



## **Schriftliche Anfrage**

des Abgeordneten **Jörg Baumann AfD**  
vom 01.10.2025

### **Kosten, Ziele und praktischer Nutzen des Siebten Gleichstellungsberichts der Staatsregierung**

Am 26.09.2025 wurde der Siebte Bericht der Staatsregierung über die Umsetzung des Bayerischen Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern zur Kenntnisnahme an die Abgeordneten des Landtags per E-Mail versendet. Eine Vorstellung soll voraussichtlich in der ÖD-Sitzung am 28.10.2025 erfolgen. Gleichzeitig erscheinen Presseartikel, die darüber berichten, dass die Staatsregierung plant (Entwurf des vierten Modernisierungsgesetzes), mehrere Berichtspflichten abzuschaffen. Auch der Gleichstellungsbericht steht auf der Streichliste (BR24, 28.07.2025). Das Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales (StMAS) betont, die Gleichstellung sei auch ohne den Bericht gesichert.

Die Staatsregierung wird gefragt:

- |     |   |   |
|-----|---|---|
| 1.  | Kosten des Gleichstellungsberichts .....  | 4 |
| 1.1 | Welche Gesamtkosten sind durch die Erstellung des aktuellen Gleichstellungsberichts angefallen? .....   | 4 |
| 1.2 | Welche externen Berater oder Dienstleister waren neben dem ISG – Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH involviert (bitte Auflistung der Berater oder Dienstleister und der jeweiligen Kosten)? ..... | 4 |
| 1.3 | Warum übernahm nicht das zuständige StMAS die Erstellung des Berichts (bitte Nennung des Kosteneinsparpotenzials)? .....  | 4 |
| 2.  | Effizienz der Gleichstellungsmaßnahmen .....  | 4 |
| 2.1 | Welche messbaren Effizienzsteigerungen wurden durch die Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes im öffentlichen Dienst nachgewiesen? .....  | 4 |
| 2.2 | Gibt es Indikatoren, die direkte oder indirekte Vorteile für die Verwaltungseffizienz darstellen? .....   | 5 |
| 2.3 | Wie wird die Mehrleistung der Mitarbeiter in Zusammenhang mit Gleichstellungsmaßnahmen bewertet? .....  | 5 |

---

3.	Repräsentativität und Methodik der Datenerhebung .....	5
3.1	Welche Schritte wurden unternommen, um die Repräsentativität der Datenerhebung für den Gleichstellungsbericht sicherzustellen? .....	5
3.2	Inwiefern berücksichtigen die genutzten Methoden die Vielfalt der öffentlichen Verwaltungen in Bayern? .....	5
3.3	Welche Alternativen zur aktuellen methodischen Herangehensweise wurden erwogen? .....	5
4.	Nutzen der Gleichstellungskonzepte .....	6
4.1	Welche konkreten Auswirkungen der Gleichstellungskonzepte auf die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter wurden ermittelt? .....	6
4.2	Wie wird der Erfolg der Gleichstellungskonzepte im Vergleich zu anderen Personalentwicklungsmaßnahmen bewertet? .....	6
4.3	Können durch die Gleichstellungskonzepte messbare Verbesserungen in der Arbeitsqualität verzeichnet werden? .....	6
5.	Rolle der Gleichstellungsbeauftragten .....	6
5.1	Wie viele Gleichstellungsbeauftragte sind aktuell im bayerischen öffentlichen Dienst tätig? .....	6
5.2	Welche Kosten sind mit der Stellung dieser Beauftragten verbunden? .....	6
5.3	Inwiefern tragen die Gleichstellungsbeauftragten nachweislich zur Zielerfüllung der Gleichstellung bei? .....	6
6.	Einfluss der Gleichstellung auf die Personalstruktur .....	7
6.1	Inwiefern hat das Gleichstellungsbestreben die Bewerbungs- und Beförderungsprozesse verändert? .....	7
6.2	Gibt es belegbare Beweise dafür, dass Gleichstellung eine höhere Diversität in Führungspositionen gefördert hat? .....	7
6.3	Welche Vor- und Nachteile wurden durch die Neugestaltung der Personalstrukturen beobachtet? .....	7
7.	Vereinbarkeit von Familie und Beruf .....	7
7.1	Welche spezifischen Maßnahmen wurden entwickelt, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern? .....	7
7.2	Welche Erfolge und Schwierigkeiten wurden in diesem Bereich festgestellt? .....	7
7.3	Gibt es langfristige Strategien, um die familienfreundlichen Maßnahmen weiter zu verbessern? .....	8

8.	Langfristige Perspektive der Gleichstellungspolitik .....	8
8.1	Welche langfristigen Ziele verfolgt die bayerische Gleichstellungspolitik im öffentlichen Dienst? .....	8
8.2	Welche Anpassungen sind geplant, um die Gleichstellungspolitik effizienter und zielgerichtet zu gestalten? .....	8
8.3	Kann das Ziel der Gleichstellung auch ohne Gleichstellungsbericht gesichert werden? .....	9
	Hinweise des Landtagsamts .....	10

# Antwort

**des Staatsministeriums für Familie, Arbeit und Soziales**  
vom 03.11.2025

## 1. Kosten des Gleichstellungsberichts

### 1.1 Welche Gesamtkosten sind durch die Erstellung des aktuellen Gleichstellungsberichts angefallen?

Die Ausgaben für die Erstellung des Siebten Gleichstellungsberichtes werden ordnungsgemäß auf den Haushaltsstellen 10 07/526 86 und 10 07/531 86 nachgewiesen und können nach Abschluss der Bücher (vgl. auch Art. 76 Bayerische Haushaltswirtschaftsordnung) und somit nach Ablauf des Haushaltsjahres 2025 dort festgestellt werden.

### 1.2 Welche externen Berater oder Dienstleister waren neben dem ISG – Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH involviert (bitte Auflistung der Berater oder Dienstleister und der jeweiligen Kosten)?

Neben dem Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH (ISG) waren keine weiteren externen Berater oder Dienstleister involviert.

### 1.3 Warum übernahm nicht das zuständige StMAS die Erstellung des Berichts (bitte Nennung des Kosteneinsparpotenzials)?

Eine umfangreiche sowie repräsentative Datenanalyse, maßgeblich eine statistische und datenanalytische Auswertung, kann sowohl aus personeller als auch aus fachlicher Sicht durch das Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales (StMAS) nicht geleistet werden.

## 2. Effizienz der Gleichstellungsmaßnahmen

### 2.1 Welche messbaren Effizienzsteigerungen wurden durch die Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes im öffentlichen Dienst nachgewiesen?

Ziel des Gleichstellungsberichts ist es, den Stand der Gleichstellung im öffentlichen Dienst in Bayern abzubilden, z. B. über Indikatoren wie den Anteil an Frauen bzw. Männern in Führungspositionen im öffentlichen Dienst. Insgesamt ist die Chancengleichheit von Frauen und Männern in Dienststellen ein zentrales Element für eine gut aufgestellte Verwaltung, die von den Potenzialen aller profitiert.

Die Gleichstellungssituation im öffentlichen Dienst hat sich seit Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes kontinuierlich verbessert und kann für den Zeitraum bis Ende 2023 dem Siebten Gleichstellungsbericht entnommen werden. Die Zahlen betreffend die Personalsituation im öffentlichen Dienst im Freistaat Bayern können ebenfalls dem Bericht entnommen werden. Es handelt sich hierbei um Zahlen bis zum Stichtag 31.12.2023.

Nach Veröffentlichung kann der Siebte Gleichstellungsbericht auf der Internetseite des StMAS (vgl. [www.stmas.bayern.de](https://www.stmas.bayern.de)<sup>1</sup>) eingesehen werden.

**2.2 Gibt es Indikatoren, die direkte oder indirekte Vorteile für die Verwaltungseffizienz darstellen?**

**2.3 Wie wird die Mehrleistung der Mitarbeiter in Zusammenhang mit Gleichstellungsmaßnahmen bewertet?**

Die Fragen 2.2 und 2.3 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Derartige Daten, wie positiv wirkende Indikatoren im Hinblick auf die Verwaltungseffizienz oder eine etwaige Mehrleistung von Mitarbeitern, werden im Rahmen des Gleichstellungsberichts nicht erhoben. Dem StMAS liegen daher keine Daten hierzu vor.

**3. Repräsentativität und Methodik der Datenerhebung**

**3.1 Welche Schritte wurden unternommen, um die Repräsentativität der Datenerhebung für den Gleichstellungsbericht sicherzustellen?**

Im Rahmen des Siebten Gleichstellungsberichts wurde im Jahr 2024, wie auch für die vorangegangenen Gleichstellungsberichte, eine umfassende Datenerhebung durchgeführt. Es handelte sich dabei um eine Vollerhebung. Die Datenerhebung erfolgte dabei im Wesentlichen durch eine Onlinebefragung der Dienststellenleitungen sowie der Gleichstellungsbeauftragten und Ansprechpartner. Ferner wurde u. a. das Landesamt für Statistik (LfStat) eingebunden.

**3.2 Inwiefern berücksichtigen die genutzten Methoden die Vielfalt der öffentlichen Verwaltungen in Bayern?**

Der Siebte Gleichstellungsbericht weist u. a. Daten zur Geschlechterverteilung in verschiedenen Beschäftigungsgruppen, Führungsebenen und Entgeltgruppen aus. Bei der Datenerhebung und -auswertung wurde zwischen den verschiedenen Organisationsebenen der Verwaltung differenziert. So wird unterschieden zwischen den Dienststellen des Freistaates Bayern, der mittelbaren Staatsverwaltung sowie der Kommunalverwaltung (Bezirke, Landkreise, kreisfreie Städte, kreisangehörige Gemeinden, Verwaltungsgemeinschaften).

**3.3 Welche Alternativen zur aktuellen methodischen Herangehensweise wurden erwogen?**

Andere methodische Herangehensweisen waren aufgrund der Bewährtheit der angewandten Methodik nicht angezeigt. Dies gilt umso mehr, als der Siebte Gleichstellungsbericht als letzter Bericht vor der Novellierung grundsätzlich mit den vorhergehenden Berichten vergleichbar sein soll.

---

<sup>1</sup> <https://www.stmas.bayern.de/gleichstellung/gleichstellungsberichte/index.php>

#### **4. Nutzen der Gleichstellungskonzepte**

- 4.1 Welche konkreten Auswirkungen der Gleichstellungskonzepte auf die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter wurden ermittelt?**
- 4.2 Wie wird der Erfolg der Gleichstellungskonzepte im Vergleich zu anderen Personalentwicklungsmaßnahmen bewertet?**
- 4.3 Können durch die Gleichstellungskonzepte messbare Verbesserungen in der Arbeitsqualität verzeichnet werden?**

Die Fragen 4.1 bis 4.3 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Gleichstellungskonzepte sind ein Steuerungs- und Umsetzungsinstrument in den Dienststellen, um die Chancengerechtigkeit voranzubringen und hierzu konkrete Maßnahmen festzulegen.

Feststellungen zu Auswirkungen der Gleichstellungskonzepte auf die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter sowie auf Verbesserungen in der Arbeitsqualität sind nicht Gegenstand des Siebten Gleichstellungsberichts.

#### **5. Rolle der Gleichstellungsbeauftragten**

- 5.1 Wie viele Gleichstellungsbeauftragte sind aktuell im bayerischen öffentlichen Dienst tätig?**

Eine konkrete Erfassung der jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten erfolgte bislang nicht. Eine abschließende Benennung der Zahl kann zum jetzigen Stand daher nicht erfolgen.

Infolge der Novellierung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (BayGIG) sind die Dienststellenleitungen nun verpflichtet, der Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern nach Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten unverzüglich die Namen der Gleichstellungsbeauftragten mitzuteilen (vgl. Art. 13 Abs. 2 Satz 2 BayGIG).

#### **5.2 Welche Kosten sind mit der Stellung dieser Beauftragten verbunden?**

Für die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Bayern ist das BayGIG der maßgebliche Regelungsort. Das BayGIG enthält keine Budgetregelung. Ebenso wenig sind etwaige Aufwandsentschädigungen der Gleichstellungsbeauftragten gesetzlich vorgesehen. Insbesondere ist mit einer Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten von ihrer sonstigen Tätigkeit auch keine Änderung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts verbunden (vgl. Art. 14 Abs. 6 Satz 3 BayGIG).

- 5.3 Inwiefern tragen die Gleichstellungsbeauftragten nachweislich zur Zielerfüllung der Gleichstellung bei?**

Gleichstellungsbeauftragte tragen maßgeblich zur Umsetzung des Verfassungsauftrags nach Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz, Art. 118 Abs. 2 Bayerische Verfassung bei. Sie för-

dern und überwachen die Umsetzung des BayGIG und des jeweiligen Gleichstellungskonzepts in ihrer Dienststelle und unterstützen dessen praktische Umsetzung. Die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten können den Art. 14 ff BayGIG entnommen werden.

Die seit Inkrafttreten des BayGIG kontinuierlich verbesserte Gleichstellungssituation im öffentlichen Dienst in Bayern legt nahe, dass die gesetzlichen Maßnahmen und damit einhergehend auch die Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Bayern nachhaltig fördern.

## **6. Einfluss der Gleichstellung auf die Personalstruktur**

### **6.1 Inwiefern hat das Gleichstellungsbestreben die Bewerbungs- und Beförderungsprozesse verändert?**

### **6.2 Gibt es belegbare Beweise dafür, dass Gleichstellung eine höhere Diversität in Führungspositionen gefördert hat?**

### **6.3 Welche Vor- und Nachteile wurden durch die Neugestaltung der Personalstrukturen beobachtet?**

Die Fragen 6.1 bis 6.3 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung im Hinblick auf Stellenausschreibungen und Einstellungsprozesse sind den Art. 7 ff BayGIG zu entnehmen.

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 (vgl. Art. 7 Abs. 1 Satz 1 BayGIG). Gemäß Art. 7 Abs. 1 Satz 2 BayGIG soll ferner jeweils die männliche und die weibliche Form der ausgeschriebenen Berufsbezeichnung verwendet werden. Bei der Ausschreibung von Stellen, auch bei Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, ist auf eine Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeit hinzuweisen (vgl. Art. 7 Abs. 2 BayGIG). In Stellenausschreibungen soll zudem jeweils das Geschlecht, das in erheblich geringerer Zahl beschäftigt ist, besonders aufgefordert werden, sich zu bewerben (vgl. Art. 7 Abs. 3 BayGIG).

Die Einstellung hat unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (sog. Leistungsprinzip) zu erfolgen (vgl. auch Art. 8 BayGIG).

## **7. Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

### **7.1 Welche spezifischen Maßnahmen wurden entwickelt, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern?**

### **7.2 Welche Erfolge und Schwierigkeiten wurden in diesem Bereich festgestellt?**

### **7.3 Gibt es langfristige Strategien, um die familienfreundlichen Maßnahmen weiter zu verbessern?**

Die Fragen 7.1 bis 7.3 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ergeben sich unter anderem aus Art. 10 BayGIG. Zu den Maßnahmen zählen insbesondere Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit, aber auch die Möglichkeit, aus einer Teilzeittätigkeit heraus die Arbeitszeit wieder aufzustocken, sowie mobiles Arbeiten und Kontakthaltemaßnahmen.

Im „Familienpakt Bayern“ haben sich die Staatsregierung und Wirtschaftsverbände zudem zusammengeschlossen, um Arbeitgebende in Bayern bei der Planung und Implementierung von konkreten Maßnahmen zu unterstützen. Die Mitgliedschaft im Familienpakt steht sowohl Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern der freien Wirtschaft als auch des öffentlichen Sektors offen.

## **8. Langfristige Perspektive der Gleichstellungspolitik**

### **8.1 Welche langfristigen Ziele verfolgt die bayerische Gleichstellungspolitik im öffentlichen Dienst?**

Der Freistaat Bayern verfolgt das Ziel, bestehende Benachteiligungen im öffentlichen Dienst abzubauen und die tatsächliche Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen Bereichen des Berufslebens zu fördern (vgl. Art. 2 BayGIG).

### **8.2 Welche Anpassungen sind geplant, um die Gleichstellungspolitik effizienter und zielgerichtet zu gestalten?**

Das BayGIG wurde zuletzt mit Verkündung vom 8. Juli 2025 geändert. Mit der Novellierung wurde das BayGIG modernisiert und entbürokratisiert.

So sollen nach Art. 4 Abs. 2 und Art. 5 Abs. 2 BayGIG insbesondere die Gleichstellungskonzepte und tabellarischen Datenübersichten künftig mit Mustervorlagen erstellt werden, die die Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern bereitstellt. Diese Vorlagen werden derzeit zusammen mit den relevanten Akteuren erarbeitet. Inhalt der Gleichstellungskonzepte werden nach Art. 5 Abs. 3 BayGIG auch verpflichtende Zielvorgaben für Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen sein.

Damit die Beschäftigten wissen, an wen sie sich in Gleichstellungsfragen wenden können, sind die Gleichstellungsbeauftragten nach Art. 13 Abs. 2 Satz 1 BayGIG (i. V. m. Art. 19 Abs. 1 Satz 3 BayGIG) in geeigneter Weise in der Dienststelle bekannt zu machen.

Mit der Novellierung des BayGIG wurde zur Schaffung von Kontinuität außerdem die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten von drei auf fünf Jahre verlängert (vgl. Art. 13 Abs. 4 i. V. m. Art. 19 Abs. 1 Satz 3 BayGIG). Die Amtszeit gilt gleichermaßen für die Stellvertretungen. Durch die Novellierung ist es zudem nicht mehr nötig, die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten erneut auszuschreiben, wenn eine Verlängerung der bestehenden Bestellung um eine weitere Amtszeit geplant ist (vgl. Art. 13 Abs. 4 Satz 2 BayGIG).

### **8.3 Kann das Ziel der Gleichstellung auch ohne Gleichstellungsbericht gesichert werden?**

Gemäß Art. 6 Abs. 3 BayGIG müssen die Dienststellen die jeweiligen Gleichstellungs-konzepte an das StMAS übermitteln. Daraus lassen sich bürokratieschonend Überblicke über die Erreichung der Gleichstellungsziele erstellen. Unabhängig davon kann darüber hinausgehend weiterhin freiwillig über den Stand der Gleichstellung berichtet werden.

### **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](http://www.bayern.landtag.de/parlament/dokumente) abrufbar.

Die aktuelle Sitzungsübersicht steht unter [www.bayern.landtag.de/aktuelles/sitzungen](http://www.bayern.landtag.de/aktuelles/sitzungen) zur Verfügung.