen Verwaltung stieg leicht von 25 % im Jahr 2003 auf 26,1 % im Jahr 2008, deutlicher bei den Tarifbeschäftigten von 37 % auf 45,1 % im Jahr 2008 (vgl. Abbildung 8).

Im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern liegt im Jahr 2009 der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei 34,6 % und stieg damit um 4,9 Prozentpunkte zum Jahr 2004 an (2004: 29,7 %; 2002: 28,1 %; 1999: 23,9 %). Die Gesamtzahl an Teilzeitbeschäftigten liegt 2009 bei 109.691. Das sind 14.347 Teilzeitbeschäftigte mehr, als im Jahr 2004 (95.344).

Betrachtet man die Personalstandszahlen des öffentlichen Dienstes des Freistaates Bayern, so zeigt sich folgendes Bild:

Der Frauenanteil an den teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten und den Richterinnen und Richtern im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern liegt im Jahr 2009 bei fast 80 %. Seit 1996 hat sich der Anteil der Männer, die teilzeitbeschäftigt sind, verdoppelt (2009: 20,4 %; 1996: 9 %). Insbesondere im höheren Dienst ist der Männeranteil an den Teilzeitbeschäftigten mit 33,8 % im Vergleich zum mittleren (21,7 %) und gehobenen Dienst (15,1 %) recht hoch (vgl. Tabelle 13).

Bei den Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern zeigt sich ein ähnliches Bild:

Der Anteil der Frauen in Teilzeit ist von 93,5 % im Jahr 1996 auf 72 % im Jahr 2009 gesunken (–21,5 Prozentpunkte). Immerhin hat sich der Anteil bei den in Teilzeit tarifbeschäftigten Männern seit dem Ersten Untersuchungsbericht von 6,5 % auf 28 % vervierfacht (+21,5 Prozentpunkte) (vgl. Tabelle 15).

## 5. Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit

Der Männeranteil in Leitungsfunktionen in Teilzeit beim Freistaat Bayern liegt unter dem Anteil der Frauen (vgl. Tabelle 8). Von allen Beschäftigten in Leitungsfunktionen beim Freistaat Bayern sind knapp ein Viertel (23,4%) in Teilzeit beschäftigt. Betrachtet man das Geschlechterverhältnis, so wird deutlich, dass mehr als die Hälfte (57,7%) der Teilzeitbeschäftigten in Leitungsfunktionen Frauen sind (Männeranteil an Führungspositionen in Teilzeit: 42,3%).

Tabelle 8 zeigt, dass der Frauenanteil insgesamt (Voll- und Teilzeit) in Leitungsfunktionen von 15,1% im Jahr 1997 auf 28,9% gestiegen ist, dies entspricht einer Steigerung von 13,8 Prozentpunkten. Im Vergleich zum Jahr 2004 (22,9%) ist der Frauenanteil bis zum Jahr 2007 um 6 Prozentpunkte angestiegen – rechnerisch ist der Frauenanteil an den Führungspositionen also kontinuierlich angestiegen (2007: 28,9%; 2004: 22,9%; 2002: 20,1%; 1997: 15,1%) (vgl. Tabelle 8, Abschnitt 2.3).

Tabelle 9 zeigt, dass der Frauenanteil insgesamt an Leitungsfunktionen in den obersten Dienstbehörden 2007 bei 18% liegt (131 Frauen von 746 Beschäftigten). In der Staatskanzlei (25%), im Bereich des Staatsministeriums für Unterricht und Kultus (25%) und im Bereich des Staatsministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst (24%) liegt der Frauenanteil in Führungspositionen jeweils bei etwa einem Viertel. Am höchsten fällt der Frauenanteil im Bereich des Staatsministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen aus (28%). Am niedrigsten ist der Frauenanteil in Führungspositionen in der Obersten Baubehörde (7%) und dem Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten (9%). Von allen Beschäftigten in Leitungsfunktionen in den obersten Dienstbehörden des Freistaates Bayern arbeiten in absoluten Zahlen 26 in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis. Nach Geschlecht betrachtet handelt es sich dabei um 18 Frauen und 8 Männer. Allerdings gibt es bezüglich der Teilzeitbeschäftigten in Führungspositionen in den obersten Dienstbehörden nach Bereichen beträchtliche Unterschiede: In der Obersten Baubehörde, im Bereich des Staatsministeriums für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie sowie dem Obersten Rechnungshof gab es im Jahr 2007 überhaupt keine Teilzeitbeschäftigten in Führungspositionen.

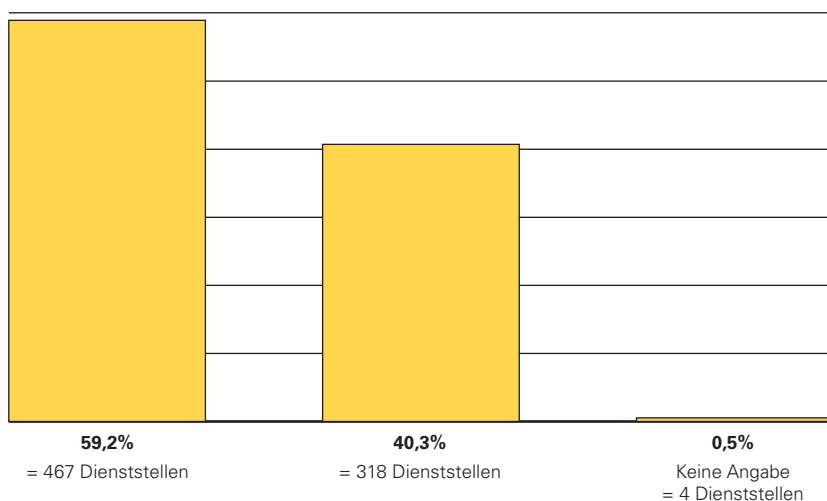
Zusammenfassend ist zu erkennen, dass Männer in Teilzeit auch in Führungspositionen unterrepräsentiert sind – es sind deutlich mehr Frauen, die in Leitungsfunktionen (in den obersten Dienstbehörden und im nachgeordneten Bereich) eine Teilzeitstelle wählen.

## Inifes – Untersuchungsbericht

Auch die Personalstandszahlen zeigen, dass immer noch mehr Frauen als Männer – vermutlich zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit – eine Teilzeitstelle wählen. Hier gilt es allerdings zu bemerken, dass sich grundsätzlich – unabhängig von den Personalstandszahlen im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern – die Tatsache, dass Frauen öfter eine Teilzeitregelung in Anspruch nehmen als Männer, ungünstig auf ihren Karriereverlauf, den Lohn oder Rentenansprüche auswirken kann.

Im Rahmen der Befragungen für den Vierten Bericht wurden die Schwerpunkte „Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit“ und „Frauen in Führungspositionen“ gewählt. Entsprechend wurden die Dienststellen auch bezüglich des Angebots an Führungspositionen in Teilzeit und der Besetzung dieser Führungspositionen befragt. 59,2% der antwortenden Dienststellen geben an, Führungspositionen in Teilzeit zu besetzen (vgl. Abb. 53).

Abbildung 53: *Sind in Ihrer Dienststelle Führungspositionen<sup>55</sup> in Teilzeit besetzt? (n = 789)*



Quelle: INIFES, eigene Darstellung und Berechnung 2010.

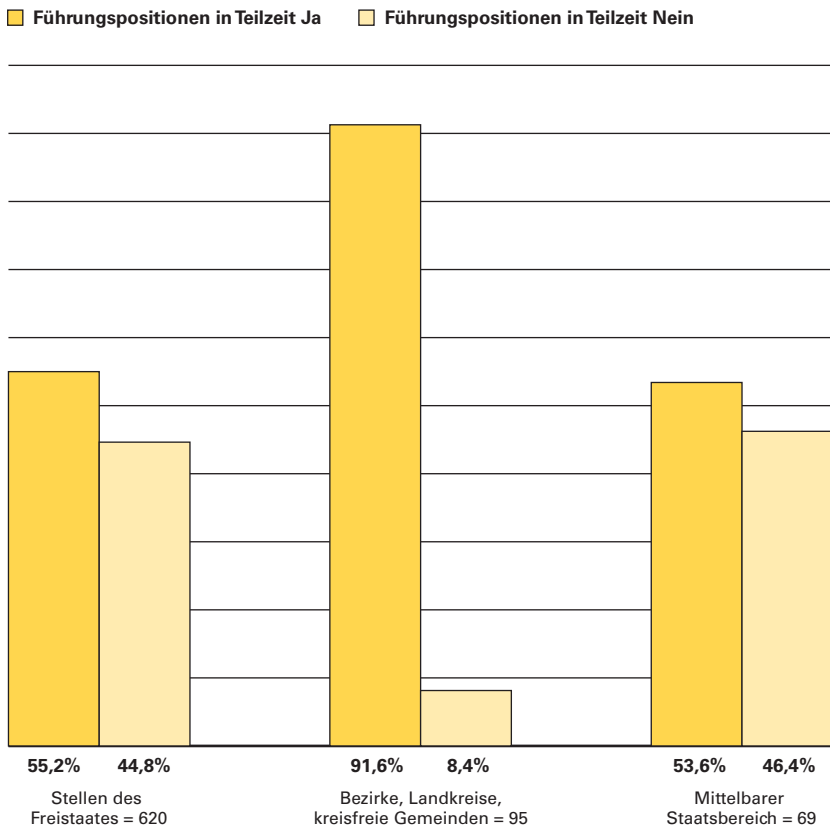
<sup>55</sup> Die Dienststellen wurden nicht dazu befragt, ob die Führungspositionen in Vollzeit und Teilzeit von Frauen oder Männern besetzt sind.



## 5. Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit

Betrachtet man die Dienststellen nach den Kategorien, so stellt sich heraus, dass in 91,6% der Dienststellen der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden Führungspositionen in Teilzeit besetzt sind. 55,2% der Stellen des Freistaates geben an, Führungspositionen in Teilzeit zu besetzen, gefolgt von den Stellen im mittelbaren Staatsbereich mit 53,6% (vgl. Abb. 54).

Abbildung 54: *Sind in Ihrer Dienststelle Führungspositionen in Teilzeit besetzt? (Nach Kategorien der Dienststellen)*



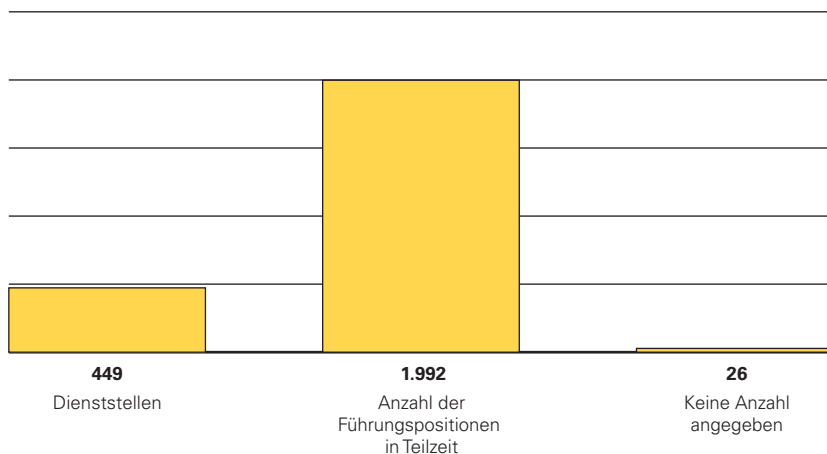
Quelle: INIFES, eigene Darstellung und Berechnung 2010.

## Inifes – Untersuchungsbericht

Betrachtet man die 59,2% in Abbildung 53 (Dienststellen, die angeben, Führungspositionen in Teilzeit zu besetzen) in absoluten Zahlen, so ergibt sich folgendes Bild: In 449 Dienststellen besetzen 1.992 Beschäftigte Führungspositionen in Teilzeit (vgl. Abb. 55).

*Abbildung 55: Sind in Ihrer Dienststelle Führungspositionen in Teilzeit besetzt? Wenn ja, Anzahl der Führungspositionen?*

■ Alle Dienststellen mit „Ja“-Antworten



Quelle: INIFES, eigene Darstellung und Berechnung 2010.

## 5. Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit

### 5.2. Kontakt zur Erwerbstätigkeit für Beurlaubte

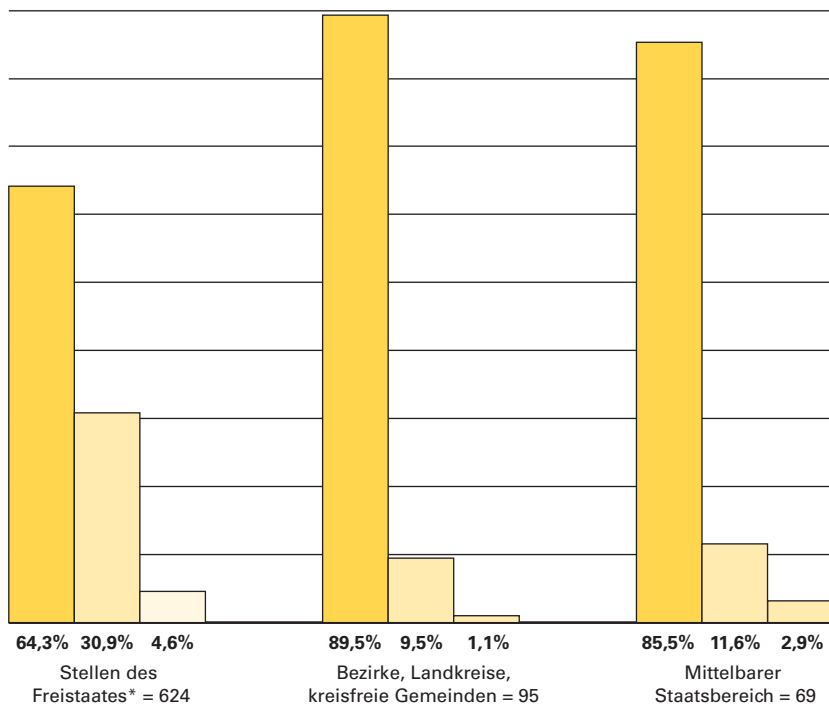
Gemäß Art. 12 BayGIG soll Beschäftigten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, durch organisatorische Maßnahmen wie Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen die Möglichkeit gegeben werden, die Verbindung zum Beruf aufrecht zu erhalten.

2009 geben 72,1% aller antwortenden Dienststellen an, Maßnahmen durchgeführt zu haben, die den Beurlaubten Kontakt zum Beruf ermöglichen (2004: 77,3%; 2002: 71%). Betrachtet man die Dienststellen nach Kategorien, so stellt sich heraus, dass die Maßnahmen am häufigsten in den Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden durchgeführt werden (89,5%), gefolgt von 85,5% der Stellen des mittelbaren Staatsbereichs. Zu 64,3% geben die Stellen des Freistaates an, Maßnahmen zur Aufrechterhaltung des Kontaktes zum Beruf von Beurlaubten durchzuführen (vgl. Abb. 56).

## Inifes – Untersuchungsbericht

Abbildung 56: Maßnahmen um den Beurlaubten die Aufrechterhaltung des Kontaktes zum Beruf zu ermöglichen?

■ Ja    ■ Nein    ■ Keine Angabe



\* Die fehlenden 0,2 % bei den Stellen des Freistaates ist eine Dienststelle, in der es zum Zeitpunkt der Befragung keine Beurlaubungen gab.

Quelle: INIFES, eigene Darstellung und Berechnung 2010.

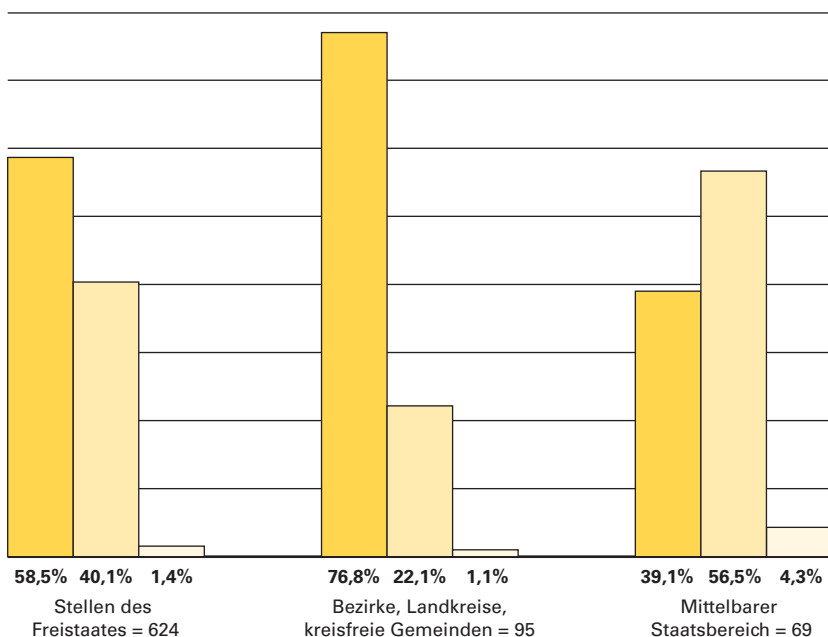
## 5. Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit

### 5.3. Wohnraum- oder Telearbeit zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit

Von Möglichkeiten für Wohnraum- oder Telearbeit zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit berichten insgesamt 59,9% aller antwortenden Dienststellen (2004: 36,1%), was eine deutliche Verbesserung zum letzten Bericht darstellt. Von den einzelnen Dienststellen sind es 76,8% der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden, die diese Möglichkeit anbieten. 58,5% (2004: 34,7%) der Stellen des Freistaates und 39,1% (2004: 24,1%) der Dienststellen im mittelbaren Staatsbereich verfügen über die Möglichkeit der Wohnraum- oder Telearbeit (vgl. Abb. 57).

*Abbildung 57: Gibt es in Ihrer Dienststelle zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit die Möglichkeit zu Wohnraum- oder Telearbeit?*

■ Ja    ■ Nein    ■ Keine Angabe



Quelle: INIFES, eigene Darstellung und Berechnung 2010.

### 5.4. Initiativen zur Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit

Gemäß Art. 5 Abs. 4 BayGIG sind im Gleichstellungskonzept Initiativen zur Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit, zu entwickeln und darzustellen.

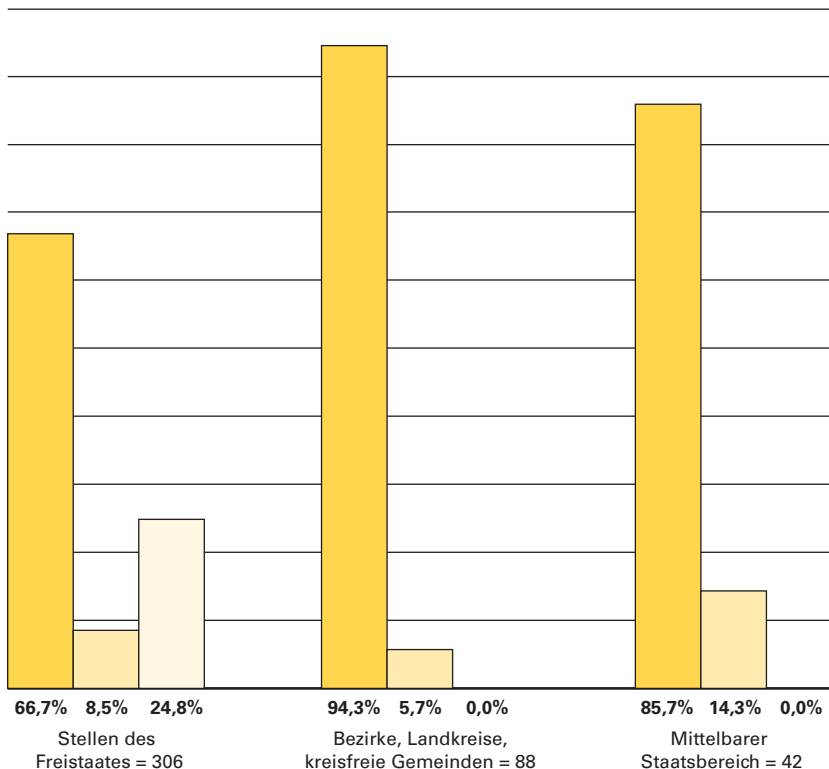
Insgesamt gesehen enthalten 89,6% der Gleichstellungskonzepte in den Dienststellen Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit. 2004 waren es erst 67,1 % (2002: 77,1 %; 1999: 72,6 %). Dies bedeutet einen deutlichen Anstieg über den gesamten Erhebungszeitraum von zehn Jahren. Auch die Ergebnisse in den einzelnen Dienststellen zeigen, dass eine deutliche Verbesserung in den letzten zehn Jahren im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit stattgefunden hat.

Betrachtet man die Dienststellen nach Kategorien, so stellt sich heraus, dass in den Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden mit 94,3% am häufigsten diese Maßnahmen in Gleichstellungskonzepten enthalten sind (2004: 90,5%). Die Stellen des Freistaates geben zu 66,7% (2004: 60,2%; 2002: 72%) an, diese Maßnahmen in ihr Gleichstellungskonzept integriert zu haben, der mittelbare Staatsbereich zu 85,7% (2004: 78,8%) (vgl. Abb. 58). Verwunderlich ist, dass fast ein Viertel der Stellen des Freistaates keine Angaben dazu machen (kann), ob es in ihren Gleichstellungskonzepten Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit gibt!

## 5. Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit

Abbildung 58: Enthält Ihr Gleichstellungskonzept Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit? (Dienststellen mit Gleichstellungskonzept)

■ Ja    ■ Nein    ■ Keine Angabe



Quelle: INIFES, eigene Darstellung und Berechnung 2010.

Insgesamt ist zu erwähnen, dass die Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden am häufigsten Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit in ihre Gleichstellungskonzepte aufgenommen haben. Bei allen der aufgeführten Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit, wie z. B. die Möglichkeit zu Wohnraum- oder Telearbeit oder Führungspositionen in Teilzeit, schneiden die Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden am besten ab.

## Abbildungsverzeichnis

<b>Abbildung 1:</b>	Sind in Ihrer Dienststelle auf Führungspositionen des gehobenen Dienstes mehr Männer als Frauen beschäftigt?	<b>67</b>
<b>Abbildung 2:</b>	Sind in Ihrer Dienststelle auf Führungspositionen des höheren Dienstes mehr Männer als Frauen beschäftigt?	<b>68</b>
<b>Abbildung 3:</b>	Sind in Führungspositionen des gehobenen/höheren Dienstes mehr Männer als Frauen beschäftigt? (2002, 2004 und 2009)	<b>70</b>
<b>Abbildung 4:</b>	Wurde im Einvernehmen mit den GB von öffentlichen Stellenausschreibungen abgesehen?	<b>72</b>
<b>Abbildung 5:</b>	Wurde im Einvernehmen mit den GB von internen Stellenausschreibungen abgesehen?	<b>73</b>
<b>Abbildung 6:</b>	Wurden Stellen als teilzeitfähig ausgeschrieben?	<b>74</b>
<b>Abbildung 7:</b>	Berücksichtigung von Erfahrungen und Fähigkeiten im Sinne von Art. 8 Abs. 2 BayGlG bei der Besetzung von Stellen oder bei Beurteilungen?	<b>76</b>
<b>Abbildung 8:</b>	Bedienstete der gesamten öffentlichen Verwaltung in Vollzeit/Teilzeit (2001, 2003 und 2008)	<b>77</b>
<b>Abbildung 9:</b>	Bedienstete im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern in Vollzeit/Teilzeit (2002, 2004 und 2009)	<b>82</b>
<b>Abbildung 10:</b>	Wurden Führungspositionen als teilzeitfähig ausgeschrieben?	<b>85</b>
<b>Abbildung 11:</b>	Wurden im Berichtszeitraum bei Ihrer Dienststelle von Beschäftigten Anträge auf Aufstockung von Teilzeit gestellt und waren diese erfolgreich?	<b>87</b>
<b>Abbildung 12:</b>	Maßnahmen, um Beurlaubten die Aufrechterhaltung des Kontaktes zum Beruf zu erleichtern	<b>88</b>



<b>Abbildung 13:</b> Wurden im Berichtszeitraum bei Ihrer Dienststelle von Beschäftigten Anträge auf vorzeitige Beendigung von Beurlaubungen gestellt und waren diese erfolgreich?	<b>89</b>
<b>Abbildung 14:</b> Wurden Frauen bei erheblicher Unterrepräsentation in einer Zielgruppe zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen aufgefordert?	<b>91</b>
<b>Abbildung 15:</b> Wurden besondere Bedürfnisse der Beschäftigten mit Familienpflichten und der Teilzeitbeschäftigten berücksichtigt?	<b>92</b>
<b>Abbildung 16:</b> Wurden Fortbildungsveranstaltungen zu den Themen Chancengleichheit, geschlechtersensible Sichtweise und Benachteiligung von Frauen am Arbeitsplatz durchgeführt?	<b>93</b>
<b>Abbildung 17:</b> Hat Ihre Dienststelle (ohne kreisangehörige Gemeinden) die Möglichkeit, Personen in Gremien zu entsenden?	<b>94</b>
<b>Abbildung 18:</b> Anteile der Frauen und Männer bei Gremienentsendungen der Dienststellen zum Stichtag 31.12.2008	<b>96</b>
<b>Abbildung 19:</b> Ist in Ihrer Dienststelle derzeit GB oder AP bestellt?	<b>103</b>
<b>Abbildung 20:</b> Ist in Ihrer Dienststelle derzeit eine Vertretung für GB/AP bestellt?	<b>106</b>
<b>Abbildung 21:</b> Wurde eine Regelung zum zeitlichen Umfang der Tätigkeit als GB getroffen? (Alle Dienststellen mit GB: Antwort „Ja“)	<b>108</b>
<b>Abbildung 22:</b> Wurde GB von dienstlichen Aufgaben entlastet? (Dienststellen mit GB)	<b>110</b>
<b>Abbildung 23:</b> Zusammenhang zwischen zeitlicher Regelung und Entlastung (Angaben der Dienststellen mit GB)	<b>111</b>

## Abbildungsverzeichnis

<b>Abbildung 24:</b> Haben Sie an Fortbildungsmaßnahmen zum BayGIG oder zur Gleichstellungsarbeit teilgenommen? (GB)	<b>113</b>
<b>Abbildung 25:</b> Nimmt GB an den Monatsgesprächen der Dienststelle mit der Personalvertretung teil? (Angaben der GB bzw. Dienststellen mit GB)	<b>115</b>
<b>Abbildung 26:</b> Zeitpunkt der Information der GB (Antworten der Dienststellen)	<b>116</b>
<b>Abbildung 27:</b> Zeitpunkt der Information der GB durch die Dienststelle (Antworten der GB)	<b>117</b>
<b>Abbildung 28:</b> Beteiligung der GB an Stellenausschreibungen (Antworten der Dienststellen)	<b>119</b>
<b>Abbildung 29:</b> Beteiligung der GB an Auswahlentscheidungen (Antworten der Dienststellen)	<b>120</b>
<b>Abbildung 30:</b> Beteiligung der GB bei Beförderungen/ Höhergruppierungen (Antworten der Dienststellen)	<b>121</b>
<b>Abbildung 31:</b> Beteiligung der GB bei sozialen und organisatorischen Maßnahmen (Antworten der Dienststellen)	<b>122</b>
<b>Abbildung 32:</b> Haben Sie im Berichtszeitraum die Beteiligung in Personalgelegenheiten verlangt? (Angaben der GB)	<b>123</b>
<b>Abbildung 33:</b> Wurde dem Antrag auf Beteiligung entsprochen? (Angaben der GB)	<b>124</b>
<b>Abbildung 34:</b> Beteiligung auf Antrag der Betroffenen (GB)	<b>125</b>
<b>Abbildung 35:</b> Welche Maßnahmen wurden beanstandet? (Antworten der Dienststellen)	<b>126</b>
<b>Abbildung 36:</b> Welche Maßnahmen wurden beanstandet? (Antworten der GB)	<b>127</b>

<b>Abbildung 37:</b> Hat die Dienststelle die Beanstandungen zu den Maßnahmen berücksichtigt?	<b>128</b>
<b>Abbildung 38:</b> Waren die Beanstandungen erfolgreich?	<b>129</b>
<b>Abbildung 39:</b> Dienststellen mit AP nach Geschlecht	<b>131</b>
<b>Abbildung 40:</b> Wurde(n) die Stelle(n) zu AP ausgeschrieben?	<b>132</b>
<b>Abbildung 41:</b> Haben Sie an Fortbildungsmaßnahmen zum BayGIG oder zur Gleichstellungsarbeit teilgenommen (AP)?	<b>133</b>
<b>Abbildung 42:</b> Zusammenhang zwischen der Anzahl der Beschäftigten in den kreisangehörigen Gemeinden und der Bestellung von GB/AP	<b>135</b>
<b>Abbildung 43:</b> Wendet sich die Bevölkerung bei gleichstellungsrelevanten Problemen an Sie?	<b>137</b>
<b>Abbildung 44:</b> Anteil der externen Aufgaben an den Gesamtaufgaben	<b>138</b>
<b>Abbildung 45:</b> Ist in Ihrer Dienststelle ein Gleichstellungskonzept in Kraft getreten? (Antworten: „Ja“)	<b>141</b>
<b>Abbildung 46:</b> Ist in Ihrer Dienststelle ein Gleichstellungskonzept in Kraft getreten? (Ja-Angaben der dazu verpflichteten Dienststellen 2004 und 2009)	<b>143</b>
<b>Abbildung 47:</b> Das wievielte Konzept ist das? (Dienststellen mit Gleichstellungskonzept)	<b>144</b>
<b>Abbildung 48:</b> Enthält Ihr Gleichstellungskonzept zeitbezogene Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils? (Angaben der Dienststellen mit Gleichstellungskonzept)	<b>146</b>
<b>Abbildung 49:</b> Enthält Ihr Gleichstellungskonzept Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen? (Dienststellen mit Gleichstellungskonzept)	<b>147</b>

## Abbildungsverzeichnis

<b>Abbildung 50:</b> Enthält Ihr Gleichstellungskonzept Maßnahmen zur Aufwertung der Tätigkeit an Arbeitsplätzen, die überwiegend mit Frauen besetzt sind? (Dienststellen mit Gleichstellungskonzept)	<b>149</b>
<b>Abbildung 51:</b> Sind für Ihre Dienststelle Auswertungen zu Beurteilungen getrennt nach Frauen und Männern sowie nach Teilzeitbeschäftigten verfügbar?	<b>150</b>
<b>Abbildung 52:</b> Sind für Ihre Dienststelle Auswertungen zur Leistungsbeurteilung getrennt nach Frauen und Männern sowie nach Teilzeitbeschäftigten verfügbar?	<b>151</b>
<b>Abbildung 53:</b> Sind in Ihrer Dienststelle Führungspositionen in Teilzeit besetzt?	<b>154</b>
<b>Abbildung 54:</b> Sind in Ihrer Dienststelle Führungspositionen in Teilzeit besetzt? (Nach Kategorien der Dienststellen)	<b>155</b>
<b>Abbildung 55:</b> Sind in Ihrer Dienststelle Führungspositionen in Teilzeit besetzt? Wenn ja, Anzahl der Führungspositionen?	<b>156</b>
<b>Abbildung 56:</b> Maßnahmen um den Beurlaubten die Aufrechterhaltung des Kontaktes zum Beruf zu ermöglichen?	<b>158</b>
<b>Abbildung 57:</b> Gibt es in Ihrer Dienststelle zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit die Möglichkeit zu Wohnraum- oder Telearbeit?	<b>159</b>
<b>Abbildung 58:</b> Enthält Ihr Gleichstellungskonzept Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit? (Dienststellen mit Gleichstellungskonzept)	<b>161</b>

## Tabellenverzeichnis

<b>Tabelle 1:</b>	Bedienstete (gesamt) der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns (von 1999 bis 2008)	<b>57</b>
<b>Tabelle 2:</b>	Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns (von 1999 bis 2008)	<b>58</b>
<b>Tabelle 3:</b>	Tarifbeschäftigte der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns (von 1999 bis 2008)	<b>58</b>
<b>Tabelle 4:</b>	Bedienstete (gesamt) im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern – ohne Beurlaubte (von 1996 bis 2009)	<b>59</b>
<b>Tabelle 5:</b>	Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern – ohne Beurlaubte (von 1996 bis 2009)	<b>60</b>
<b>Tabelle 6:</b>	Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern nach Besoldungsgruppen (höherer Dienst) ohne Beurlaubte (von 1999 bis 2009)	<b>61</b>
<b>Tabelle 7:</b>	Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern – ohne Beurlaubte (von 1996 bis 2009)	<b>62</b>
<b>Tabelle 8:</b>	Überblick über Führungspositionen und Frauenanteil (von 1997 bis 2007) beim Freistaat Bayern (Ressorts – einschl. inkl. nachgeordneten Bereich)	<b>64</b>
<b>Tabelle 9:</b>	Überblick über Führungspositionen und Frauenanteil in den obersten Dienstbehörden beim Freistaat Bayern 2007 (ohne Landtagsamt)	<b>66</b>
<b>Tabelle 10:</b>	Bedienstete der gesamten öffentlichen Verwaltung in Teilzeit (einschl. Altersteilzeit) (2008)	<b>78</b>
<b>Tabelle 11:</b>	Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns in Teilzeit (einschl. Altersteilzeit) (von 1999 bis 2008)	<b>79</b>

## Tabellenverzeichnis

<b>Tabelle 12:</b> Tarifbeschäftigte der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns in Teilzeit (einschl. Altersteilzeit) (von 1999 bis 2008)	<b>80</b>
<b>Tabelle 13:</b> Bedienstete (gesamt) der gesamten öffentlichen Verwaltung in Altersteilzeit (von 2001 bis 2008)	<b>80</b>
<b>Tabelle 14:</b> Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern in Teilzeit (einschl. Altersteilzeit) (von 1996 bis 2009)	<b>83</b>
<b>Tabelle 15:</b> Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern in Teilzeit (von 1996 bis 2009)	<b>83</b>
<b>Tabelle 16:</b> Bedienstete (gesamt) im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern in Altersteilzeit (2002, 2004 und 2009)	<b>84</b>
<b>Tabelle 17:</b> Anteile der Teilzeitbeschäftigten an den Bediensteten im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern in der jeweiligen Laufbahngruppe (von 1996 bis 2009)	<b>86</b>
<b>Tabelle 18:</b> Beschäftigungsanteile von Frauen und Männern beim Freistaat Bayern umgerechnet in Vollzeitäquivalente – alle Bediensteten	<b>97</b>
<b>Tabelle 19:</b> Monatliche Grundbezüge (ohne familienbedingte Bestandteile) der Bediensteten im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern	<b>98</b>
<b>Tabelle 20:</b> Frauenanteile an den Grundbezügen und an der Beschäftigung im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern	<b>100</b>
<b>Tabelle 21:</b> Von den GB initiierte Maßnahmen	<b>130</b>

## **Bayerisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern**

**(Bayerisches Gleichstellungsgesetz – BayGIG) vom 24. Mai 1996  
zuletzt geändert am 23. Mai 2006**

**Fundstelle:** GVBI 1996, 186, BayRS 2039-1-A  
Zuletzt geändert am 23.5.2006, GVBI 2006, S. 292

<b>Erster Teil</b>	<b>171</b>
Allgemeine Vorschriften	
Art. 1    Geltungsbereich	171
Art. 2    Ziele des Gesetzes	171
Art. 3    Begriffsbestimmungen	172
<b>Zweiter Teil</b>	<b>173</b>
Gleichstellungsförderung	
<b>Abschnitt I</b>	
Gleichstellungskonzept	
Art. 4    Aufstellung von Gleichstellungskonzepten	173
Art. 5    Inhalt des Gleichstellungskonzepts	173
Art. 6    Bekanntgabe des Gleichstellungskonzepts und Begründungspflichten	174
<b>Abschnitt II</b>	
Sonstige Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung	
Art. 7    Stellenausschreibung	174
Art. 8    Einstellung und beruflicher Aufstieg	175
Art. 9    Fortbildung	175
Art. 10   Flexible Arbeitszeiten	176
Art. 11   Teilzeit-, Wohnraum- und Telearbeit	176
Art. 12   Beurlaubung	177
Art. 13   Wiedereinstellung	178
Art. 14   Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung	178

# BayGIG

<b>Dritter Teil</b>	<b>179</b>
Gleichstellungsbeauftragte – Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner	
Art. 15 Bestellung	179
Art. 16 Rechtsstellung	180
Art. 17 Aufgaben	181
Art. 18 Rechte und Pflichten	181
Art. 19 Beanstandungsrecht	182
Art. 20 kommunale Gleichstellungsbeauftragte	183
<b>Vierter Teil</b>	<b>183</b>
Gremien	
Art. 21 Vertretung von Frauen und Männern in Gremien	183
<b>Fünfter Teil</b>	<b>184</b>
Schlussvorschriften	
Art. 22 Berichtspflichten	184
Art. 23 Aufsichtspflichten	184
Art. 24 In-Kraft-Treten	184



### Art. 1 – Geltungsbereich

- (1) <sup>1</sup>Dieses 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. <sup>2</sup>Es 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) <sup>1</sup>Die 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. <sup>2</sup>Ziele der Förderung sind 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.

## BayGIG

- (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) <sup>1</sup>Dienststellen 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. <sup>2</sup>Soweit 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) <sup>1</sup>Gremien im Sinn dieses Gesetzes sind Vorstände, Beiräte, Kommissionen, Ausschüsse, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie vergleichbare Organe. <sup>2</sup>Dies 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

### Zweiter Teil – Gleichstellungsförderung

#### Abschnitt I – Gleichstellungskonzept

##### Art. 4 – Aufstellung von Gleichstellungskonzepten

- (1) <sup>1</sup>Die 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. <sup>2</sup>Die 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. <sup>3</sup>Dienststellen, 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. <sup>4</sup>Ändern sich wesentliche Voraussetzungen des Gleichstellungskonzepts, so ist dieses an die Entwicklung anzupassen.
- (2) <sup>1</sup>Die 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. <sup>2</sup>Abs. 1 Sätze 2 und 3 gelten entsprechend.
- (3) Kreisangehörige Gemeinden können im Rahmen ihrer Leistungsfähigkeit ein Gleichstellungskonzept erstellen.

##### Art. 5 – Inhalt des Gleichstellungskonzepts

- (1) <sup>1</sup>Grundlage des Gleichstellungskonzepts ist eine Beschreibung der Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten. <sup>2</sup>Hierfür 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.

## Zweiter Teil – Gleichstellungsförderung

- (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) <sup>1</sup>Frauen sind bei der Auswahl der Teilnehmenden an Fortbildungsveranstaltungen im Regelfall entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung zu berücksichtigen. <sup>2</sup>Unter 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) <sup>1</sup>Im Rahmen der Fortbildung sind auch die Themen Chancengleichheit, geschlechtersensible Sichtweise, Gleichstellung und Benachteiligung von Frauen am Arbeitsplatz vorzusehen. <sup>2</sup>Diese 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) <sup>1</sup>Unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung und der personalwirtschaftlichen und organisatorischen Möglichkeiten ist ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen zu schaffen.  
<sup>2</sup>Dies gilt auch für Stellen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.  
<sup>3</sup>Es ist darauf hinzuwirken, dass sich daraus für die Teilzeitbeschäftigten und die übrigen Beschäftigten keine Mehrbelastungen ergeben.  
<sup>4</sup>Die 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.

## Zweiter Teil – Gleichstellungsförderung

### Art. 12 – Beurlaubung

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigten, 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. <sup>2</sup>Sie sind über das Angebot an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zu informieren. <sup>3</sup>Ihnen 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) <sup>1</sup>Teilzeitbeschäftigung darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten ist nur zulässig, wenn sachliche Gründe sie rechtfertigen. <sup>2</sup>Teilzeitbeschäftigung 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

### Dritter Teil – Gleichstellungsbeauftragte – Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner

#### Art. 15 – Bestellung

- (1) <sup>1</sup>Bei 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. <sup>2</sup>Die 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. <sup>3</sup>Der Aufsicht des Freistaates Bayern unterstehende juristische Personen des öffentlichen Rechts können Gleichstellungsbeauftragte bestellen; Art. 20 bleibt unberührt.
- (2) <sup>1</sup>Soweit 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. <sup>2</sup>Diese nehmen für ihre Dienststelle die Aufgaben nach Art. 16 Abs. 2 Satz 2, Art. 17 Abs. 2 und 3, Art. 18 Abs. 1 wahr. <sup>3</sup>Die übrigen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten nehmen in diesem Fall die Gleichstellungsbeauftragten der jeweils zuständigen Dienststelle wahr.
- (3) <sup>1</sup>Die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt für die Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung. <sup>2</sup>Die Bestellung kann in beiderseitigem Einverständnis vorzeitig aufgehoben, im Übrigen nur aus wichtigem Grund widerrufen werden. <sup>3</sup>In 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) <sup>1</sup>Die Gleichstellungsbeauftragten sind grundsätzlich der Dienststellenleitung oder deren ständiger Vertretung unmittelbar zu unterstellen. <sup>2</sup>Bei 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) <sup>1</sup>Die Gleichstellungsbeauftragten, die Personalvertretungen und die Dienststellen arbeiten vertrauensvoll zusammen. <sup>2</sup>Die Gleichstellungsbeauftragten nehmen an den regelmäßig stattfindenden Besprechungen zwischen Dienststelle und Personalvertretung teil.
- (3) <sup>1</sup>Die Gleichstellungsbeauftragten sind in der Erfüllung ihrer Aufgaben weisungsfrei. <sup>2</sup>Eine 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) <sup>1</sup>Die Gleichstellungsbeauftragten dürfen nicht behindert, benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für die berufliche Entwicklung. <sup>2</sup>Sie besitzen die gleiche persönliche Rechtsstellung, insbesondere den gleichen Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungsschutz, wie ein Mitglied des Personalrats, ungeachtet der unterschiedlichen Aufgabenstellung.
- (6) <sup>3</sup>Die 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. <sup>2</sup>Hierzu gehört auch die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für ihre Tätigkeit erforderlich sind; dabei sind die dienstlichen Interessen abzuwägen zu berücksichtigen. <sup>3</sup>Eine Änderung in der Höhe der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts ist mit den Freistellungen nach den Sätzen 1 und 2 nicht verbunden.

## Dritter Teil – Gleichstellungsbeauftragte – Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner

- (7) <sup>1</sup>Die Gleichstellungsbeauftragten sind mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen und angemessenen personellen und sachlichen Mitteln auszustatten. <sup>2</sup>Dazu gehört auch eine Vertretung in der Funktion als Gleichstellungsbeauftragte.

### Art. 17 – Aufgaben

- (1) <sup>1</sup>Die Gleichstellungsbeauftragten fördern und überwachen den Vollzug dieses Gesetzes und des Gleichstellungskonzepts und unterstützen dessen Umsetzung. <sup>2</sup>Die 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) <sup>1</sup>Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehört auch die Beratung zu Gleichstellungsfragen und Unterstützung der Beschäftigten in Einzelfällen. <sup>2</sup>Die Beschäftigten können sich unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragten wenden.

### Art. 18 – Rechte und Pflichten

- (1) <sup>1</sup>Die Gleichstellungsbeauftragten haben ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung und werden von dieser bei der Durchführung ihrer Aufgaben unterstützt. <sup>2</sup>Die Gleichstellungsbeauftragten können sich unmittelbar an den Bayerischen Landesbeauftragten für den Datenschutz wenden.
- (2) <sup>1</sup>Die Gleichstellungsbeauftragten sind zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten, bei Personalangelegenheiten spätestens gleichzeitig mit der Einleitung eines personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsverfahrens. <sup>2</sup>Die hierfür erforderlichen Unterlagen sind frühzeitig vorzulegen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen.
- (3) <sup>1</sup>Die Gleichstellungsbeauftragten sind frühzeitig an wichtigen gleichstellungsrelevanten Vorhaben zu beteiligen. <sup>2</sup>Eine 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. <sup>3</sup>Eine Beteiligung an Vorstellungsgesprächen findet nur auf Antrag der Betroffenen statt. <sup>4</sup>Die Personalakten dürfen nur mit Zustimmung der Betroffenen eingesehen werden.

- (4) <sup>1</sup>Die 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. <sup>2</sup>Satz 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) <sup>1</sup>Bei 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. <sup>2</sup>Für die Beanstandung ist eine Frist von zehn Arbeitstagen nach Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten einzuhalten.
- (2) <sup>1</sup>Über die Beanstandung entscheidet die Dienststellenleitung oder die für sie handelnde Stelle. <sup>2</sup>Sie soll die beanstandete Maßnahme und ihre Durchführung so lange aufschieben. <sup>3</sup>Hält sie die Beanstandung für begründet, sind die Maßnahme und ihre Folgen soweit möglich zu berichtigen sowie die Ergebnisse der Beanstandung für Wiederholungsfälle zu berücksichtigen. <sup>4</sup>Hält sie die Beanstandung nicht für begründet, so ist die Ablehnung der Beanstandung zu begründen.
- (3) Das Beanstandungsverfahren bedarf keiner Form.

## Vierter Teil – Gremien

### Art. 20 – Kommunale Gleichstellungsbeauftragte

- (1) <sup>1</sup>Die Bezirke, die Landkreise und kreisfreien Gemeinden bestellen, in der Regel nach vorheriger Ausschreibung, hauptamtliche oder teilhauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte mit deren Einverständnis. <sup>2</sup>Die 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. <sup>3</sup>Die 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. <sup>4</sup>Die 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 – In-Kraft-Treten**

Dieses Gesetz tritt am 1. Juli 1996 in Kraft.



