



Schriftliche Anfrage

der Abgeordneten **Ruth Müller SPD**
vom 17.07.2019

Frauen in der Landwirtschafts- und Forstverwaltung

1. a) Wie hoch ist der Anteil an Frauen in der Landwirtschaftsverwaltung allgemein (Darstellung der Mitarbeiter und der jeweiligen Arbeitskräfte – AK – insgesamt und in Prozent in Bezug auf die gesamten AK, aufgeschlüsselt nach Regierungsbezirk und Landkreis)?
b) Wie entwickelte sich der Anteil an Frauen, die in den vergangenen zehn Jahren im Bereich der Landwirtschaftsverwaltung eingestellt wurden (bitte jährliche Darstellung insgesamt und in Prozent)?
c) Wie beurteilt die Staatsregierung den unter 1 a und 1 b genannten Sachverhalt?
2. a) Wie hoch ist der Anteil an Frauen in der Forstverwaltung allgemein (bitte Darstellung der Mitarbeiter und der jeweiligen AK insgesamt und in Prozent in Bezug auf die gesamten AK, aufgeschlüsselt nach Regierungsbezirk und Landkreis)?
b) Wie entwickelte sich der Anteil an Frauen, die in den vergangenen zehn Jahren im Bereich der Forstverwaltung eingestellt wurden (bitte jährliche Darstellung insgesamt und in Prozent)?
c) Wie beurteilt die Staatsregierung den unter 2 a und 2 b genannten Sachverhalt?
3. a) Wie hoch ist der Anteil an Frauen in den Bayerischen Staatsforsten allgemein (bitte Darstellung der Mitarbeiter und der jeweiligen AK insgesamt und in Prozent in Bezug auf die gesamten AK, aufgeschlüsselt nach Regierungsbezirk und Landkreis)?
b) Wie entwickelte sich der Anteil an Frauen, die in den vergangenen zehn Jahren im Bereich der Bayerischen Staatsforsten eingestellt wurden (bitte jährliche Darstellung insgesamt und in Prozent)?
c) Wie beurteilt die Staatsregierung den unter 3 a und 3 b genannten Sachverhalt?
4. a) Wie viele Abteilungs- und Behördenleiter im Geschäftsbereich des Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten (StMELF) gibt es bayernweit (bitte aufgeschlüsselt nach Regierungsbezirk und Landkreis angeben)?
b) Wie viele der unter 4 a genannten Führungspositionen sind mit Frauen besetzt?
c) Wie bewertet die Staatsregierung den unter 4 a und 4 b genannten Sachverhalt?
5. Was unternimmt die Staatsregierung, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis im Geschäftsbereich des StMELF herzustellen?

Antwort

des Staatsministeriums für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten

vom 29.08.2019

- 1. a) Wie hoch ist der Anteil an Frauen in der Landwirtschaftsverwaltung allgemein (Darstellung der Mitarbeiter und der jeweiligen Arbeitskräfte – AK – insgesamt und in Prozent in Bezug auf die gesamten AK, aufgeschlüsselt nach Regierungsbezirk und Landkreis)?**

Der Anteil an Frauen in der Landwirtschaftsverwaltung beträgt 2.866 von 6.207 Beschäftigten (46,17 Prozent), bezogen auf die Arbeitskapazität 2.054,3 von 5.069,1 Vollzeitarbeitskräfte (VAK; 40,5 Prozent).

Eine Aufschlüsselung nach Regierungsbezirk und Landkreis ist unterblieben, da die Ämter oft zwei oder mehr Landkreise bzw. kreisfreie Städte umfassen und eine entsprechende automatisierte Auswertung der VIVA-Daten nicht möglich ist.

- b) Wie entwickelte sich der Anteil an Frauen, die in den vergangenen zehn Jahren im Bereich der Landwirtschaftsverwaltung eingestellt wurden (bitte jährliche Darstellung insgesamt und in Prozent)?**

Jahr	Einstellungen	
	Frauen insgesamt	Frauenanteil in Prozent
2009	429	49,83
2010	545	47,15
2011	457	46,21
2012	516	48,91
2013	492	46,28
2014	595	51,25
2015	855	54,53
2016	796	52,96
2017	656	49,92
2018	814	52,38

- c) Wie beurteilt die Staatsregierung den unter 1 a und 1 b genannten Sachverhalt?**

Die Zahlen belegen ein weitgehend ausgewogenes Geschlechterverhältnis.

- 2. a) Wie hoch ist der Anteil an Frauen in der Forstverwaltung allgemein (bitte Darstellung der Mitarbeiter und der jeweiligen AK insgesamt und in Prozent in Bezug auf die gesamten AK, aufgeschlüsselt nach Regierungsbezirk und Landkreis)?**

Der Anteil an Frauen in der Forstverwaltung beträgt 519 von 1.513 Beschäftigten (34,3 Prozent), bezogen auf die Arbeitskapazität 363,9 von 1.327,8 VAK (27,4 Prozent).

Eine Aufschlüsselung nach Regierungsbezirk und Landkreis ist unterblieben, da die Ämter oft zwei oder mehr Landkreise bzw. kreisfreie Städte umfassen und eine entsprechende automatisierte Auswertung der VIVA-Daten nicht möglich ist.

b) Wie entwickelte sich der Anteil an Frauen, die in den vergangenen zehn Jahren im Bereich der Forstverwaltung eingestellt wurden (bitte jährliche Darstellung insgesamt und in Prozent)?

Jahr	Einstellungen	
	Frauen insgesamt	Frauenanteil in Prozent
2009	40	47,6
2010	52	55,9
2011	36	52,9
2012	36	53,7
2013	37	42,5
2014	57	55,9
2015	95	55,6
2016	72	57,6
2017	52	40,3
2018	62	44,9

c) Wie beurteilt die Staatsregierung den unter 2 a und 2 b genannten Sachverhalt?

Derzeit sind Frauen in der Forstverwaltung noch unterrepräsentiert. Der Frauenanteil an den Einstellungszahlen zeigt jedoch, dass längst eine Trendwende erfolgt ist. Damit steigt der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten stetig.

Letztendlich ist jedoch immer entscheidend, welche Personen sich konkret um eine Einstellung bewerben. Die Auswahlentscheidung erfolgt stets auf Basis von Eignung, Leistung und Befähigung.

3. a) Wie hoch ist der Anteil an Frauen in den Bayerischen Staatsforsten allgemein (bitte Darstellung der Mitarbeiter und der jeweiligen AK insgesamt und in Prozent in Bezug auf die gesamten AK, aufgeschlüsselt nach Regierungsbezirk und Landkreis)?

Der Anteil an Frauen bei der Bayerischen Staatsforsten (BaySF) beträgt 444 von 2.489 Beschäftigten (17,8 Prozent), bezogen auf die Arbeitskapazität 314,9 von 2.279,4 VAK (13,8 Prozent).

Gegliedert nach Regierungsbezirken stellt sich die Situation wie folgt dar:

Regierungsbezirk	Frauen insgesamt (Personen)	Anteil Frauen in Prozent aller Beschäftigten	Frauen in VAK	Anteil in Prozent der VAK aller Beschäftigten
Oberbayern	109	4,4 Prozent	76,2	3,3 Prozent
Niederbayern	28	1,1 Prozent	18,8	0,8 Prozent
Oberpfalz	131	5,3 Prozent	100,2	4,4 Prozent
Oberfranken	65	2,6 Prozent	45,3	2,0 Prozent
Mittelfranken	33	1,3 Prozent	20,9	0,9 Prozent
Unterfranken	42	1,7 Prozent	28,5	1,3 Prozent
Schwaben	34	1,4 Prozent	23,6	1,0 Prozent
ferner Saalförste (Österreich)	2	0,1 Prozent	1,4	0,1 Prozent

b) Wie entwickelte sich der Anteil an Frauen, die in den vergangenen zehn Jahren im Bereich der Bayerischen Staatsforsten eingestellt wurden (bitte jährliche Darstellung insgesamt und in Prozent)?

Die Entwicklung des Frauenanteils bei den Einstellungen ist exemplarisch für die Fokusgruppe der forstlich ausgebildeten Frauen und Männer, die im Rahmen des BaySF-Start-Programms eingestellt wurden, in nachfolgender Tabelle dargestellt.

Jahr	Einstellungen	
	Frauen insgesamt	Frauenanteil in Prozent
2009	6	35,3
2010	4	16,6
2011	5	18,5
2012	4	28,6
2013	4	22,2
2014	3	30,0
2015	1	7,7
2016	4	23,5
2017	3	14,3
2018	8	40,0
2019	8	42,1

c) Wie beurteilt die Staatsregierung den unter 3 a und 3 b genannten Sachverhalt?

Die Frauenquote der Bayerischen Staatsforsten ist seit Gründung des Unternehmens von 12,5 Prozent auf aktuell 17,8 Prozent kontinuierlich gestiegen. Dies liegt zum einen an der abnehmenden Zahl der (männlichen) Waldarbeiter, zum anderen an der Tatsache, dass demografiebedingt ausscheidende (meist männliche) Förster in erhöhtem Maße durch junge Försterinnen ersetzt werden. Der Anteil der Försterinnen an den Einstellungen im forstlichen Bereich betrug im Schnitt der letzten Jahre ca. 25 Prozent bis 30 Prozent und entspricht damit in etwa dem Anteil weiblicher Absolventen bei forstlichen Studiengängen.

Letztendlich ist jedoch immer entscheidend, welche Personen sich konkret um eine Einstellung bewerben. Die Entscheidung erfolgt stets auf Basis von Eignung, Leistung und Befähigung.

4. a) Wie viele Abteilungs- und Behördenleiter im Geschäftsbereich des Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten (StMELF) gibt es bayernweit (bitte aufgeschlüsselt nach Regierungsbezirk und Landkreis angeben)?

Regierungsbezirk	Behördenleitung		Abteilungsleitung	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Oberbayern	1	12	4	62
Niederbayern	2	8	7	26
Oberpfalz		7	7	25
Oberfranken		4	3	13
Mittelfranken		4	5	17
Unterfranken		8	4	25
Schwaben		6	4	24

b) Wie viele der unter 4 a genannten Führungspositionen sind mit Frauen besetzt?

Die mit Frauen besetzten Führungspositionen können der Tabelle zu Frage 4 a entnommen werden.

c) Wie bewertet die Staatsregierung den unter 4 a und 4 b genannten Sachverhalt?

In den oberen Führungsebenen sind Frauen noch unterrepräsentiert. Eine weitere Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen ist anzustreben. Bezugsgröße ist dabei jedoch nicht der Frauenanteil in der Gesamtbevölkerung oder Gesamtbelegschaft, sondern im sog. Rekrutierungspool, d. h. unter den Beamtinnen und Beamten, die aufgrund ihres Statusamts für die Übernahme einer Führungsfunktion in Betracht kommen.

5. Was unternimmt die Staatsregierung, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis im Geschäftsbereich des StMELF herzustellen?

Die bei der Vergabe von Führungspositionen zu treffenden Personalentscheidungen haben sich von den Zielen leiten zu lassen, einerseits Führungspositionen personell

möglichst optimal zu besetzen, andererseits aber auch den dargestellten zahlenmäßigen Anteil von Frauen in Führungspositionen unter Beachtung des Leistungs- und Wettbewerbsgrundsatzes zu erhöhen. Aufgrund der verfassungsrechtlich verankerten Dienstpostenvergabe im Wege der Bestenauslese kommt der dienstlichen Beurteilung und dem darin enthaltenen Eignungsvermerk vorentscheidende Wirkung zu. Ein Monitoring im Beurteilungsverfahren stellt sicher, dass hierbei Benachteiligungen wegen des Geschlechts unterbleiben. Im Rahmen der Personalentwicklung sind die Behördenleiter und Personalverantwortlichen gehalten, geeignete Frauen gezielt auf eine Übernahme von Führungsverantwortung anzusprechen und auf die Teilnahme an entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen hinzuweisen. Dabei ist insbesondere darauf zu achten, dass Frauen bei Führungslehrgängen im angemessenen Umfang (mindestens entsprechend ihrem Anteil an der hierfür infrage kommenden Beschäftigtengruppe) berücksichtigt werden. Eine zum Zeitpunkt der Auswahlentscheidung ggf. bestehende Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig bei der Einberufung zu Führungslehrgängen oder Assessment-Centern auswirken. Dabei ist auch anzustreben, geeignete Frauen frühzeitig in entsprechende Stellvertreterfunktionen zu berufen, um sie auf künftige Führungsaufgaben vorzubereiten.

Bei der Auswahl von künftigen Führungskräften werden die Sozialkompetenz, die Gesprächskompetenz sowie die Methodenkompetenz stärker gewichtet als die Fachkompetenz. Dies eröffnet für die Bewerber die Chance, neben ihrer Fachkompetenz verstärkt auch eine z. B. durch Familienarbeit oder aus der Übernahme ehrenamtlicher Funktionen erworbene besondere Sozialkompetenz zur Geltung zu bringen. In einer konkreten Bewerbersituation um höherwertige Dienstposten soll Frauen bei gleicher Leistung, Eignung und Befähigung der Vorzug gegeben werden, wenn der Anteil von Frauen in Vorgesetzten- und Führungspositionen gemessen an der Gesamtzahl der Beamtinnen in der jeweiligen Laufbahn/Fachrichtung im Verhältnis zu den vergleichbaren Beamten erheblich geringer ist.

Aufgrund eines Beschlusses der Staatsregierung zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungsfunktionen haben die einzelnen Ministerien für ihren Geschäftsbereich freiwillige Zielvorgaben erlassen. Vorrangig für die einzelne Auswahlentscheidung bei der Besetzung von Führungsfunktionen bleibt das verfassungsrechtlich garantierte Leistungsprinzip. Das Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten legt seiner Zielvorgabe zugrunde, dass sich bei vergleichbarem beruflichem Werdegang die Leistung, Eignung und Befähigung von Frauen und Männern im Wesentlichen nicht unterscheiden. Der Grundsatz der Chancengerechtigkeit ist dann verwirklicht, wenn bei Besetzungsentscheidungen im statistischen Mittel die Verteilung zwischen Frauen und Männern derjenigen im Rekrutierungspool entspricht. Das Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten setzt sich daher zum Ziel, bis Ende 2020 bei der Besetzung von Führungspositionen den Frauenanteil in der jeweiligen Führungsebene so zu erhöhen, dass bei den neu besetzten Dienstposten die Verteilung zwischen Frauen und Männern dem Geschlechterverhältnis im Rekrutierungspool entspricht.