

Schriftliche Anfrage

der Abgeordneten **Münzel BÜNDNIS 90 DIE GRÜNEN**
vom 28.01.2003

Frauen in Leitungsfunktionen des öffentlichen Dienstes

Laut zweitem Gleichstellungsbericht der Staatsregierung ist der Frauenanteil im öffentlichen Dienst von steigender Tendenz und hat in manchen Bereichen schon die Zahl der männlichen Beschäftigten überrundet. Allerdings bewegt sich der Frauenanteil in Leitungsfunktionen mit 20,1 % (2002) auf einem erschreckend niedrigen Niveau. Dies gilt auch für die Besetzung von Führungspositionen des gehobenen und höheren Dienstes, wo im Berichtszeitraum nur 23,6 % der Stellen an Frauen vergeben wurden (s. S. 22 des Berichts).

Deshalb frage ich die Staatsregierung:

1. Wie viele Frauen und wie viele Männer bewerben sich im Durchschnitt um Führungspositionen.
(Bitte aufschlüsseln nach intern und öffentlich ausgeschriebenen Stellen.)
2. Nach welchen Kriterien erfolgt die Beurteilung und Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber?
3. Welche Gründe werden für die Ablehnung von Bewerberinnen am häufigsten genannt?
4. Welche Gründe werden für die Einstellung von Bewerbern am häufigsten genannt?
5. Wie viel Prozent der teilzeitfähigen Führungsstellen, die als solche ausgeschrieben wurden, werden in Teilzeit vergeben?
- 5.a) Wie viel Prozent davon an Männer und wie viele an Frauen?
6. Welche Maßnahmen wird die Staatsregierung ergreifen, um die Dienststellen dazu zu bewegen, verstärkt Frauen in Führungspositionen einzustellen?

Antwort

des **Staatsministeriums der Finanzen**
vom 04.05.2003

Zu 1.:

Führungspositionen werden nur teilweise ausgeschrieben. Bei den ausgeschriebenen Führungspositionen entfallen

77,6 % auf interne und 22,4 % auf öffentliche Ausschreibungen.

Auf jede intern ausgeschriebene Stelle bewarben sich nach den vorliegenden Angaben statistisch betrachtet lediglich 0,75 Frauen. Demgegenüber stehen 3,9 Männer. Dies entspricht einem Frauenanteil an den Bewerbungen von rd. 16,13 %.

Bei den öffentlich ausgeschriebenen Stellen gingen für jede zu besetzende Stelle durchschnittlich 25,35 Bewerbungen von Frauen ein. Die Zahl der Bewerbungen von Männern belief sich dabei auf 41,70. Dies entspricht einem Frauenanteil an den Bewerbungen von 37,8 %.

Bewertung der Zahlen

- Die vorstehenden, im Rahmen einer Ressortumfrage bezogen auf das Jahr 2002 erhobenen Daten sind nicht als repräsentativ für den Freistaat Bayern anzusehen, da ihnen lediglich die Angaben einzelner Ressorts bzw. Dienststellen zugrunde liegen und sich daraus keine Rückschlüsse auf die Beschäftigungssituation beim Freistaat Bayern insgesamt ableiten lassen. Die Zahlen sind allenfalls als Tendenz zu werten.
- Der Hauptgrund dafür ist, dass eine Vielzahl von Dienststellen des Freistaates Bayern von einer Ausschreibung der zu besetzenden Führungspositionen absieht. Eine allgemeine Verpflichtung zur Stellenausschreibung besteht nicht. Art. 12 Abs. 1 BayBG gibt den jeweiligen Dienststellen lediglich die Möglichkeit, Bewerber durch Stellenausschreibungen zu ermitteln, schreibt dies jedoch nicht verbindlich vor.

Die Zahlen haben deshalb keine Aussagekraft hinsichtlich der letztlich bei der Vergabe der Dienstposten tatsächlich berücksichtigten Frauen und des entsprechenden Verhältnisses gegenüber Männern.

- Das erbetene Zahlenmaterial steht zudem vielen Behörden nicht zur Verfügung. Die Besetzung freier Führungspositionen erfolgt unabhängig vom Geschlecht. Es besteht daher keine Notwendigkeit oder Verpflichtung, geschlechterspezifische Daten zu erheben. Eine nachträgliche Ermittlung des gewünschten Zahlenmaterials ist deshalb nicht oder nur durch einen unverhältnismäßig hohen Verwaltungsaufwand zu bewerkstelligen.
- Ursächlich für das Fehlen umfassenden Datenmaterials ist auch die Tatsache, dass bei vielen Dienststellen im Kalenderjahr 2002 keine Führungspositionen neu zu besetzen waren.
- Eine einheitliche Vergleichsgrundlage ist aufgrund der in den einzelnen Ressorts geltenden unterschiedlichen Defi-

tionen von Führungspositionen nicht gegeben. Entsprechend dem jeweiligen Fachbereich werden teilweise verschiedenartige Anforderungen an die Bewerber gestellt.

- Das unterschiedliche Anforderungsprofil trägt auch dazu bei, dass sich auf bestimmte Führungspositionen sehr wenig bzw. keine Frauen bewerben. Dies ist besonders im technischen bzw. naturwissenschaftlichen Bereich feststellbar.

Zu 2.:

Bei der Vergabe von Führungspositionen ist nach den beamtenrechtlichen Grundsätzen das Leistungsprinzip (Art. 33 Abs. 2 GG, Art. 94 Abs. 2 BV, Art. 12 BayBG) anzuwenden, wonach bei der Entscheidung für einen Bewerber ausschließlich dessen Eignung, Befähigung und fachliche Leistung maßgebend ist.

Zu 3.:

Die Auswahl der Bewerber richtet sich nach dem Leistungsprinzip. Eine Ablehnung von Bewerberinnen und Bewerbern erfolgt, unabhängig vom Geschlecht, aus Gründen einer geringeren Fach-, Führungs- oder Sozialkompetenz gegenüber dem oder der zu berücksichtigenden Bewerber/in.

Zu 4.:

Entsprechend den obigen Ausführungen erfolgt die Entscheidung für eine Bewerberin oder einen Bewerber, wenn diese/r unter Beachtung des Leistungsprinzips und des jeweiligen Anforderungsprofils am geeignetsten erscheint.

Zu 5. und 5. a):

Von den ausgeschriebenen und teilzeitfähigen Führungsstellen konnten insgesamt nur 6,63 % in Teilzeit vergeben werden, davon 87 % an Frauen. Die Teilzeitmöglichkeit wurde entsprechend nur von einem geringem Anteil der Männer (13 %) in Anspruch genommen.

Bewertung der Zahlen

- Die Ausführungen zu Frage 1 gelten entsprechend. Die vorliegenden Zahlen sind nicht vollständig und daher nicht repräsentativ. Insbesondere berücksichtigen sie nicht, dass bei vielen Dienststellen eine Besetzung von Führungspositionen in Teilzeit ohne vorherige Ausschreibung erfolgt. Das Ergebnis ist daher ebenfalls lediglich als Tendenz, nicht jedoch als Abbild der tatsächlichen Situation zu werten.
- Der Anteil der in Teilzeit vergebenen Führungspositionen liegt mit 6,63 % deutlich unter der in der gesamten Verwaltung des Freistaates Bayern bestehenden Quote an Teilzeitbeschäftigten von 29,7 %.
- Der Frauenanteil bei den im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern Teilzeitbeschäftigten beträgt 84,4 %. Der Anteil bei den in Teilzeit vergebenen Führungspositionen liegt damit in etwa in derselben Größenordnung.
- Häufig konnten in Fällen, in denen Führungspositionen als teilzeitfähig ausgeschrieben wurden, keine entsprechenden Bewerbungen verzeichnet werden. Es mangelt daher nicht an der Bereitschaft der Dienststellen, Führungspositionen in Teilzeit zu vergeben, sondern oftmals an teilzeitinteressierten Bewerbern.

Zu 6.:

Die Bereitschaft der personalverwaltenden Stellen zur verstärkten Berufung weiblicher Führungskräfte ist uneingeschränkt gegeben. Die Anwendung des Leistungsgrundsatzes bei der Besetzung von Führungspositionen lässt allerdings, außer bei gleicher Eignung, keinen Spielraum für eine bevorzugte Berücksichtigung weiblicher Bewerber. Konkrete Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen im Sinne einer generellen Bevorzugung von Frauen können deshalb seitens der Staatsregierung nicht ergriffen werden. Es kann lediglich an die Frauen appelliert werden, so weit Führungspositionen ausgeschrieben sind, sich verstärkt um diese Dienstposten zu bewerben.