



Schriftliche Anfrage

des Abgeordneten **Markus Ganserer**
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
vom 01.12.2016

Frauenanteil in Führungspositionen

Im Beschluss des Ausschusses für Fragen des Öffentlichen Dienstes vom 15.03.2016 heißt es: „Die Staatsregierung wird aufgefordert, dem Ausschuss für Fragen des öffentlichen Dienstes im Januar 2017 über die Umsetzung der vom Ministerrat beschlossenen freiwilligen Selbstverpflichtung zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie über die Umsetzung der gesetzlichen Verpflichtung einzelner Ressorts zur Vorlage von Gleichstellungskonzepten und zur Benennung von Gleichstellungsbeauftragten zu berichten.“ Entsprechendes findet sich auch im Wortlaut des betreffenden Ministerratsbeschlusses: „Jedes Ressort entwickelt für seinen Geschäftsbereich unter Beachtung des verfassungsrechtlich bindenden Leistungsprinzips Zielvorgaben, in welchem Umfang es den Frauenanteil in Führungspositionen erhöhen will. Diese Ziele sollen bis Ende 2020 erreicht werden.“

Ich frage die Staatsregierung:

1. Wann und in welcher Form wurden in den jeweiligen Ressorts die Gleichstellungsbeauftragten und der Personalrat von dem Ministerratsbeschluss in Kenntnis gesetzt?
2. a) Wurden überhaupt, und wenn ja, in welchem Staatsministerium, zur Ermittlung der Zielvorgaben die Gleichstellungsbeauftragten in die Erarbeitung mit einbezogen?
b) Wenn nein, welche Gründe hatte das jeweils betroffene Ressort dafür?
3. a) Wurde überhaupt, und wenn ja, in welchem Staatsministerium, zur Ermittlung der Zielvorgaben der Personalrat im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit in die Ausarbeitung eingebunden?
b) Wenn nein, welche Gründe hatte das jeweils betroffene Ressort dafür?
4. a) Wurde überhaupt, und wenn ja, in welchem Staatsministerium, zur Ermittlung der Zielvorgaben eine Arbeitsgruppe eingerichtet?
b) Wenn nein, welche Gründe hatte das jeweils betroffene Ressort dafür?
5. a) Teilt die Staatsregierung die Auffassung, dass die Ressorts, in denen aktuell auf Amtschef/-innen- oder Abteilungsleiter/-innen-Ebene gar keine oder nur eine Frau vertreten ist, in ganz besonderem Maße gefordert

sind, zielführende Maßnahmen zur Verbesserung dieser Situation zu treffen?

- b) Durch welche Maßnahmen wird in den jeweils betroffenen Ressorts schon bei der Erarbeitung der Zielvorgabe sichergestellt, dass wirklich alle Möglichkeiten ausgeschöpft werden, dem Beschluss des Ministerrats bestmöglich Rechnung zu tragen?
- c) Ist in diesen Fällen eine besonders intensive Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten oder des Personalrats oder einer Arbeitsgruppe erfolgt?

Antwort

des Staatsministeriums für Arbeit und Soziales, Familie und Integration
vom 06.02.2017

Die Schriftliche Anfrage wird unter Einbeziehung aller Ressorts wie folgt beantwortet:

1. **Wann und in welcher Form wurden in den jeweiligen Ressorts die Gleichstellungsbeauftragten und der Personalrat von dem Ministerratsbeschluss in Kenntnis gesetzt?**

Alle Ressorts haben zeitnah in unterschiedlicher Form die Gleichstellungsbeauftragten sowie die Personalräte von dem Ministerratsbeschluss vom 8. März 2016 in Kenntnis gesetzt.

2. a) **Wurden überhaupt, und wenn ja, in welchem Staatsministerium, zur Ermittlung der Zielvorgaben die Gleichstellungsbeauftragten in die Erarbeitung mit einbezogen?**
b) **Wenn nein, welche Gründe hatte das jeweils betroffene Ressort dafür?**

Die Gleichstellungsbeauftragten wurden in allen Ressorts bei der Erarbeitung der Zielvorgaben mit einbezogen.

3. a) **Wurde überhaupt, und wenn ja, in welchem Staatsministerium, zur Ermittlung der Zielvorgaben der Personalrat im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit in die Ausarbeitung eingebunden?**
b) **Wenn nein, welche Gründe hatte das jeweils betroffene Ressort dafür?**

Alle Ressorts haben zur Ermittlung der Zielvorgaben den Personalrat im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit in die Ausarbeitung einbezogen.

4. a) **Wurde überhaupt, und wenn ja, in welchem Staatsministerium, zur Ermittlung der Zielvorgaben eine Arbeitsgruppe eingerichtet?**

b) Wenn nein, welche Gründe hatte das jeweils betroffene Ressort dafür?

Arbeitsgruppen wurden formal eingerichtet am Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat und am Staatsministerium des Innern, für Bau und Verkehr.

Die übrigen Ressorts haben von der formalen Einrichtung einer Arbeitsgruppe abgesehen. Gründe hierfür waren insbesondere, dass zum einen aufgrund der Größe des Ressorts und ggf. der Anzahl der Dienststellen die Einrichtung einer Arbeitsgruppe nicht geboten erschien. Zum anderen konnte nach Angaben der Ressorts eine Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten sowie der Personalvertretungen auch ohne die formale Einrichtung einer Arbeitsgruppe sichergestellt werden.

5. a) Teilt die Staatsregierung die Auffassung, dass die Ressorts, in denen aktuell auf Amtschef/-innen- oder Abteilungsleiter/-innen-Ebene gar keine oder nur eine Frau vertreten ist, in ganz besonderem Maße gefordert sind, zielführende Maßnahmen zur Verbesserung dieser Situation zu treffen?

Grundsätzlich sind alle Ressorts gefordert, die Situation der Frauen in Führungspositionen im Rahmen des verfassungsrechtlich bindenden Leistungsprinzips nach Art. 33 Abs. 2 GG i. V. m. Art. 94 Abs. 2 Satz 1 BV zu verbessern.

b) Durch welche Maßnahmen wird in den jeweils betroffenen Ressorts schon bei der Erarbeitung der Zielvorgabe sichergestellt, dass wirklich alle Möglichkeiten ausgeschöpft werden, dem Beschluss des Ministerrats bestmöglich Rechnung zu tragen?

c) Ist in diesen Fällen eine besonders intensive Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten oder des Personalrats oder einer Arbeitsgruppe erfolgt?

Aktuell sind im Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten (StMELF) keine Frau und im Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration

(StMAS) auf Amtschef/-innen- oder Abteilungsleiter/-innen-Ebene eine Frau vertreten. Im StMAS gibt es aktuell ferner 5 stellvertretende Abteilungsleiterinnen sowie eine Büroleiterin der Staatsministerin.

Um dem Beschluss des Ministerrats bestmöglich Rechnung zu tragen, hat das StMAS alle maßgeblichen Akteure einbezogen. Die Gleichstellungsbeauftragte sowie der Personalrat wurden fortlaufend hinsichtlich der Erarbeitung der Zielvorgabe informiert.

Im StMELF wurden die Gleichstellungsbeauftragten um Stellungnahmen gebeten, die bei der Festlegung der Zielvorgabe einbezogen wurden. Dem Hauptpersonalrat wurde im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit Gelegenheit zur Äußerung gegeben. Bei der Erarbeitung der Zielvorgabe waren die durch den Leistungsgrundsatz gesetzten Grenzen zu beachten. Die sich dabei ergebenden Spielräume will das StMELF vollständig nutzen.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Bayern wird durch die Zielvorgaben weiter vorangetrieben. Darüber hinaus machen auch die guten Rahmenbedingungen den Freistaat Bayern zu einem attraktiven Arbeitgeber für Frauen. Vor allem die flexiblen Arbeitsbedingungen des öffentlichen Dienstes insbesondere mit qualifizierter Teilzeitarbeit, Telearbeit und geteilten Führungspositionen leisten einen wichtigen Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit. Das ist ebenfalls ein wichtiger Schlüssel, damit noch mehr Frauen exponierte Führungspositionen ausüben können.