



Schriftliche Anfrage

des Abgeordneten **Jörg Baumann AfD**
vom 14.08.2025

Gleichstellung im öffentlichen Dienst und in politischen Ämtern in Bayern

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist laut eigenen Aussagen der Staatsregierung ein sehr wichtiges Anliegen. Allerdings liegen bei der tatsächlichen Umsetzung nur wenige Zahlen, Daten und Fakten vor. Auch im Bereich des öffentlichen Dienstes und der politischen Ämter ist die Informationslage bei Weitem nicht ausreichend. Um eine faktenbasierte Debatte zu ermöglichen und sicherzustellen, dass Gleichstellungspolitik auf objektiven Zahlen und nicht auf ideologischen Vorgaben beruht, muss hier umgehend Klarheit geschaffen werden.

Die Staatsregierung wird gefragt:

1. Frauenanteil im bayerischen Kabinett 4
 - 1.1 Warum ist der Anteil von Frauen im aktuellen bayerischen Kabinett nicht höher? 4
 - 1.2 Welche Gründe sieht die Staatsregierung für den im Bundesvergleich unterdurchschnittlichen Frauenanteil im Kabinett? 4
 - 1.3 Welche Maßnahmen plant die Staatsregierung, um den Frauenanteil im eigenen Kabinett zu erhöhen, oder sieht sie hier keinen politischen Handlungsbedarf? 4
2. Frauen im öffentlichen Dienst – Außenbereiche 4
 - 2.1 Wie viele Frauen arbeiten derzeit im öffentlichen Dienst im sogenannten Außenbereich wie z.B. Müllabfuhr, Straßenbau, Wertstoffhof (bitte getrennt nach Tätigkeitsfeldern und den Jahren ab 2020 aufschlüsseln)? 4
 - 2.2 Welchen Anteil der Beschäftigten in diesen Außenbereichen haben Frauen (bitte Auflistung in Prozent, getrennt nach Tätigkeitsfeldern und den Jahren ab 2020)? 5
 - 2.3 Welche spezifischen Förderprogramme oder Anreize gibt es, um den Frauenanteil in diesen oftmals körperlich anspruchsvollen Berufen zu erhöhen? 5

3.	Förderprogramme für Frauen in Führungspositionen	5
3.1	Gibt es Programme oder behördeninterne Maßnahmen, mit denen ausdrücklich Frauen, nicht aber Männer oder Diversgeschlechtliche für Führungspositionen im öffentlichen Dienst gefördert werden?	5
3.2	Plant die Staatsregierung, diese Programme oder behördeninternen Maßnahmen auszuweiten, oder hält sie eine neutrale, leistungsorientierte Auswahl für zielführender?	5
3.3	Kann die Staatsregierung ausschließen, dass im Zuge dieser Programme oder behördeninternen Maßnahmen besser qualifizierte männliche Bewerber benachteiligt werden?	5
4.	Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen	6
4.1	Wie hat sich der Frauenanteil in Führungspositionen in den einzelnen Bereichen entwickelt (bitte Auflistung ab 2020 und Nennung der absoluten Zahlen und der Prozentzahlen)?	6
4.2	Welche Auswirkungen haben gezielte Frauenförderprogramme auf die Besetzungen dieser Leitungsfunktionen gehabt?	6
4.3	Liegen der Staatsregierung Beschwerden oder Erfahrungsberichte vor, dass die Qualität der geleisteten Arbeit unter Quotenregelungen gelitten hat?	6
5.	Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf	6
5.1	Welche Maßnahmen werden derzeit von der Staatsregierung ergriffen, um sowohl Frauen als auch Männern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern?	6
5.2	Welche dieser Maßnahmen richten sich explizit nur an Frauen oder nur an Männer?	6
5.3	Plant die Staatsregierung geschlechtsneutrale Verbesserungen in diesem Bereich?	7
6.	Motivation und Qualifikation für Führungspositionen	7
6.1	Welche Gründe werden in Umfragen oder Studien am häufigsten von Frauen im öffentlichen Dienst genannt, weshalb sie keine Führungslaufbahn anstreben?	7
6.2	Inwieweit spielen dabei familiäre Verpflichtungen eine Rolle?	7
6.3	Gibt es Hinweise, dass auch mangelndes Interesse oder Qualifikation eine Rolle spielen?	7
7.	Wissenschaftliche Grundlagen der Gleichstellungspolitik	7
7.1	Auf welche wissenschaftlichen Studien und Empfehlungen stützt die Staatsregierung explizit ihre Gleichstellungspolitik im öffentlichen Dienst?	7

7.2	Inwiefern werden Gegenstudien oder kritische wissenschaftliche Stimmen aus den Bereichen Gender Studies und Soziologie in die Entscheidungsfindung einbezogen?	8
7.3	Sieht die Staatsregierung ein Spannungsverhältnis zwischen Gleichstellung und Leistungsprinzip und wie wird dieses aufgelöst?	8
8.	Erfolgskontrolle und Ergebnismessung der Gleichstellungsmaßnahmen	8
8.1	Welche messbaren Kriterien nutzt die Staatsregierung zur Überprüfung des Erfolgs ihrer Gleichstellungsmaßnahmen im öffentlichen Dienst?	8
8.2	Welche konkreten Verbesserungen für Frauen und für Männer konnten durch diese Maßnahmen nachweislich erzielt werden?	8
8.3	Werden die Programme in regelmäßigen Abständen evaluiert und gegebenenfalls angepasst?	8
	Hinweise des Landtagsamts	9

Antwort

**des Staatsministeriums für Familie, Arbeit und Soziales unter Einbindung
des Staatsministerium für Wohnen, Bau und Verkehr**

vom 09.09.2025

1. Frauenanteil im bayerischen Kabinett

1.1 Warum ist der Anteil von Frauen im aktuellen bayerischen Kabinett nicht höher?

1.2 Welche Gründe sieht die Staatsregierung für den im Bundesvergleich unterdurchschnittlichen Frauenanteil im Kabinett?

1.3 Welche Maßnahmen plant die Staatsregierung, um den Frauenanteil im eigenen Kabinett zu erhöhen, oder sieht sie hier keinen politischen Handlungsbedarf?

Die Fragen 1.1 bis 1.3 werden aufgrund des inhaltlichen Zusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Zur Zusammensetzung des Kabinetts kann keine Aussage getroffen werden. Dies ist eine politische Entscheidung und liegt nicht im Zuständigkeitsbereich der Staatsregierung oder einzelner Staatsministerien.

Das Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales (StMAS) setzt sich allerdings aktiv dafür ein, dass Frauen auch in der Politik mehr repräsentiert werden. Mit der Förderung des Projekts „FIDIP-Akademie“ des Vereins FIDIP e. V. durch das StMAS soll die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen im politischen Bereich gestärkt werden. Zielsetzung ist, die Teilhabe von Frauen zu verbessern und ihnen durch Vorbilder, Mentoring, Coaching und Vernetzung den Weg in die Politik zu erleichtern und sie zum Engagement zu ermutigen. Der Träger ist ein überparteilicher, überregionaler und nicht konfessioneller Förderverein für Frauen auf allen Ebenen der Politik.

2. Frauen im öffentlichen Dienst – Außenbereiche

2.1 Wie viele Frauen arbeiten derzeit im öffentlichen Dienst im sogenannten Außenbereich wie z. B. Müllabfuhr, Straßenbau, Wertstoffhof (bitte getrennt nach Tätigkeitsfeldern und den Jahren ab 2020 aufschlüsseln)?

Bei den meisten in der Frage aufgeführten Tätigkeitsfeldern handelt es sich um Bereiche, die in der Zuständigkeit der Kommunen liegen, vgl. Art. 58 Bayerische Gemeindeordnung i. V. m. dem Bayerischen Abfallwirtschaftsgesetz. Einzelne Zahlen liegen dem StMAS daher in diesen Bereichen nicht vor.

Die Zahlen im Straßenbetriebsdienst schlüsseln sich wie folgt auf:

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Frauen im Straßenbetriebsdienst	95	98	96	101	103	110

2.2 Welchen Anteil der Beschäftigten in diesen Außenbereichen haben Frauen (bitte Auflistung in Prozent, getrennt nach Tätigkeitsfeldern und den Jahren ab 2020)?

Im Straßenbetriebsdienst gliedern sich die Anteile von Frauen wie folgt auf:

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Frauen im Straßenbetriebsdienst	4,60 %	4,74 %	4,69 %	4,96 %	5,06 %	5,38 %

Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 2.1 verwiesen.

2.3 Welche spezifischen Förderprogramme oder Anreize gibt es, um den Frauenanteil in diesen oftmals körperlich anspruchsvollen Berufen zu erhöhen?

Bezüglich Maßnahmen zur Förderung des Frauenanteils in Berufen, in denen Frauen im öffentlichen Dienst unterrepräsentiert sind, wird auf die Art. 4 ff Bayerisches Gleichstellungsgesetz (BayGIG) verwiesen.

3. Förderprogramme für Frauen in Führungspositionen

3.1 Gibt es Programme oder behördeninterne Maßnahmen, mit denen ausdrücklich Frauen, nicht aber Männer oder Diversgeschlechtliche für Führungspositionen im öffentlichen Dienst gefördert werden?

3.2 Plant die Staatsregierung, diese Programme oder behördeninternen Maßnahmen auszuweiten, oder hält sie eine neutrale, leistungsorientierte Auswahl für zielführender?

3.3 Kann die Staatsregierung ausschließen, dass im Zuge dieser Programme oder behördeninternen Maßnahmen besser qualifizierte männliche Bewerber benachteiligt werden?

Die Fragen 3.1 bis 3.3 werden aufgrund des inhaltlichen Zusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Das BayGIG enthält Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, vgl. Art. 4 ff BayGIG. Allerdings handelt es sich hierbei nicht um Regelungen, die konkret Frauen oder Männer gegenüber dem anderen Geschlecht begünstigen.

Grundlage für das BayGIG ist der Verfassungsauftrag aus Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz (GG) und Art. 118 Abs. 2 Bayerische Verfassung (BV). Dieser bezieht sich konkret auf die Gleichstellung von Frauen und Männern. Personen mit dem Geschlechtseintrag „divers“ sind daher vom BayGIG nicht umfasst.

Behördeninterne Maßnahmen können sich die Behörden nur selbst geben. Hierzu kann daher keine Aussage getroffen werden. Es ist auszuschließen, dass besser qualifizierte männliche Bewerber benachteiligt werden.

Der Leistungsgrundsatz aus Art. 33 Abs. 2 GG ist immer vorrangig. Im Übrigen wird auf die Beantwortung der Schriftlichen Anfrage des Abgeordneten Florian Köhler (AfD; vgl. [Drs. 19/6056^{1\)}](#) verwiesen.

4. Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen

4.1 Wie hat sich der Frauenanteil in Führungspositionen in den einzelnen Bereichen entwickelt (bitte Auflistung ab 2020 und Nennung der absoluten Zahlen und der Prozentzahlen)?

Zahlen zur Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen können dem [Sechsten Gleichstellungsbericht der Bayerischen Staatsregierung^{2\)}](#) entnommen werden (vgl. z. B. Darstellung 2–37 auf S. 81 und Darstellung 2–43 auf S. 90). Es handelt sich hierbei um Zahlen zum Stichtag 31. Dezember 2018.

Die Zahlen zum Stichtag 31. Dezember 2023 und damit die Entwicklung seit dem Jahr 2018 lassen sich dem Siebten Gleichstellungsbericht entnehmen. Dieser wurde mit Schreiben vom 1. August 2025 dem Landtag übermittelt. Danach ist der Frauenanteil in der Staatsverwaltung von 45,5 Prozent (2018) auf 49,0 Prozent (2023) gestiegen.

4.2 Welche Auswirkungen haben gezielte Frauenförderprogramme auf die Besetzungen dieser Leitungsfunktionen gehabt?

Das BayGIG enthält nur allgemeine Fördermaßnahmen und keine gezielten Frauenförderprogramme, vgl. Antwort zu den Fragen 3.1 bis 3.3. Aufgrund der steigenden Prozentzahlen ist davon auszugehen, dass die Maßnahmen des BayGIG zur Herstellung von Chancengleichheit von Frauen und Männern beitragen.

4.3 Liegen der Staatsregierung Beschwerden oder Erfahrungsberichte vor, dass die Qualität der geleisteten Arbeit unter Quotenregelungen gelitten hat?

Nein. Das BayGIG enthält keine Quotenregelungen für den öffentlichen Dienst in Bayern, weder zugunsten von Frauen noch zugunsten von Männern. Auf die Beantwortung der schriftlichen Anfrage des Herrn Abgeordneten Florian Köhler (vgl. [Drs. 19/6056^{1\)}](#)) wird verwiesen.

5. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf

5.1 Welche Maßnahmen werden derzeit von der Staatsregierung ergriffen, um sowohl Frauen als auch Männern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern?

5.2 Welche dieser Maßnahmen richten sich explizit nur an Frauen oder nur an Männer?

¹ https://www.bayern.landtag.de/www/ElanTextAblage_WP19/Drucksachen/Schriftliche%20Anfragen/19_0006056.pdf

² https://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas_inet/gleichstellung/6._gleichstellungsberichts_bf_korr.pdf

5.3 Plant die Staatsregierung geschlechtsneutrale Verbesserungen in diesem Bereich?

Die Fragen 5.1 bis 5.3 werden aufgrund des inhaltlichen Zusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ergeben sich unter anderem aus den Art. 7 ff BayGIG. Die Staatsregierung beschäftigt sich außerdem mit dem Thema „Führen in Teilzeit“ im öffentlichen Dienst. Im „Familienpakt Bayern“ haben sich die Staatsregierung und Wirtschaftsverbände zusammengeschlossen, um Wege aufzuzeigen, eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verankern und Arbeitgebende in Bayern bei der Planung und Implementierung von konkreten Maßnahmen zu unterstützen. Dabei wurden verschiedene Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf festgelegt. Ziel ist es, einen Kultur- sowie Bewusstseinswandel in Politik, Arbeitswelt und Gesellschaft und eine stärkere Anpassung der Arbeitswelt an die Bedürfnisse von Familien zu fördern. Die Mitgliedschaft im Familienpakt steht sowohl Arbeitgebenden der freien Wirtschaft als auch des öffentlichen Sektors offen; 18 Prozent der Mitglieder des Familienpakts sind dem öffentlichen Sektor zuzurechnen. Die Maßnahmen richten sich an Frauen und Männer gleichermaßen.

6. Motivation und Qualifikation für Führungspositionen

6.1 Welche Gründe werden in Umfragen oder Studien am häufigsten von Frauen im öffentlichen Dienst genannt, weshalb sie keine Führungslaufbahn anstreben?

6.2 Inwieweit spielen dabei familiäre Verpflichtungen eine Rolle?

6.3 Gibt es Hinweise, dass auch mangelndes Interesse oder Qualifikation eine Rolle spielen?

Die Fragen 6.1 bis 6.3 werden aufgrund des inhaltlichen Zusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Es ist keine explizite Studie für den öffentlichen Dienst in Bayern bekannt. Erkenntnisse hierzu können aus den Zahlen des Sechsten Gleichstellungsberichts abgeleitet werden. Die Zahlen zeigen unter anderem, dass vor allem Elternschaft und Teilzeit Frauen noch immer von Führungspositionen abhalten (vgl. S. 74 ff. und S. 93 ff.). Hinweise, dass auch mangelndes Interesse oder Qualifikation eine Rolle spielen, gibt es nicht.

7. Wissenschaftliche Grundlagen der Gleichstellungspolitik

7.1 Auf welche wissenschaftlichen Studien und Empfehlungen stützt die Staatsregierung explizit ihre Gleichstellungspolitik im öffentlichen Dienst?

7.2 Inwiefern werden Gegenstudien oder kritische wissenschaftliche Stimmen aus den Bereichen Gender Studies und Soziologie in die Entscheidungsfindung einbezogen?

Die Fragen 7.1 und 7.2 werden aufgrund des inhaltlichen Zusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Die Gleichstellungspolitik wird insbesondere auf die vorliegenden Zahlen, z. B. zu Frauen in Führungspositionen, gestützt. Im Bereich Gleichstellung gibt es zudem umfangreiche Studien, die Einfluss auf die gleichstellungspolitischen Überlegungen des StMAS haben. Eine abschließende Aufzählung ist nicht möglich. Selbstverständlich werden hierbei unterschiedliche Ansätze betrachtet und fachlich eingeordnet.

7.3 Sieht die Staatsregierung ein Spannungsverhältnis zwischen Gleichstellung und Leistungsprinzip und wie wird dieses aufgelöst?

Der verfassungsrechtliche Leistungsgrundsatz aus Art. 33 Abs. 2 GG wird immer vorrangig beachtet. Insofern wird kein Spannungsverhältnis gesehen.

8. Erfolgskontrolle und Ergebnismessung der Gleichstellungsmaßnahmen

8.1 Welche messbaren Kriterien nutzt die Staatsregierung zur Überprüfung des Erfolgs ihrer Gleichstellungsmaßnahmen im öffentlichen Dienst?

8.2 Welche konkreten Verbesserungen für Frauen und für Männer konnten durch diese Maßnahmen nachweislich erzielt werden?

8.3 Werden die Programme in regelmäßigen Abständen evaluiert und gegebenenfalls angepasst?

Die Fragen 8.1 bis 8.3 werden aufgrund des inhaltlichen Zusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Auf die Antworten zu den Fragen 4.1, 4.2, 7.1 und 7.2 wird verwiesen. Das BayGIG und die darin enthaltenen Maßnahmen wurden durch die Novellierung des BayGIG erst im Juli 2025 angepasst.

Hinweise des Landtagsamts

Zitate werden weder inhaltlich noch formal überprüft. Die korrekte Zitierweise liegt in der Verantwortung der Fragestellerin bzw. des Fragestellers sowie der Staatsregierung.

Zur Vereinfachung der Lesbarkeit können Internetadressen verkürzt dargestellt sein. Die vollständige Internetadresse ist als Hyperlink hinterlegt und in der digitalen Version des Dokuments direkt aufrufbar. Zusätzlich ist diese als Fußnote vollständig dargestellt.

Drucksachen, Plenarprotokolle sowie die Tagesordnungen der Vollversammlung und der Ausschüsse sind im Internet unter www.bayern.landtag.de/parlament/dokumente abrufbar.

Die aktuelle Sitzungsübersicht steht unter www.bayern.landtag.de/aktuelles/sitzungen zur Verfügung.