



Siebter Bericht der Bayerischen Staatsregierung über die Umsetzung des Bayerischen Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern

Stand: 22. Juli 2025

Ansprechpersonen des Auftragnehmers:

Uta Micic (Projektleitung), Eva Roth (Projektleitung), Franziska Porwol
ISG - Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH

Weinsbergstraße 190
50825 Köln

Tel.: 0221 130 655 56
micic@isg-institut.de
www.isg-institut.de

Beauftragende Institution:

Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales (StMAS)
Referat VI 3 – Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern

Winzererstr. 9
80797 München

lg_buero@stmas.bayern.de

INHALTSVERZEICHNIS

I) Zentrale Ergebnisse der Datenanalyse	11
II) Handlungsempfehlungen.....	24
1 Einführung und Methoden	26
1.1 Geltungsbereich des Bayerischen Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGIG)	27
1.2 Datengrundlagen und Methodik der Datenerhebung	31
1.2.1 Online-Befragungen der Dienststellenleitungen sowie der Gleichstellungsbeauftragten und Ansprechpartnerinnen und -partner	32
1.2.2 Fokusgruppen	35
1.2.3 Personaldaten des Bayerischen Landesamtes für Statistik	35
1.2.4 Personalstatistik des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat	36
1.2.5 Datenzulieferung der Ressorts sowie der Bezirke des Freistaats Bayern	37
2 Instrumente zur Förderung der Gleichstellung im öffentlichen Dienst im Freistaat Bayern	40
2.1 Gleichstellungskonzepte	40
2.2 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit	44
2.3 Maßnahmen bei Stellenausschreibungen und -besetzungen	49
3 Gleichstellungsbeauftragte und Ansprechpartnerinnen und -partner	55
3.1 Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten und Ansprechpartnerinnen und -partnern	55
3.2 Ressourcen der Gleichstellungsbeauftragten	59
3.3 Mitwirkung, Beteiligung und Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten	64
3.3.1 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Personalangelegenheiten	65
3.3.2 Beanstandungen durch die Gleichstellungsbeauftragten	72
3.3.3 Eigene Initiativen der Gleichstellungsbeauftragten (innerhalb der Dienststellen)	75
3.3.4 Aufgaben der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten	76
4 Personalsituation im öffentlichen Dienst im Freistaat Bayern	81
4.1 Frauen und Männer im öffentlichen Dienst im Freistaat Bayern	81
4.1.1 Überblick über die Beschäftigung im öffentlichen Dienst nach Geschlecht	81
4.1.2 Beschäftigte nach Geschlecht und Qualifikationsebenen	85
4.1.3 Beschäftigte nach Geschlecht, Dienstbereichen und Verwaltungsebenen	91

4.2	Teilzeitbeschäftigung im öffentlichen Dienst im Freistaat Bayern	94
4.3	Frauen und Männer in Führungspositionen im öffentlichen Dienst im Freistaat Bayern	97
4.3.1	Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen der Staatsverwaltung	100
4.3.2	Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen der Kommunalverwaltung ...	109
4.3.3	Elternschaft in Führungspositionen	113
4.4	Aufstiege von Beamtinnen und Beamten in höhere Qualifikationsebenen	118
4.5	Entgeltsummen von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Freistaat Bayern	124
4.6	Besetzung von Gremien	127
5	Umsetzung der Handlungsempfehlungen des Sechsten Gleichstellungsberichts	130
Anhang		132

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Beschäftigte im öffentlichen Dienst 2023 nach Einsatzbereichen	30
Abbildung 2: Inhalte der Gleichstellungskonzepte nach Verwaltungsbereichen.....	42
Abbildung 3: Verfügbarkeit von gleichstellungsrelevanten Personaldaten	44
Abbildung 4: Dienststellen mit Anträgen auf Aufstockung von Teilzeit sowie Erfolgshäufigkeit der Anträge nach Verwaltungsbereichen und -ebenen.....	45
Abbildung 5: Dienststellen mit Maßnahmen zur Aufrechterhaltung des Kontaktes zu Beurlaubten, 2013–2023	46
Abbildung 6: Dienststellen nach möglichem Umfang von Homeoffice/Telearbeit.....	47
Abbildung 7: Rücksichtnahme auf Bedienstete mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigte bei Fortbildungsmaßnahmen, 2013–2023.....	48
Abbildung 8: Berücksichtigung von sozialen Kompetenzen bei Stellenbesetzungen und Beurteilungen	50
Abbildung 9: Häufigkeit von Ausschreibungen bei der Besetzung von Führungspositionen in der Staats- und Kommunalverwaltung.....	51
Abbildung 10: Häufigkeit von Ausschreibungen bei der Besetzung von Führungspositionen in der Staatsverwaltung, nach Führungsebenen (FE)	52
Abbildung 11: Ausschreibungen von Führungspositionen mit Hinweis auf die Teilzeitfähigkeit der Stelle nach Führungsebenen, 2018 und 2023	53
Abbildung 12: Ausschreibungen von Führungspositionen mit besonderer Aufforderung von Frauen nach Verwaltungsbereichen und Führungsebenen	54
Abbildung 13: Frauen- und Männeranteile an GB und AP nach Verwaltungsbereichen	58
Abbildung 14: Dienststellen mit Vertretungen für GB nach Verwaltungsbereichen und -ebenen	59
Abbildung 15: Anteile der Dienststellen mit Regelung zum zeitlichen Umfang der GB-Tätigkeit .	60
Abbildung 16: Einschätzung des zeitlichen Umfangs für die Arbeit als GB aus Sicht der GB ohne feste zeitliche Regelung.....	62
Abbildung 17: Zeitpunkt der Information der GB zu Personalangelegenheiten (Angaben der Dienststellenleitungen)	66
Abbildung 18: Zeitpunkt der Information der GB zu Personalangelegenheiten (Angaben der GB)	67
Abbildung 19: Beteiligung der GB an personellen Maßnahmen (Antworten mit „immer“ und „überwiegend“; Angaben der Dienststellen)	69

Abbildung 20: Beteiligung der GB an verschiedenen Personalmaßnahmen nach Verwaltungsbereichen und -ebenen (Antworten mit „immer“ und „überwiegend“)	71
Abbildung 21: Gegenstand der Beanstandungen (n=178) durch 59 GB	74
Abbildung 22: Erfolg der Beanstandungen der GB (Angaben der GB).....	75
Abbildung 23: Von GB initiierte Maßnahmen (innerhalb der Dienststellen).....	76
Abbildung 24: Kommunale GB: Anteile der externen Aufgaben der GB an den Gesamtaufgaben	78
Abbildung 25: Häufigkeit von Anfragen der Bevölkerung an die kommunalen GB.....	78
Abbildung 26: Maßnahmen der kommunalen GB mit Außenwirkung (n=75).....	79
Abbildung 27: Frauen- und Männeranteile am Arbeitsvolumen (Vollzeitäquivalente) in der Staatsverwaltung Bayerns (inkl. Beschäftigte des Freistaats in der mittelbaren Staatsverwaltung), 2013–2023.....	83
Abbildung 28: Frauen- und Männeranteile des Personals der Kommunalverwaltung, 2023.....	85
Abbildung 29: Entwicklung der Frauenanteile im Beamten- und Beamten- sowie Richterinnen- und Richterverhältnis in Besoldungsgruppen ab A 13 in der Staatsverwaltung Bayerns (inkl. Beschäftigte des Freistaats in der mittelbaren Staatsverwaltung), 2013–2023	89
Abbildung 30: Anteile der Mütter und Väter am verbeamteten Personal in der Staatsverwaltung inkl. Schul- und Polizeibereich nach Besoldungsgruppen der 4. Qualifikationsebene (4. QE), 2023	90
Abbildung 31: Frauen- und Männeranteile der Bediensteten der Staatsverwaltung nach Dienstbereichen, 2023.....	91
Abbildung 32: Frauen- und Männeranteile der Bediensteten der Staatsverwaltung auf der obersten Verwaltungsebene nach Qualifikationsebenen, 2023	92
Abbildung 33: Frauen- und Männeranteile der Bediensteten der Staatsverwaltung auf der mittleren Verwaltungsebene nach Dienstbereichen und Qualifikationsebenen, 2023	92
Abbildung 34: Frauen- und Männeranteile der Bediensteten der Staatsverwaltung auf der unteren Verwaltungsebene nach Dienstbereichen und Qualifikationsebenen, 2023	93
Abbildung 35: Anteile der Teilzeitbeschäftigte an allen Beschäftigten nach Geschlecht im gesamten öffentlichen Dienst und in der Staatsverwaltung (inkl. Beschäftigte des Freistaats in der mittelbaren Staatsverwaltung), 2013–2023.....	95

Abbildung 36: Teilzeitbedienstete im gesamten öffentlichen Dienst (Staats- und Kommunalverwaltung) nach Arbeitszeitumfang und Geschlecht, 2023	96
Abbildung 37: Teilzeitbeschäftigte im gesamten öffentlichen Dienst (Staats- und Kommunalverwaltung) nach Teilzeitmodell und Geschlecht, 2013–2023	97
Abbildung 38: Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen und in der Vergleichsgruppe in der Staatsverwaltung 2018 und 2023.....	101
Abbildung 39: Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen und in der jeweiligen Vergleichsgruppe in der Staatsverwaltung nach Dienstbereichen, 2023	102
Abbildung 40: Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen und in der jeweiligen Vergleichsgruppe in der Staatsverwaltung ohne Schul- und Polizeibereich nach Verwaltungsebenen, 2023	103
Abbildung 41: Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen und in der jeweiligen Vergleichsgruppe in der Staatsverwaltung ohne Schul- und Polizeibereich nach Verwaltungs- und Führungsebenen, 2023	104
Abbildung 42: Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen und in der Vergleichsgruppe im Schulbereich nach Führungsebenen, 2023.....	105
Abbildung 43: Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen und in der jeweiligen Vergleichsgruppe im Polizeibereich nach Verwaltungs- und Führungs- ebenen, 2023	106
Abbildung 44: Führungskräfte in Voll- und Teilzeit nach Geschlecht im Verhältnis zur jeweiligen Vergleichsgruppe in der Staatsverwaltung ohne Schul- und Polizeibereich, nach Verwaltungsebenen, 2023	107
Abbildung 45: Führungskräfte in Voll- und Teilzeit nach Geschlecht im Verhältnis zur jeweiligen Vergleichsgruppe im Polizeibereich, 2023	108
Abbildung 46: Führungskräfte in Voll- und Teilzeit nach Geschlecht im Verhältnis zur Vergleichsgruppe im Schulbereich, 2023	108
Abbildung 47: Frauenanteile in Führungspositionen der Kommunalverwaltung 2013–2023....	109
Abbildung 48: Frauenanteile in Führungspositionen der Kommunalverwaltung nach Führungsebenen (FE), 2013–2023	111
Abbildung 49: Führungskräfte in Voll- und Teilzeit in der Kommunalverwaltung nach Geschlecht, 2023	112
Abbildung 50: Anteile der Eltern in Führungspositionen in der Staatsverwaltung ohne Schul- und Polizeibereich nach Verwaltungs- und Führungsebenen, 2023.....	114

Abbildung 51: Anteile der Eltern in Führungspositionen im Schulbereich nach Führungsebenen, 2023	115
Abbildung 52: Anteile der Eltern in Führungspositionen im Polizeibereich nach Verwaltungs- und Führungsebenen, 2023.....	115
Abbildung 53: Veränderung der Mütter- und Väteranteile an allen Frauen bzw. Männern in Führungspositionen in der Staatsverwaltung ohne Schul- und Polizeibereich 2018–2023, in Prozentpunkten.....	116
Abbildung 54: Elternanteile der Frauen und Männer in Führungspositionen der Kommunalverwaltung, nach Führungsebenen, 2023.....	117
Abbildung 55: Aufstiegsqualifizierte Beamtinnen und Beamten sowie alle Beamtinnen und Beamten mit Einstieg in die zweite Qualifikationsebene (2.QE) (Staatsverwaltung ohne Schul- und Polizeibereich), 2023.....	120
Abbildung 56: Aufstiegsqualifizierte Beamtinnen und Beamten sowie alle Beamtinnen und Beamten mit Einstieg in die dritte Qualifikationsebene (3.QE) (Staatsverwaltung ohne Schul- und Polizeibereich), 2023.....	121
Abbildung 57: Anteile aufstiegsqualifizierter Beamtinnen und Beamte in Teilzeit mit Einstieg in die zweite Qualifikationsebene (2. QE) an allen qualifizierten Beamtinnen und Beamten in Teilzeit mit Einstieg in die 2. QE (Staatsverwaltung ohne Schul- und Polizeibereich), 2023	122
Abbildung 58: Anteile ausbildungs- bzw. modular qualifizierter Beamtinnen und Beamte in Teilzeit mit Einstieg in die dritte Qualifizierungsebene (3. QE) an allen qualifizierten Beamtinnen und Beamten in Teilzeit mit Einstieg in die 3. QE (Staatsverwaltung ohne Schul- und Polizeibereich), 2023.....	123
Abbildung 59: Beteiligung der GB an personellen Maßnahmen, 2023, 2018 und 2013	135
Abbildung 60: Verteilung verbeamteter Bediensteter in der Staatsverwaltung Bayerns auf Besoldungsgruppen ab A 13 nach Dienstbereich, 2023	138
Abbildung 61: Hinweise zur Zuordnung der Führungsebenen (Staatsverwaltung – Dienststellen des Freistaats Bayern), die mit der Abfrage versandt wurden	139
Abbildung 62: Hinweise zur Zuordnung der Führungsebenen (Kommunalverwaltung), die mit der Abfrage versandt wurden.....	140
Abbildung 63: Anteile der Frauen und Männer mit Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene (2. QE) an Qualifizierungsmaßnahmen nach Verwaltungsebenen (Polizeibereich)	146
Abbildung 64: Anteile der Frauen und Männer mit Einstieg in der dritten Qualifikationsebene (3. QE) an Qualifizierungsmaßnahmen nach Verwaltungsebenen (Polizeibereich)	146

Abbildung 65: Anteile ausbildungs- bzw. modular qualifizierter Beamtinnen und Beamte in Teilzeit mit Einstieg in die zweite Qualifikationsebene (2. QE) an allen qualifizierten Beamtinnen und Beamten in Teilzeit mit Einstieg in die 2. QE (Polizeibereich) 147

Abbildung 66: Anteile ausbildungs- bzw. modular qualifizierter Beamtinnen und Beamte in Teilzeit mit Einstieg in die dritte Qualifikationsebene (3. QE) an allen qualifizierten Beamtinnen und Beamten in Teilzeit mit Einstieg in die 3. QE (Polizeibereich). 148

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1:	Bayerische Verwaltungsbehörden im Geltungsbereich des BayGIG nach Verwaltungsebenen (Kurzüberblick).....	28
Tabelle 2:	Rücklauf der Online-Befragung der Staats- und Kommunalverwaltung in Bayern, 2024	33
Tabelle 3:	Dienststellen mit aktuellem Gleichstellungskonzept nach rechtlicher Verpflichtung, nach Verwaltungsbereichen und -ebenen	41
Tabelle 4:	Anteile der Dienststellen mit/ohne GB/AP nach Verwaltungsbereichen und -ebenen	57
Tabelle 5:	Dienststellen mit Pflicht zur Bestellung von GB sowie freiwillig bestellte GB nach Verwaltungsbereichen	58
Tabelle 6:	Umfang der zeitlichen Regelung der GB-Tätigkeit, in Stunden je Woche	61
Tabelle 7:	Anteile der GB mit eigenem Budget nach Verwaltungsbereichen	63
Tabelle 8:	Teilnahme der GB an den Monatsgesprächen mit der Personalvertretung nach Verwaltungsbereichen und -ebenen.....	65
Tabelle 9:	Dienststellen mit Beanstandung durch GB.....	73
Tabelle 10:	Bedienstete sowie Frauenanteile im gesamten öffentlichen Dienst in Bayern (Staats- und Kommunalverwaltung) nach Art des Dienstverhältnisses, 2013–2023	82
Tabelle 11:	Bedienstete sowie Frauenanteile in der Staatsverwaltung Bayerns (inkl. Beschäftigte des Freistaats in der mittelbaren Staatsverwaltung) nach Art des Dienstverhältnisses, 2013–2023	83
Tabelle 12:	Bedienstete sowie Frauenanteile in der Kommunalverwaltung Bayerns nach Art des Dienstverhältnisses, 2023.....	84
Tabelle 13:	Übersicht Qualifikationsebenen, Besoldungs- und Entgeltgruppen.....	86
Tabelle 14:	Bedienstete sowie Frauenanteile im gesamten öffentlichen Dienst in Bayern (Staats- und Kommunalverwaltung) nach Qualifikationsebenen, 2023	87
Tabelle 15:	Bedienstete sowie Frauenanteile in der Staatsverwaltung Bayerns (inkl. Beschäftigte des Freistaats in der mittelbaren Staatsverwaltung) nach Qualifikationsebenen, 2023	88
Tabelle 16:	Frauen- und Männeranteile der Bediensteten der Staatsverwaltung nach Verwaltungsebenen, Dienstbereichen und Art des Dienstverhältnisses, 2023	94

Tabelle 17:	Zuordnung der Führungsfunktionen zu Führungsebenen nach Verwaltungsebenen bzw. Dienstbereichen (Beispiele, ohne Landratsämter).....	100
Tabelle 18:	Durchschnittliche monatliche Grundbezüge je Vollzeitäquivalent von Frauen und Männern in der Staatsverwaltung Bayerns (inkl. Beschäftigte des Freistaats in der mittelbaren Staatsverwaltung) nach Besoldungs- und Entgeltbereich, 2023	126
Tabelle 19:	Frauenanteile an den in Gremien wahrgenommenen Mandaten nach Verwaltungsbereichen und -ebenen, 2023.....	129
Tabelle 20:	Bayerische Verwaltungsbehörden im Geltungsbereich des BayGlG nach Verwaltungsebenen und Aufgabenfeldern	132
Tabelle 21:	Beteiligung der GB an verschiedenen Personalmaßnahmen nach Verwaltungsbereichen und -ebenen, 2024.....	136
Tabelle 22:	Bedienstete und Entwicklung der Frauenanteile im Beamten- und Richterverhältnis in der vierten Qualifikationsebene nach Besoldungsgruppen (ab A 13) in der Staatsverwaltung Bayerns (inkl. Beschäftigte des Freistaats in der mittelbaren Staatsverwaltung), 2013-2024.....	137
Tabelle 23:	Zuordnung der Beschäftigten zu Vergleichsgruppen der Führungsebenen nach Verwaltungsebenen und Dienstbereichen.....	142
Tabelle 24:	Frauenanteile in Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern nach Verwaltungs- und Führungsebenen	143
Tabelle 25:	Frauen: Anteilige Verteilung auf Voll- und Teilzeit in Führungspositionen und in der Vergleichsgruppe in der Staatsverwaltung des Freistaates Bayern nach Verwaltungsebenen, Dienstbereichen und Führungsebenen	144
Tabelle 26:	Männer: Anteilige Verteilung auf Voll- und Teilzeit in Führungspositionen und in der Vergleichsgruppe in der Staatsverwaltung des Freistaates Bayern nach Verwaltungsebenen, Dienstbereichen und Führungsebenen	145

I) ZENTRALE ERGEBNISSE DER DATENANALYSE

Das Bayerische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGIG) verfolgt das Ziel, unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung eine gleichwertige Beteiligung von Frauen und Männern in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes in Bayern zu fördern, Chancengleichheit für Frauen und Männer zu gewährleisten und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen. . Die Staatsregierung erstattet dem Landtag alle fünf Jahre Bericht über die Umsetzung dieses Gesetzes (Art. 21 BayGIG neue Fassung (nF) bzw. Art. 22 BayGIG aF). Der Bericht orientiert sich an den gesetzlich verankerten Zielen und gibt einen Überblick über den Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Bayern. Mit dem vorliegenden Gleichstellungsbericht wird zum siebten Mal über den Stand der Umsetzung des BayGIG berichtet. Zum Zeitpunkt der Berichtslegung befand sich das Gesetz im Prozess der Novellierung. Der vorliegende Gleichstellungsbericht ist daher als letzter Bericht zum alten BayGIG zu verstehen¹. Er zeigt unter anderem Daten zur Geschlechterverteilung in verschiedenen Beschäftigtengruppen, Führungsebenen, Entgeltgruppen und hilft dabei, Entwicklungen über einen bestimmten Zeitraum zu verfolgen. Basierend auf den Ergebnissen des Berichts können gezielte Maßnahmen entwickelt und angepasst werden, um Gleichstellungsziele zu erreichen. Damit kann der Gleichstellungsbericht die Förderung einer geschlechtergerechten Arbeitsumgebung unterstützen und zur Modernisierung und Attraktivität des öffentlichen Dienstes beitragen.

Die Analysen des Berichts befassen sich zunächst mit den Instrumenten zur Förderung der Gleichstellung im öffentlichen Dienst, wie Gleichstellungskonzepten, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sowie Stellenausschreibungen und -besetzungen (*Kapitel 2*). Nachfolgend geht es um die Gleichstellungsbeauftragten (GB) und Ansprechpartnerinnen und -partner (AP) sowie deren Bestellung, Ressourcen, Mitwirkung, Beteiligung und Einbindung in den Dienststellen (*Kapitel 3*). Die Ergebnisse der *Kapitel 2* und *3* basieren auf den Auswertungen der Online-Befragungen von Dienststellenleitungen sowie GB und AP, die im Jahr 2024 durchgeführt wurden. 86,5 % der *Dienststellen* des Freistaats Bayern und der mittelbaren Staatsverwaltung haben sich an der Umfrage beteiligt. Bei den Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Städten waren es 60,2 %, bei den kreisangehörigen Gemeinden und Verwaltungsgemeinschaften waren es 24,5 %. Im Vergleich zum Befragungsjahr 2019 ist bei den kreisangehörigen Gemeinden und Verwaltungsgemeinschaften mit -18,6 Prozentpunkten der stärkste Rückgang der Beteiligung an der Online-Befragung zu beobachten. Die Beteiligung der *GB und AP* der Staatsverwaltung an der Online-Befragung lag 2024 mit 65,6 % ähnlich hoch wie 2019. Dagegen zeigte sich auch ein starker Rückgang der Beteiligung bei den *GB* der Kommunalverwaltung auf 18,8 % (- 32,5 Prozentpunkte) gegenüber 2019.

Anschließend wird die Personalsituation im öffentlichen Dienst des Freistaats Bayern anhand von Stichtagsdaten aus dem Jahr 2023 und Entwicklungen im Vergleich zu Stichtagsdaten aus den

¹ Das novellierte BayGIG ist seit 16.07.2025 in Kraft. Die Datenerhebung bezieht sich insgesamt auf den Zeitraum des alten Gesetzes. Gesetzeszitate wurden, wo möglich, nachträglich an das novellierte Gesetz angepasst, um eine bessere Nachvollziehbarkeit herzustellen.

Jahren 2018 und 2013 dargestellt (*Kapitel 4*). Vertiefende Analysen beziehen sich auf das Personal der Staats- und Kommunalverwaltung in Bayern. Bei Vereinigungen, Einrichtungen und Unternehmen, deren Anteile sich unmittelbar oder mittelbar ganz oder überwiegend in öffentlicher Hand befinden, besteht lediglich eine Hinwirkungspflicht des Freistaates Bayern, die Ziele des BayGIG zu berücksichtigen (vgl. Art. 1 Abs. 1 Satz 2 BayGIG). Daher sind diese nicht in die vertiefende Datenanalyse einbezogen. Sämtliche Analysen beruhen auf verschiedenen Personalstatistiken und Sonderauswertungen (vgl. *Kapitel 1*).

INSTRUMENTE ZUR FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG IM ÖFFENTLICHEN DIENST

Das BayGIG gibt verschiedene **Instrumente** zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst vor. Gleichstellungskonzepte sind dabei von zentraler Bedeutung. Die alle fünf Jahre zu erstellenden Konzepte sollen eine systematische und langfristige Planung sichern. Sie dienen als strategische Grundlage, um unter Berücksichtigung der Ziele des BayGIG passgenaue personalrechtliche und organisatorische Maßnahmen in der Personalplanung umzusetzen.

Wie erstmals im Sechsten Gleichstellungsbericht wurden auch im Siebten Gleichstellungsbericht diejenigen Dienststellen in den Blick genommen, die nach dem BayGIG zur **Bestellung von GB und zur Erstellung von Gleichstellungskonzepten** verpflichtet sind. Diese Auswertungen bieten eine Grundlage für die Diskussion um die Umsetzung zwingender gesetzlicher Vorgaben.

Gleichstellungskonzepte

83,3 % der staatlichen Dienststellen, die eine **rechtliche Verpflichtung zur Erstellung eines Gleichstellungskonzepts** haben, verfügen über ein aktuell gültiges Gleichstellungskonzept. Demnach sind etwa 16,7 % der Dienststellen ihrer gesetzlichen Verpflichtung **nicht** nachgekommen. Dies stellt gegenüber 2019² zwar eine leichte Verbesserung dar (21,0 %), Ziel sollte selbstverständlich sein, dass alle Dienststellen ihrer rechtlichen Verpflichtung nachkommen. In der mittelbaren Staatsverwaltung haben 71,4 % (2019: 75,9 %) und bei den Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Städten 68,3 % ein aktuelles Gleichstellungskonzept (2019: 55,9 %).

Hinsichtlich der inhaltlichen **Vollständigkeit der aktuellen Gleichstellungskonzepte** in den Dienststellen der Staatsverwaltung (Dienststellen der Kommunalverwaltung können den Inhalt ihrer Gleichstellungskonzepte abweichend durch Satzung regeln) ist Folgendes festzustellen: In 94,1 % der Gleichstellungskonzepte sind Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit enthalten, Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen in 64,1 % der Konzepte. Nur in jedem vierten Gleichstellungskonzept (27,4 %) werden zeitbezogene Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, thematisiert.

² Bezug genommen wird hierbei auf das Erhebungsjahr der Onlinebefragung. Dies trifft nachfolgend auf alle Angaben für 2024 und 2019 zu. Im Gegensatz dazu beziehen sich die Angaben zu den Personaldaten auf Stichtagsdaten aus den Jahren 2023 und 2018.

Die **Datenverfügbarkeit gleichstellungsrelevanter Personaldaten** hat sich in den letzten 20 Jahren zwar stetig verbessert, im Vergleich zu 2019 ist sie jedoch wieder gesunken, was eine Unterbrechung dieser positiven Entwicklung darstellt.

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit

Als weiteres Instrument zur Förderung der Gleichstellung im öffentlichen Dienst sind Maßnahmen, die zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit beitragen (z. B. Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit, Homeoffice, Berücksichtigung bei Fortbildungen und Kontakthaltemaßnahmen) zu betrachten. Insbesondere **Anträge auf Aufstockung von Teilzeit** sind eine Möglichkeit, die Flexibilität der Arbeitszeitgestaltung für Beschäftigte zu erhöhen, und damit wichtiger Bestandteil einer familienfreundlichen und gleichstellungsorientierten Personalpolitik. Die Auswertung der Daten zeigt diesbezüglich eine erfreuliche Entwicklung: Anträgen auf Aufstockung von Teilzeit, d. h. auf Erhöhung der Arbeitszeit (die in 90,4 % der Dienststellen gestellt wurden) wurde überwiegend nachgekommen. **Kontakthaltemaßnahmen**, die einen reibungsloseren beruflichen Wiedereinstieg z. B. nach einer Familienphase ermöglichen sollen, sind ebenfalls weiter verbreitet als noch 2018. In 94,8 % der hierzu befragten Dienststellen³ der Staatsverwaltung bestand die Möglichkeit für **Homeoffice** (mobiles Arbeiten, Tele- und Wohnraumarbeit), und dies unabhängig vom Vorliegen besonderer persönlicher Voraussetzungen der Mitarbeitenden. Die Belange von Bediensteten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigen berücksichtigen nur 36,3 % der staatlichen und kommunalen Dienststellen immer bei Fortbildungen. In etwa jeder fünften Dienststelle hingegen konnte dies nur selten oder nie berücksichtigt werden.

- Anträge auf Erhöhung der Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigten überwiegend bewilligt
- Möglichkeiten für Homeoffice in 94,8 % der hierzu befragten Dienststellen der Staatsverwaltung, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen²
- Belange von Bediensteten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigen von nur 36,3 % der staatlichen und kommunalen Dienststellen bei der Planung von Fortbildungen immer berücksichtigt

Maßnahmen bei Stellenausschreibungen und -besetzungen

Weitere Maßnahmen bei Stellenausschreibungen und -besetzungen, die als Gleichstellungsinstrumente angesehen werden können, betreffen die **Ausschreibung von Führungspositionen**, auch als teilzeitfähig, sowie die **besondere Aufforderung von Frauen zur Bewerbung auf Führungspositionen**. Die Auswertung der Daten zeigt, dass 95,9 % der Stellen in der Staats- und

- Verpflichtung zur Erstellung von Gleichstellungskonzepten nicht nachgekommen: 16,7 % der Dienststellen der Staatsverwaltung (2019: 21,0 %)

³ In der Befragung für den Schulbereich waren die Fragen zum Homeoffice aufgrund des Tätigkeitsfeldes von Lehrkräften nicht enthalten.

Kommunalverwaltung durch Ausschreibungen besetzt werden; bei Führungspositionen erfolgt dies nur bei rund zwei Dritteln der Dienststellen immer.

Nach wie vor ist der Anteil ausgeschriebener Führungspositionen, bei denen nicht auf Teilzeitfähigkeit hingewiesen wird, auf der ersten Führungsebene⁴ sehr hoch (45,7 %). Auf der zweiten und dritten Führungsebene werden zunehmend Hinweise auf Teilzeitfähigkeit gegeben. Gleichwohl besteht hier noch Potenzial für eine umfassendere Umsetzung auf allen Ebenen.

Die Staatsverwaltung erfüllt gemäß der bis 16.07.2025 geltenden Rechtsgrundlage überwiegend die aufgrund einer Unterrepräsentanz gesetzlich geforderte besondere **Aufforderung von Frauen zur Bewerbung auf Führungspositionen** (vgl. Art. 7 Abs. 3 BayGIG aF)⁵. Kommunale Dienststellen, insbesondere kreisangehörige Gemeinden, setzen diese Vorgabe jedoch seltener um. Dies unterstreicht nach wie vor die Notwendigkeit gezielter Maßnahmen zur Förderung von Frauen gerade in Führungspositionen.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse zu den Instrumenten zur Förderung von Gleichstellung im öffentlichen Dienst, dass viele positive Ansätze bestehen, deren konsequente Umsetzung und Ausweitung jedoch erforderlich sind, um die Ziele des BayGIG zu erreichen.

GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE

Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Rolle der GB ist für die Erreichung der Ziele des BayGIG von entscheidender Bedeutung. Sie haben die Aufgabe, den Vollzug des BayGIG zu fördern und zu überwachen. Ihr Fokus liegt dabei auf der Verbesserung der Situation von Frauen sowie der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit. Die Bestellung von GB ist für staatliche Dienststellen mit mindestens 100 Beschäftigten und mehr als nur geringfügigen Personalbefugnissen (z. B. Einstellungen, Entlassungen, Beförderungen) sowie für die obersten Landesbehörden gesetzlich vorgeschrieben. 90,2 % der verpflichteten Dienststellen der Staatsverwaltung haben **GB bestellt**. Demnach sind noch etwa 9,8 % der Dienststellen der Staatsverwaltung ihrer Verpflichtung nicht nachgekommen. Dies ist eine Verbesserung gegenüber dem vorherigen Berichtszeitraum um 4,7 Prozentpunkte. Die an der Online-Befragung teilnehmenden Bezirke, Landkreise und kreisfreien Städte sind zu 100 % ihrer Verpflichtung zur Bestellung von GB nachgekommen. Unter den Dienststellen mit GB (staatlich und kommunal) haben 63,4 % auch eine **Vertretung** bestellt.

⁴ Hinweise zur Zuordnung der Führungsebenen siehe Anhang (*Abbildung 61* und *Abbildung 62*).

⁵ Die Erhebung bezieht sich auf die alte Rechtslage. Seit Inkrafttreten des novellierten Gesetzes am 16.07.2025 beschränkt sich die Vorschrift nicht nur auf Frauen.

- Bestellung von GB in verpflichteten Dienststellen der Staatsverwaltung: 90,2 % (2019: 85,5 %)
- Verpflichtung zur Bestellung von GB nicht nachgekommen: 9,8 % (2019: 14,5 %) der Dienststellen der Staatsverwaltung
- Bestellung von stellvertretenden GB (Staats- und Kommunalverwaltung): 63,4 % (2019: 64,5 %) der Dienststellen

Ressourcen der Gleichstellungsbeauftragten

Insgesamt halten rund 60 % der GB die für die Erfüllung ihrer Aufgaben zur Verfügung stehende Zeit für ausreichend. Bei 40 % der GB ist dies entsprechend nicht der Fall. Für die Tätigkeit der GB haben nur rund ein Viertel der Dienststellen insgesamt **feste Regelungen zum zeitlichen Umfang**. Dabei steht den GB mit fester Regelung deutlich mehr Zeit zur Verfügung als den GB ohne zeitliche Regelung. Festgelegte zeitliche Regelungen können helfen, die Arbeitskapazitäten für GB-Tätigkeiten bedarfsgerecht zu sichern. Hier zeigt sich innerhalb der Dienststellen Potenzial zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Arbeit der GB.

Weiterhin zeigte sich im aktuellen Berichtszeitraum ein Rückgang der Teilnahme der GB an Fortbildungen. Nur etwa 49,9 % der befragten GB gab an, einmal oder mehrfach an Fortbildungmaßnahmen zum BayGIG oder zur Gleichstellungsarbeit teilgenommen zu haben. Bis Ende 2018 hatten noch 69,8 % der GB an solchen Fortbildungen teilgenommen.

Mitwirkung, Beteiligung und Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten

Die **Zusammenarbeit zwischen Personalvertretungen und GB** – etwa über regelmäßig stattfindende Monatsgespräche mit der Dienststellenleitung bzw. der Personalabteilung – ist gesetzlich vorgesehen (vgl. Art. 16 Abs. 2 Satz 2 BayGIG aF bzw. Art. 14 Abs. 2 Satz 2 BayGIG nF). In 71,7 % der staatlichen und kommunalen Dienststellen nimmt der oder die GB an monatlichen Gesprächen zwischen Dienststelle und Personalvertretungen teil. 75,7 % der zur Bestellung einer bzw. eines GB verpflichteten Dienststellen informieren die GB gesetzeskonform über Personalangelegenheiten. Hinsichtlich der **Beteiligung der GB an personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen** zeigt sich, dass die GB häufiger an sozialen und organisatorischen Maßnahmen beteiligt werden als an personellen Maßnahmen (wie Stellenausschreibungen, Auswahlentscheidungen und Beförderungen). Die Beteiligung der GB an den personellen Maßnahmen ist zudem gegenüber 2019 zurückgegangen.

Insgesamt unterstreichen die Ergebnisse die Notwendigkeit, die rechtlichen Vorgaben konsequent umzusetzen und die Rolle der GB in zentralen Personalprozessen zu stärken, um die Gleichstellung im öffentlichen Dienst weiter voranzubringen. Dies ist Aufgabe der zuständigen Dienststellen, wobei die GBs unterstützend tätig sein sollten.

PERSONALSITUATION IM ÖFFENTLICHEN DIENST IM FREISTAAT BAYERN

Gesamtbetrachtung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst

Zur Beurteilung des Ziels einer ausgewogenen Beteiligung von Frauen im öffentlichen Dienst in Bayern ist eine differenzierte Betrachtung erforderlich. Am **öffentlichen Dienst insgesamt** (alle beschäftigten Personen, unabhängig vom Arbeitsvolumen) sind Frauen mit einem Anteil von 61,3 % überproportional beteiligt (Datengrundlage: LfStat 2024). Hier hat es seit Inkrafttreten des Gesetzes eine deutliche Entwicklung gegeben (1999: 51,4 %). Auch gegenüber dem letzten Berichtszeitpunkt fällt der Frauenanteil leicht höher aus (2018: 59,0 %). Bei detaillierter Betrachtung der Staats- und Kommunalverwaltung sowie unterschiedlicher Dienstverhältnisse, Qualifikationsebenen, Dienstbereiche, Verwaltungsebenen und Führungsebenen wird deutlich, dass die Frauenanteile z. T. deutlich variieren.

So zeigt sich bspw. bei Betrachtung der **Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsebenen**, dass Frauen auf allen Qualifikationsebenen mehr als die Hälfte der Beschäftigten stellen. Der Frauenanteil nimmt jedoch mit aufsteigender Qualifikationsebene ab: In der ersten Qualifikationsebene (ehemals einfacher Dienst) ist der Frauenanteil mit 74,7 % am höchsten; in der vierten Qualifikationsebene (ehemals höherer Dienst) beträgt er 53,3 %. Mit steigender Besoldung (ab Besoldungsgruppe A 15/R 2/W 2) nimmt der Frauenanteil zudem innerhalb der vierten Qualifikationsebene nochmals ab. Der Frauenanteil unter den Nachwuchskräften (Auszubildende und Anwärterinnen bzw. Anwärter) beträgt 64,5 % (Datengrundlage: LfStat 2024).

In der Kommunalverwaltung beträgt der Frauenanteil 63,0 % (Datengrundlage: LfStat 2024). Unter den Beschäftigten der Staatsverwaltung und den Beschäftigten in Behörden der mittelbaren Staatsverwaltung, die in einem Dienstverhältnis mit dem Freistaat Bayern stehen⁶, liegt der Frauenanteil an allen Beschäftigten bei 57,8 %, der Frauenanteil am Arbeitsvolumen (in Vollzeitäquivalenten) ist mit einem Anteil von 53,4 % etwas geringer, was auf hohe Anteile von Frauen in Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen ist (Datengrundlage: StMFH 2024). Die Betrachtung der Beschäftigten der Staatsverwaltung *ohne* die Beschäftigten der mittelbaren Staatsverwaltung zeigt, dass 61,1 % der Beschäftigten Frauen sind (Datengrundlage: Ressorts (Viva-Pro) 2024). Zwischen den Dienstbereichen in der Staatsverwaltung zeigen sich nochmals deutliche Unterschiede: In der Staatsverwaltung ohne Schul- und Polizeibereich liegt der Frauenanteil bei 59,4 % (2018: 50,1 %). Auf der obersten und mittleren Verwaltungsebene (ohne Schul- und Polizeibereich) sind etwa 55 % der Beschäftigten Frauen; auf der unteren Verwaltungsebene liegt der Frauenanteil mit 62,5 % merklich höher. Im Schulbereich (untere Verwaltungsebene) sind sogar fast zwei Drittel der Beschäftigten Frauen (73,3 %; 2018: 71,8 %); im Polizeibereich (mittlere und untere Verwaltungsebene, einschließlich des Landesamts für Verfassung) hingegen machen Frauen weniger als ein Drittel (28,4 %; 2018: 25,0 %) der Beschäftigten aus (Datengrundlage: Ressorts (Viva-Pro) 2024).

⁶ Dies ist die Grundgesamtheit, für die die Daten des StMFH Auskunft geben. Als Kurzbezeichnung wird im Folgenden „Staatsverwaltung inkl. Beschäftigte des Freistaats in der mittelbaren Staatsverwaltung“ verwendet.

- Frauenanteil im öffentlichen Dienst im Freistaat Bayern 2023: 61,3 % (2018: 60,9 %) (Datengrundlage: LfStat 2024)
- Frauenanteil in der vierten Qualifikationsebene im öffentlichen Dienst im Freistaat Bayern 2023: 53,3 % (2018: 48,4 %) (Datengrundlage: LfStat 2024)
- Frauenanteil in der Staatsverwaltung (inkl. den Beschäftigten des Freistaats in der mittelbaren Staatsverwaltung) 2023: 57,8 % (2018: 55,0 %) (Datengrundlage: StMFH 2024)
- Frauenanteil in der Staatsverwaltung (inkl. den Beschäftigten des Freistaats in der mittelbaren Staatsverwaltung) umgerechnet in Vollzeitäquivalente 2023: 53,4 % (2018: 51,0 %) (Datengrundlage: StMFH 2024)
- Frauenanteil in der Staatsverwaltung ohne Schul- und Polizeibereich 2023: 59,4 % (2018: 50,1 %) (Datengrundlage: Ressorts (Viva-Pro) 2024)
- Frauenanteil im Schulbereich: 73,3 % (2018: 71,8 %) (Datengrundlage: Ressorts (Viva-Pro) 2024)
- Frauenanteil im Polizeibereich: 28,4 % (2018: 25,0 %) (Datengrundlage: Ressorts (Viva-Pro) 2024)
- Frauenanteil in der Kommunalverwaltung im Freistaat Bayern 2023: 63,0 % (Datengrundlage: LfStat 2024) (Ein Vergleichswert für 2018 aus der gleichen Datenquelle liegt nicht vor).

Auch hinsichtlich des **Dienstverhältnisses** zeigen sich – für den gesamten öffentlichen Dienst – geschlechtsbezogene Unterschiede: Der Frauenanteil an allen Tarifbeschäftigen beträgt 64,8 % und ist damit höher als der Frauenanteil an allen verbeamteten Personen, der bei 54,6 % liegt (Datengrundlage: LfStat 2024).

Differenzierte Betrachtung von Teilzeitbeschäftigung für Frauen und Männer

Der Frauenanteil im öffentlichen Dienst von knapp über 60 % ist nicht gleichbedeutend damit, dass auch 60 % des gesamten Arbeitsvolumens (geleistete Arbeitsstunden) von Frauen erbracht werden. Denn es arbeiten deutlich mehr Frauen als Männer in Teilzeit: In Teilzeit arbeiten im öffentlichen Dienst 41,0 % aller Beschäftigten. Unter allen Teilzeitbeschäftigten sind 82,8 % Frauen und demnach nur 17,2 % Männer. Von allen beschäftigten Frauen arbeiten 55,5 % in Teilzeit; von allen beschäftigten Männern lediglich 18,1 % (Datenquelle: LfStat 2024).

Mit Teilzeitbeschäftigung sind derzeit noch häufig Nachteile für die Karriereentwicklung verbunden. Dies gilt für Frauen und Männer gleichermaßen. Teilzeitbeschäftigung ist jedoch oft eine wichtige Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie/Pflege – und dies nicht nur für Frauen, sondern auch für Männer.

Ein gezielter, zeitlich auf bestimmte Lebensphasen beschränkter Einsatz dieses Instruments, und zwar unabhängig vom Geschlecht, steigert die Attraktivität des öffentlichen Diensts weiter und dient somit dem Ziel der Fachkräftegewinnung.

- Frauenanteil an allen Teilzeitbeschäftigten im öffentlichen Dienst im Freistaat Bayern
2023: 82,8 %
- Männeranteil an allen Teilzeitbeschäftigten im öffentlichen Dienst im Freistaat Bayern
2023: 17,2 %
- Anteil der Frauen, die in Teilzeit arbeiten, an allen beschäftigten Frauen im öffentlichen Dienst im Freistaat Bayern 2023: 55,5 %
- Anteil der Männer, die in Teilzeit arbeiten, an allen beschäftigten Männern im öffentlichen Dienst im Freistaat Bayern 2023: 18,1 %

(Datengrundlage: LfStat 2024)

Frauen in Führungspositionen

Eine Analyse der Beteiligung von Frauen und Männern an Führungspositionen wurde für die Staatsverwaltung (ohne mittelbare Staatsverwaltung) einerseits (Datengrundlage: Ressorts (Viva-Pro) 2024) und für die Kommunalverwaltung (Datengrundlage: Online-Befragung der Dienststellen der Kommunalverwaltung in Bayern 2024 und Angaben der Bezirke 2024) andererseits erstellt. Demnach liegt der Frauenanteil unter allen Führungspositionen der Staatsverwaltung bei 49,0 %. In der Kommunalverwaltung beträgt der Frauenanteil an den Führungskräften 42,5 %. Gegenüber dem letzten Berichtszeitpunkt ist der Frauenanteil somit in beiden Bereichen gestiegen (Staatsverwaltung: +3,5 Prozentpunkte, Kommunalverwaltung +5,7 Prozentpunkte). Unterschiede zwischen den verschiedenen kommunalen Gebietskörperschaften zeigen sich nach Gemeindegröße. Spitzenreiter sind die größeren kreisfreien Städte mit über 100.000 Einwohnerinnen und Einwohnern mit einem Frauenanteil in Führungspositionen von 46,5 %.

Für die Staatsverwaltung wurden als Beurteilungsmaßstab für die Repräsentanz von Frauen Vergleichsgruppen gebildet, die aus den Beschäftigten bestehen, die qua Dienstverhältnis und Qualifikation für die entsprechenden Führungspositionen in Frage kommen. Für die Staatsverwaltung liegt der Frauenanteil in der Vergleichsgruppe bei 62,5 % und damit um 13,5 % höher als der tatsächliche Frauenanteil an den Führungspositionen (49,0 %). Differenziert nach Dienstbereichen setzt sich dies fort: Sowohl im – frauendominierten – Schulbereich, als auch im – männerdominierten – Polizeibereich und in der Staatsverwaltung ohne diese Bereiche sind Frauen seltener in Führungspositionen anzutreffen als in der jeweiligen Vergleichsgruppe. Frauen sind also nicht nur insgesamt in Führungspositionen, sondern auch bezogen auf die jeweiligen Beschäftigtengruppen, aus denen Führungskräfte i. d. R. rekrutiert werden, unterrepräsentiert.

Differenziert nach Führungsebenen zeigt sich für die Staatsverwaltung (ohne Schul- und Polizeibereich), dass Frauen über die drei Verwaltungsebenen auf der dritten Führungsebene (diese entspricht Referatsleitungen bzw. analogen Bezeichnungen in den unterschiedlichen Verwaltungsebenen) mit 36,3 % bis 44,1 % stärker vertreten sind als auf der ersten (Amtsleitung und vergleichbare Positionen) und zweiten Führungsebene (Abteilungsleitungen und vergleichbare Positionen) (27,3 % bis 38,8 %). Für die Kommunalverwaltung gilt ebenfalls, dass der Frauenan-

teil mit steigender Führungsebene abnimmt (dritte Führungsebene: 46,0 %; zweite Führungs-ebene: 43,1 % und erste Führungsebene 32,2 %), auch wenn seit 2013 merkliche Anstiege auf allen drei Führungsebenen zu beobachten waren.

- Frauenanteil unter allen Führungspositionen der Staatsverwaltung 2023: 49,0 % (2018: 45,5 %; Vergleichsgruppe 2023: 62,5 %; 2018: 60,2 %) (Datengrundlage: Ressorts (Viva-Pro) 2024)
- Frauen sind in Führungspositionen der Staatsverwaltung insgesamt und bezogen auf die jeweiligen Beschäftigtengruppen, aus denen Führungskräfte i. d. R. rekrutiert werden, un-terrepräsentiert (Datengrundlage: Ressorts (Viva-Pro) 2024)
- Frauenanteil unter allen Führungspositionen der Kommunalverwaltung 2023: 42,5 % (2018: 36,8 %) (Datengrundlage: Online-Befragung der Dienststellen der Kommunalver-waltung in Bayern 2024 und Angaben der Bezirke 2024)

Führungspositionen in Teilzeit

Auch für Führungspositionen gilt, dass Frauen deutlich häufiger in Teilzeit arbeiten als Männer. In der Staatsverwaltung ohne Schul- und Polizeibereich sind 12,9 % aller Führungskräfte in Teilzeit tätige Frauen und 3,2 % in Teilzeit tätige Männer (Datengrundlage: Ressorts (Viva-Pro) 2024); in der Kommunalverwaltung sind es 13,5 % (Frauen) bzw. 3,7 % (Männer) (Datengrundlage: On-line-Befragung der Dienststellen der Kommunalverwaltung in Bayern 2024 und Angaben der Be-zirke 2024). Bei Männern liegen die (geringen) Anteile der Teilzeit-Führungspositionen nur leicht unter dem Niveau der Teilzeit-Anteile der Männer an den jeweiligen Vergleichsgruppen (Staats-verwaltung, Datengrundlage: Ressorts (Viva-Pro) 2024). Dies stellt sich bei Frauen in der Staats-verwaltung anders dar: Frauen, die in Teilzeit eine Führungsposition ausüben, sind deutlich selte-ner anzutreffen als Frauen, die in den jeweiligen Vergleichsgruppen einer Teilzeittätigkeit nachge-hen. Dies gilt nicht in gleichem Maße für in Vollzeit tätige Frauen: Frauen in Vollzeit sind anteilig unter den Führungskräften annähernd gleich häufig vertreten wie in der jeweiligen Vergleichs-gruppe (Führungskräfte: 27,3%; Vergleichsgruppe: 31,3 %).

Zwar ist der Anteil der weiblichen Führungskräfte in Teilzeit gegenüber dem letzten Berichtszeit-raum angestiegen (+2,2 Prozentpunkte, Staatsverwaltung), ist aber noch ausbaufähig. Männer üben Führungspositionen weit überwiegend in Vollzeit aus (56,6 % aller Führungskräfte sind männliche Vollzeitkräfte, Datengrundlage: Ressorts (Viva-Pro) 2024).

Staatsverwaltung (Datengrundlage: Ressorts (Viva-Pro) 2024, ohne Schul- und Polizeibereich)

- Anteil in Teilzeit tätiger Frauen an allen Führungskräften 2023: 12,9 % (2018: 10,7 %)
- Anteil in Teilzeit tätiger Männer an allen Führungskräften 2023: 3,2 % (2018: 2,3 %)

Kommunalverwaltung (Datengrundlage: Online-Befragung der Dienststellen der Kommunalverwaltung in Bayern 2024 und Angaben der Bezirke 2024)

- Anteil in Teilzeit tätiger Frauen an allen Führungskräften 2023: 13,5 %
- Anteil in Teilzeit tätiger Männer an allen Führungskräften 2023: 3,7 %

Führungspositionen und Elternschaft

In allen drei für diesen Bericht separat betrachteten Dienstbereichen der Staatsverwaltung (Schulbereich, Polizeibereich und übrige Verwaltung) haben Frauen in Führungspositionen insgesamt seltener Kinder als Männer in Führungspositionen (Anteile der Mütter an allen weiblichen Führungskräften: zwischen einem Drittel und drei Vierteln; Anteile der Väter an allen männlichen Führungskräften: zwischen drei Vierteln und 100,0 %). In der obersten Verwaltungsebene liegt bspw. auf der zweiten Führungsebene der Mütteranteil an allen Frauen bei 51,6 % und der Väteranteil an allen Männern bei 90,5 % (Datengrundlage: Ressorts (Viva-Pro) 2024).

Im Vergleich zu 2018 hat sich der Anteil der Mütter erhöht: So sind 2023 auf allen Verwaltungsebenen (ohne Schul- und Polizeibereich) anteilig mehr Mütter unter den weiblichen Führungskräften tätig als noch 2018. Die Väteranteile, die auch 2018 schon deutlich höher lagen, sind ebenfalls in den meisten Verwaltungs- und Führungsebenen angestiegen, jedoch in deutlich geringerem Umfang.

Einschränkend ist zu berücksichtigen, dass die Daten zur Elternschaft z. T. nicht vollständig vorliegen und unabhängig von Alter und Wohnort der Kinder erfasst werden.

Aufstieg von Beamtinnen und Beamten in höhere Qualifikationsebenen

In Bezug auf den Aufstieg von Beamtinnen und Beamten in die höheren Qualifikationsebenen zeigen sich Geschlechterunterschiede zu Ungunsten von Frauen (Staatsverwaltung ohne Schul- und Polizeibereich, Datengrundlage: Ressorts (Viva-Pro) 2024). Insbesondere bei Aufstiegen von der **dritten in die vierte Qualifikationsebene** sind deutlich **weniger Frauen in die höhere Qualifikationsebene aufgestiegen**, als es ihrem Anteil an allen Frauen der jeweiligen Qualifikationsebene entspräche (oberste Verwaltungsebene: **Frauenanteil unter den aufgestiegenen Beamtinnen und Beamten: 39,9 %; Frauenanteil unter den Beschäftigten mit Einstieg in die dritte Qualifikationsebene: 51,9 %**).

Von **annähernd gleichen Chancen** von Männern und Frauen auf eine Aufstiegsqualifizierung kann lediglich auf der obersten Verwaltungsebene (vgl. Tabelle 20 im Anhang) mit **Einstieg in die zweite Qualifikationsebene** gesprochen werden. Hier ist der Frauenanteil unter den Aufstiegsbeamtinnen und -beamten mit **41,0 %** annähernd so groß wie der Frauenanteil unter allen Beamtinnen und Beamten mit Einstieg in die zweite Qualifikationsebene (**44,1 %**).

Bezogen auf **Teilzeitbeschäftigung** lässt sich anhand des Vergleichs der aufgestiegenen Frauen in Teilzeit und aller Frauen in der jeweiligen Einstiegsqualifikationsebene folgern, dass eine **Teilzeittätigkeit von Frauen** einem **Aufstieg von der zweiten in die dritte Qualifikationsebene nicht im Wege** steht (in der obersten Verwaltungsebene liegt der Teilzeitanteil unter den aufgestiegenen Frauen bei 30,8 % und der Anteil der Frauen in Teilzeit an allen Beamten mit Einstieg in die zweite Qualifikationsebene bei 28,3 %). Für **Aufstiege von der dritten in die vierte Qualifikationsebene** hingegen scheint sich eine **Teilzeittätigkeit für Frauen negativ auf die Aufstiegmöglichkeiten** auszuwirken (in der obersten Verwaltungsebene liegt der Teilzeitanteil unter den aufgestiegenen Frauen bei 27,0 % und der Anteil der Frauen in Teilzeit an allen Beamten mit Einstieg in die dritte Qualifikationsebene bei 35,5 %). Für Männer gilt dies auf dieser Ebene – unter Berücksichtigung des insgesamt deutlich niedrigeren Teilzeitanteils bei Männern – ebenso.

- Frauenanteil unter den Aufstiegsbeamten und -beamten (Aufstieg dritte zu vierte Qualifikationsebene, oberste Verwaltungsebene) 2023: 39,9 %;
- Vergleichswert: Frauenanteil unter den Beschäftigten mit Einstieg in die dritte Qualifikationsebene (oberste Verwaltungsebene) 2023: 51,9 %

(Datengrundlage: Ressorts (Viva-Pro) 2024)

Entgeltunterschiede

Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern im öffentlichen Dienst ergeben sich nicht aus unterschiedlichen Bezahlungen innerhalb derselben Gehaltsklasse, sondern sind auf andere Faktoren zurückzuführen. So sind Frauen und Männer möglicherweise durch Unterbrechungen des Berufslebens und damit unterschiedliche Karriereverläufe in unterschiedliche Entgeltgruppen eingestuft, was zu Gehaltsunterschieden führt. Außerdem gibt es auch innerhalb einer Entgeltgruppe verschiedene Stufen, die durch Berufserfahrung oder andere Faktoren bestimmt werden, was ebenfalls zu Unterschieden führen kann. Der **Anteil der Frauen an der gesamten Entgeltsumme** (Grundbezüge ohne familienbedingte Bestandteile) in der Staatsverwaltung Bayerns (inkl. Beschäftigte des Freistaats in der mittelbaren Staatsverwaltung) liegt mit **52,2 %** nach wie vor unter dem Anteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigung, der bei 57,8 % liegt. Frauen verdienen im Schnitt rund 4.175 Euro monatlich, Männer hingegen 4.384 Euro. Hierbei ist der Altersaufbau des Personalkörpers mitzuberücksichtigen. Denn Berufserfahrung und Dienstjahre haben einen Einfluss auf die Höhe der Bezahlung. Unter den neu eingestellten Beschäftigten der letzten Jahre, die häufig in niedrigeren Eingruppierungen und Einstufungen zu finden sind, sind Frauen stärker vertreten als Männer. Die Einflussstärke dieses Faktors konnte im Rahmen des vorliegenden Siebten Berichts nicht geprüft werden. Im Jahr 2023 verdienten **Frauen** im Durchschnitt pro Monat **etwa 209 Euro weniger als Männer**. Damit ist der Gehaltsunterschied im Vergleich zu 2018 (233 Euro) gesunken (Datengrundlage StMFH 2024).

- Frauenanteil an der gesamten Entgeltsumme: 52,2 %
- Durchschnittlicher monatlicher Verdienst von Frauen: 4.175 Euro
- Durchschnittlicher monatlicher Verdienst von Männern: 4.384 Euro
- Durchschnittlicher monatlicher Gehaltsunterschied 2023: 209 Euro (2018: 233 Euro)

(Datengrundlage: StMFH 2024)

Besetzung von Gremien

Für die Besetzung von Gremien gilt, dass laut den Befragungsdaten von 2024 (Online-Befragung der Dienststellen der Staatsverwaltung (inkl. mittelbare Staatsverwaltung) und der Kommunalverwaltung in Bayern 2024) der Frauenanteil in Gremien von 48,7 % (2019) auf 44,6 % gesunken ist. Auffällig ist der Unterschied zwischen den funktionsgebundenen und funktionsunabhängigen Mandaten: Während der Frauenanteil bei den funktionsgebundenen Mandaten im aktuellen Berichtszeitraum auf 38,3 % gestiegen ist (2019: 30,6 %), liegt er bei den funktionsunabhängigen Mandaten mit 48,5 % zwar höher, ist jedoch im Vergleich zu 51,8 % im Jahr 2019 leicht gesunken. Der Anstieg bei den funktionsgebundenen Mandaten (in entscheidungsrelevanten dienststellenübergreifenden Gremien) ist indes ein erfreulicher Effekt der steigenden Repräsentanz von Frauen auch in Führungspositionen.

- Frauenanteil in Gremien 2024: 44,6 % (2019: 48,7 %)
- Frauenanteil in funktionsgebundenen Mandaten 2024: 38,3 % (2019: 30,6 %)
- Frauenanteil in funktionsunabhängigen Mandaten 2024: 48,5 % (2019: 51,8 %)

(Datengrundlage: Online-Befragung der Dienststellen der Staatsverwaltung (inkl. mittelbare Staatsverwaltung) und der Kommunalverwaltung in Bayern 2024)

Abschließende Gesamtbetrachtung

Die Ergebnisse der Datenanalysen für den Siebten Gleichstellungsbericht zeigen im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum **positive Tendenzen im Hinblick auf eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern** auf. Das **Ziel**, Anteile von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, anzuheben, ist **in vielen Bereichen übererfüllt**.

Gleichzeitig wird aber auch deutlich, dass es nach wie vor Bereiche gibt, in denen Frauen unterrepräsentiert sind und dass – insbesondere mit Blick auf Führungspositionen – weiterhin Handlungsbedarf besteht, um die Ziele des BayGIG zu erreichen.

Um eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in allen Bereichen zu erzielen, heißt es für die Zukunft außerdem in bestimmten Bereichen, bspw. bei der Nachwuchsförderung, auch die Erhöhung des Männeranteils in den Blick zu nehmen.

Fortschritte bei der **Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit gewinnen für Frauen wie für Männer zunehmend an Bedeutung**. Sie lassen sich auf breiter Ebene beobachten. So hat erstens die Möglichkeit, einen Teil der Arbeitszeit im Homeoffice zu absolvieren, stark zugenommen (auch durch die zunehmende Digitalisierung). Zweitens sind Kontakthaltemaßnahmen, die

einen reibungsloseren beruflichen Wiedereinstieg z. B. nach einer Familienphase ermöglichen sollen, ebenfalls weiter verbreitet als noch 2019. Drittens wurde Anträgen der Beschäftigten zur Aufstockung von Teilzeit überwiegend nachgekommen. Mit Blick auf die Berücksichtigung von Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigen sind Möglichkeiten der hybriden bzw. Online-Teilnahme bei hierfür geeigneten Fortbildungen zu prüfen.

Maßnahmen zur **Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern** sind mit Blick auf die Pflicht zur Erstellung eines Gleichstellungskonzepts und auf die Datenverfügbarkeit gleichstellungsrelevanter Personaldaten ausbaufähig. Ausbaupotenzial besteht auch im Hinblick auf die Verpflichtung zur Bestellung von GB sowie den ihnen zur Verfügung gestellten Ressourcen (festgelegte zeitliche Regelungen zur Sicherung der Arbeitskapazitäten für GB-Tätigkeiten; intensivierte Teilnahme an Fortbildungen).

Abschließend ist zu betonen, dass die Umsetzung des BayGIG im Verantwortungsbereich der jeweiligen Dienststelle liegt. Bei der Umsetzung können die Dienststellen auf die Expertise der GB zurückgreifen. Durch eine aktive Mitwirkung der Dienststellen in allen Verwaltungsbereichen und auf allen -ebenen kann Gleichstellung mit allen ihren Vorteilen erreicht werden. Als eine Voraussetzung hierfür kann gelten, dass die Leitungs- und Führungsebenen der Dienststellen ein gemeinsames Verständnis der Ziele des BayGIG entwickeln und in ihr konkretes Handeln übersetzen.

Insgesamt wird die Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zunehmend ein Baustein zur Fachkräftegewinnung, da die Vereinbarkeit von Beruf und Familie immer mehr als gemeinsames Anliegen von Frauen und Männern verstanden wird.

II) HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Die Handlungsempfehlungen des Sechsten Gleichstellungsberichts aus dem Jahr 2019 und des darin enthaltenen Prüfauftrags waren ein Anlass, das BayGIG zu novellieren. Der nun vorliegende Siebte Gleichstellungsbericht schreibt die Gleichstellungssituation im öffentlichen Dienst für den Zeitraum bis Ende 2023 fort und ist daher ein abschließender Bericht zum bisherigen BayGIG. Gleichwohl ergeben sich aufgrund der Erkenntnisse der differenzierten Analyse im Siebten Gleichstellungsbericht folgende Handlungsempfehlungen, um die Gleichstellung im öffentlichen Dienst in Bayern zielgerichtet weiter voranzubringen:

1. Umsetzung der Instrumente zur Förderung der Gleichstellung in den einzelnen Dienststellen

Wie bereits dargestellt wurde, liegt die Umsetzung des Verfassungsauftrags aus Art. 118 Abs. 2 Bayerische Verfassung (BV) sowie des BayGIG im Verantwortungsbereich der jeweiligen Dienststelle bzw. der Dienststellenleitung. GB haben hauptsächlich eine unterstützende Funktion. Durch eine aktive Mitwirkung der Dienststellen in allen Verwaltungsbereichen und auf allen -ebenen kann Gleichstellung mit allen ihren Vorteilen erreicht werden.

Die Ressorts werden daher aufgefordert, in den einzelnen Dienststellen aus ihren Geschäftsbe reichen konsequent die Beachtung des Gesetzes, insbesondere **die Verpflichtungen zur Be stellung von GB sowie die Erstellung von Gleichstellungskonzepten, durchzusetzen**. Die Kommunalverwaltung wird gebeten, das BayGIG als wichtige Chance z. B. für die Fachkräftegewinnung tatsächlich zu leben.

2. Weiterentwicklung von Führen in Teilzeit

Die Ergebnisse des Siebten Gleichstellungsberichts zeigen, dass die Weiterentwicklung und Ausweitung des Führens in Teilzeit weiterhin eine der wichtigsten Aufgaben darstellt, um eine ausgewogene Beteiligung von Frauen in Führungspositionen zu erreichen und Männern gleichermaßen die Vereinbarkeit von verantwortlicher Berufstätigkeit und Familie/Pflege zu erleichtern. Im Austausch mit der interministeriellen Arbeitsgruppe „Gleichstellung“ sollen **weitere Maßnahmen** initiiert werden, die **die Implementierung von Führen in Teilzeit im öffentlichen Dienst in Bayern voranbringen**. Als eine Maßnahme kann z. B. ein **individuelles Coaching für neue Tandem-Führungen** in der Staatsverwaltung durch das StMAS angegangen werden. Bei allen Maßnahmen ist selbstverständlich auch weiterhin der Vorrang des Leistungsprinzips (Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz (GG)) zu wahren.

3. Fortbildungsangebote

Die vom StMAS entwickelte **Online-Fortbildung „Unser Team.Gemeinsam.Stark.“** zur Vermittlung von Genderkompetenz für Führungskräfte und Personalverantwortliche sowie die halbtägigen Präsenzveranstaltungen sollen **evaluiert und gegebenenfalls weiterentwickelt** werden. Insbesondere sollte hierbei wissenschaftlich untersucht werden, inwieweit diese Fortbildungsangebote angenommen werden und wie der Nutzen für die Teilnehmenden bewertet wird. Bei Vor liegen positiver Ergebnisse hinsichtlich der Inanspruchnahme von Präsenzfortbildungen soll das Angebot ausgebaut werden.

4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Insbesondere die Zahlen zur Teilzeittätigkeit lassen darauf schließen, dass es nach wie vor eher die Frauen sind, die die gebotenen Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst wahrnehmen. Es soll geprüft werden, wie im Sinne einer Gleichstellung von Frauen und Männern Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben **auch für Männer attraktiv** gemacht werden können, zumal der Wunsch danach zunehmend von Frauen und Männern gleichermaßen artikuliert wird. Ziel ist dabei nicht, die Teilzeitquote zu erhöhen, sondern einen Ausgleich der Anteile von Frauen und Männern, die wegen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf einer Teilzeittätigkeit nachgehen, anzustreben. Zudem soll geprüft werden, inwiefern die **Vereinbarkeit von Beruf und Pflege von Angehörigen** im öffentlichen Dienst im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern weiter in den Blick genommen und mit Maßnahmen unterstützt werden kann. Beides ist nicht zuletzt ein wesentlicher Bestandteil, um die Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes zu gewährleisten.

1 Einführung und Methoden

Mit dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGIG) vom 24.05.1996, zuletzt geändert am 08.07.2025, wurde vom Freistaat Bayern eine gesetzliche Grundlage zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Freistaat Bayern geschaffen.⁷ Die Ziele des Gesetzes waren gemäß Art. 2 BayGIG aF die Förderung der Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen sie stark unterrepräsentiert sind, die Förderung der Chancengleichheit und das Hinwirken auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit.⁸

Zur Umsetzung dieser Ziele setzt das BayGIG auf individuelle und flexible Regelungen in der jeweiligen Dienststelle. Die Staatsregierung berichtet dem Landtag im Abstand von fünf Jahren über den Stand der Umsetzung des Gesetzes (Art. 22 BayGIG aF bzw. Art. 21 BayGIG nF).

Der vorliegende Siebte Gleichstellungsbericht gibt einen Überblick über den Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Bayern. Die Daten der aktuellen Erhebungen beziehen sich auf den Berichtszeitraum vom 01.01.2019 bis zum 31.12.2023. Um den Bericht leserinnen- und leserfreundlich zu gestalten, wurde die Datenanalyse im Vergleich zum Sechsten Gleichstellungsbericht⁹ kürzer gefasst. Ziel war es, die wichtigsten Ergebnisse in übersichtlicher Form darzustellen. Dies bedeutet, dass sich nicht alle Informationen in gleicher Detailtiefe wiederfinden. Gleichzeitig wurden zahlreiche Darstellungen zeitlich fortgeschrieben, um die Vergleichbarkeit mit den vorangegangenen Berichten zu erhalten. Ergänzende Darstellungen, die Entwicklungen in größerer Detailtiefe wiedergeben, finden sich – in Form von Tabellen oder Abbildungen – im Anhang.

Der vorliegende Siebte Gleichstellungsbericht strukturiert die Datenanalyse neu und gliedert sich in fünf Kapitel, die eine differenzierte Darstellung der Maßnahmen zur Gleichstellung im öffentlichen Dienst des Freistaats Bayern und eine Analyse des Ist-Stands der aktuellen Personalsituation ermöglichen. Im *ersten Kapitel* des Berichts wird der Geltungsbereich des BayGIG erläutert. Auf dieser Grundlage lassen sich die nachfolgenden Ergebnisse der Datenanalysen besser einordnen (*Abschnitt 1.1*). Zudem werden die Datengrundlage und die Methodik der Datenerhebung beschrieben (*Abschnitt 1.2*). Das *zweite Kapitel* widmet sich den Instrumenten zur Gleichstellungsförderung. Hierzu zählen Gleichstellungskonzepte (*Abschnitt 2.1*), die als Leitlinie für die

⁷ Mit der Änderung des Personenstandsgesetzes (PStG) 2018 wurde neben „weiblich“ und „männlich“ der Geschlechtseintrag „divers“ möglich. Grundlage dieses Berichts sind die Vorschriften des BayGIG. Das BayGIG beruht auf Art. 3 Abs. 2 GG sowie Art. 118 Abs. 2 Bayerische Verfassung, welcher sich explizit auf die Gleichstellung von Frauen und Männern bezieht. Daher fokussiert sich dieser Bericht auf Frauen und Männer. Es wurden keine Daten zu diversen Personen erhoben. Einer Erhebung von Daten zu diversen Personen wäre darüber hinaus aufgrund der geringen Zahl von Beschäftigten mit dem Geschlechtseintrag „divers“ datenschutzrechtlich problematisch, da es zur Identifizierbarkeit von personenbezogenen Daten kommen könnte.

⁸ Mit der Novellierung wurden die Ziele ausgeweitet. Art 2 Abs. 1 Satz 3 Nr. 1 BayGIG nF lautet nun: „die Erhöhung der Frauen- und Männeranteile in Bereichen, in denen sie jeweils geringer beschäftigt sind als der andere Anteil“.

⁹ Vgl.: StMAS (2018): Sechster Bericht der Bayerischen Staatsregierung über die Umsetzung des Bayerischen Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Stand: 31.12.2018). URL: https://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas_inet/gleichstellungsberichts_bf_korr.pdf [letzter Stand: 21.11.24].

Dienststellen des öffentlichen Diensts in Bayern dienen, sowie konkrete Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit, beispielsweise durch flexible Arbeitszeitmodelle oder Homeoffice-Regelungen (*Abschnitt 2.2*). Weiterhin wird die Berücksichtigung der Gleichstellung bei Stellenausschreibungen und -besetzungen beschrieben (*Abschnitt 2.3*). Im *dritten Kapitel* werden Rolle und Einbindung der GB sowie AP beleuchtet. Hier geht es vor allem um die Bestellung von GB/AP (*Abschnitt 3.1*). Zudem wird die Ausstattung mit Ressourcen wie Zeit, Personal und finanzielle Mittel analysiert (*Abschnitt 3.2*). Die aktive Mitwirkung und Beteiligung der GB/AP in Personalentscheidungen sowie deren Zusammenarbeit mit anderen Akteurinnen und Akteuren der Personalverwaltung stehen außerdem im Fokus (*Abschnitt 3.3*). Das *vierte Kapitel* analysiert die Personalstruktur im öffentlichen Dienst aus Gleichstellungsperspektive. Hierbei wird die Geschlechterverteilung in verschiedenen Beschäftigungsgruppen (*Abschnitt 4.1*) sowie bei Teilzeitbeschäftigte (*Abschnitt 4.2*) betrachtet. Weiterhin wird die Situation von Frauen und Männern in Führungspositionen untersucht (*Abschnitt 4.3*), ebenso wie die Aufstiegschancen in höhere Qualifikationsebenen (*Abschnitt 4.4*). Ein zentraler Aspekt ist die Analyse von Entgeltsummen nach Geschlecht (*Abschnitt 4.5*) sowie die Besetzung von Gremien (*Abschnitt 4.6*), um mögliche Ungleichheiten aufzuzeigen. Abschließend (*Kapitel 5*) wird dargestellt, wie die Handlungsempfehlungen aus dem Sechsten Gleichstellungsbericht umgesetzt wurden.

1.1 Geltungsbereich des Bayerischen Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGIG)

Der Geltungsbereich des BayGIG erstreckt sich zum einen auf die *staatlichen Behörden* der Bayerischen Staatsverwaltung. Dies schließt auch die Gerichte und sonstige öffentlichen Stellen des Freistaats Bayern mit ein. Adressat des Gesetzes sind zum anderen die Gemeinden und Gemeinverbände als *kommunale Behörden*. Weiterhin liegen die Behörden der *mittelbaren Staatsverwaltung*, d. h. die sonstigen der Aufsicht des Freistaates Bayern unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts, im Geltungsbereich des BayGIG.

Kommunale oder öffentliche Betriebe¹⁰, wie etwa Stadtwerke, Betriebe des ÖPNV, Wirtschaftsförderungsgesellschaften oder Krankenhäuser sind nicht unmittelbar Adressaten des Gesetzes, auch wenn laut Art. 1 Abs. 3 BayGIG vom Freistaat Bayern darauf hinzuwirken ist, dass auch diese die Ziele des BayGIG berücksichtigen.

Einen Kurzüberblick über die staatlichen und kommunalen Behörden sowie die Träger der mittelbaren Staatsverwaltung des Freistaats Bayern, die im Geltungsbereich des BayGIG liegen, liefert *Tabelle 1*. Hier wird auch die Komplexität des Verwaltungsaufbaus deutlich, bedingt durch das föderale System, das grundgesetzlich verankerte Prinzip der kommunalen Selbstverwaltung (Art. 28 GG) und historisch gewachsene Verwaltungsstrukturen. Auf der obersten Verwaltungsebene der Bayerischen Verwaltung befinden sich das Landtagsamt, die Bayerische Staatskanzlei, die

¹⁰ Vereinigungen, Einrichtungen und Unternehmen, deren Anteile sich unmittelbar oder mittelbar ganz oder überwiegend in öffentlicher Hand befinden.

zwölf Staatsministerien sowie der Oberste Rechnungshof. Diesen staatlichen Behörden der Landesverwaltung Bayerns sind überwiegend jeweils weiteren Behörden auf der mittleren¹¹ Verwaltungsebene mit landesweiter oder regionaler Zuständigkeit und Behörden auf der unteren Verwaltungsebene mit lokaler Zuständigkeit als nachgeordnete Behörden unterstellt. Im Anhang ist darüber hinaus nachzulesen, welche Behörden im Einzelnen in die genannten Bereiche fallen und welchen Aufgabenfeldern sie zugeordnet werden können (siehe *Tabelle 20*).

Tabelle 1: Bayerische Verwaltungsbehörden im Geltungsbereich des BayGIG nach Verwaltungsebenen (Kurzüberblick)

		Oberste Verwaltungsebene (landesweite Zuständigkeit)	Mittlere Verwaltungsebene (landesweite oder regionale Zuständigkeit)	Untere Verwaltungsebene (lokale Zuständigkeit)
Staatsverwaltung	Landtagsamt			
	Bayer. Staatskanzlei			
	12 Bayerische Staatsministerien	Nachgeordnete Behörden und Gerichte: z. B. Landesämter, Landgerichte, (Bezirks-)Regierungen Polizei: Landeskriminalamt, Polizeiverwaltungsamts, Präsidien der Landes- und Bereitschaftspolizei. Landesamt für Verfassungsschutz	Nachgeordnete Behörden und Gerichte: z. B. Finanzämter, Amtsgerichte, JVA, Arbeits- und Sozialgerichte Polizei: z. B. Polizeiinspektionen Schule: Schulämter, Schulen	
	Oberster Rechnungshof (unabhängige Behörde)			Staatliche Rechnungsprüfungsämter
Mittelbare Staatsverwaltung	Juristische Personen des öffentlichen Rechts unter der Aufsicht des Freistaates Bayern z. B. Universitätskliniken, Hochschulen, Kammern (z. B. Rechtsanwaltskammer, Versicherungskammer, Landesärztekammer), Krankenkassen, Rentenversicherungsträger			
Kommunalverwaltung	7 Bezirke (3. kommunale Ebene, nicht zu verwechseln mit den Regierungsbezirken)			
	71 Landkreise (2. kommunale Ebene). Landratsämter (Doppelfunktion: <u>Kreisbehörde in der kommunalen Selbstverwaltung</u> und untere staatliche Verwaltungsbehörde)			
	25 Kreisfreie Städte (2. kommunale Ebene)			
	rund 2.000 kreisangehörige Gemeinden und rund 300 Verwaltungsgemeinschaften (1. kommunale Ebene)			

Quelle: Eigene Darstellung ISG.

Hinweis: Für eine umfassendere Darstellung aller Behörden siehe Tabelle 20 im Anhang.

Im vorliegenden Bericht werden die personalintensiven Bereiche *Schule* und *Polizei* stellenweise gesondert ausgewiesen, da sie eine – bezogen auf das Geschlecht – jeweils eigene Beschäftigtenstruktur aufweisen. Dabei ist zu beachten, dass zur mittleren Verwaltungsebene im Polizeibereich auch die Beschäftigten des Landesamts für Verfassungsschutz gezählt werden, weil diese Personen gemeinsam verwaltet werden. Diese Beschäftigten sind im Folgenden mit dem Begriff „Polizeibereich“ mit gemeint.

¹¹

Gebräuchlich ist auch die Bezeichnung „obere/mittlere“ Verwaltungsebene. Um Verwechslungen mit der „obersten“ Ebene zu vermeiden, wird im Folgenden von „mittlerer Verwaltungsebene“ gesprochen.

Behörden der *mittelbaren Staatsverwaltung*, wie z. B. Universitätskliniken, Kammern, Krankenkassen und Rentenversicherungsträger, sind juristische Personen des öffentlichen Rechts unter Aufsicht des Freistaates Bayern. Auch für diese gilt das BayGIG, wenn auch in einigen Punkten Sonderregelungen bestehen. So müssen nach Art. 15 Abs. 1 Satz 3 BayGIG aF (Art. 13 Abs. 1 Satz 3 BayGIG nF) GB nicht zwingend bestellt werden. Die *Hochschulen* sind laut Art. 4 Bayerisches Hochschulinnovationsgesetz (BayHIG) ebenfalls Körperschaften des öffentlichen Rechts mit dem Recht der Selbstverwaltung; sie sind zugleich aber auch staatliche Einrichtungen. Ihre Beschäftigten stehen in einem Dienstverhältnis mit dem Freistaat Bayern. Das nichtwissenschaftliche Personal, z. B. Verwaltungspersonal, Bibliothekspersonal, technisches Personal fällt unter das BayGIG, während das wissenschaftliche und künstlerische Personal nicht vom Anwendungsbereich des BayGIG umfasst ist (vgl. Art. 1 Abs. 3 BayGIG i. V. m. Art. 22 BayHIG). Unberücksichtigt bleibt ferner das künstlerische Personal der Staatstheater und der Staatsoper.

Während Bezirke, Landkreise und kreisfreie Städte unmittelbare Adressaten des BayGIG sind, gelten für kreisangehörige Gemeinden und Verwaltungsgemeinschaften Regelungen entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit.

Im Folgenden werden die staatlichen Behörden unter dem Begriff „*Staatsverwaltung*“ und die kommunalen Behörden (Bezirke, Landkreise, kreisfreie Städte, kreisangehörige Gemeinden und Verwaltungsgemeinschaften) unter dem Oberbegriff „*Kommunalverwaltung*“ gefasst. Die *mittelbare Staatsverwaltung* wird in *Kapitel 2* und *3* als eigener Bereich neben der Staatsverwaltung ausgewiesen; wenn eine Betrachtung gemeinsam mit der Staatsverwaltung erfolgt, wird dies textlich kenntlich gemacht. In *Kapitel 4* ist aufgrund der Datenverfügbarkeit keine differenzierte Darstellung von unmittelbarer und mittelbarer Staatsverwaltung möglich. Daher erfolgt dort – je nach Datengrundlage – entweder eine Betrachtung aller Beschäftigten des Freistaats unabhängig vom Verwaltungsbereich (sowohl in der Staatsverwaltung als auch in öffentlich-rechtlichen Behörden der mittelbaren Staatsverwaltung) auf Grundlage der Daten des StMFH (StMFH 2024, siehe *Abschnitt 1.2.4*), oder nur die Betrachtung der staatlichen Beschäftigten im Geltungsbereich des BayGIG ohne mittelbare Staatsverwaltung (Datengrundlage Ressorts (Viva-Pro) 2024, siehe *Abschnitt 1.2.5*). Im Bereich der Staatsverwaltung wird nach Behörden und deren Beschäftigten auf der obersten, mittleren und unteren Verwaltungsebene unterschieden, sofern dies für die Analyse bedeutsam ist. Wenn alle Behörden gemeint sind, also Staats- und Kommunalverwaltung sowie mittelbare Staatsverwaltung, wird von „*Dienststellen insgesamt*“ gesprochen. Wenn alle Beschäftigten aller genannten Behörden gemeint sind, wird vom „*gesamten öffentlichen Dienst*“ gesprochen. Die Datengrundlage der Auswertungen zur Personalsituation im gesamten öffentlichen Dienst in *Kapitel 4* sind Daten des Landesamts für Statistik (LfStat 2024).

Beschäftigte im öffentlichen Dienst nach Verwaltungs- und Einsatzbereichen

Die Anzahl aller Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Bayern belief sich 2023 auf rund 758.000 Beschäftigte¹² (siehe *Abbildung 1*), bei einem Frauenanteil von 61,3 %.¹³ Die Beschäftigten des öffentlichen Diensts setzen sich zusammen aus Beschäftigten der Staatsverwaltung (rund

¹² Nicht berücksichtigt sind geringfügig Beschäftigte (siehe *Kapitel 3.3.4*).

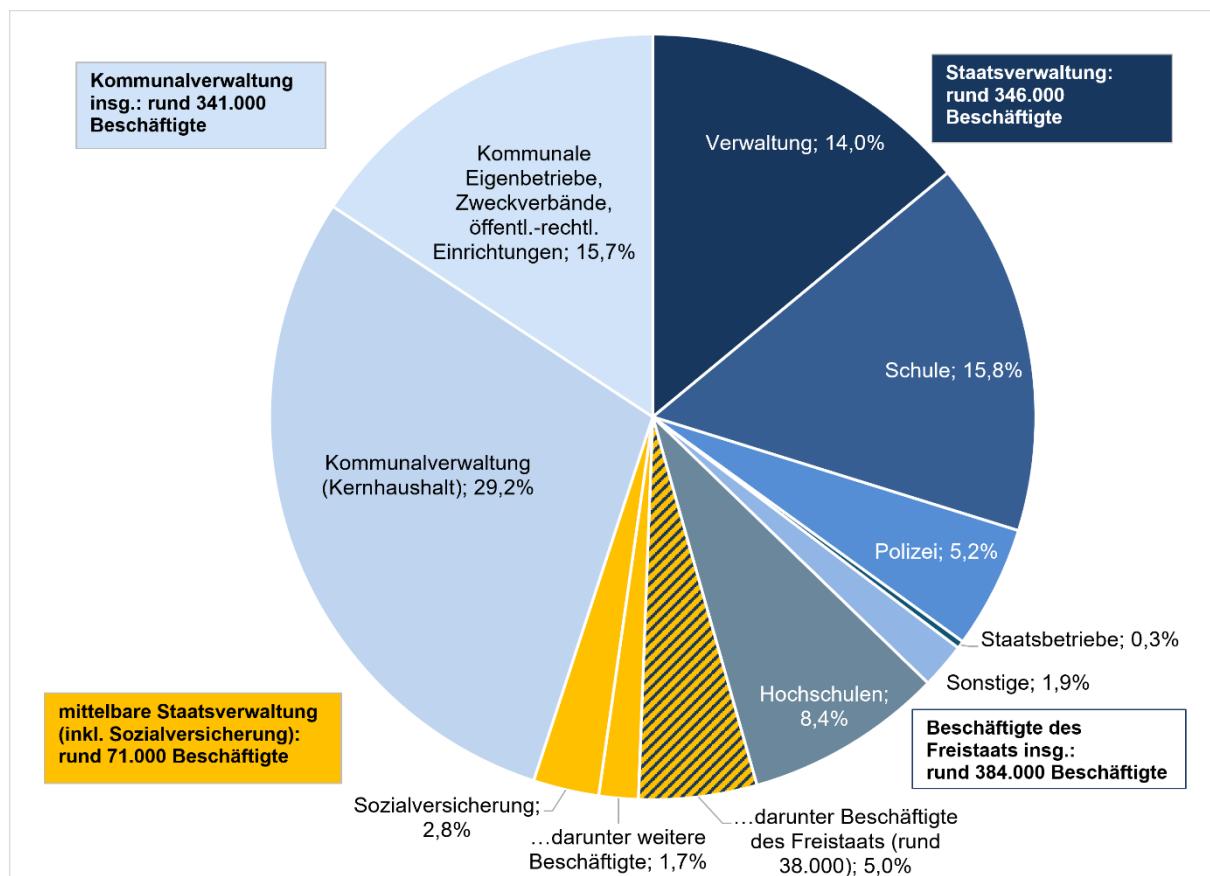
¹³ Bayerisches Landesamt für Statistik (LfStat): Beschäftigte im öffentlichen Dienst in Bayern 2023.

346.000 Beschäftigte), der mittelbaren Staatsverwaltung (inkl. Sozialversicherung, rund 71.000 Beschäftigte) und der Kommunalverwaltung (rund 341.000 Beschäftigte).

In der *Staatsverwaltung* liegt der Frauenanteil an den Beschäftigten bei 58,0 %. Im Schul- und Polizeibereich arbeiten zusammen mehr als die Hälfte der Beschäftigten der Staatsverwaltung.¹⁴ So sind im Bereich Schule in Bayern rund 120.000 Lehrkräfte beschäftigt; rund drei Viertel der Lehrkräfte sind weiblich. Im Polizeibereich sind rund 40.000 Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt; hier ist der Männeranteil überdurchschnittlich hoch.

Betrachtet man die *Beschäftigten des Freistaats Bayern* unabhängig vom Verwaltungsbereich, ergibt sich eine Zahl von rund 384.000 Beschäftigten, mit einem Frauenanteil von 57,8 %. Hierbei handelt es sich um Beschäftigte in der Staatsverwaltung und Beschäftigte in Behörden der mittelbaren Staatsverwaltung, die in einem Dienstverhältnis mit dem Freistaat Bayern stehen. Damit ist der Freistaat Bayern der größte Arbeitgeber in Bayern (StMFH 2024, siehe *Abschnitt 1.2.4*).

Abbildung 1: Beschäftigte im öffentlichen Dienst 2023 nach Einsatzbereichen



¹⁴ Datenzulieferung der Ressorts des Freistaats aus dem Personalverwaltungssystem Viva-Pro zum Stichtag 31.12.2023.

Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik (LfStat): Beschäftigte im öffentlichen Dienst in Bayern 2023, ohne geringfügig Beschäftigte; LfStat: Personalbestand an den Hochschulen in Bayern 2021; StMFH 2024; Datenzulieferung der Ressorts des Freistaats Bayern aus dem Personalverwaltungssystem Viva-Pro zum Stichtag 31.12.2023, Darstellung ISG.

Hinweis: Die Darstellung ist nach der in Tabelle 1 gezeigten Struktur der Bayerischen Verwaltungsbehörden gegliedert. Die Werte geben die Verteilung auf die Einsatzbereiche aufgrund unterschiedlicher Datenstichpunkte nur näherungsweise wieder. Die ausgewiesenen Gesamtzahlen für die Bereiche Staatsverwaltung, Kommunalverwaltung und Sozialversicherungsträger beziehen sich auf die gleiche Datenquelle (LfStat) für das Jahr 2023.

In der *mittelbaren Staatsverwaltung* arbeiten neben den 38.000 Beschäftigten in einem Dienstverhältnis mit dem Freistaat Bayern rund 12.000 weitere Beschäftigte bei öffentlich-rechtlichen Einrichtungen. Hinzu kommen rund 21.000 Personen bei den Trägern der Sozialversicherung. Auf die *Kommunalverwaltung* entfallen rund 341.000 Beschäftigte (Frauenanteil: 63,0 %), darunter rund 220.000 Beschäftigte in den Dienststellen der Bezirke, Landkreise, kreisfreien Städte und kreisangehörigen Gemeinden/Verwaltungsgemeinschaften („Kernhaushalt“). Die Beschäftigten der Sozialversicherung sowie die Beschäftigten in Eigenbetrieben, Zweckverbänden und rechtlich selbständigen öffentlich-rechtlichen Einrichtungen werden *nicht* mit betrachtet, wenn es um Beschäftigte im unmittelbaren Geltungsbereich des BayGIG in den Dienststellen geht.

Eine detaillierte Auswertung zur Personalsituation im öffentlichen Dienst findet sich in *Kapitel 4*. Die Datengrundlagen zu den bereits genannten Personalstatistiken werden in den *Abschnitten 1.2.3 bis 1.2.5* näher beschrieben.

1.2 Datengrundlagen und Methodik der Datenerhebung

Grundlage für den vorliegenden Siebten Bayerischen Gleichstellungsbericht sind Datenanalysen für den Berichtszeitraum 01.01.2019 bis 31.12.2023. Dabei werden an geeigneter Stelle bei gegebener Vergleichbarkeit auch Veränderungen im Vergleich zu den beiden vorangegangenen Berichtszeiträumen 01.01.2009 bis 31.12.2013 (Fünfter Gleichstellungsbericht) sowie 01.01.2014 bis 31.12.2018 (Sechster Gleichstellungsbericht) betrachtet.¹⁵ Die dem Bericht zugrundeliegenden Datengrundlagen sind im Wesentlichen:

- Online-Befragungen und ergänzende Fokusgruppen
- Personaldaten des Bayerischen Landesamts für Statistik
- Personaldaten der Personalstatistik der Staatsverwaltung des Freistaats
- Personaldaten der Ressorts des Freistaats sowie der Bezirke.

Ein direkter Vergleich der im Bericht dargestellten Auswertungen, die auf unterschiedlichen der benannten Datengrundlagen beruhen, ist nicht bzw. nur bedingt möglich. Denn, wie im Folgenden beschrieben, sind in den Datenquellen die Beschäftigten- bzw. Dienstbereiche unterschiedlich abgegrenzt. Im Folgenden werden die einzelnen Datenquellen näher beschrieben.

¹⁵ Aufgrund von Unterschieden in den Datengrundlagen bzw. der Berechnungs- oder Erhebungsmethodik war dies nicht immer uneingeschränkt möglich. In diesen Fällen wird bei der Ergebnisdarstellung jeweils darauf hingewiesen.

1.2.1 Online-Befragungen der Dienststellenleitungen sowie der Gleichstellungsbeauftragten und Ansprechpartnerinnen und -partner

Wie auch für die vorangegangenen Gleichstellungsberichte, wurden als Grundlage für die Berichterstattung über die Umsetzung des BayGIG umfangreiche Online-Befragungen der Dienststellenleitungen sowie der GB und AP im Freistaat Bayern durchgeführt. Auf den über die Online-Befragungen gewonnenen Daten fußen die in diesem Bericht dargestellten Analysen zu Instrumenten zur Förderung der Gleichstellung (siehe *Kapitel 2*) sowie zu den GB und AP (siehe *Kapitel 3*). Darüber hinaus wurden über die Online-Befragungen Daten zur Personalsituation in den Landkreisen und kreisfreien Städten erhoben (siehe *Kapitel 3.3.4*), die weitergehende Analysen insbesondere zur Situation von Frauen und Männern in Führungspositionen ermöglichen. Bei den Bezirken erfolgte die Erhebung aus datenschutzrechtlichen Gründen über ein gesondertes Verfahren (siehe *Abschnitt 1.2.5*). Die Online-Befragung wurde im März und April 2024 durchgeführt. Die Befragung richtete sich an alle Dienststellen der Staatsverwaltung, der mittelbaren Staatsverwaltung und der Kommunalverwaltung in Bayern. Die Dienststellenleitungen und die GB bzw. AP erhielten jeweils einen eigenen Fragebogen. Die Daten zur Personalsituation beziehen sich auf den Stichtag 31.12.2023 (Quellenangabe im Bericht: *Online-Befragung der Dienststellen der Staatsverwaltung und der Kommunalverwaltung in Bayern 2024 bzw. Online-Befragung der GB/AP der Staatsverwaltung und der Kommunalverwaltung in Bayern 2024*).

Die Dienststellenleitungen und GB/AP wurden per E-Mail-Anschreiben, in dem per integriertem Link der Fragebogen aufgerufen werden konnte, zur Teilnahme an der Befragung eingeladen. Die Links enthielten einen individuellen Code (Token), um Mehrfachteilnahmen auszuschließen. Im Einladungsschreiben erhielten die Dienststellenleitungen bzw. GB/AP den Fragebogen im Anhang sowie ein Dokument mit Ausfüllhinweisen. Die E-Mail-Adressen der Dienststellen wurden von den Ressorts des Freistaates Bayern für die zugehörigen Behörden zusammengestellt. Die E-Mail-Adressen der Kommunen wurden vom StMI zusammengestellt. Die Fragebögen an die GB/AP wurden ebenfalls an die Postfächer der Dienststellen verschickt. Technisch realisiert wurde die Befragung von der Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern im StMAS (im Folgenden: Leitstelle Gleichstellung) in Zusammenarbeit mit dem Datenschutzbeauftragten des StMAS.

Aus *datenschutzrechtlichen Gründen* wurden die Antworten DSGVO-konform anonymisiert übermittelt, somit konnten (wie schon in der Befragung 2019) die übermittelten Daten keiner Dienststelle oder GB/AP mehr zugeordnet werden. Infolgedessen konnten unplausible Angaben bei der ausfüllenden Dienststelle oder dem bzw. der GB/AP nicht nachgefragt werden. Um dennoch eine ausreichende Datenqualität zu gewährleisten, wurden offensichtlich falsche Angaben aus der Auswertung ausgeschlossen.

Insgesamt haben sich 86,5 % der angeschriebenen Dienststellen der Staatsverwaltung (inkl. mittelbare Staatsverwaltung) an der Online-Befragung 2024 beteiligt (siehe *Tabelle 2*). Hier hat sich die Rücklaufquote gegenüber der Erhebung im Jahr 2019 noch einmal leicht erhöht. Von den 591 angeschriebenen staatlichen Dienststellen (ohne mittelbare Staatsverwaltung) beteiligten sich 534 Dienststellen bzw. 90,4 % an der Befragung 2024. Die Gesamtzahl der repräsentierten Beschäftigten in der Staatsverwaltung beläuft sich auf rund 263.000 Beschäftigte.

Der Rücklauf im *Schulbereich* lag bei 100,0 %; hier haben die für die unterschiedlichen Schularten jeweils zuständigen Stellen im StMUK (für Gymnasien, Realschulen, FOS/BOS) und in den Regierungen (zuständig für Grund- und Mittelschulen, Förderschulen, Berufliche Schulen) jeweils alle Angaben gemacht, d. h. es sind alle Regierungsbezirke und alle Schularten in der Online-Befragung abgedeckt.¹⁶ Die Gesamtzahl der repräsentierten Beschäftigten beläuft sich auf rund 120.000 Lehrkräfte.

Tabelle 2: Rücklauf der Online-Befragung der Staats- und Kommunalverwaltung in Bayern, 2024

	Angeschrie- bene Dienst- stellen (Nettostich- probe)*	Rücklauf Fragebögen	Rücklauf- quote	Rücklauf- quote Befragung 2019	Zahl der repräsen- tierten Beschäftig- ten 2023
Dienststellen					
Staatsverwaltung inkl. mittelbare Staatsverwaltung	657	568	86,5%	84,1%	296.222
Staatsverwaltung, darunter...	591	534	90,4%	***	262.934
...Dienststellen des Freistaats Bay- ern (ohne Lehrkräfte, ohne Polizei)	538	489	90,9%	***	105.251
...Lehrkräfte (Fragebögen jeweils von zentraler Stelle im StMUK bzw. in den Regierungen ausgefüllt, die Zahl der Schulen ist deutlich höher)	29	29	100,0%	***	119.867
...Polizei (Fragebögen wurden an die Polizeipräsidien, das Landeskriminal- amt, das Polizeiverwaltungsamt sowie die dem Präsidium der Bayerischen Bereitschaftspolizei unmittelbar nach- geordneten Dienststellen versandt, die Zahl der Polizeidienststellen ist deut- lich höher)	24	16	66,7%	***	19.220
Mittelbare Staatsverwaltung	66	34	51,5%	***	33.288
Kommunalverwaltung, darunter...	971	275	28,3%	***	106.088
...Bezirke, Landkreise und kreisfreie Städte	103	62	60,2%	58,3%	86.581
...kreisangehörige Gemeinden und Verwaltungsgemeinschaften**	868	213	24,5%	43,1%	19.507
Gleichstellungsbeauftragte (GB) und Ansprechpartnerinnen und -partner (AP)					
GB und AP in der Staatsverwaltung (inkl. mittelbare Staatsverwaltung)	777	510	65,6%	64,5%	
GB in der Kommunalverwaltung	946	178	18,8%	51,3%	

¹⁶ Die Bezirksregierungen wurden jeweils aufgefordert, identische Fragebögen sowohl für die in ihrer Zuständigkeit liegenden Schularten auszufüllen als auch für die eigene Dienstbehörde und den Schulbereich. Auch das Staatsministerium für Unterricht und Kultus (StMUK) wurde einmal als oberste Verwaltungsebene und für den Schulbereich getrennt nach Schularten (untere Staatsverwaltung) befragt. Die in Tabelle 2 ausgewiesene Zahl der angeschriebenen Dienststellen spiegelt also hier die Zahl der versendeten Fragebögen wider.

Quelle: ISG.

Hinweise: *Die Nettostichprobengröße zeigt die Zahl der angeschriebenen Dienststellen, bereinigt um diejenigen Dienststellen, die jeweils Fehlanzeigen gemeldet haben, da entweder kein/e GB bestellt war oder die Umfrage von einer zentralen Stelle beantwortet wurde.

**Der geringe Rücklauf lässt sich z. T. dadurch erklären, dass einige Gemeindeverwaltungen mehrfach angeschrieben wurden (als Einzelgemeinde und als Mitglied einer Verwaltungsgemeinschaft), den Fragebögen aber ggf. für beide gesammelt befüllt haben. Aufgrund der aus Datenschutzgründen erforderlichen Anonymisierungen lässt sich dies nachträglich nicht mehr ermitteln.

***Der Rücklauf wurde im Sechsten Gleichstellungsbericht an dieser Stelle nicht separat ausgewiesen.

Im *Polizeibereich* belief sich die Rücklaufquote auf 66,7 %. Auch für die Polizeidienststellen wurden die Fragebögen von zentraler Stelle ausgefüllt. Die Fragebögen wurden an die Polizeipräsidien, das Landeskriminalamt, das Polizeiverwaltungsamt sowie die dem Präsidium der Bayerischen Bereitschaftspolizei unmittelbar nachgeordneten Dienststellen versandt. Aus der *mittelbaren Staatsverwaltung* liegen aus der Online-Befragung 34 Fragebögen zur Auswertung vor (Rücklaufquote: 51,5 %), mit Angaben für rund 33.000 Beschäftigte.

In der *Kommunalverwaltung* lag die Rücklaufquote – wie bereits im Berichtsjahr 2019 – niedriger als in der Staatsverwaltung. Unter den Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Städten lag sie in der Online-Befragung 2024 bei 60,2 % (2019: 58,3 %). Gemeinden wurden ab einer Größe von 5.000 Einwohnerinnen und Einwohnern zur Teilnahme an der Online-Befragung eingeladen; bei Verwaltungsgemeinschaften gab es keine Untergrenze. Unter den kreisangehörigen Gemeinden und Verwaltungsgemeinschaften beteiligten sich mit 24,5 % deutlich weniger Gemeinden an der Online-Befragung als 2019 (43,1 %).

Von 777 angeschriebenen Dienststellen der Staatsverwaltung (inkl. mittelbare Staatsverwaltung) füllten 65,5 % der adressierten GB/AP den Fragebogen aus. Dies entspricht in etwa der Rücklaufquote aus der Befragung 2019 (64,5 %). Die Kommunalverwaltung ist in Bezirke, Landkreise und kreisfreie Städte sowie kreisangehörige Gemeinden und Verwaltungsgemeinschaften gegliedert. Während Bezirke, Landkreise und kreisfreie Städte nach Art. 20 Abs. 1 BayGIG aF (Art. 19 Abs. 1 BayGIG nF) zur Bestellung einer oder eines GB verpflichtet sind, trifft dies nicht auf kreisangehörige Gemeinden und Verwaltungsgemeinschaften zu. Nichtsdestotrotz wurden sämtliche Dienststellen der Kommunalverwaltung für die Befragung der GB/AP angeschrieben (n=946). Die Rücklaufquote für die GB der Kommunalverwaltung fiel mit 18,8 % sehr viel niedriger als 2019 aus. 2019 wurde dagegen mit 51,3 % ein besonders hoher Wert erreicht (zum Vergleich: 2014 hatte die Rücklaufquote bei 32,4 % gelegen).

Insgesamt lässt sich festhalten, dass sich die Rücklaufquote in der Staatsverwaltung (ohne mittelbare Staatsverwaltung) gegenüber 2019 leicht erhöht hat, in der Kommunalverwaltung allerdings teils deutlich zurückgegangen ist, und zwar insbesondere in den kreisangehörigen Gemeinden und Verwaltungsgemeinschaften und bei den kommunalen GB. Damit setzt sich der bereits im Sechsten Gleichstellungsbericht festgestellte Trend fort.

Bei der Interpretation und dem Vergleich der Ergebnisse mit dem Sechsten Gleichstellungsbericht ist zu beachten, dass Rückgänge in der Rücklaufquote die Vergleichbarkeit der aktuellen Daten mit den vorherigen Berichten beeinträchtigen können. Dies gilt insbesondere, wenn sie mit einer veränderten Zusammensetzung hinsichtlich bestimmter Merkmale einhergehen. Da jedoch keine Hinweise darauf vorliegen, dass sich die Zusammensetzung der antwortenden Dienststel-

len und GB grundsätzlich verändert hat, ist eine *Vergleichbarkeit der Ergebnisse* mit den genannten Einschränkungen gegeben. Entwicklungen im Bereich der Kommunalverwaltung sind entsprechend vorsichtig zu interpretieren. Zeitreihenvergleiche werden daher nur an geeigneter Stelle (bei ausreichenden Fallzahlen) gezeigt.

Auch aufgrund kleinerer Anpassungen der Fragebögen für die Online-Befragung sind die aktuellen Ergebnisse nicht vollständig mit den Ergebnissen vorhergehender Gleichstellungsberichte vergleichbar. Die Überarbeitung zielte vor allem darauf ab, den Umfang des Befragungsinstruments zu reduzieren.

1.2.2 Fokusgruppen

Ergänzend zur standardisierten Online-Befragung wurden zwischen Juli und September 2024 in begrenztem Rahmen qualitative Erhebungen durchgeführt. Ziel war es, widersprüchliche oder nicht eindeutig interpretierbare Angaben aus der Befragung zu beleuchten und Widersprüche aufzuklären. Nach Abschluss der aggregierten Auswertungen der Online-Befragungen wurde in Abstimmung mit der Leitstelle Gleichstellung der im Vergleich zum Sechsten Gleichstellungsbericht deutlich gestiegene Frauenanteil in Führungspositionen in Landratsämtern und kreisfreien Städten auf der 1. und 2. Führungsebene als Thema gewählt. Zur Identifizierung von Erklärungsansätzen wurde eine Fokusgruppe (als Videokonferenz) mit GB der Landkreise und kreisfreien Städte sowie mit Vertretungen der Abteilung bzw. des Sachgebiets Personal in kreisfreien Städten und Landkreisen geführt. Im Vorfeld war eine geschichtete Zufallsauswahl von Landkreisen und kreisfreien Städten durchgeführt worden, um Personen zu der Fokusgruppe einzuladen.¹⁷ An der Fokusgruppe nahmen sieben Personen teil, darunter fünf GB und zwei Personalverantwortliche. Da trotz überproportional starker Einbeziehung von kreisfreien Städten in die Einladung zur Fokusgruppe nur eine Vertretung einer kreisfreien Stadt teilgenommen hatte, wurde ergänzend zu der Fokusgruppe zur gleichen Thematik ein Expertinneninterview (telefonisch) mit einer GB einer weiteren kreisfreien Stadt geführt. Die Ergebnisse der Fokusgruppe wurden bei der Interpretation der Daten berücksichtigt (siehe *Abschnitte 3.3 und 4.3.2*).

1.2.3 Personaldaten des Bayerischen Landesamtes für Statistik

Zur Analyse des *gesamten öffentlichen Diensts* in Bayern wurden, wie in den vorangegangenen Berichten, Personaldaten des Bayerischen Landesamtes für Statistik (LfStat) zum Stichtag 30.06.2023 ausgewertet (Quellenangabe im Bericht: *LfStat 2024*). Es handelt sich hierbei um eine Sonderauswertung des LfStat für diesen Bericht. Diese Personaldaten enthalten aggregierte Angaben für die Staatsverwaltung inkl. mittelbarer Staatsverwaltung und die Kommunalverwaltung; ebenfalls enthalten sind die Bediensteten der Sozialversicherung.¹⁸ Die Daten ermöglichen

¹⁷ Es wurde aufgrund des höheren Frauenanteils bei Landkreisen und kreisfreien Städten über 100.000 Einwohnerinnen und Einwohnern nach Größe geschichtet.

¹⁸ Die Zahlen basieren auf den Meldungen des Landesamts für Finanzen im staatlichen Bereich (Kernhaushalte und rechtlich unselbständige Einheiten) sowie auf den Meldungen der rechtlich selbständigen Einheiten im staatlichen Bereich (Anstalten und Körperschaften); außerdem auf den Meldungen der kommunalen Körperschaften (Kernhaushalte und rechtlich unselbständige Einheiten, Zweckverbände) und den rechtlich selbständigen kommunalen Einheiten (Anstalten und Körperschaften) sowie der Sozialversicherungsträger.

für den Kreis dieser Beschäftigten Auswertungen zu Beschäftigten nach Dienstverhältnis, Arbeitszeitumfang und Qualifikationsebenen (Laufbahnguppen). Die Auswertungen sind jedoch nicht direkt vergleichbar mit den Auswertungen, die auf den Daten des StMFH und den Daten der Ressorts beruhen, da dort jeweils unterschiedliche Beschäftigtenbereiche erfasst sind (siehe *Abschnitte 1.2.4* und *1.2.5*).

Die Vergleichbarkeit der Auswertungen im aktuellen Bericht, die auf dieser Quelle beruhen, mit den Auswertungen des vorangegangenen Berichts, ist grundsätzlich gegeben. Jedoch zeigte sich, dass im Sechsten Gleichstellungsbericht Berechnungsfehler bei den Gesamtübersichten der Beschäftigtenzahlen vorlagen. Daher wurden bei Vergleichen zum Berichtszeitpunkt des Jahres 2018 die Vergleichswerte für 2018 anhand der Datenquelle neu berechnet.

1.2.4 Personalstatistik des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat

Differenziertere Analysen für die Bediensteten der *Staatsverwaltung* nach Besoldungsgruppen, Arbeitszeitumfang und Qualifikationsebenen beruhen auf aggregierten Daten (Sonderauswertung) der Personalstatistik des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat (StMFH) zum Stichtag 31.12.2023 (Quellenangabe im Bericht: *StMFH 2024*). Diese Personaldaten enthalten aggregierte Angaben für die Staatsverwaltung. Hierin enthalten sind alle Beschäftigten, deren Kosten der Freistaat zu tragen hat, also auch Beschäftigte der mittelbaren Staatsverwaltung, wenn diese in einem Dienstverhältnis mit dem Freistaat Bayern stehen (z. B. Beschäftigte an Universitäten). In den Tabellen und Abbildungen in *Kapitel 4* wird diese Beschäftigtengruppe in Kurzform umschrieben als „*Staatsverwaltung* (inkl. Beschäftigte des Freistaats in der mittelbaren Staatsverwaltung)“.

Die Daten ermöglichen für den Kreis dieser Beschäftigten Auswertungen zu Beschäftigten nach Dienstverhältnis, Arbeitszeitumfang und Besoldungs- bzw. Entgeltbereich. Die Qualifikationsebenen (Laufbahnguppen) können aus diesen Daten nicht ausgewertet werden. Da für die Daten des LfStat und für die Daten der Ressorts Angaben zu den Qualifikationsebenen (Laufbahnguppen) übermittelt wurden, wurden für die StMFH-Daten die Besoldungsbereiche herangezogen, um näherungsweise die Qualifikationsebenen der erfassten Beamtinnen und Beamten zu bestimmen. Eine Übersicht der Qualifikationsebenen und der zugeordneten Besoldungsgruppen findet sich in *Abschnitt 4.1.2 (Tabelle 13)*¹⁹. Dieses Vorgehen wurden bereits in den vorangegangenen Gleichstellungsberichten angewandt.

Die Auswertungen auf Grundlage der StMFH-Daten sind jedoch nicht direkt vergleichbar mit den Auswertungen, die auf den Daten des LfStat und den Daten der Ressorts beruhen, da dort jeweils unterschiedliche Beschäftigtenbereiche erfasst sind (siehe *Abschnitte 1.2.3* und *1.2.5*).

Für die auf der Datenquelle der Personaldaten des StMFH beruhenden Auswertungen ist eine vollständige Vergleichbarkeit mit den Auswertungen des vorangegangenen Berichts gegeben.

¹⁹ Die Tarifbeschäftigte wurden für alle drei Datengrundlagen (d. h. LfStat, StMFH und Ressorts) anhand ihrer Entgeltgruppen den jeweiligen Qualifikationsebenen zugeordnet, da es für Tarifbeschäftigte keine Qualifikationsebenen gibt. Die Zuordnung kann ebenfalls *Abschnitt 4.1.2 (Tabelle 13)* entnommen werden.

1.2.5 Datenzulieferung der Ressorts sowie der Bezirke des Freistaats Bayern

Weitergehende Analysen zur Personalsituation in der Staatsverwaltung beruhen auf einer Datenzulieferung der Ressorts des Freistaats aus dem Personalverwaltungssystem Viva-Pro zum Stichtag 31.12.2023 (Quellenangabe im Bericht: *Ressorts (Viva-Pro) 2024*). Die Ressorts übermittelten dabei die Angaben zu den Beschäftigten im jeweiligen Ressort selbst sowie – soweit möglich – zu den Beschäftigten der nachgeordneten Behörden auf der mittleren und unteren Verwaltungsebene (eine Liste der einbezogenen Dienststellen findet sich im Anhang, siehe *Tabelle 20*).

Die Bezirke (als Teil der Kommunalverwaltung) übermittelten Daten aus ihren jeweiligen Personalverwaltungssystemen (Quellenangabe im Bericht: *Angaben der Bezirke 2024*). Die Daten mussten aufgrund der geringen Personenanzahlen in manchen Bereichen nach besonderen Datenschutzanforderungen erhoben werden und konnten daher nicht in der Online-Befragung abgefragt werden. Dabei wurden analog zum Sechsten Gleichstellungsbericht von den Bezirken keine Beschäftigten der (Bezirks-) Krankenhäuser und Wirtschaftsbetriebe erfasst. Während die Daten des StMFH (siehe *Abschnitt 1.2.4*) die Gesamtheit der staatlichen Beschäftigten in der Bezügedatenbank umfassen, bezieht sich die Viva-Pro-Abfrage nur auf *staatliche Beschäftigte im Geltungsbereich des BayG/G*, d. h. Beschäftigte der mittelbaren Staatsverwaltung sind nicht erfasst. Nicht enthalten ist daher das wissenschaftliche und künstlerische Personal an den Hochschulen (rund 63.500 Beschäftigte).²⁰ Für die Landratsämter enthält die Viva-Pro-Abfrage nur das staatliche Personal der vierten Qualifikationsebene. Obwohl im Geltungsbereich des Gesetzes, sind aus erhebungstechnischen Gründen auch die Pflegerinnen und Pfleger an den Universitätskliniken (rund 15.000 Beschäftigte²¹) und Teile der Beschäftigten des Justizvollzugs in der Viva-Pro-Abfrage nicht erfasst worden.

Die *Angaben der Bezirke* ermöglichen Auswertungen

- zu Frauen- und Männeranteilen des Personals der Bezirke,
- zu Frauen und Männern in Führungspositionen und nach Führungsebenen,
- zu Elternanteilen in Führungspositionen.

Die *Angaben der Ressorts* ermöglichen Auswertungen

- zur Personalsituation in Führungspositionen der Staatsverwaltung insgesamt sowie nach Arbeitszeitumfang und Elternschaft,
- zur Personalsituation in den Qualifikationsebenen,
- zum Thema Ausbildungsqualifizierung bzw. modulare Qualifizierung (Aufstiegsbeamten und -beamten).

Zu den Auswertungen zur *Elternschaft* (siehe *Abschnitt 4.1.2* zu Elternschaft in der vierten Qualifikationsebene und *Abschnitt 4.3.3* zu Elternschaft in Führungspositionen) ist auf Einschränkungen in der Datenqualität hinzuweisen. So konnten die Angaben bzgl. vorliegender Mutter- oder

²⁰ Ohne studentische Hilfskräfte, vgl. LfStat: Personalbestand an den Hochschulen in Bayern 2021.

²¹ LfStat: Personalbestand an den Hochschulen in Bayern 2021.

Vaterschaft zum einen nicht von allen Ressorts lückenlos übermittelt werden. Zum anderen werden Kinder der Beschäftigten in Viva-Pro unabhängig von ihrem Alter und ihrer Lebenssituation erfasst (d. h. unabhängig vom Alter der Kinder und unabhängig davon, ob diese Kinder (noch) im selben Haushalt leben). Die Daten sind daher vorsichtig zu interpretieren.

Die Daten der Ressorts ermöglichen – für die Staatsverwaltung – die differenzierte Darstellung der Personalsituation auf den drei Verwaltungsebenen (siehe *Tabelle 1*) sowie nach unterschiedlichen Dienstbereichen, in denen sich die Frauen- und Männeranteile erheblich unterscheiden (Polizeibereich und Schulbereich). Im Polizeibereich werden die Beschäftigten der unteren und mittleren Verwaltungsebene (Polizeipräsidien mit nachgeordneten Dienststellen, Bayer. Landeskriminalamt, Bayer. Polizeiverwaltungsamt, Bayer. Landesamt für Verfassungsschutz) dargestellt. D. h., dass Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte, die im Innenministerium – also auf der obersten Verwaltungsebene – arbeiten, der Staatsverwaltung zugerechnet wurden (nicht dem Polizeibereich). Im Schulbereich werden die Lehrkräfte dargestellt, die der unteren Verwaltungsebene zugeordnet sind. Beschäftigte, die für den Schulbereich in der mittleren Verwaltungsebene erfasst wurden, wurden ebenfalls der Staatsverwaltung (auf der mittleren Verwaltungsebene) zugerechnet.

Die Auswertungen sind somit nicht direkt vergleichbar mit den Auswertungen, die auf den Daten des LfStat und des StMFH beruhen, da dort jeweils unterschiedliche Beschäftigungsbereiche erfasst sind (siehe *Abschnitte 1.2.3* und *1.2.4*).

Um eine *datenschutzkonforme* Erhebung der Daten zu gewährleisten, wurde, wie schon beim vorangegangenen Bericht, eine aggregierte und ressort- bzw. bezirksübergreifende Erhebung durchgeführt.²² Die Excel-gestützten Instrumente zur Datenerfassung wurden in Anlehnung an die Erfassungsinstrumente für den vorangegangenen Gleichstellungsbericht vom ISG in Absprache mit der Leitstelle Gleichstellung vorbereitet. Die Datenerfassung selbst erfolgte durch die Leitstelle Gleichstellung gemeinsam mit dem Datenschutzbeauftragten des StMAS. Hierbei wurde ein Verfahren angewandt, das sicherstellte, dass weder der Leitstelle Gleichstellung noch dem ISG Daten für die einzelnen Ressorts bzw. die einzelnen Bezirke vorlagen.²³ Während dieses Verfahren den Datenschutz gewährleistete, erschwerte es die Plausibilisierung der Daten. Denn es konnte bei unplausiblen Angaben nicht nachvollzogen werden, welches Ressort diese

²² Dies war notwendig, da bei einer Datenerfassung auf Ressortebene in den oberen Besoldungsgruppen zusammen mit den Merkmalen Arbeitszeitumfang und Elternschaft ggf. Rückschlüsse auf einzelne Personen möglich gewesen wären.

²³ Für alle zu erhebenden Daten wurden vom Forschungsinstitut Zufallsraten generiert. Diese Werte wurden anteilig in separate Excel-Dokumente für alle Ressorts verteilt und durch den Datenschutzbeauftragten des StMAS an die Ressortverantwortlichen versendet (Innen- und Kultusministerium erhielten darüber hinaus separate Erhebungsmasken für den Polizei- bzw. Schulbereich). In diese Excel-Listen wurden von den Ressorts die Personaldaten eingetragen, die automatisiert mit den Zufallsraten zu Ergebniswerten addiert wurden. Nur die Tabellen mit den Ergebniswerten wurden durch die Leitstelle Gleichstellung gesammelt und anschließend aggregiert. Einzig die aggregierten Werte wurden dem Forschungsinstitut zurückgespielt. Vom Forschungsinstitut konnten nun die gesamten Zufallszahlen von den übermittelten Zahlen abgezogen und entsprechend weiterverwendet werden. Ergänzend wurden von ausgewählten Führungskräften vorab Einwilligungserklärungen eingeholt. Dies war aufgrund niedriger Fallzahlen in einigen Bereichen in hohen Besoldungsgruppen (z. B. auf Ebene der Amtsleitungen) trotz der ressortübergreifenden Aggregation notwendig.

Daten geliefert hatte, so dass auch keine nachträgliche Korrektur der Daten durch die Ressorts bzw. die Bezirke erfolgen konnte.

Zur Vergleichbarkeit der Auswertungen mit den Auswertungen des vorangegangenen Berichts gibt es weiterhin folgende Punkte zu beachten:

Die Auswertungen, in denen nach Verwaltungsebenen, Verwaltungsbereichen und Qualifikationsebenen differenziert wird (siehe *Abschnitt 4.1.3*), sowie die Auswertungen zum Thema Aufstieg/modulare Qualifizierung bzw. Ausbildungsqualifizierung (siehe *Abschnitt 4.4*) sind nur eingeschränkt mit den Auswertungen des Sechsten Gleichstellungsberichts vergleichbar. Den Abfragemasken für die Datenerhebung bei den Ressorts waren – in dieser wie in der vorangegangenen Abfrage – Ausfüllhinweise und Begriffsdefinitionen beigefügt. Hierbei stellte sich heraus, dass bei der Abfrage für den Sechsten Bericht der Ausfüllhinweis bzgl. der anzugebenden Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe falsch war. Es wurde auf das Merkmal zur aktuellen Qualifikationsebene des jeweiligen Beamten bzw. der jeweiligen Beamtin der Software Viva-Pro verwiesen²⁴, korrekt ist jedoch das Merkmal zur Einstiegsqualifikationsebene²⁵. Da die Struktur der Abfragemaske auf die Informationen im Merkmal zur Einstiegsqualifikationsebene ausgerichtet war, ist davon auszugehen, dass die Ressorts auch für den Sechsten Gleichstellungsbericht dieses Merkmal nutzten, jedoch kann nicht ausgeschlossen werden, dass einzelne Ressorts doch das andere Merkmal verwendet haben. Für die Auswertungen des Sechsten Gleichstellungsberichts wurde die Einstiegsbesoldungsgruppe verwendet, um nach (aktuellen) Qualifikationsebenen auszuwerten, gleichzeitig wurden diese Besoldungsgruppen auch herangezogen, um zu ermitteln, ob ein Aufstieg in eine höhere Qualifikationsebene stattgefunden hat.

Im Sechsten Bericht (siehe *Abschnitt 2.1.2*) wurden die Beschäftigten demnach nach Einstiegsqualifikationsebene dargestellt. Für diesen Bericht wurden anhand der Angaben zur aktuellen Besoldungsgruppe die aktuellen Qualifikationsebenen ermittelt (siehe *Abschnitt 4.1.2*). Daher sind in *Abbildung 32* bis *Abbildung 33* dieses Berichts die Beschäftigten nach aktueller Qualifikationsebene ausgewiesen, was die Vergleichbarkeit mit *Darstellung 2-13* des Sechsten Gleichstellungsberichts einschränkt.

Ferner ist die Vergleichbarkeit der Auswertungen der Vergleichsgruppen für die jeweiligen Führungskräfte mit den Auswertungen des vorangegangenen Berichts (*Darstellung 2-37* des Sechsten Gleichstellungsberichts) nur eingeschränkt möglich. Denn ein Ressort hatte für den vergangenen Bericht in der Abfragemaske für alle Beschäftigten nicht alle Beschäftigten, sondern nur die Führungskräfte angegeben. Für diesen Bericht wurden allerdings die Daten zu allen Beschäftigten übermittelt. Um wie viele Personen es sich dabei handelt, kann aufgrund des beschriebenen anonymisierten Erhebungsverfahrens nicht ermittelt werden.

²⁴ Dies ist das Merkmal „OrgMerkmal“.

²⁵ Dies ist das Merkmal „QualEbene“.

2 Instrumente zur Förderung der Gleichstellung im öffentlichen Dienst im Freistaat Bayern

Um zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst nach Maßgabe des BayGIG beizutragen, bestehen unterschiedliche Instrumente der Gleichstellungs-förderung. Die zentralen Instrumente werden in diesem Kapitel dargestellt und es wird auf deren Umsetzung in den unterschiedlichen Dienststellen²⁶ eingegangen. Grundlage der hier dargestellten Informationen sind die Online-Befragungen (siehe *Abschnitt 1.2.1*). Zunächst geht es um Gleichstellungskonzepte (*Abschnitt 2.1*). Anschließend werden Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit (*Abschnitt 2.2*) sowie Maßnahmen bei Stellenausschreibungen und -besetzungen (*Abschnitt 2.3*) besprochen.

2.1 Gleichstellungskonzepte

Dienststellen sind gemäß Art. 4 Abs. 1 Satz 1 BayGIG verpflichtet, alle fünf Jahre nach Maßgabe ihrer dienst- und arbeitsrechtlichen Zuständigkeit unter Mitwirkung der GB/AP ein Gleichstellungskonzept zu erstellen. Dienststellen, die keine oder nur geringfügige Befugnisse zur Vornahme von Einstellungen, Ernennungen, Beförderungen oder Übertragung von höher zu bewertenden Tätigkeiten besitzen oder bei denen regelmäßig weniger als 100 Beschäftigte betroffen sind, können ein Gleichstellungskonzept erstellen. Hier liegt die Entscheidung für die Erstellung eines Gleichstellungskonzeptes im Ermessen der Dienststelle. Für die obersten Landesbehörden gilt die Verpflichtung zur Erstellung von Gleichstellungskonzepten ohne Ausnahme. Keine Verpflichtung besteht hingegen für kreisangehörige Gemeinden, sie können aber im Rahmen ihrer Leistungsfähigkeit ein Gleichstellungskonzept erstellen (vgl. Art. 4 Abs. 3 BayGIG).

Im Folgenden wird der Anteil der Dienststellen mit Gleichstellungskonzept nach rechtlicher Verpflichtung betrachtet. Anschließend werden Ziele und Inhalte dieser Gleichstellungskonzepte sowie die Angaben der befragten Dienststellen zur Verfügbarkeit von gleichstellungsrelevanten Personaldaten dargestellt.

Dienststellen mit Gleichstellungskonzept nach rechtlicher Verpflichtung

Insgesamt war im Berichtszeitraum 2019–2023 in knapp jeder dritten Dienststelle in der Staats- und Kommunalverwaltung ein aktuelles Gleichstellungskonzept in Kraft (siehe *Tabelle 3*). Dieser Anteilswert ist zwar rein rechnerisch fast unverändert zum letzten Berichtszeitraum (2014–2018: 32,2 %), allerdings haben in absoluten Zahlen betrachtet mehr Dienststellen kein aktuelles Gleichstellungskonzept als noch 2014–2018. Dies gilt insbesondere in der mittelbaren Staatsverwaltung und unter den Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Städten. Dieser Rückgang, der sich an den absoluten Zahlen festmachen lässt, wirkt sich rechnerisch nur wenig auf den gesamten Anteilswert für Dienststellen mit aktuellem Gleichstellungskonzept aus. Denn es haben sich an der aktuellen Befragung weniger Dienststellen der genannten Verwaltungseinheiten mit Verpflichtung zur Erstellung eines Gleichstellungskonzepts beteiligt (niedrigere Fallzahlen).

²⁶ Die Umsetzung wird nicht im gesamten öffentlichen Dienst betrachtet, sondern in den befragten Dienststellen in der Staats- und Kommunalverwaltung (inkl. mittelbare Staatsverwaltung), siehe *Kapitel 1.2.1*.

Unter den Dienststellen, die eine rechtliche Verpflichtung zur Erstellung eines Gleichstellungskonzepts haben, verfügen 78,2 % über ein aktuelles Konzept – im Umkehrschluss haben 21,8 % der Dienststellen mit rechtlicher Verpflichtung kein aktuelles Gleichstellungskonzept. Dieser Wert ist gegenüber dem Sechsten Gleichstellungsbericht fast unverändert (21,0 %). Von den Dienststellen, die freiwillig ein Gleichstellungskonzept erstellen können, hatten 16,2 % bzw. jede sechste Dienststelle ein aktuelles Gleichstellungskonzept erarbeitet.

Tabelle 3: Dienststellen mit aktuellem Gleichstellungskonzept nach rechtlicher Verpflichtung, nach Verwaltungsbereichen und -ebenen

	Anteil Dienststellen mit aktuellem Gleichstellungskonzept an allen Dienststellen	darunter in Dienststellen mit rechtlicher Verpflichtung	darunter in Dienststellen, die freiwillig ein Gleichstellungskonzept erstellt haben
Dienststellen insg.	31,1%	78,2%	16,2%
Staatsverwaltung	38,0%	83,3%	20,6%
oberste Verwaltungsebene (z. B. Staatsministerien, Staatskanzlei, Landtagsamt)	100,0%	100,0%	0,0%
mittlere Verwaltungsebene (z. B. Regierung, Polizeipräsidium, Landesamt, Landeskammer)	60,0%	85,1%	25,0%
untere Verwaltungsebene (z. B. Finanzamt, Amtsgericht)	29,1%	77,4%	19,9%
mittelbare Staatsverwaltung	44,1%	71,4%	0,0%
Kommunalverwaltung	16,2%	68,3%	1,4%
Bezirke, Landkreise, kreisfreie Städte	67,7%	68,3%	50,0%
kreisangehörige Gemeinden, Verwaltungsgemeinschaften	1,0%	-	1,0%

Quelle: Online-Befragung der Dienststellen der Staatsverwaltung (inkl. mittelbare Staatsverwaltung) und der Kommunalverwaltung in Bayern, 2024, Berechnung ISG.

Zwischen den Verwaltungsbereichen und -ebenen bestehen große Unterschiede. In der *Staatsverwaltung* haben insgesamt 83,3 % der Dienststellen ein aktuelles Gleichstellungskonzept. Dies stellt gegenüber 2019 (79,0 %) eine Steigerung dar, auch wenn grundsätzlich alle Dienststellen mit rechtlicher Verpflichtung ein aktuelles Gleichstellungskonzept erstellen müssen. Auf der obersten Verwaltungsebene verfügen alle Dienststellen über ein aktuell gültiges Gleichstellungskonzept. Auf der mittleren Verwaltungsebene haben 85,1 % der dazu verpflichteten Dienststellen ein gültiges Konzept und 25,0 % der Dienststellen, für die dies nicht verpflichtend ist. Auf der unteren Verwaltungsebene liegen die entsprechenden Werte etwas niedriger (77,4 % mit Verpflichtung bzw. 19,9 % ohne Verpflichtung); gleichzeitig besteht auf der unteren Ebene deutlich seltener eine rechtliche Verpflichtung. In der mittelbaren Staatsverwaltung haben ausschließlich Dienststellen mit rechtlicher Verpflichtung ein Gleichstellungskonzept erstellt; ihrer Verpflichtung nachgekommen sind 71,4 % (2019: 75,9 %).

In der *Kommunalverwaltung* verfügen unter den Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Städten, von denen nahezu alle zur Erstellung eines Gleichstellungskonzepts verpflichtet sind, rund zwei Drittel der Dienststellen über ein aktuelles Gleichstellungskonzept. Gegenüber 2019 ist hier ein Anstieg zu verzeichnen (von 55,9 % im Jahr 2019, wo zusätzlich relativ viele veraltete Konzepte vorlagen, auf 68,3 % im Jahr 2024). Von den kreisangehörigen Gemeinden, die laut Art. 4 Abs. 3 BayGIG allesamt keine Gleichstellungskonzepte erstellen müssen, hat nur 1,0 % ein Gleichstellungskonzept (2019: 0,5 %).

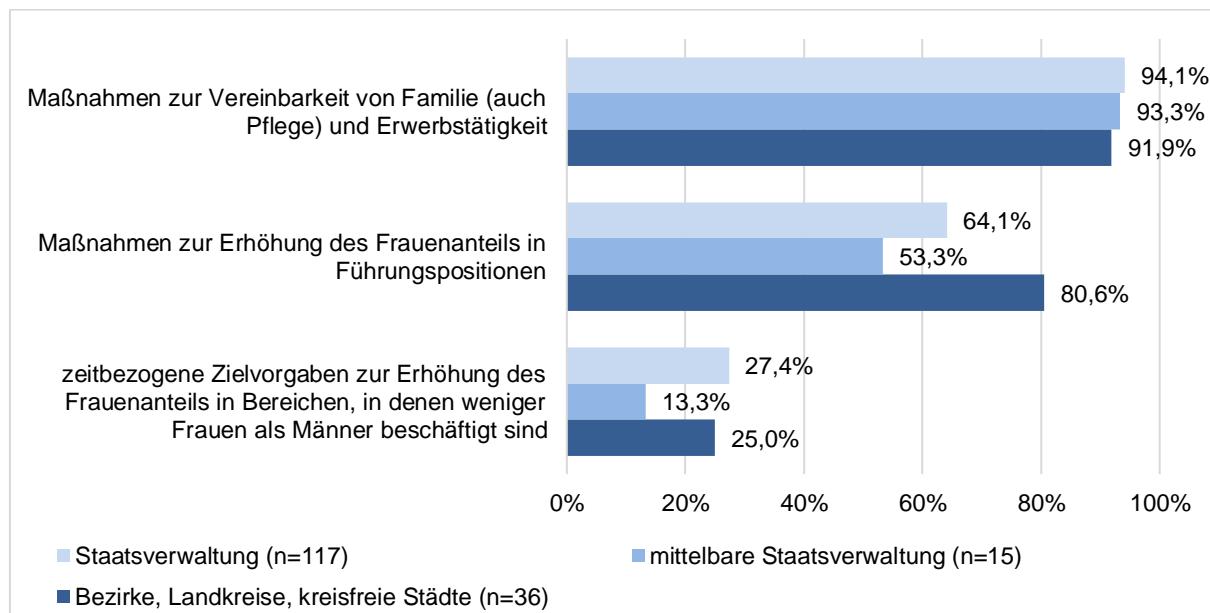
Nicht in allen Dienststellen, die über kein aktuelles Konzept verfügen, liegt gar kein Gleichstellungs-konzept vor; manchmal ist das Gleichstellungskonzept auch veraltet und es ist unklar, ob dies in absehbarer Zeit erneuert wird und ob es weiterhin Berücksichtigung findet.

Ziele und Inhalte der Gleichstellungskonzepte

In Art. 5 Abs. 3 und 4 BayGIG aF²⁷ wurden als zwingende Ziele und Inhalte²⁸ der Gleichstellungs-konzepte Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind²⁹, sowie Initiativen und insbesondere strukturelle Maßnahmen zur Sicherung der Chan-cengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit genannt.

Die nachfolgend gezeigten Anteilswerte beziehen sich (wie im Sechsten Gleichstellungsbericht) nur auf Dienststellen mit einem verpflichtend erstellten Gleichstellungskonzept; abweichend vom Sechsten Gleichstellungsbericht werden nur aktuelle Gleichstellungskonzepte berücksichtigt.

Abbildung 2: Inhalte der Gleichstellungskonzepte nach Verwaltungsbereichen



Quelle: Online-Befragung der Dienststellen der Staatsverwaltung (inkl. mittelbare Staatsverwaltung) und der Kommunalverwaltung (ohne kreisangehörige Gemeinden, VG) in Bayern 2024. Berechnung ISG.
Hinweise: Berücksichtigt wurden nur die Angaben von Dienststellen mit aktuellem Gleichstellungskonzept und mit rechtlicher Verpflichtung. „n“ gibt die Gesamtanzahl der Fälle wieder.

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie (auch Pflege) und Erwerbstätigkeit sind mit Abstand am häufigsten Inhalt von Gleichstellungskonzepten. In allen Verwaltungsbereichen enthalten neun von zehn Konzepten Maßnahmen aus diesem Bereich (siehe Abbildung 2). Dagegen sind Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen zwar in Gleichstellungskon-

²⁷ Die Erhebung und die Ausführungen beziehen sich auf die alte Rechtslage. Seit 16.07.2025 gilt hier eine modifizierte Regelung.

²⁸ Die Gemeinden und Gemeindeverbände können durch Satzung den Inhalt des Gleichstellungskonzepts zur Erreichung der Ziele des Gesetzes abweichend regeln (vgl. Art. 5 Abs. 6 BayGIG).

zepten der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Städte häufig (80,6 %) vorgesehen, in der Staatsverwaltung hingegen nur in zwei Dritteln der Konzepte und in der mittelbaren Staatsverwaltung nur in jedem zweiten Gleichstellungskonzept.

Zeitbezogene Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen weniger Frauen als Männer beschäftigt sind, werden in jedem vierten Gleichstellungskonzept thematisiert; in der mittelbaren Staatsverwaltung liegt der Wert niedriger (13,3 %).

Gemeinden und Gemeindeverbände können gemäß Art. 5 Abs. 6 BayGIG durch eine Satzung den Inhalt ihrer Gleichstellungskonzepte zur Erreichung der Ziele des BayGIG abweichend von den Bestimmungen in Art. 5 Abs. 1 bis 5 BayGIG regeln. Hiervon machten jedoch (wie schon im vorangegangenen Berichtszeitraum) nur sehr wenige Gemeinden Gebrauch. Auch wenn Dienststellen der Kommunalverwaltung den Inhalt ihrer Gleichstellungskonzepte abweichend durch Satzung regeln können zeigt sich, dass sie ähnliche Inhalte adressieren (sonstige Inhalte wurden in der Online-Befragung nicht abgefragt). Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen sind bei den kommunalen Dienststellen besonders häufig Teil des Gleichstellungskonzepts.

Datenverfügbarkeit gleichstellungsrelevanter Personaldaten

Als Grundlage für die Gleichstellungskonzepte und die entsprechende Berichterstattung sieht Art. 5 Abs. 1 BayGIG eine vergleichende Beschreibung der Situation der weiblichen und männlichen Beschäftigten durch die Auswertung gleichstellungsrelevanter Daten vor. Dies setzt voraus, dass entsprechende Daten auch tatsächlich vorhanden sind. Um einschätzen zu können, inwiefern dies in den Dienststellen der Fall ist, wurde in den Online-Befragungen eine entsprechende Frage gestellt.

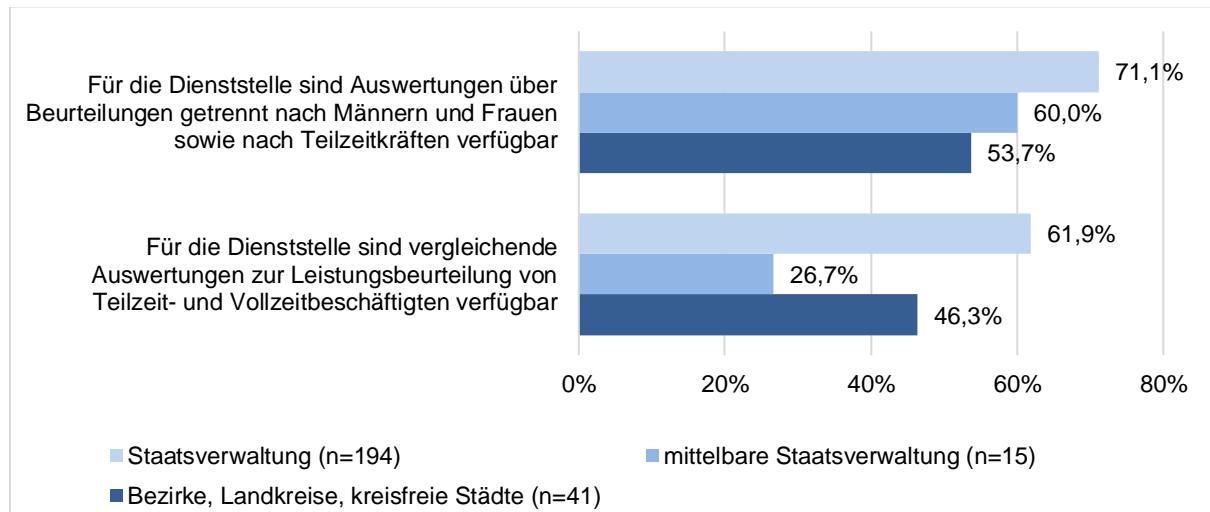
Abbildung 3 zeigt die Angaben der befragten Dienststellen zur Verfügbarkeit von gleichstellungsrelevanten Personaldaten; ausgewertet wurden hier grundsätzlich die Angaben aller Dienststellen mit aktuellem Gleichstellungskonzept, unabhängig von einer Pflicht zur Erstellung eines Gleichstellungskonzepts. Ersichtlich wird, dass jeweils nur Teile der Dienststellen ihr Gleichstellungskonzept auf der Grundlage geschlechterdifferenzierter Beurteilungen erstellen, wobei die Staatsverwaltung mit 71,1 % häufiger über solche Auswertungen verfügt als die mittelbare Staatsverwaltung mit 60,0 % und die Bezirke, Landkreise und kreisfreien Städte mit 53,7 %. Noch etwas weniger Dienststellen verfügen über vergleichende Auswertungen zur Leistungsbeurteilung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte, insbesondere in der mittelbaren Staatsverwaltung sind diese häufig nicht verfügbar. Zu erwähnen ist, dass es sich bei Beurteilungen nicht um eine Pflichtangabe im Gleichstellungskonzept handelt.

Unterscheidet man zusätzlich danach, wie viele Dienststellen *keine der beiden* genannten Auswertungen vorliegen haben, so zeigt sich, dass dies für 27,8 % der Dienststellen der Staatsverwaltung, 40,0 % der mittelbaren Staatsverwaltung und 43,9 % der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Städte mit aktuellem Gleichstellungskonzept zutrifft.

Betrachtet man statt aller Dienststellen mit aktuellem Gleichstellungskonzept nur die Dienststellen *mit rechtlicher Verpflichtung* ein solches zu erstellen, so zeigen sich (nur) für die Staatsverwaltung etwas höhere Werte als in *Abbildung 3*: Demnach gaben 79,0 % der Dienststellen an, Auswertungen über Beurteilungen getrennt nach Männern und Frauen sowie nach Teilzeitkräften verfügbar

zu haben (2019: 84,9 %). 69,7 % gaben an, vergleichende Auswertungen zur Leistungsbeurteilung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigen verfügbar zu haben (2019: 77,3 %). Von den Dienststellen der Staatsverwaltung mit rechtlicher Verpflichtung zur Erstellung eines Gleichstellungskonzepts verfügten insgesamt 19,3 % über **keine** der beiden genannten Auswertungen gleichstellungsrelevanter Personaldaten.

Abbildung 3: Verfügbarkeit von gleichstellungsrelevanten Personaldaten



Quelle: Online-Befragung der Dienststellen der Staatsverwaltung (inkl. mittelbare Staatsverwaltung) und der Kommunalverwaltung (hier ohne kreisangehörige Gemeinden) in Bayern 2024, Berechnung ISG.
Hinweis: Angaben aller Dienststellen mit aktuellem Gleichstellungskonzept.

In Art. 5 BayGIG werden Auswertungen über Beurteilungen als Inhalt von Gleichstellungskonzepten nicht vorgeschrieben. Die Tatsache, dass 19,3 % der staatlichen Dienststellen mit rechtlicher Verpflichtung zur Erstellung eines Gleichstellungskonzepts nicht auf entsprechende geschlechterdifferenzierte Auswertungen über Beurteilungen zurückgreifen, deutet darauf hin, dass bei der Erstellung von Gleichstellungskonzepten Potenzial besteht, etwaige strukturelle Ungleichheiten deutlicher erkennbar zu machen. Bei kommunalen Dienststellen und Dienststellen der mittelbaren Staatsverwaltung sind diese Potenziale noch einmal deutlich größer.

2.2 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit

Zu Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit in der Staats- und Kommunalverwaltung zählen Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit (zur Verbreitung der Teilzeitarbeit siehe Abschnitt 4.2), aber auch die Möglichkeit, aus einer Teilzeittätigkeit heraus die Arbeitszeit wieder aufzustocken. Weitere wichtige Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie (auch Pflege) und Erwerbstätigkeit, die das BayGIG vorsieht, sind Kontakthaltemaßnahmen mit beurlaubten Beschäftigten (z. B. während der Elternzeit), Homeoffice (mobiles Arbeiten) bzw. Tele- oder Wohnraumarbeit sowie Rücksichtnahme auf Bedürfnisse von Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigte bei Fortbildungen.

Anträge auf Aufstockung von Teilzeit

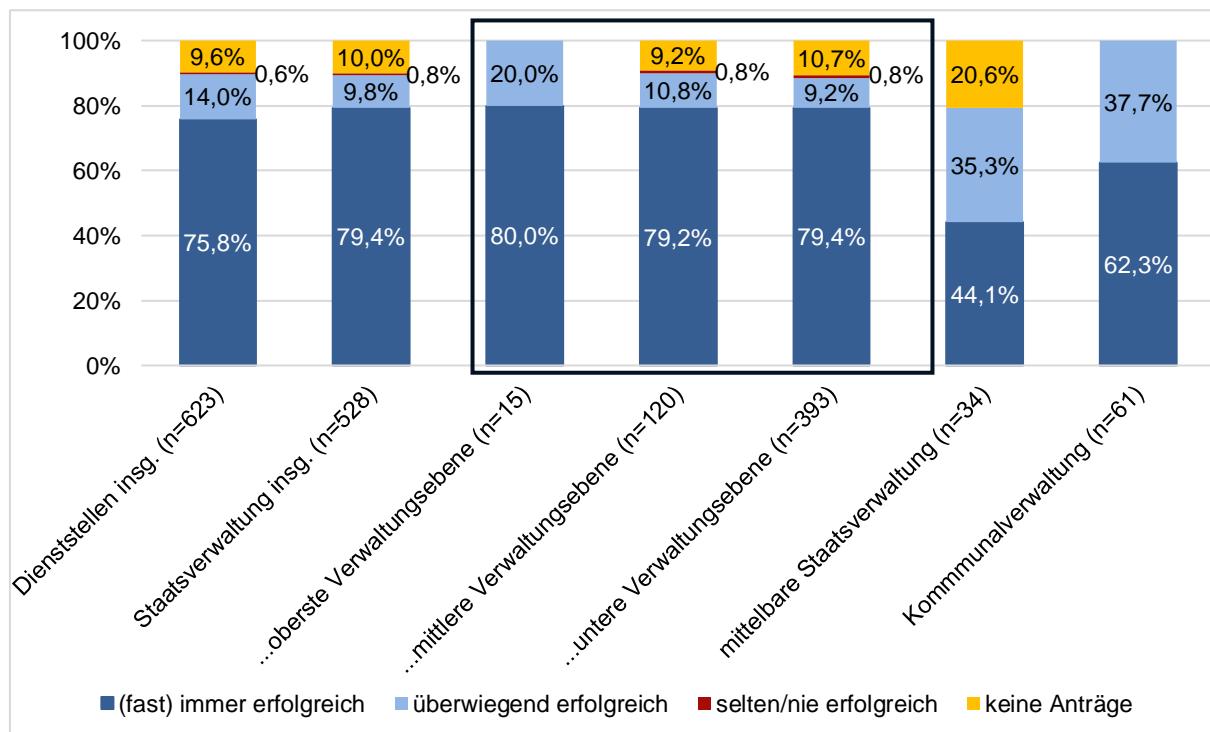
In den allermeisten Dienststellen sind im Zeitraum 2019 bis 2023 Anträge auf Aufstockung von Teilzeit gestellt worden; nur in 9,6 % der Dienststellen (2019: 11,0 %) gab es keine Anträge auf

Aufstockung (siehe Abbildung 4). Den Anträgen der Beschäftigten wurde weit überwiegend nachgekommen. 75,8 % aller Dienststellen berichteten, dass die Anträge immer oder fast immer erfolgreich waren, in weiteren 14,0 % wurden die Anträge überwiegend positiv beschieden. Dienststellen, in denen die Anträge selten oder nie erfolgreich sind, bilden die Ausnahme (0,6 %).

Die für die Dienststellen insgesamt berichteten Zahlen, die in Abbildung 4 auf der Säule ganz links zu finden sind, lassen sich weiter nach Verwaltungsbereichen (Staatsverwaltung, mittelbare Staatsverwaltung und Kommunalverwaltung) aufschlüsseln, wobei im Bereich der Staatsverwaltung insgesamt noch weiter nach den Dienststellen auf der obersten, mittleren und unteren Verwaltungsebene differenziert werden kann.

In der mittelbaren Staatsverwaltung wurden in einem relevanten Teil der Dienststellen (20,6 %) keine Anträge auf Aufstockung gestellt; auf der mittleren und unteren Verwaltungsebene der Staatsverwaltung lag der Anteil der Dienststellen ohne Anträge etwas niedriger (bei je rund 10 %). In der Kommunalverwaltung wurden dagegen in allen Dienststellen Anträge auf Aufstockung gestellt; diese waren (überwiegend) erfolgreich. Auch in den Dienststellen der obersten Ebene (Staatsministerien, Staatskanzlei und Landtagsamt) wurden Anträge (fast) immer positiv beschieden.

Abbildung 4: Dienststellen mit Anträgen auf Aufstockung von Teilzeit sowie Erfolgshäufigkeit der Anträge nach Verwaltungsbereichen und -ebenen



Quelle: Online-Befragung der Dienststellen der Staatsverwaltung (inkl. mittelbare Staatsverwaltung) und der Kommunalverwaltung (ohne kreisangehörige Gemeinden, VG) in Bayern 2024. Berechnung ISG.

Kontakthaltemaßnahmen

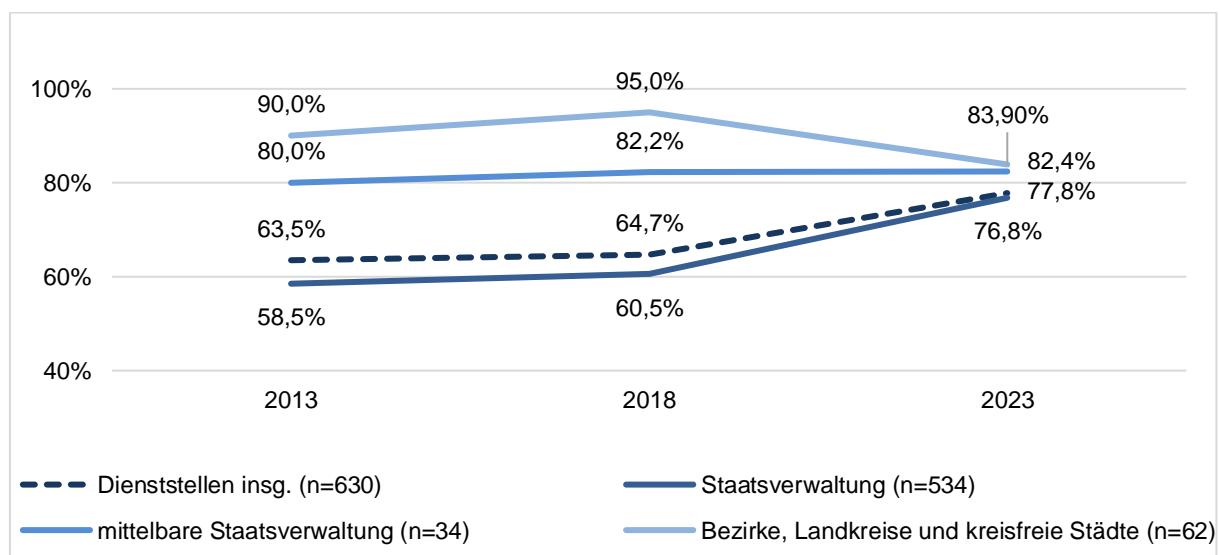
Maßnahmen zur Aufrechterhaltung des Kontakts zwischen Beurlaubten und Dienststelle sind geeignet, einen reibungsloseren beruflichen Wiedereinstieg, z. B. nach einer Familienphase, zu ermöglichen und damit unter anderem die Karrierechancen der Beurlaubten zu wahren. In diesem

Sinne soll gemäß Art. 12 BayGIG aF (bzw. Art. 11 BayGIG nF) Beschäftigten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, z. B. die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen angeboten werden.

Der Anteil der Dienststellen, in denen Kontakthaltemaßnahmen verbreitet sind, nahm aktuell gegenüber 2013 und 2018 insgesamt zu. 2024 gaben insgesamt 77,8 % der Dienststellen an, im Zeitraum 2019 bis 2023 Kontakthaltemaßnahmen für beurlaubte Beschäftigte ergriffen zu haben (siehe Abbildung 5). Im Sechsten Gleichstellungsbericht wurde von leichten Aufholtendenzen gegenüber den vorherigen Berichtszeiträumen gesprochen. Diese haben sich bis zum Ende des aktuellen Berichtszeitraums (Ende 2023) weiter verstärkt.

Nach Verwaltungsbereichen betrachtet zeigt sich, dass v. a. die staatlichen Dienststellen zunehmend mehr Kontakthaltemaßnahmen ergriffen haben. Der Anteil der Dienststellen bei den Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden mit Kontakthaltemaßnahmen war 2018 auf hohem Niveau noch weiter auf 95,0 % gestiegen, sank allerdings im Jahr 2023 auf 83,9 % ab. Die Anteile der Dienststellen mit entsprechenden Angeboten bei der mittelbaren Staatsverwaltung sind auf gleichbleibendem Niveau und verzeichneten bis zum Stichtag 31.12.2023 einen Wert von 82,4 %.

Abbildung 5: Dienststellen mit Maßnahmen zur Aufrechterhaltung des Kontaktes zu Beurlaubten, 2013–2023



Quelle: Online-Befragung der Dienststellen der Staatsverwaltung ((inkl. mittelbare Staatsverwaltung) und der Kommunalverwaltung (ohne kreisangehörige Gemeinden, VG) in Bayern 2024; Sechster Gleichstellungsbericht. Berechnung ISG.

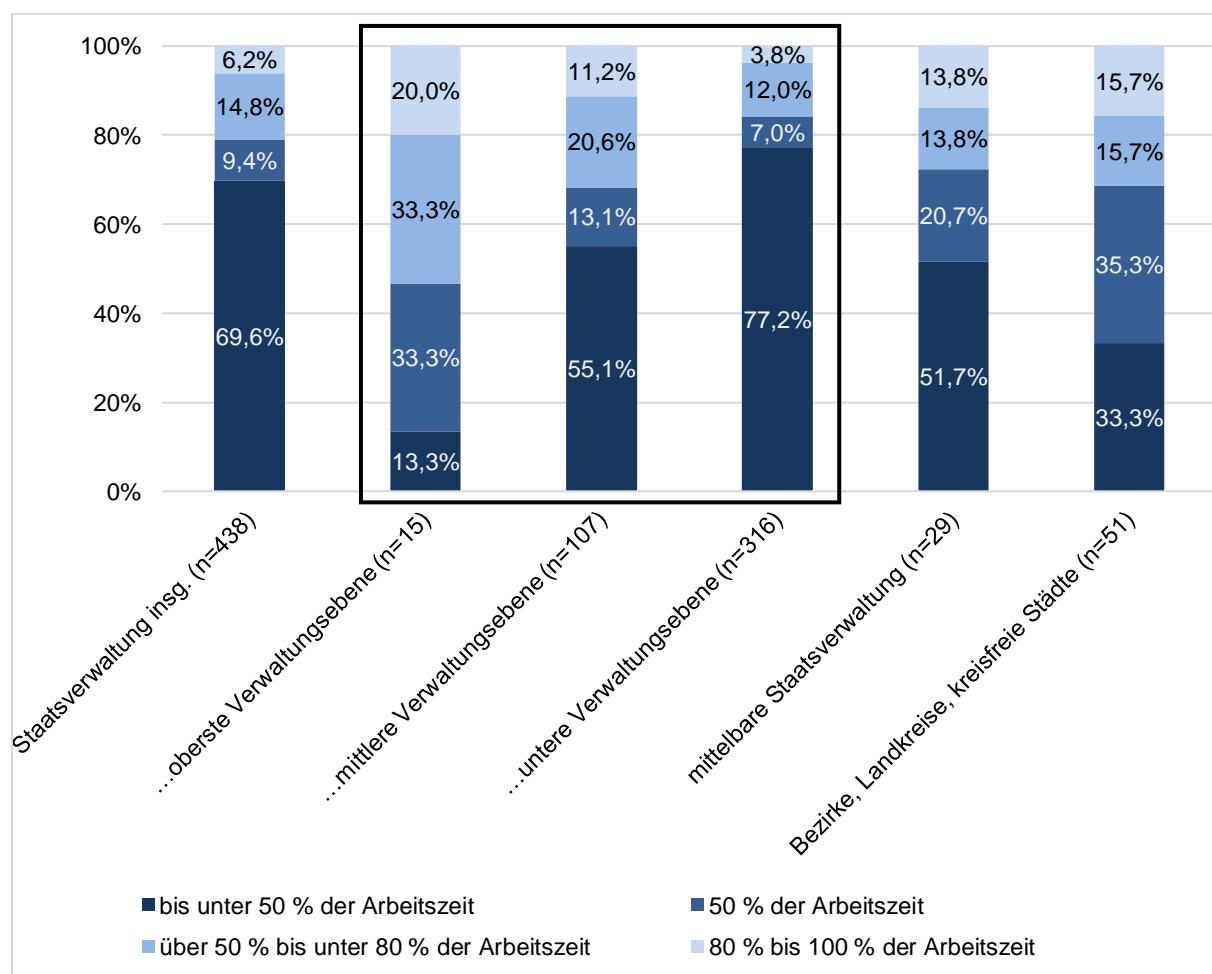
Homeoffice (mobiles Arbeiten) bzw. Tele- oder Wohnraumarbeit

Schon vor der Corona-Pandemie bestand, wie die Befragung für den Sechsten Gleichstellungsbericht (2019) zeigte, in drei von vier Dienststellen (75,9 %) die Möglichkeit für Wohnraum- oder Telearbeit zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit. In der Befragung 2024 gaben mit 94,8 % die allermeisten der hierzu befragten Dienststellen der Staatsverwaltung an, dass diese Möglichkeit grundsätzlich für alle Mitarbeitenden auch ohne besondere persönliche

Voraussetzungen bestehe, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstünden.³⁰ In weiteren 2,2 % der Dienststellen war die Möglichkeit Frauen und Männern mit Familien- und Pflegeaufgaben bzw. Fällen aus sozialen Gründen vorbehalten. Nur in 3,0 % der Dienststellen bestand keine Möglichkeit für mobiles Arbeiten/Telearbeit.

Aus der *mittelbaren Staatsverwaltung* gaben mit 97,1 % nochmals mehr Dienststellen an, dass die Möglichkeit zum Homeoffice (mobiles Arbeiten) bzw. zur Tele- oder Wohnraumarbeit bestehe; lediglich in einer Dienststelle (2,9 %) war dies nur für Frauen und Männer mit Familien- und Pflegeaufgaben bzw. aus sozialen Gründen möglich. In den *Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden* bestand zu 100,0 % diese Möglichkeit nach eigenen Angaben grundsätzlich für alle Mitarbeitenden und zwar ohne besondere persönliche Voraussetzungen, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Abbildung 6: Dienststellen nach möglichem Umfang von Homeoffice/Telearbeit



Quelle: Online-Befragung der Dienststellen der Staatsverwaltung (inkl. mittelbare Staatsverwaltung) und der Kommunalverwaltung (ohne kreisangehörige Gemeinden, VG) 2024, Berechnung ISG.

³⁰ In der Befragung für den Schulbereich waren die Fragen zum Homeoffice aufgrund des Tätigkeitsfeldes von Lehrkräften nicht enthalten.

Mit Blick auf den möglichen Umfang von Homeofficezeiten ergibt sich ein differenziertes Bild. Bei der *Staatsverwaltung* insgesamt beträgt der Umfang der möglichen individuellen durchschnittlichen Arbeitszeit im Homeoffice bei mehr als zwei Dritteln der Dienststellen weniger als 50 % der wöchentlichen Arbeitszeit (siehe *Abbildung 6*).

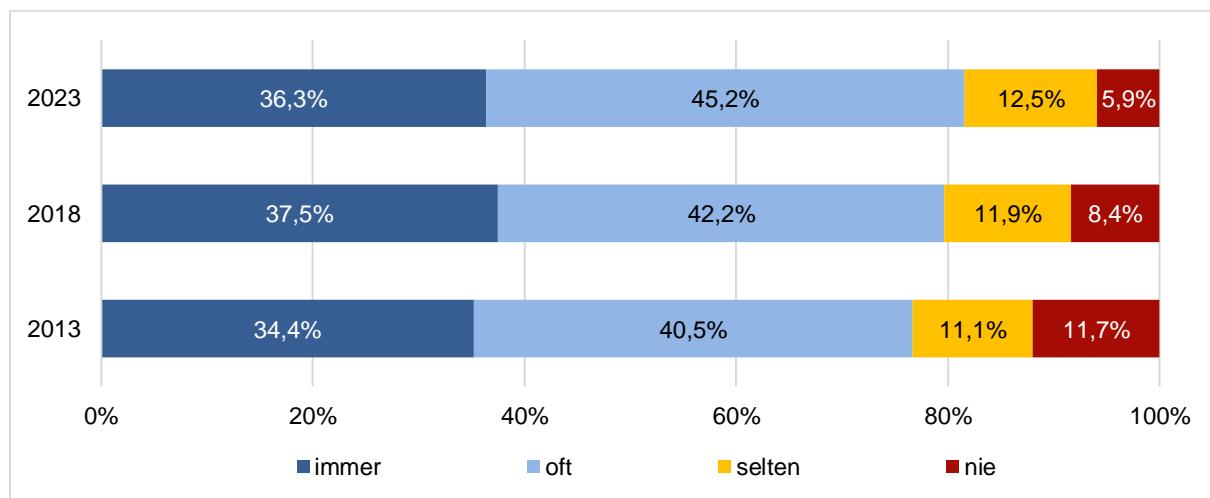
Nur in 6,2 % der Dienststellen sind grundsätzlich 80 % bis 100 % Homeoffice möglich. Dabei wird Homeoffice auf der unteren Verwaltungsebene (z. B. Finanzamt, Amtsgericht), wo der bürgerinnen- und bürgernahe, stärker ortsgebundene Vollzug von Verwaltungsangelegenheiten im Vordergrund stehen dürfte, in geringerem Umfang der Arbeitszeit praktiziert als auf der mittleren (z. B. Landesämter) und obersten Verwaltungsebene (z. B. Staatsministerien).

Rücksichtnahme auf Bedürfnisse von Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigte bei Fortbildungen

Laut Art. 9 Abs. 2 BayGIG soll auch Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigte die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen in geeigneter Weise ermöglicht werden, um ihnen die gleichen Entwicklungschancen wie ihren Kolleginnen und Kollegen zu sichern. Dies kann z. B. durch modulare Qualifizierungsangebote umgesetzt werden oder auch durch Online-Fortbildungen, die sich seit der Coronapandemie stärker etabliert haben.

In der Staats- und Kommunalverwaltung (ohne kreisangehörige Gemeinden) berücksichtigte rund jede dritte Dienststelle bei der Organisation von Fortbildungen nach eigenen Angaben „immer“ die Belange von Bediensteten mit Familienpflichten oder in Teilzeit. Weitere 45,2 % der Dienststellen berücksichtigen dies „oft“ (siehe *Abbildung 7*). In etwa jeder fünften Dienststelle hingegen konnte dies nur „selten“ (12,5 %) oder „nie“ (5,9 %) berücksichtigt werden.

Abbildung 7: Rücksichtnahme auf Bedienstete mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigte bei Fortbildungsmaßnahmen, 2013–2023



Quelle: Online-Befragung der Dienststellen der Staatsverwaltung (n=568) und der Kommunalverwaltung (n=62, ohne kreisangehörige Gemeinden, VG) 2024, gesamt (n= 630); Sechster Gleichstellungsbericht. Berechnung ISG.

Im Zeitverlauf zeigt sich, dass sich der Anteil der Dienststellen, die bei Fortbildungsveranstaltungen „immer“ auf die Bedürfnisse der Beschäftigten mit Familienpflichten und der Teilzeitbeschäftigte eingehen, seit 2013 auf einem etwa gleichbleibenden Niveau eingependelt hat.

Auf die Frage, ob Fortbildungsveranstaltungen für Beschäftigte in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen zu den Themen Chancengleichheit, geschlechtersensible Sichtweise oder Benachteiligung am Arbeitsplatz durchgeführt wurden, wie in Art. 9 Abs. 4 BayGIG geregelt, antworteten 42,3 % der staatlichen Dienststellen und 48,4 % der kommunalen Dienststellen (ohne kreisangehörige Gemeinden) mit „ja“.

Auf welche Weise Fortbildungen in Teilzeit organisiert werden, wurde in der Online-Befragung nicht abgefragt.

2.3 Maßnahmen bei Stellenausschreibungen und -besetzungen

Als gleichstellungsrelevante Maßnahmen bei Stellenausschreibungen und -besetzungen werden die Berücksichtigung von sozialen Kompetenzen bei Stellenbesetzungen und Beurteilungen, die Besetzung von Führungspositionen durch Ausschreibung, die Ausschreibung von Führungspositionen als teilzeitfähig und die besondere Aufforderung von Frauen zur Bewerbung auf Führungspositionen gewertet.

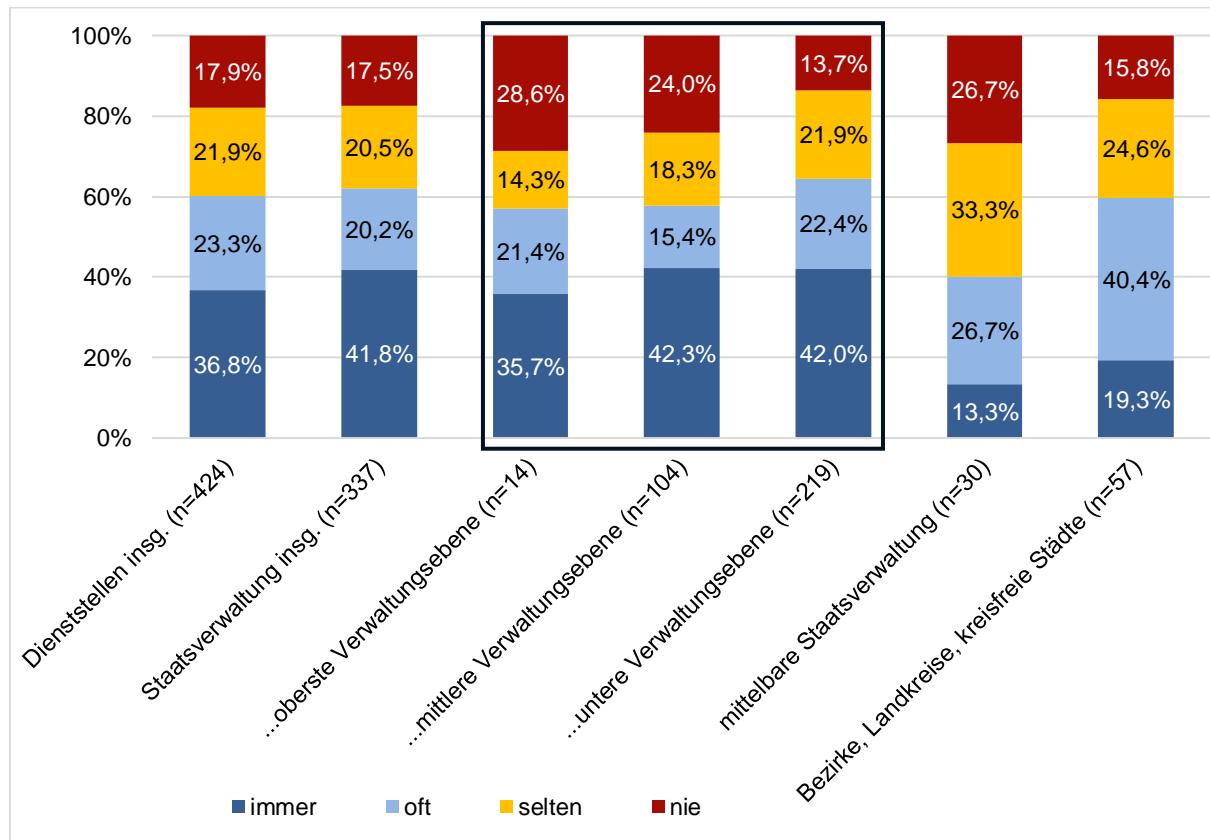
Berücksichtigung von sozialen Kompetenzen bei Stellenbesetzungen und Beurteilungen

Gemäß Art. 8 Abs. 2 BayGIG sind bei Stellenbesetzungen – z. B. Einstellungen, Beförderungen, Übertragung höher zu bewertender Tätigkeiten, Versetzungen und Umsetzungen – dienstlich feststellbare soziale Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen und aus ehrenamtlicher Tätigkeit mit zu berücksichtigen.

Der Anteil an Dienststellen, die nach eigenen Angaben bei der Besetzung von Stellen oder Beurteilungen immer auch die sozialen Kompetenzen berücksichtigen, ist im Vergleich zum Sechsten Gleichstellungsbericht insgesamt zwar nahezu unverändert, in der mittelbaren Staatsverwaltung sowie in der Kommunalverwaltung (hier nur Bezirke, Landkreise und kreisfreie Städte) jedoch gesunken. Gleichzeitig stiegen die Anteile derjenigen, die angaben, soziale Erfahrungen und Fähigkeiten „nie“ zu berücksichtigen. 2024 gaben 26,7 % der Dienststellen der mittelbaren Staatsverwaltung und 15,8 % der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Städte an, soziale Erfahrungen und Fähigkeiten „nie“ zu berücksichtigen (siehe Abbildung 8). 2019 waren es noch 20,5 % bzw. 11,7 % gewesen.

Eine stark sinkende Tendenz, bezogen auf alle Dienststellen, hatte sich bereits zwischen dem Fünften und dem Sechsten Gleichstellungsbericht gezeigt. Während 2014 noch 69,2 % aller Dienststellen angegeben hatten, soziale Kompetenzen aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen „immer“ zu berücksichtigen, waren es 2019 nur noch 35,8 %. Gleichzeitig stieg der Anteil der Dienststellen, die „nie“ soziale Kompetenzen berücksichtigen, von 6,8 % im Jahr 2014 auf 16,7 % im Jahr 2019. 2024 lag dieser Anteil mit 17,0 % noch einmal leicht höher.

Abbildung 8: Berücksichtigung von sozialen Kompetenzen bei Stellenbesetzungen und Beurteilungen



Quelle: Online-Befragung der Dienststellen der Staatsverwaltung und der Kommunalverwaltung (ohne kreisangehörige Gemeinden, VG) in Bayern 2024. Berechnung ISG.

Besetzung von Führungspositionen durch Ausschreibung

Für Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst im Landesbereich besteht zwar keine allgemeine Ausschreibungspflicht³¹ (weder für Tarifbeschäftigte noch für Beamtinnen und Beamte, vgl. Art. 20 BayBG)³², Ausschreibungsverfahren sind bei der Besetzung von Stellen allgemein in den Dienststellen des Freistaats, der mittelbaren Staatsverwaltung und der Kommunalverwaltung jedoch mit wenigen Ausnahmen die Regel (s. u.). Ämter in leitender Funktion sind grundsätzlich von entsprechenden Regelungen ausgenommen.

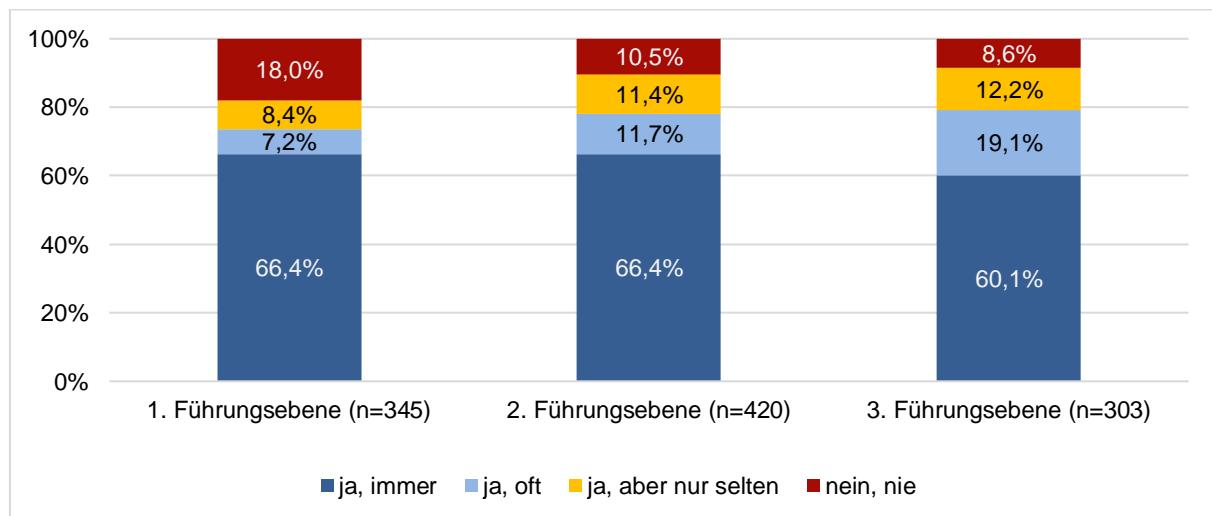
Während bei der Besetzung von Stellen allgemein in der Staats- und Kommunalverwaltung Ausschreibungsverfahren mit wenigen Ausnahmen (auf der unteren Verwaltungsebene) die Regel

³¹ BVerwG, Beschluss vom 14.01.2010.

³² Lt. Art. 20 (1) des Bayerischen Beamten gesetzes (BayBG) sind „Bewerber und Bewerberinnen durch Stellenausschreibung zu ermitteln, wenn es im besonderen dienstlichen Interesse liegt. (2) Ein besonderes dienstliches Interesse liegt insbesondere dann vor, wenn für die Besetzung freier Stellen geeignete Regelbewerber und Regelbewerberinnen (Art. 4 Abs. 1 des Gesetzes über die Leistungslaufbahn und die Fachlaufbahnen der bayerischen Beamten und Beamtinnen – Leistungslaufbahngesetz – LlbG) beim Dienstherrn nicht zur Verfügung stehen.“

sind (95,9 % der Dienststellen gaben an, Stellenbesetzungen immer oder oft durch Ausschreibungsverfahren durchzuführen (2019: 98,3 %)), werden Führungspositionen häufiger ohne Ausschreibungen besetzt.

Abbildung 9: Häufigkeit von Ausschreibungen bei der Besetzung von Führungspositionen in der Staats- und Kommunalverwaltung



Quelle: Online-Befragung der Dienststellen der Staatsverwaltung (inkl. mittelbare Staatsverwaltung) und der Kommunalverwaltung in Bayern 2024. Berechnung ISG.

Die Häufigkeit der Ausschreibung von Führungspositionen nimmt mit steigender Führungsebene etwas ab. Dienststellen, bei denen Führungspositionen in den letzten fünf Jahren vakant waren, gaben für die erste Führungsebene an, die Besetzung dieser Positionen selten (8,4 %) oder nie (18,0 %) mittels Ausschreibungsverfahren durchgeführt zu haben (siehe Abbildung 9). Auf der zweiten und dritten Führungsebene waren die Werte etwas niedriger. Im Vergleich zu 2019 zeigen sich keine nennenswerten Unterschiede.

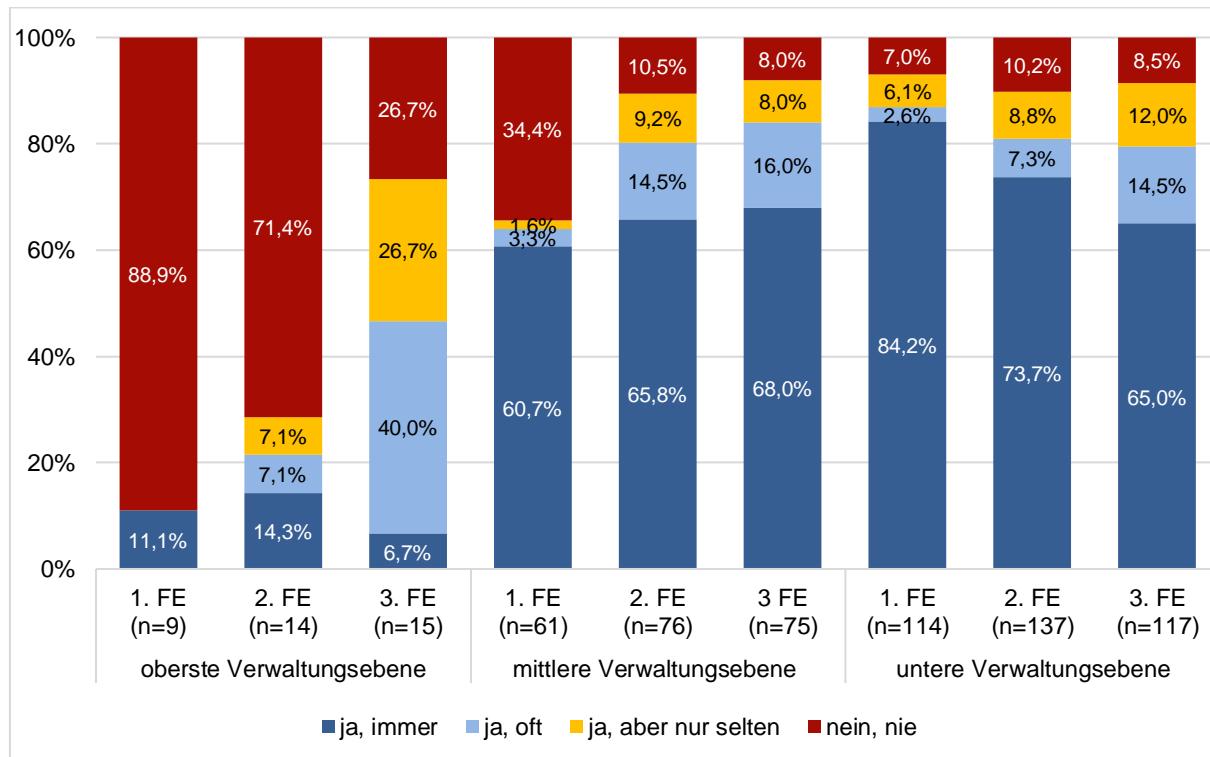
In der Staatsverwaltung schrieben die Dienststellen auf der unteren Verwaltungsebene Führungspositionen grundsätzlich häufiger aus als auf der mittleren Verwaltungsebene (siehe Abbildung 10). Während auf der unteren Verwaltungsebene Führungspositionen auf der ersten Führungsebene von mehr Dienststellen „immer“ ausgeschrieben wurden als auf der zweiten und dritten Führungsebene, war es auf der mittleren Verwaltungsebene umgekehrt. Hier gab jede dritte Dienststelle an, Positionen auf der ersten Führungsebene „nie“ auszuschreiben, auf der zweiten Führungsebene war es nur jede zehnte Dienststelle und auf der dritten Führungsebene weniger als jede zehnte.

Ausschreibungen auf der obersten Verwaltungsebene, also in den Staatsministerien, der Staatskanzlei, dem Obersten Rechnungshof oder dem Landtagsamt, für Positionen auf der ersten Führungsebene, z. B. für die Amtschefin bzw. den Amtschef³³ eines Ministeriums, kamen (mit einer Ausnahme bzw. 11,1 %) „nie“ vor. Auf der zweiten Führungsebene, d. h. für die Abteilungsleitungen, gaben noch 10 von 14 Dienststellen (71,4 %) an, in den letzten fünf Jahren vakante Stellen

³³ Die Staatsministerinnen und Staatsminister werden als Wahlbeamten/Wahlbeamte keiner Führungsebene zugeordnet, siehe Übersicht über Führungsebenen in Abbildung 61.

„nie“ durch Ausschreibung besetzt zu haben. Auf der dritten Führungsebene, d. h. für die Referatsleitungen, erfolgten Ausschreibungen immerhin in knapp der Hälfte der Dienststellen „immer/oft“ und nur bei einem Viertel der Dienststellen „nie“.

Abbildung 10: Häufigkeit von Ausschreibungen bei der Besetzung von Führungspositionen in der Staatsverwaltung, nach Führungsebenen (FE)



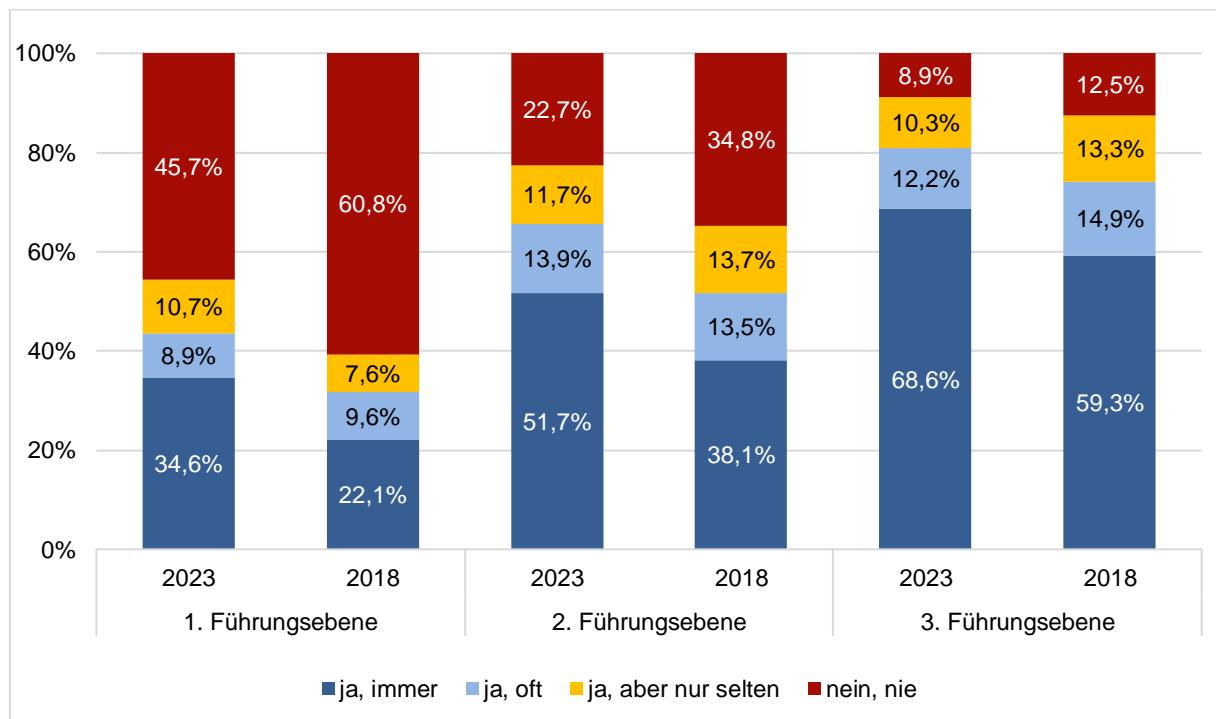
Quelle: Online-Befragung der Dienststellen der Staatsverwaltung in Bayern 2024. Berechnung ISG.

Ausschreibung von Führungspositionen als teilzeitfähig

Wenn eine Ausschreibung erfolgte – und nur in diesen Fällen – wurden die Dienststellen in der Online-Befragung gebeten, anzugeben, wie häufig die Führungspositionen als teilzeitfähig ausgeschrieben wurden. Nach Art. 7 Abs. 2 BayGIG ist „bei der Ausschreibung von Stellen, auch bei Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, (...) auf eine Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeit hinzuweisen“. Wie in Abbildung 11 deutlich wird, war dies im Jahr 2024 viel häufiger der Fall als noch 2019. So gaben im Jahr 2024 34,6 % der Dienststellen an, Führungspositionen auf der ersten Führungsebene in den vergangenen fünf Jahren „immer“ mit Hinweis auf die Teilzeitfähigkeit der Stelle ausgeschrieben zu haben; 2019 waren es nur 22,1 % der Dienststellen gewesen. Gleichzeitig nahm der Anteil der Dienststellen, die freie Stellen auf der 1. Führungsebene „nie“ mit Hinweis auf Teilzeitfähigkeit ausschrieben, von 60,8 % im Jahr 2019 auf 45,7 % im Jahr 2024 ab.

Für Stellen auf der zweiten und dritten Führungsebene zeigt sich die gleiche Tendenz auf höherem Niveau. Stellen auf der zweiten Führungsebene wurden 2024 von mehr als der Hälfte (51,7 %) der Dienststellen „immer“ als teilzeitfähig ausgeschrieben, auf der dritten Führungsebene von mehr als zwei Dritteln (68,6 %) der Dienststellen.

Abbildung 11: Ausschreibungen von Führungspositionen mit Hinweis auf die Teilzeitfähigkeit der Stelle nach Führungsebenen, 2018 und 2023



Quelle: Online-Befragung der Dienststellen der Staatsverwaltung (inkl. mittelbare Staatsverwaltung) und der Kommunalverwaltung in Bayern 2024. Angaben in Prozent der Dienststellen mit Ausschreibungen. Berechnung ISG.

Zwar ist der Anteil ausgeschriebener Führungspositionen, bei denen nicht auf Teilzeitfähigkeit hingewiesen wird, nach wie vor auf der ersten Führungsebene sehr hoch. Doch die im vorhergehenden Absatz beschriebene Entwicklung ist aus Gleichstellungssicht positiv zu bewerten. Möglicherweise besteht ein Zusammenhang zwischen dieser Entwicklung und der Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen in Teilzeit (siehe Abschnitt 4.3). Gleichzeitig ist im Blick zu behalten, dass nicht alle Führungspositionen ausgeschrieben werden. Gleichwohl könnte sich eine zunehmende „Teilzeitkultur“ bei Führungspositionen auch dort im Sinne der Gleichstellung auswirken, wo Stellen nicht formal ausgeschrieben werden.

Besondere Aufforderung von Frauen zur Bewerbung auf Führungspositionen

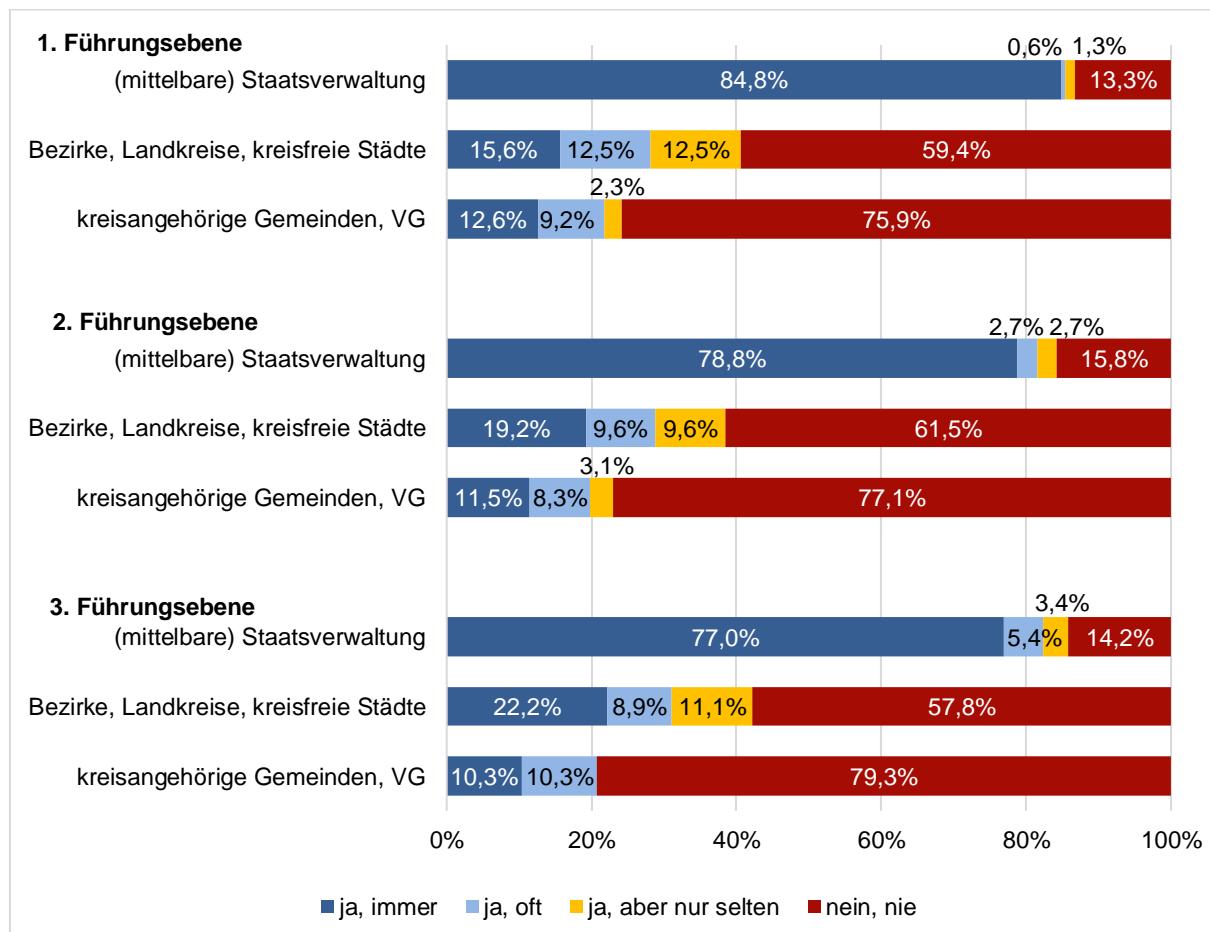
Laut Art. 7 Abs. 3 BayGIG aF³⁴ waren Frauen in „Bereichen, in denen Frauen in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, (...) besonders aufzufordern, sich zu bewerben“. Ange-sichts der im Vergleich zu Männern deutlich geringeren Zahl der Frauen in Führungspositionen zählen hierzu auch Ausschreibungen vakanter Führungsstellen.

Wie Abbildung 12 zeigt, kommen die Dienststellen der Staatsverwaltung (inkl. mittelbare Staatsverwaltung) dieser Vorgabe weit überwiegend nach, während kreisangehörige Gemeinden und Verwaltungsgemeinschaften dies weit überwiegend nie tun. Bezirke, Landkreise und kreisfreie

³⁴ Die Erhebung bezieht sich auf die alte Rechtslage. Seit Inkrafttreten des novellierten Gesetzes am 16.07.2025 beschränkt sich die Vorschrift nicht nur auf Frauen.

Städte tun dies in etwa einem Drittel der Fälle immer oder oft. Bei der (mittelbaren) Staatsverwaltung fällt darüber hinaus auf, dass die besondere Aufforderung von Frauen mit absteigender Führungsebene leicht sinkt. Bei der Kommunalverwaltung ist der umgekehrte Effekt zu beobachten.

Abbildung 12: Ausschreibungen von Führungspositionen mit besonderer Aufforderung von Frauen nach Verwaltungsbereichen und Führungsebenen



Quelle: Online-Befragung der Dienststellen der Staatsverwaltung (inkl. mittelbare Staatsverwaltung) und der Kommunalverwaltung in Bayern 2024. Angaben in Prozent der Dienststellen mit Ausschreibungen. Berechnung ISG.

Hinweis: Angaben für die erste, zweite und dritte Führungsebene wurden jeweils aufsummiert.

3 Gleichstellungsbeauftragte und Ansprechpartnerinnen und -partner

GB sowie AP spielen im Freistaat Bayern – wie auch die Instrumente zur Förderung der Gleichstellung – eine wichtige Rolle, um die rechtlichen und gesellschaftlichen Ziele der Gleichstellung zu verwirklichen. Gleichwohl ist festzuhalten, dass die Dienststellen selbst für die Umsetzung des BayGIG verantwortlich sind.

Die GB haben die Aufgabe, die Umsetzung des BayGIG und des jeweiligen Gleichstellungskonzepts in ihrer Dienststelle zu fördern und zu überwachen sowie dessen praktische Umsetzung zu unterstützen. Sie sollen aktiv Initiativen ergreifen, um die Ziele des BayGIG voranzubringen. Insbesondere liegt der Fokus dabei auf der Verbesserung der Situation von Frauen und der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für alle Geschlechter (vgl. Art. 17 Abs. 1 BayGIG aF bzw. Art. 15 Abs. 1 BayGIG nF). Gemäß Art. 17 Abs. 2 BayGIG aF (Art. 15 Abs. 2 BayGIG nF) wirken die GB und AP bei Angelegenheiten mit, die grundsätzliche Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit oder die Sicherung der Chancengleichheit haben. Darüber hinaus umfassen ihre Aufgaben laut Art. 17 Abs. 3 BayGIG aF (Art. 15 Abs. 3 BayGIG nF) auch die Beratung zu Gleichstellungsfragen und die Unterstützung der Beschäftigten in Einzelfällen. Dies bedeutet, dass sie nicht nur auf struktureller Ebene durch Überwachung und Förderung der Gleichstellung tätig sind, sondern auch individuelle Beratung anbieten, um Beschäftigten in konkreten Situationen zu helfen.

In diesem Berichtsteil werden die Bestellung, die Situation (*Abschnitt 3.1*), die zeitlichen, finanziellen und personellen Ressourcen (*Abschnitt 3.2*) sowie die Aktivitäten (*Abschnitt 3.3*) der GB sowie AP in der Staatsverwaltung, der mittelbaren Staatsverwaltung und der Kommunalverwaltung betrachtet. Grundlage dafür bilden die Online-Befragungen der Dienststellenleitungen und GB sowie AP.

3.1 Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten und Ansprechpartnerinnen und -partnern

Die *Bestellung* der GB erfolgt in den obersten Landesbehörden und bei Dienststellen mit Personalbefugnissen gemäß Art. 15 Abs. 1 BayGIG aF (Art. 13 Abs. 1 BayGIG nF) nach einer internen Ausschreibung. Dienststellen mit weniger als 100 Beschäftigten oder geringen Personalbefugnissen müssen keine GB bestellen, jedoch gilt diese Ausnahme nicht für die obersten Landesbehörden. Für die Dienststellen der mittelbaren Staatsverwaltung, besteht die Möglichkeit, GB zu bestellen, jedoch sind sie dazu nicht verpflichtet (Art. 15 Abs. 1 Satz 3 BayGIG aF bzw. Art. 13 Abs. 1 Satz 3 BayGIG nF).

Die *Bestellung* der AP erfolgt im Bereich der Staatsverwaltung in den Fällen, in denen kein oder keine GB bestellt werden muss oder von einer Bestellung abgesehen wurde (Art. 15 Abs. 2 Satz 1 BayGIG aF bzw. Art. 13 Abs. 3 Satz 1 BayGIG nF). Die AP dienen in erster Linie als direkte Anlaufstelle für die Beschäftigten. Damit soll sichergestellt werden, dass Beschäftigte auch in Abwesenheit einer bzw. eines lokalen GB in der Dienststelle, Unterstützung in gleichstellungsrelevanten Fragestellungen erhalten. Zudem unterstützen die AP die bzw. den GB der übergeordneten Dienststelle, insbesondere wenn die übergeordnete Dienststelle auch für die personalrechtlichen

Angelegenheiten der Beschäftigten der untergeordneten Dienststelle zuständig ist. Der Zuständigkeitsbereich der AP ist wesentlich kleiner als der der GB und ihre Aufgaben beschränken sich auf bestimmte Bereiche (vgl. Art. 15 Abs. 2 Satz 2 BayGIG aF bzw. Art. 13 Abs. 3 Satz 2 BayGIG nF). Die verbleibenden Aufgaben werden meist von den GB der jeweils übergeordneten und zuständigen Dienststelle wahrgenommen (vgl. Art. 15 Abs. 2 Satz 3 BayGIG aF bzw. Art. 13 Abs. 3 Satz 4 BayGIG nF).

In der Kommunalverwaltung Bayerns sind Bezirke, Landkreise und kreisfreie Städte nach Art. 20 Abs. 1 BayGIG aF (Art. 19 Abs. 1 BayGIG nF) verpflichtet, GB zu bestellen. Allerdings können die Aufgaben, Rechte und Pflichten der GB durch eine Satzung der jeweiligen Körperschaft von den gesetzlichen Vorgaben des BayGIG abweichen. Im Unterschied zur Staatsverwaltung sieht das BayGIG für die Kommunalverwaltung keine AP vor (vgl. Art. 20 Abs. 2 BayGIG aF bzw. Art. 19 Abs. 2 BayGIG nF). Bei kreisangehörigen Gemeinden und Verwaltungsgemeinschaften besteht keine Verpflichtung zur Bestellung von GB, sie haben jedoch die Möglichkeit, dies freiwillig zu tun. Wenn in diesen Gemeinden keine bzw. kein GB bestellt wird, ist es gesetzlich auch nicht vorgesehen, dass AP ernannt werden, anders als in der Staatsverwaltung. Gemeinden können zwar trotzdem AP benennen, aber diese unterliegen dann nicht den gesetzlichen Regelungen des BayGIG.

Anteile der Dienststellen mit Gleichstellungsbeauftragten und Dienststellen mit Ansprechpartnerinnen und -partnern

In den Online-Befragungen wurde zunächst ermittelt, wie häufig in den Dienststellen GB und AP bestellt wurden. Wie in *Tabelle 4* zu sehen ist, gaben von 534 befragten Dienststellen der Staatsverwaltung 94,6 % an, dass sie entweder eine bzw. einen GB und/oder eine bzw. einen AP bestellt haben. Im Vergleich zur Befragung 2019, bei der 88,5 % der Dienststellen der Staatsverwaltung dies angeben hatten, zeigt sich ein deutlicher Anstieg.

Besonders auffällig ist der Anstieg auf der mittleren Verwaltungsebene, wo der Anteil der Dienststellen mit GB und/oder AP von 90,5 % im Jahr 2019 auf 97,5 % im Jahr 2024 gestiegen ist. Wie in den vorangegangenen Berichten haben insgesamt mehr Dienststellen der Staatsverwaltung eine bzw. einen AP (53,6 %) als eine bzw. einen GB (41,0 %) bestellt. Dieser Trend zeigt sich besonders auf der unteren Verwaltungsebene, wo 30,6 % eine bzw. einen GB und 62,9 % eine bzw. einen AP bestellt haben. Auf der obersten und mittleren Verwaltungsebene überwiegt jedoch der Anteil an Dienststellen mit GB (100 % auf der obersten und 68,3 % auf der mittleren Verwaltungsebene). Insgesamt hatten nur noch 5,4 % der Dienststellen der Staatsverwaltung bis Ende 2023 weder eine bzw. einen GB noch eine bzw. einen AP bestellt, während es bis Ende 2018 noch 11,5 % waren. Dies zeigt einen Trend hin zur verstärkten Bestellung von GB und AP in der Staatsverwaltung.

In der *mittelbaren Staatsverwaltung* zeigt sich ebenfalls ein leichter Anstieg des Anteils an Dienststellen mit bestellten GB und/oder AP. Im Jahr 2024 lag dieser Anteil bei 70,6 %, während er im Jahr 2019 noch bei 66,7 % lag. Allerdings konnten in der aktuellen Befragung nur 34 Dienststellen der mittelbaren Staatsverwaltung berücksichtigt werden, während 2019 noch 45 Dienststellen an der Befragung teilgenommen haben. Auffällig ist darüber hinaus, dass der Anteil der Dienststellen mit GB (55,9 %) im aktuellen Berichtszeitraum den Anteil der Dienststellen mit AP

(14,7 %) überwiegt, obwohl die mittelbare Staatsverwaltung nicht verpflichtet ist, GB oder AP zu bestellen. Dies deutet darauf hin, dass viele Dienststellen freiwillig GB einsetzen, um die Gleichstellung und Chancengleichheit zu fördern.

Tabelle 4: Anteile der Dienststellen mit/ohne GB/AP nach Verwaltungsbereichen und -ebenen

	Teilnehmende Dienststellen	Dienststellen mit GB und/oder AP		Dienststellen mit GB		Dienststellen mit AP*		Dienststellen ohne GB/AP	
		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Staatsverwaltung insg.	534	505	94,6%	219	41,0%	286	53,6%	29	5,4%
oberste Verwaltungsebene	15	15	100,0%	15	100,0%	-	-	-	-
mittlere Verwaltungsebene	120	117	97,5%	82	68,3%	35	29,2%	3	2,5%
untere Verwaltungsebene	399	373	93,5%	122	30,6%	251	62,9%	26	6,5%
mittelbare Staatsverwaltung	34	24	70,6%	19	55,9%	5	14,7%	10	29,4%
Kommunalverwaltung									
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Städte	62	62	100,0%	62	100,0%	-	-	-	-
kreisangehörige Gemeinden, Verwaltungsgemeinschaften	213	39	18,3%	39	18,3%	-	-	174	81,7%

Quelle: Online-Befragung der Dienststellen der Staatsverwaltung (inkl. mittelbare Staatsverwaltung) in Bayern 2024. Berechnung ISG.

Hinweis: *Ohne Dienststellen, die sowohl GB als auch AP bestellt haben. Diese sind bei den Dienststellen mit GB ausgewiesen.

In den *Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Städten*, die gesetzlich zur Bestellung von GB verpflichtet sind, haben alle an der Befragung teilnehmenden Dienststellen (n=62) eine bzw. einen GB bestellt. Bei den 213 an der Befragung 2024 teilnehmenden *kreisangehörigen Gemeinden und Verwaltungsgemeinschaften*, die nicht zur Bestellung einer bzw. eines GB verpflichtet waren, betrug der Anteil derjenigen, die freiwillig eine bzw. einen GB bestellt haben, bis zum Stichtag 31.12.2023 lediglich 18,3 %. Dies könnte darauf hindeuten, dass die Mehrzahl dieser Gemeinden und Verwaltungsgemeinschaften von der freiwilligen Möglichkeit zur Bestellung einer bzw. eines GB eher keinen Gebrauch gemacht hat.

Umsetzung der Verpflichtung zur Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten

Während die Bestellung von GB bei Dienststellen der Staatsverwaltung mit weniger als 100 Beschäftigten oder geringen bzw. gar keinen Personalbefugnissen im Ermessen der Behörde liegt, ist die Bestellung von GB für größere Dienststellen mit umfassenden Personalbefugnissen verbindlich. Im aktuellen Berichtszeitraum sind insgesamt 40,1 % (n=214) aller teilnehmenden Dienststellen der Staatsverwaltung nach eigenen Angaben zur Bestellung von GB verpflichtet. Davon kamen 90,2 % ihrer Verpflichtung nach (2019: 85,5 %) (siehe Tabelle 5). Von den Dienststellen der Staatsverwaltung ohne Pflicht zur Bestellung von GB (59,9 %) bestellten dennoch

8,1 % eine bzw. einen GB (2019: 7,3 %). Die an der Online-Befragung teilnehmenden Dienststellen der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Städte kamen ihrer Pflicht zur Bestellung von GB zu 100,0 % nach (siehe oben, *Tabelle 4*).

Tabelle 5: Dienststellen mit Pflicht zur Bestellung von GB sowie freiwillig bestellte GB nach Verwaltungsbereichen

	Teilnehmende Dienststellen	Dienststellen mit Pflicht zum/zur GB			Dienststellen ohne Pflicht zum/zur GB			
		Anzahl	Anzahl	Verpflichtung nachgekommen		Anzahl	freiwillige Bestellung von GB	
				Anzahl	Anteil		Anzahl	Anteil
Staatsverwaltung insg.	534	214	193	90,2%		320	26	8,1%
oberste Verwaltungsebene	15	15	15	100,0%		-	-	-
mittlere Verwaltungsebene	120	79	76	96,2%		41	6	14,6%
untere Verwaltungsebene	399	120	102	85,0%		279	20	7,2%

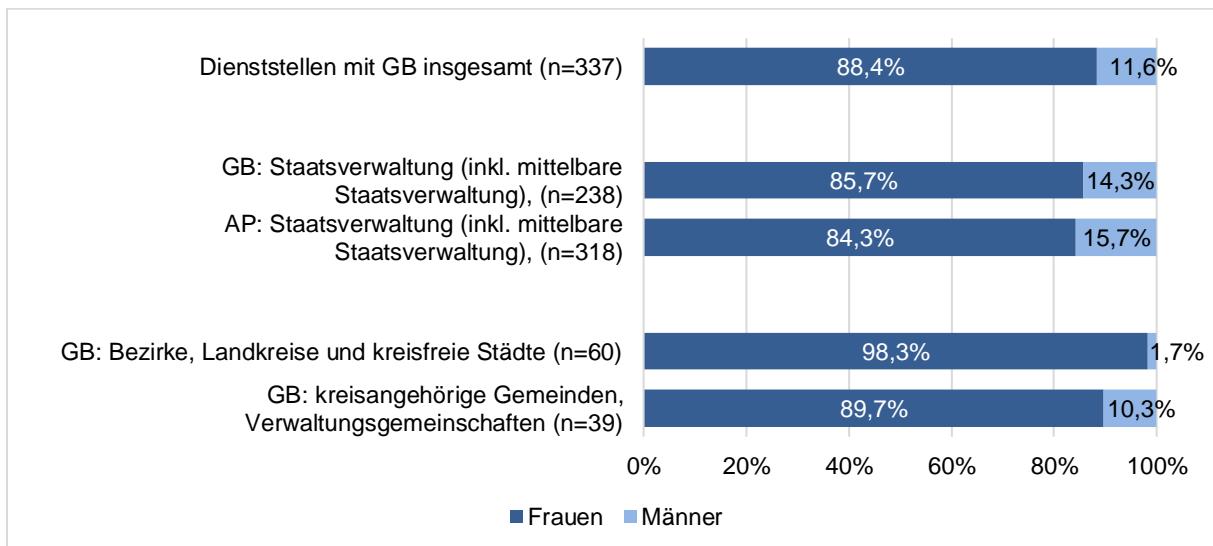
Quelle: Online-Befragung der Dienststellen der Staatsverwaltung in Bayern 2024. Berechnung ISG.

Hinweis: Zur Vermeidung von Doppelungen werden Dienststellen der mittelbaren Staatsverwaltung sowie Bezirke, Landkreise und kreisfreie Städte hier nicht mehr dargestellt (siehe oben, *Tabelle 4*).

Geschlecht der Gleichstellungsbeauftragten

Sowohl Frauen als auch Männer können nach dem BayGIG zu GB und AP bestellt werden. Wie in *Abbildung 13* zu sehen ist, wird die Tätigkeit als GB und AP überwiegend von Frauen ausgeübt: 88,4 % der GB aller an der Befragung 2024 teilnehmenden Dienststellen sind Frauen (2019: 90,8 %). Dabei ist der Frauenanteil an den GB in den Dienststellen der Kommunalverwaltung (Bezirke, Landkreise und kreisfreie Städte: 98,3 %; kreisangehörige Gemeinden/Verwaltungsgemeinschaften: 89,7 %) etwas höher als bei der Staatsverwaltung (inkl. mittelbare Staatsverwaltung: 85,7 %). Der Anteil weiblicher AP ist in der Staatsverwaltung (inkl. mittelbare Staatsverwaltung) mit 84,3 % ähnlich hoch wie bei den GB in dieser Gruppe, im Vergleich zu 2019 mit 89,6 % jedoch marginal gesunken.

Abbildung 13: Frauen- und Männeranteile an GB und AP nach Verwaltungsbereichen



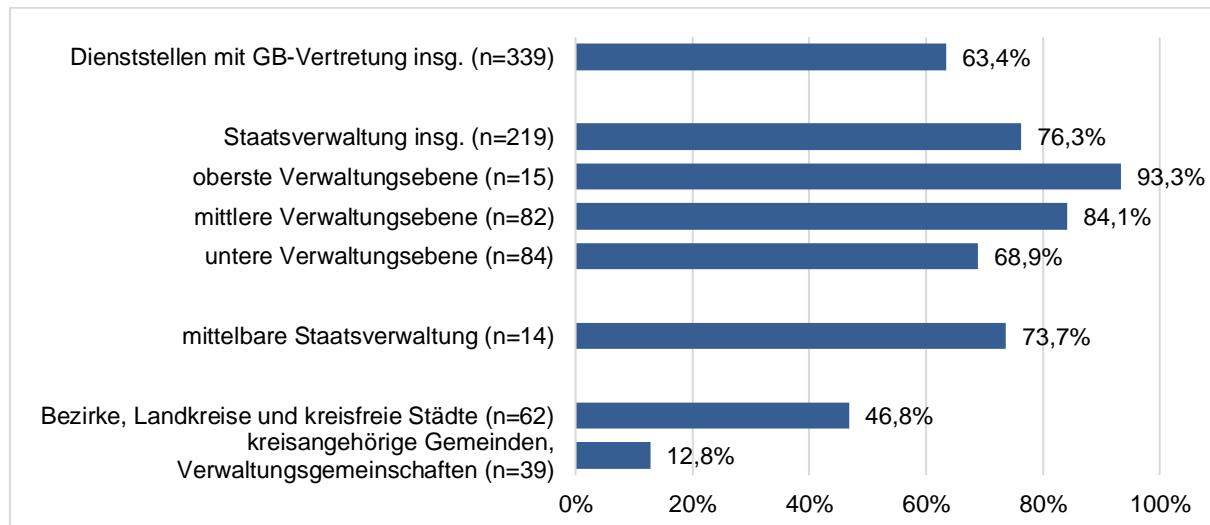
Quelle: Online-Befragung der Dienststellen der Staatsverwaltung (inkl. mittelbare Staatsverwaltung) und der Kommunalverwaltung in Bayern 2024. Berechnung ISG.

3.2 Ressourcen der Gleichstellungsbeauftragten

Vertretungen für Gleichstellungsbeauftragte

Das BayGIG schreibt unter anderem vor, dass den GB die notwendigen personellen und sachlichen Mittel zur Verfügung gestellt werden müssen, damit diese ihre Aufgaben effektiv erfüllen können. Dies schließt auch eine Vertretung für den bzw. die GB mit ein (vgl. Art. 16 Abs. 7 BayGIG aF; Vertretung nun in Art. 13 Abs. 1 Satz 1 BayGIG nF).

Abbildung 14: Dienststellen mit Vertretungen für GB nach Verwaltungsbereichen und -ebenen



Quelle: Online-Befragung der Dienststellen der Staatsverwaltung (inkl. mittelbare Staatsverwaltung) und der Kommunalverwaltung in Bayern 2024. Berechnung ISG.

Die aktuellen Daten zeigen, dass 63,4 % der Dienststellen mit GB auch eine Vertretung eingerichtet haben. Dieser Anteil blieb gegenüber 2019 (64,5 %) fast unverändert. Besonders auffällig ist der hohe Anteil an Vertretungen in der Staatsverwaltung, der im aktuellen Berichtszeitraum von 72,4 % (2019) auf 76,3 % gestiegen ist. Auf der obersten Verwaltungsebene liegt der Anteil an Vertretungen mit 93,3 % sogar am höchsten. In der mittelbaren Staatsverwaltung erhöhte sich der Anteil leicht auf 73,7 % (2019: 71,4 %) (siehe Abbildung 14).

Ein starker Rückgang um -16,5 Prozentpunkte wurde jedoch in den Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Städten verzeichnet, wo der Anteil an Vertretungen für GB auf 46,8 % gefallen ist (2019: 63,3 %). Hingegen ist in den kreisangehörigen Gemeinden und Verwaltungsgemeinschaften nur ein marginaler Anstieg der Vertretungen von 11,1 % (2019) auf 12,8 % (2024) festzustellen, was auf die generell geringe Anzahl an GB in diesem Verwaltungsbereich hinweist.

Geschlecht der Vertretungen von Gleichstellungsbeauftragten

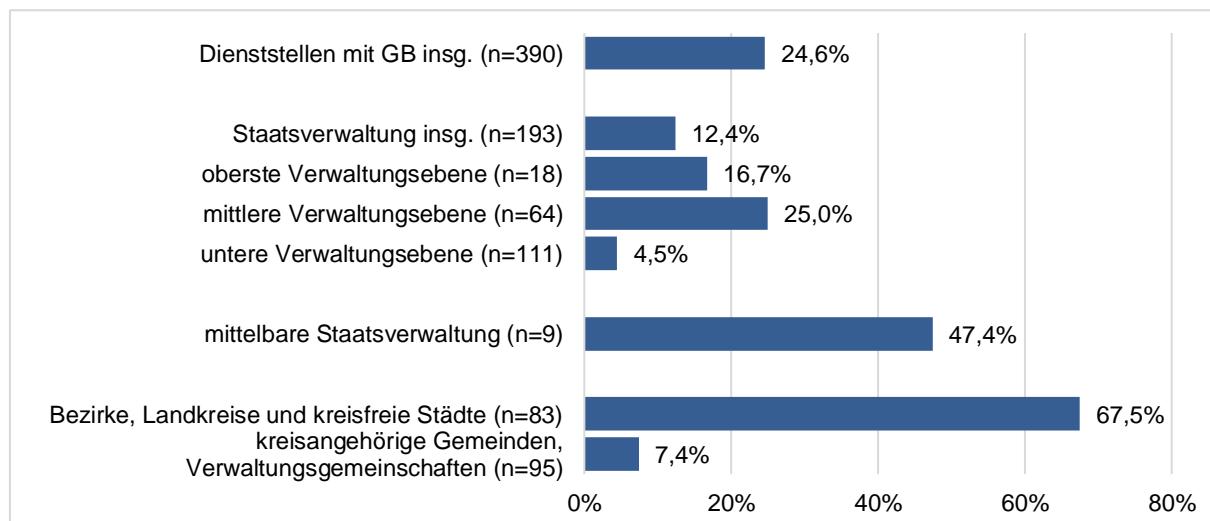
Ähnlich wie bei den GB ist auch der Frauenanteil bei den Vertretungen für GB sehr hoch. Für alle Dienststellen mit GB-Vertretung liegt der Anteil weiblicher Vertretungen im aktuellen Berichtszeitraum bei insgesamt 78,4 % (2019: 81,7 %). Der Anteil der männlichen GB-Vertretungen (21,6 %) ist fast doppelt so hoch wie bei den GB (11,6 %) selbst. Am höchsten ist der Männeranteil der

GB-Vertretungen in der mittelbaren Staatsverwaltung mit 28,6 % (2019: 20 %) und am niedrigsten bei den Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Städten mit 6,9 % (2019: 10,5 %). In der Staatsverwaltung sinkt der Anteil weiblicher GB-Vertretungen mit aufsteigender Verwaltungsebene (untere VE: 77,1 %; mittlere VE: 73,5 %; oberste VE: 71,4 %).

Regelung zum zeitlichen Umfang der Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte

Eine Regelung zum zeitlichen Umfang der Tätigkeit als GB hat nach Angaben der GB nur etwa ein Viertel aller Dienststellen getroffen (24,6 %; siehe Abbildung 15). Im Berichtsjahr 2019 waren die Anteilswerte der GB mit Regelung zum zeitlichen Umfang mit 29,3 % noch etwas höher. Nach Verwaltungsbereichen betrachtet fällt auf, dass in den Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Städten mit 67,5 % der Fälle am häufigsten eine Regelung zum zeitlichen Umfang der GB-Tätigkeit getroffen wurde, wobei die Anteile im Vergleich zu 2019 nur leicht angestiegen sind. 2019 gaben 64,4 % der GB an, dass es entsprechende Regelungen gibt. Auf der unteren Verwaltungsebene der Staatsverwaltung hingegen gab es die niedrigsten Anteile an zeitlichen Regelungen zur GB-Tätigkeit. Hier berichteten lediglich 4,5 % der GB über solche Vereinbarungen. In kreisangehörigen Gemeinden und Verwaltungsgemeinschaften sind diese Anteile mit 7,4 % ebenfalls gering.

Abbildung 15: Anteile der Dienststellen mit Regelung zum zeitlichen Umfang der GB-Tätigkeit



Quelle: Online-Befragung der GB/AP der Staatsverwaltung (inkl. mittelbare Staatsverwaltung) und der Kommunalverwaltung in Bayern 2024. Berechnung ISG.

Neben den GB erhielten auch die Dienststellenleitungen die Frage zur Regelung eines zeitlichen Umfangs der GB-Tätigkeit. Große Abweichungen zwischen den Angaben der Dienststellenleitungen und GB gab es vor allem auf der obersten Verwaltungsebene und hier auch zwischen den Befragungsjahren. Im Berichtsjahr 2024 gaben 46,7 % der Dienststellenleitungen an, dass es Regelungen zum zeitlichen Umfang der GB-Tätigkeit gibt (2019: 20,0 %), während nur 16,7 % der GB (2019: 38,5 %) diese bestätigten. Eine ähnliche Diskrepanz besteht in der mittelbaren Staatsverwaltung, wo 26,3 % der Dienststellen und 47,4 % der GB solche Regelungen angaben. Mögliche Gründe für diese Unterschiede könnten einerseits unterschiedliche Wahrnehmungen über zeitliche Regelungen der GB-Tätigkeit sein. Andererseits basieren die Angaben vor allem auf der

obersten Verwaltungsebene auf einer geringen Anzahl von Fällen, weshalb einzelne abweichende Antworten ein großes Gewicht haben können. Die Ergebnisse der beiden Berichtszeiträume sind daher ebenfalls schwer miteinander vergleichbar. Darüber hinaus ist im Hinblick auf einen unterschiedlichen Rücklauf nicht nachzuvollziehen, ob die gleichen Dienststellen sowie zugehörige GB an den Online-Befragungen teilgenommen haben.

Zeitliche Ressourcen für die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte

Wird der Umfang der zeitlichen Regelung der GB-Tätigkeit betrachtet, so zeigt sich ein leichter Anstieg für GB-Tätigkeiten im aktuellen Berichtszeitraum. 2024 gaben die GB einen durchschnittlichen Umfang von 18,5 Stunden pro Woche für ihre Tätigkeit an, 2019 waren es noch durchschnittlich 16,9 zeitlich geregelte Wochenstunden (siehe *Tabelle 6*).

Tabelle 6: Umfang der zeitlichen Regelung der GB-Tätigkeit, in Stunden je Woche

	durchschnittlicher Umfang der zeitlichen Regelung für GB-Tätigkeiten (Stunden pro Woche)
	Angaben der GB
Dienststellen mit GB insgesamt (n=72)	18,5
Staatsverwaltung (n=21)	14,3
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Städte (n=51)	20,3

Quelle: Online-Befragung der GB/AP der Staatsverwaltung (inkl. mittelbare Staatsverwaltung) und der Kommunalverwaltung in Bayern 2024. Berechnung ISG.

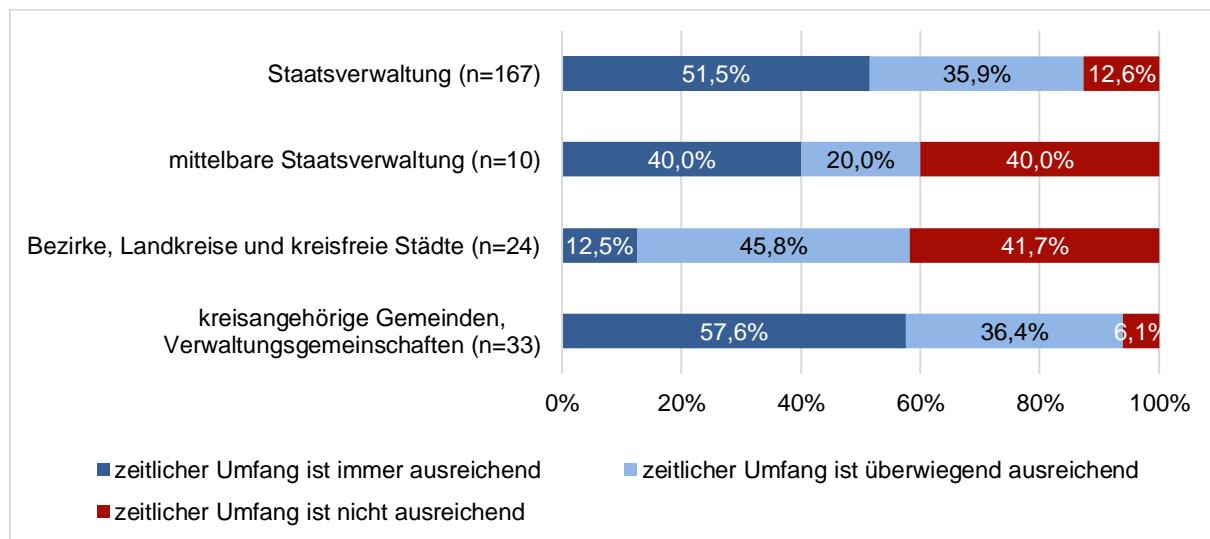
Hinweis: In die Berechnungen sind nur Dienststellen mit zeitlicher Regelung für GB eingeflossen (ohne mittelbare Staatsverwaltung). Für kreisangehörige Gemeinden sowie Verwaltungsgemeinschaften kann aufgrund zu geringer Fallzahlen (<6 Fälle) kein Durchschnitt ausgewiesen werden.

Darüber hinaus machten 21 GB der Staatsverwaltung, 51 GB der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Städte sowie 4 GB der kreisangehörigen Gemeinden und Verwaltungsgemeinschaften sowohl Angaben zum Umfang ihrer Gesamttätigkeit als auch Angaben zum Umfang ihrer Tätigkeit als GB. Aus dem Vergleich der Ergebnisse lässt sich schließen, dass nur sehr wenige GB im aktuellen wie auch im vorherigen Berichtszeitraum für ihre Tätigkeit als GB vollständig freigestellt bzw. ausschließlich als GB tätig waren. Im aktuellen Berichtszeitraum waren zahlenmäßig GB der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Städte häufiger vollständig freigestellt (n=21) oder bis zu 50 % ihrer Arbeitszeit freigestellt (n=16) als GB der Staatsverwaltung, inklusive der mittelbaren Staatsverwaltung (vollständig freigestellt: n=9; bis zu 50 % ihrer Arbeitszeit freigestellt: n=3). Etwa drei Viertel aller Dienststellen haben für die GB-Tätigkeit keine festgeschriebene zeitliche Regelung.

Dennoch haben die Dienststellen die Möglichkeit ihre GB von dienstlichen Aufgaben zu entlasten. Der durchschnittliche Umfang der GB-Tätigkeit (*GB ohne feste zeitliche Regelung*) beträgt für die Dienststellen der Staatsverwaltung im aktuellen Berichtszeitraum durchschnittlich nur 2,5 Stunden pro Woche und damit 11,8 Stunden pro Woche weniger als bei GB mit zeitlicher Regelung. Für Bezirke, Landkreise und kreisfreie Städte beträgt die durchschnittliche Arbeitszeit für GB-Tätigkeiten (*GB ohne feste zeitliche Regelung*) 10,9 Stunden pro Woche und damit etwa die Hälfte der Zeit weniger als bei GB mit zeitlicher Regelung.

Die Auswertung der Arbeitszeit für GB im öffentlichen Dienst zeigt deutliche Unterschiede je nach Verwaltungsbereich und dem Vorhandensein einer festgeschriebenen zeitlichen Regelung (siehe Abbildung 16): Bei der Staatsverwaltung *ohne* zeitliche Regelung gaben 87,4 % der GB an, dass der zur Verfügung stehende zeitliche Umfang für ihre GB-Tätigkeit immer oder überwiegend ausreichend sei (mit zeitlicher Regelung: immer und überwiegend ausreichend: n=12; 57,2 %; nicht ausreichend: n=9; 42,9 %). Bei der mittelbaren Staatsverwaltung empfanden nur etwa 60,0 % der GB *ohne* zeitliche Regelung den Umfang ihrer Zeit als ausreichend. Demgegenüber empfinden etwa 40,0 % ihre zur Verfügung stehende Zeit als nicht ausreichend. Allerdings ist die Fallzahl hier mit n=10 sehr klein. Bei den Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Städten bewerteten 58,3 % der GB die Zeit als ausreichend, während ebenfalls 40,0 % dies als nicht ausreichend ansahen. In den kreisangehörigen Gemeinden und Verwaltungsgemeinschaften waren 94,0 % der GB am zufriedensten mit der zur Verfügung stehenden Zeit für ihre GB-Tätigkeit.

Abbildung 16: Einschätzung des zeitlichen Umfangs für die Arbeit als GB aus Sicht der GB ohne feste zeitliche Regelung



Online-Befragung der GB/AP der Staatsverwaltung (inkl. mittelbare Staatsverwaltung) und der Kommunalverwaltung in Bayern 2024. Berechnung ISG.

Es zeigt sich also, dass GB mit festgeschriebenen zeitlichen Regelungen durchschnittlich mehr Zeit (teilweise doppelt so viel) für ihre Arbeit zur Verfügung haben als GB ohne eine solche Regelung. Trotzdem fühlt sich eine Mehrheit sowohl mit als auch ohne Regelung mit dem zur Verfügung stehenden zeitlichen Umfang überwiegend zufrieden. Auch wenn viele GB ihre zur Verfügung stehende Zeit als ausreichend ansehen, gibt es in bestimmten Verwaltungsbereichen – besonders der mittelbaren Staatsverwaltung und in Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Städten mit rund 40 % – auch einen großen Anteil, der die Zeit als nicht ausreichend empfindet. Diese Ergebnisse verdeutlichen die Bedeutung festgelegter Regelungen, um die Arbeitskapazitäten für GB-Tätigkeiten zu sichern.

Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten mit eigenem Budget

Gemäß Art. 16 Abs. 7 BayGIG aF (Art. 14 Abs. 7 BayGIG nF) sollen die GB mit den erforderlichen personellen³⁵ und sachlichen Mitteln ausgestattet sein, um ihre Aufgaben wie Beratung, Unterstützung, Erarbeitung von Informationsmaterialien und Durchführung von Veranstaltungen erfüllen zu können. Die Befragungsergebnisse zeigen, dass Bezirke, Landkreise und kreisfreie Städte weiterhin überwiegend (90,4 %) über eigene Budgets für GB verfügen (siehe *Tabelle 7*).

Tabelle 7: Anteile der GB mit eigenem Budget nach Verwaltungsbereichen

	2024 GB mit eigenem Budget		Anteil GB mit eigenem Budget 2019
	Anzahl	Anteil	
Dienststellen mit GB insg. (n 2024 =360)	94	26,1%	29,3%
Staatsverwaltung insg. (n 2024 =193)	11	5,7%	4,3%
mittelbare Staatsverwaltung (n 2024 =19)	4	21,1%	16,7%
Kommunalverwaltung (n 2024 =148)	79	53,4%	66,7%
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Städte (n 2024 =83)	75	90,4%	88,5%
Kreisangehörige Gemeinden, Verwaltungsgemeinschaften (n 2024 =65)	4	6,2%	21,4%

Online-Befragung der GB/AP der Staatsverwaltung (inkl. mittelbare Staatsverwaltung) und der Kommunalverwaltung in Bayern 2024; Sechster Gleichstellungsbericht. Berechnung ISG.

Diese Budgets variieren stark und reichen von minimal 200 Euro bis maximal 12.870 Euro. Der Durchschnitt liegt bei rund 11.300 Euro. Im Gegensatz dazu sind GB der kreisangehörigen Gemeinden und Verwaltungsgemeinschaften wesentlich seltener mit finanziellen Mitteln ausgestattet. Hier gab es im Zeitvergleich den größten Rückgang: Der Anteil der GB mit eigenem Budget sank von 21,4 % (2014–2018) auf nur noch 6,2 % im aktuellen Berichtszeitraum. Die Budgets liegen hier zwischen 500 und 5.000 Euro. Werden alle Dienststellen mit GB insgesamt betrachtet, so ist der Anteil der GB, die über finanzielle Mittel verfügen, leicht zurückgegangen. Im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum (2014–2018) sank der Anteil von 29,3 % auf 26,1 % im aktuellen Berichtszeitraum (2019–2023).

³⁵ Verlässliche Angaben zu Mitarbeitenden von GB können im aktuellen Gleichstellungsbericht lediglich zu Vertretungen aus Sicht der Dienststellenleitungen gemacht werden (siehe *Abbildung 14*). Ausschließlich Dienststellen und GB der Kommunalverwaltung erhielten zusätzlich die Frage zu weiteren Mitarbeitenden von GB. In den *Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Städten* haben nach Angaben der GB aktuell 36,1 % (2019: 36,8 %) Mitarbeitende und lediglich 3,2 % GB aus kreisangehörigen Gemeinden und Verwaltungsgemeinschaften (2019: 7,1 %).

Fortbildung der Gleichstellungsbeauftragten

Gemäß Art. 16 Abs. 6 Satz 2 BayGIG aF (Art. 14 Abs. 6 Satz 2 BayGIG nF) müssen GB von ihren dienstlichen Pflichten freigestellt werden, wenn sie an Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen, die zur Vermittlung der für ihre Tätigkeit notwendigen Kenntnisse dienen. Die Regelung sichert den GB die Möglichkeit, sich weiterzubilden.

Im aktuellen Berichtszeitraum gab in den Online-Befragungen nur knapp die Hälfte (49,9 %) der befragten GB an, einmal oder mehrfach an Fortbildungsmaßnahmen zum BayGIG oder zur Gleichstellungsarbeit teilgenommen zu haben. Dies stellt einen deutlichen Rückgang im Vergleich zu 2019 dar, als noch 69,8 % der GB an solchen Fortbildungen teilgenommen hatten. Dieser Rückgang könnte auf verschiedene Faktoren hinweisen, wie etwa eingeschränkte Ressourcen, ein geringeres Fortbildungsangebot während der Corona-Pandemie oder bereits bestehende Kenntnisse.

Bei den kreisangehörigen Gemeinden und Verwaltungsgemeinschaften ist der Rückgang am stärksten, von 45,2 % (2019) auf nur noch 15,4 % (2024). Ebenfalls gab es in der mittelbaren Staatsverwaltung einen erheblichen Rückgang: Der Anteil der GB, die Fortbildungsmaßnahmen besucht haben, sank von 77,8 % im vorherigen Berichtszeitraum auf 52,6 % im aktuellen Zeitraum. GB aus den Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Städten nehmen nach wie vor am häufigsten an Fortbildungsmaßnahmen zum BayGIG oder zur Gleichstellungsarbeit teil. Im aktuellen Berichtszeitraum gaben 74,4 % der GB an, an Fortbildungen teilgenommen zu haben, was einen Rückgang im Vergleich zu 86,2 % im letzten Berichtszeitraum darstellt. Auch auf der obersten und mittleren Verwaltungsebene zeigen sich vergleichsweise hohe Teilnehmendenraten: 72,2 % der GB der obersten (2019: 76,9 %) und 62,5 % in der mittleren Verwaltungsebene (2019: 82,4 %) haben an Fortbildungen teilgenommen. Bei der Bewertung der Ergebnisse ist es wichtig zu beachten, dass für einzelne Verwaltungsbereiche, insbesondere der obersten und mittelbaren Verwaltungsebene, sehr niedrige Fallzahlen (>20) zugrunde liegen, was bedeutet, dass die Ergebnisse möglicherweise stärker von einzelnen Aussagen beeinflusst werden können. Darüber hinaus kann aufgrund der Anonymität der Befragung nicht ausgeschlossen werden, dass sich die Unterschiede (auch) durch die Teilnahme unterschiedlicher GB an den Befragungen 2019 und 2024 erklären lassen.

3.3 Mitwirkung, Beteiligung und Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten

In diesem Abschnitt wird dargestellt, inwieweit GB an Personalangelegenheiten beteiligt werden bzw. mitwirken (*Abschnitt 3.3.1*). Im nachfolgenden *Abschnitt 3.3.2* wird darauf eingegangen, inwieweit GB vom Beanstandungsrecht Gebrauch machen, welche Beanstandungen in der Praxis vorkommen und wie erfolgreich diese waren. Anschließend geht es um gleichstellungsrelevante Initiativen der GB innerhalb der Dienststellen (*Abschnitt 3.3.3*). Aufgaben und Befugnisse der kommunalen GB, insbesondere Aufgaben mit Außenwirkung werden abschließend dargestellt (*Abschnitt 3.3.4*).

3.3.1 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Personalangelegenheiten

Teilnahme an Gesprächen mit der Personalvertretung

Gemäß Art. 16 Abs. 2 BayGIG aF (Art. 14 Abs. 2 BayGIG nF) sollen die GB, die Personalvertretung und die Dienststellen vertrauensvoll zusammenarbeiten. Hierfür sollen die GB an den regelmäßig stattfindenden Besprechungen (Monatsgesprächen) zwischen Dienststelle und Personalvertretung teilnehmen.

Im aktuellen Berichtszeitraum werden die GB den Angaben der Dienststellenleitungen zufolge in 71,7 % der Fälle in die Monatsgespräche zwischen Dienststelle und Personalvertretung eingebunden. Dies zeigt einen leichten Anstieg im Vergleich zu 2019, als dieser Anteil bei 69,6 % lag (siehe *Tabelle 8*). Allerdings gibt es Unterschiede zwischen den Angaben der befragten Dienststellenleitungen und den Angaben der GB selbst. Während 71,7 % der Dienststellenleitungen angeben, dass die GB in die Gespräche eingebunden sind, bestätigen nur 60,6 % der GB dies. Diese Diskrepanz ist sowohl 2024 als auch 2019 zu beobachten.

Tabelle 8: Teilnahme der GB an den Monatsgesprächen mit der Personalvertretung nach Verwaltungsbereichen und -ebenen

	Angaben der Dienststellen 2024	Angaben der GB 2024	Angaben der Dienststellen 2019	Angaben der GB 2019
Dienststellen mit GB insg.	71,7%	60,6%	69,6%	61,6%
Staatsverwaltung insg.	73,1%	67,9%	69,0%	54,9%
oberste Verwaltungsebene	86,7%	77,8%	66,7%	76,9%
mittlere Verwaltungsebene	75,6%	80,0%	70,4%	70,3%
untere Verwaltungsebene	69,7%	57,1%	68,1%	40,2%
mittelbare Staatsverwaltung	63,2%	75,0%	85,7%	66,7%
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Städte	69,4%	61,7%	66,7%	74,7%

Quelle: Online-Befragung der Dienststellen der Staatsverwaltung (inkl. mittelbare Staatsverwaltung) und der Kommunalverwaltung in Bayern 2024, Online-Befragung der GB/AP der Staatsverwaltung (inkl. mittelbare Staatsverwaltung) und der Kommunalverwaltung in Bayern 2024; Sechster Gleichstellungsbericht. Berechnung ISG.

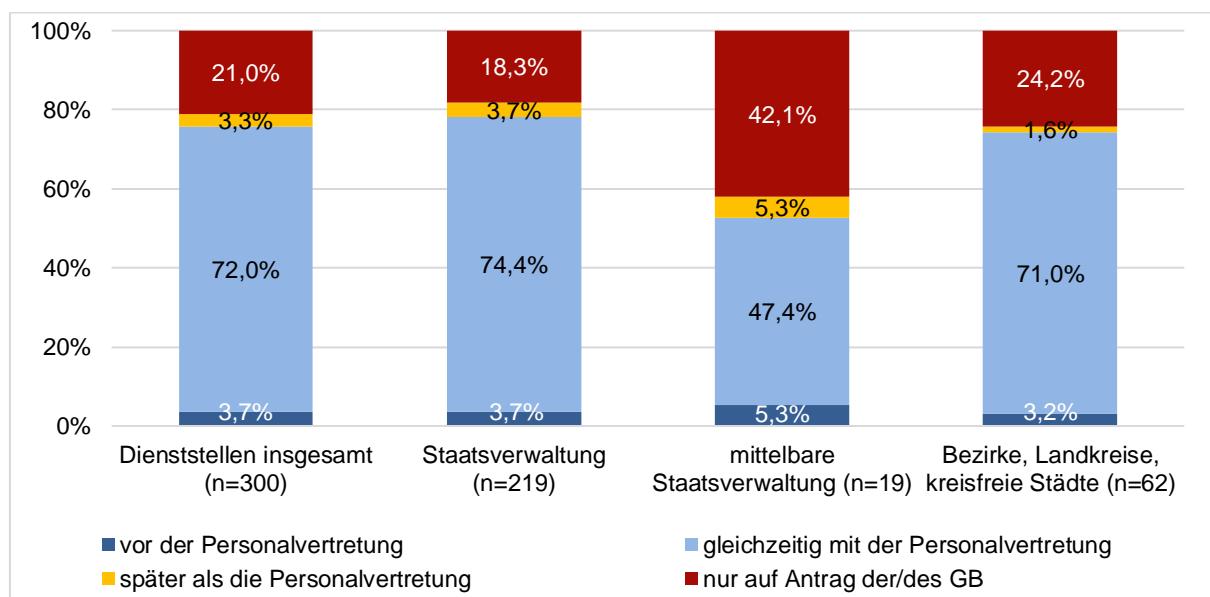
Die größten Differenzen zwischen den *Angaben der Dienststellenleitungen* und den *Angaben der GB* zur Teilnahme an Monatsgesprächen bestehen 2024 auf der unteren Verwaltungsebene (Angaben der Dienststellen: 69,7 %; Angaben der GB: 57,1 %) sowie in der mittelbaren Staatsverwaltung (Angaben der Dienststellen: 69,7 %; Angaben der GB: 57,1 %). Diese Differenzen deuten darauf hin, dass es möglicherweise unterschiedliche Wahrnehmungen oder Praktiken in Bezug auf die Einbindung der GB in Monatsgespräche gibt, was auf ein Potenzial zur Verbesserung der Kommunikation und Zusammenarbeit hindeuten würde. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass nicht notwendigerweise immer sowohl Dienststelle als auch GB an der Befragung teilgenommen haben, so dass die Stichproben unterschiedlich sein können (aus Datenschutzgründen wurden die Angaben anonymisiert, so dass eine direkte Zuordnung nicht möglich ist).

Zeitpunkt der Information der Gleichstellungsbeauftragten durch die Dienststelle

Laut Art. 18 Abs. 2 BayGIG aF (Art. 17 Abs. 2 BayGIG nF) sind die GB zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten, bei Personalangelegenheiten spätestens gleichzeitig mit der Einleitung eines personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsverfahrens.

Die Angaben der Dienststellenleitungen zur rechtzeitigen Information der GB über Personalangelegenheiten im aktuellen Berichtszeitraum zeigen, dass in über drei Viertel der Fälle (75,7 %) die GB rechtzeitig informiert wurden, d. h. vor oder überwiegend gleichzeitig mit der Personalvertretung. Dieser Wert ist ähnlich hoch wie im Jahr 2019³⁶, als er bei 77,2 % lag, was ein konstantes Bild über die Berichtsjahre hinweg zeigt.

Abbildung 17: Zeitpunkt der Information der GB zu Personalangelegenheiten (Angaben der Dienststellenleitungen)

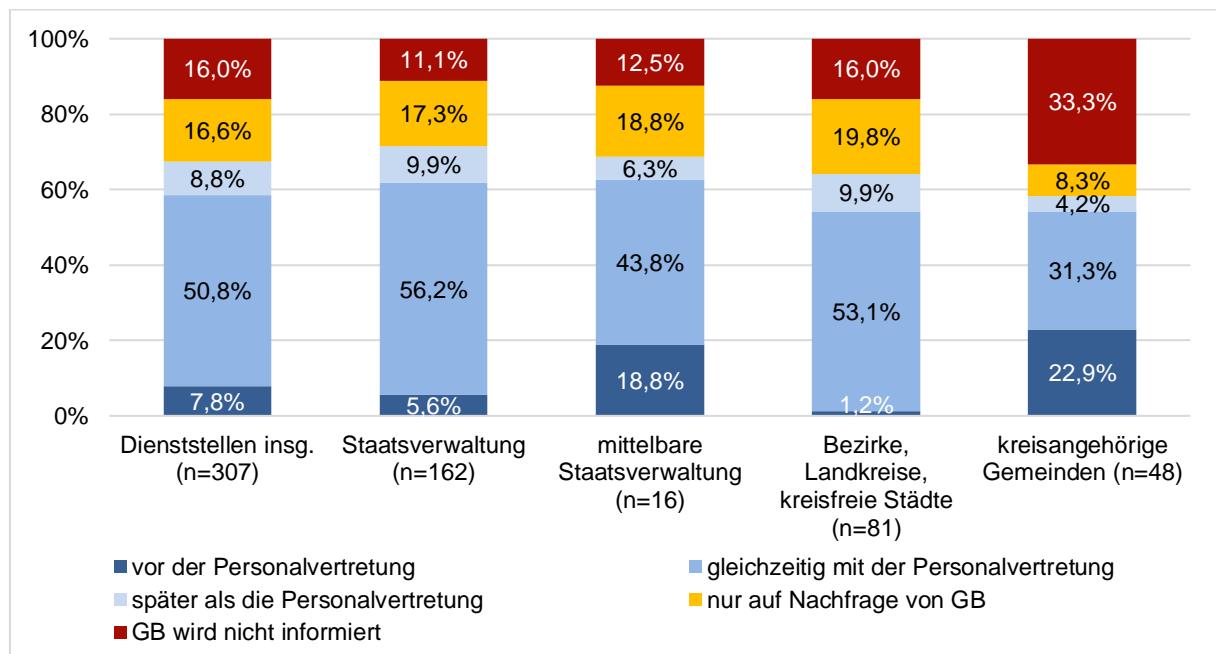


Quelle: Online-Befragung der Dienststellen der Staatsverwaltung (inkl. mittelbare Staatsverwaltung) und der Kommunalverwaltung in Bayern 2024, Berechnung ISG.

Nach Verwaltungsbereichen betrachtet, verzeichnen die Dienststellen der Staatsverwaltung mit insgesamt 78,1 % (2019: 79,6 %) den höchsten Wert (siehe Abbildung 17). In der mittelbaren Staatsverwaltung ist der Wert auf 52,7 % gesunken (2019: 65,0 %), was den niedrigsten Wert in den verschiedenen Verwaltungsbereichen darstellt. Dies bedeutet, dass die GB in diesem Bereich wesentlich seltener rechtzeitig über Personalangelegenheiten informiert werden. Hier erfolgt in 42,1 % der Fälle eine Information ausschließlich auf Antrag der GB (2019: 30,0 %). Dies weist darauf hin, dass die GB hier aktiv nach Informationen fragen müssen, was möglicherweise ihre Möglichkeiten zur Mitgestaltung einschränkt. In den Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Städten liegt der Wert, bei dem GB nur auf Nachfrage informiert werden, bei 24,2 % im Jahr 2024 (2019: 20,3 %). Damit liegt dieser Wert ebenfalls über dem Durchschnittswert aller Dienststellen insgesamt.

³⁶ Um die Vergleichbarkeit mit dem Anteilswert für 2024 herzustellen, wurde der Anteilswert für das Berichtsjahr 2019 unter Ausschluss von „keine Angabe“ neu berechnet.

Abbildung 18: Zeitpunkt der Information der GB zu Personalangelegenheiten (Angaben der GB)



Quelle: Online-Befragung der GB/AP der Staatsverwaltung (inkl. mittelbare Staatsverwaltung) und der Kommunalverwaltung in Bayern 2024. Berechnung ISG.

Die Wahrnehmungen der befragten Dienststellenleitungen und der GB in Bezug auf die rechtzeitige Information über Personalangelegenheiten zeigen im aktuellen Berichtszeitraum weiterhin deutliche Unterschiede: Etwa 75,7 % aller Dienststellenleitungen geben an, die GB vor oder gleichzeitig mit der Personalvertretung über wichtige Personalangelegenheiten zu informieren. Nur etwas mehr als die Hälfte der GB (2024: 58,6 %; 2019: 63,5 %) fühlt sich tatsächlich rechtzeitig informiert (siehe Abbildung 18). Dies weist auf eine Diskrepanz zwischen der Einschätzung der Dienststellen und der Wahrnehmung der GB hin. Eine Diskrepanz kann allerdings auch dadurch entstehen, dass nicht zwingend die gleichen GB und Dienststellen an der Online-Befragung teilgenommen haben. Etwa 16,6 % aller GB geben 2024 (2019: 17,2 %) an, nur auf eigenen Antrag informiert worden zu sein. Die Dienststellenleitungen berichten von einem leicht höheren Wert von 21,0 % (2019: 19,1 %). Bei der mittelbaren Staatsverwaltung ist das Verhältnis dagegen umgekehrt: Hier geben 62,5 % (2019: 55,6 %) der GB an, rechtzeitig informiert zu werden, während nur 52,7 % der Dienststellenleitungen (2019: 65,0 %) dies bestätigen. Diese Umkehrung kann darauf hinweisen, dass die GB in der mittelbaren Staatsverwaltung möglicherweise eine bessere Informationslage wahrnehmen, als die Dienststellenleitungen glauben. Aufgrund der niedrigen Fallzahlen in der mittelbaren Staatsverwaltung können einzelne abweichende Angaben stärker ins Gewicht fallen, was möglicherweise das Gesamtergebnis verzerrt.

Bei den Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Städten gibt es insgesamt die größte Differenz zwischen den Angaben der Dienststellenleitungen und den Angaben der GB. 73,2 % der Dienststellenleitungen (2019: 74,6 %) geben an, die GB vor oder gleichzeitig mit der Personalvertretung zu informieren. Nur 54,3 % der GB bestätigen, dass sie rechtzeitig informiert werden (2019: 54,9 %), was eine Diskrepanz von fast 20 Prozentpunkten darstellt. Bei den kreisangehörigen

Gemeinden fühlen sich 33,3 % der GB nicht ausreichend über wichtige Personalangelegenheiten informiert.³⁷

Insgesamt fühlen sich 16,0 % aller befragten GB der Dienststellen gar nicht informiert (2019: 8,6 %), was ebenfalls einen deutlichen Anstieg gegenüber 2019 darstellt. Nur leicht erhöht hat sich der Anteil der nicht Informierten bei der Staatsverwaltung insgesamt (2024: 11,1 %; 2019: 9,0 %). Bei den Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Städten hat sich der Anteil der GB, die sich nicht informiert fühlen fast verdoppelt (2024: 16,0 %; 2019: 8,5 %), wobei in den jeweiligen Befragungsjahren 2019 und 2024 auf sehr niedrige Fallzahlen hinzuweisen ist. Insgesamt deutet diese Entwicklung darauf hin, dass die GB mancherorts ihrer Funktion mit Blick auf Personalangelegenheiten nicht ausreichend nachkommen können. Darüber hinaus wurde sowohl in der Fokusgruppe (siehe *Abschnitt 1.2.2*) als auch in einer Freitextangabe der Online-Befragungen darauf hingewiesen, dass die Weitergabe oder der Austausch von Informationen der Dienststelle mit der oder dem zugehörigen GB (z. B. bei der Einsicht in Bewerbungsunterlagen und der Teilnahme an Vorstellungsgesprächen) durch einen Bericht des Bayerischen Landesdatenschutzbeauftragten³⁸ deutlich erschwert wurde. In dem Bericht wird mit Bezug auf geltendes Datenschutzrecht dargestellt, dass es an einer rechtlichen Grundlage für ein generelles Teilnahmerecht der GB an Vorstellungsgesprächen fehlt und daher die Teilnahme ohne Antrag der betroffenen Personen einen Eingriff in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung der Bewerberinnen und Bewerber darstellt. Für einen Eingriff in dieses Recht bräuchte es verfassungsrechtlich eine gesetzliche Grundlage.

Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an personellen Maßnahmen

Neben der Unterrichtung der GB über Personalangelegenheiten müssen die Dienststellen die GB auch frühzeitig an gleichstellungsrelevanten Vorhaben beteiligen (vgl. Art. 18 Abs. 3 BayGIG aF bzw. Art. 17 Abs. 3 BayGIG nF). Aus Art. 17 Abs. 2 BayGIG aF (Art. 15 Abs. 2 BayGIG nF) geht hervor, dass „gleichstellungsrelevante Vorhaben“ Angelegenheiten sind, die grundsätzliche Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sowie die Sicherung der Chancengleichheit haben können. Es kann sich dabei um strukturelle, organisatorische und soziale Vorhaben sowie um Personalangelegenheiten handeln. Um eine Ausuferung des Aufgabenfeldes der GB zu vermeiden, wird die Beteiligung nur bei wichtigen Vorhaben verlangt. Das bedeutet, dass nicht jede Entscheidung oder Maßnahme eine Beteiligung nach sich ziehen muss. Des Weiteren erfolgt die Einbindung der GB in Personalangelegenheiten auf Antrag der Betroffenen. Die GB können ebenfalls auf ihren Antrag hin beteiligt werden, wenn sie ausreichende Anhaltspunkte dafür vorbringen, dass die Ziele des BayGIG nicht

³⁷ Den Dienststellenleitungen der kreisangehörigen Gemeinden und Verwaltungsgemeinschaften wurde die Frage zum Zeitpunkt der Information der GB über Personalangelegenheiten nicht gestellt, weshalb keine Vergleichbarkeit mit den Angaben der GB möglich ist. Zudem gab es bei der Befragung der Dienststellenleitungen die Antwortkategorie „GB wird nicht informiert“ nicht, weshalb auch hier ein Vergleich der beiden Befragengruppen an dieser Stelle nicht möglich ist.

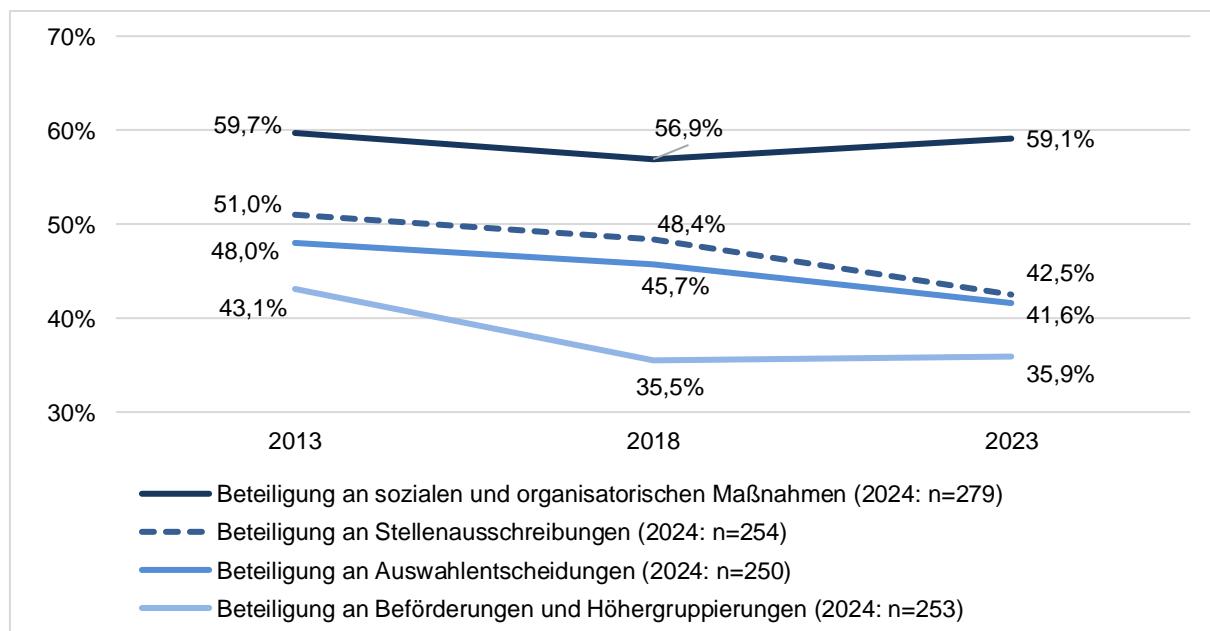
³⁸ Näheres zum 31. Tätigkeitsbericht des Bayerischen Landesbeauftragten für Datenschutz siehe: <https://www.datenschutz-bayern.de/tbs/tb31/k8.html#8.8> [Stand: 18.11.2024].

eingehalten werden. Dies gibt den GB die Möglichkeit, selbst aktiv zu werden und an Entscheidungsprozessen mitzuwirken.

Zu den personellen Maßnahmen, an denen eine Beteiligung der GB bei gegebener Gleichstellungsrelevanz erfolgen soll, zählen:

- soziale und organisatorische Maßnahmen (z. B. Gestaltung der Personalentwicklung einschließlich der Fortbildung der Beschäftigten, Grundsätze zum betrieblichen Gesundheitsmanagement sowie Fragen, die die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit durch eine Ausgestaltung der Beschäftigungsbedingungen betreffen; Arbeitszeitfragen, Anordnung der Dienstbereitschaft (Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Mehrarbeit und Überstunden), Aufstellung des Urlaubsplans usw.)
- personelle Maßnahmen:
 - Stellenausschreibungen,
 - Personalauswahlentscheidungen,
 - Beförderungen und Höhergruppierungen.

Abbildung 19: Beteiligung der GB an personellen Maßnahmen (Antworten mit „immer“ und „überwiegend“; Angaben der Dienststellen)



Quelle: Online-Befragung der Dienststellen der Staatsverwaltung (inkl. mittelbare Staatsverwaltung) und der Kommunalverwaltung in Bayern 2024; Sechster Gleichstellungsbericht. Berechnung ISG.

Abbildung 19 zeigt die Beteiligung der GB aus Sicht der Dienststellenleitungen an personellen Maßnahmen.³⁹ In der Befragung wurden die Dienststellenleitungen darum gebeten, ihre Antworten nur auf Bereiche zu beziehen, in denen Frauen in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind

³⁹ Dargestellt sind hier Antworten mit den Ausprägungen „immer“ und „überwiegend“. Eine ausführliche Darstellung der Angaben mit allen Ausprägungen (immer, überwiegend, selten, nur auf Antrag, gar nicht, keine derartige Maßnahme im Berichtszeitraum) zur Frage der Beteiligung der GB an personellen Maßnahmen in den Jahren 2014, 2019 und 2024 findet sich im Anhang (siehe Abbildung 59).

als Männer. Tendenziell ist die Beteiligung der GB an personellen Maßnahmen zwischen den Berichtsjahren 2014 und 2024 (mit Ausnahme der Beteiligung an sozialen und organisatorischen Maßnahmen) gesunken. Am stärksten sank die Beteiligung an Stellenausschreibungen von 51,0 % im Befragungsjahr 2014 auf 42,5 % im Befragungsjahr 2024. Am häufigsten werden GB laut Angaben der Dienststellenleitungen nach wie vor an sozialen und organisatorischen Maßnahmen beteiligt. 2024 gaben hierzu 59,1 % der antwortenden Dienststellenleitungen an, die GB immer und überwiegend zu beteiligen, wobei die Beteiligung auf ähnlich hohem Niveau liegt wie 2014 (59,7 %). Die immer und überwiegende Beteiligung der GB an Auswahlentscheidungen sank kontinuierlich von 48,0 % im Jahr 2014 auf 41,6 % im Jahr 2024. Am niedrigsten war und ist die Beteiligung der GB bei der wichtigen Kategorie „Beförderungen und Höhergruppierungen“: Immer und überwiegend wurden im aktuellen Berichtszeitraum nur rund ein Drittel der GB (35,9 %) hieran beteiligt.

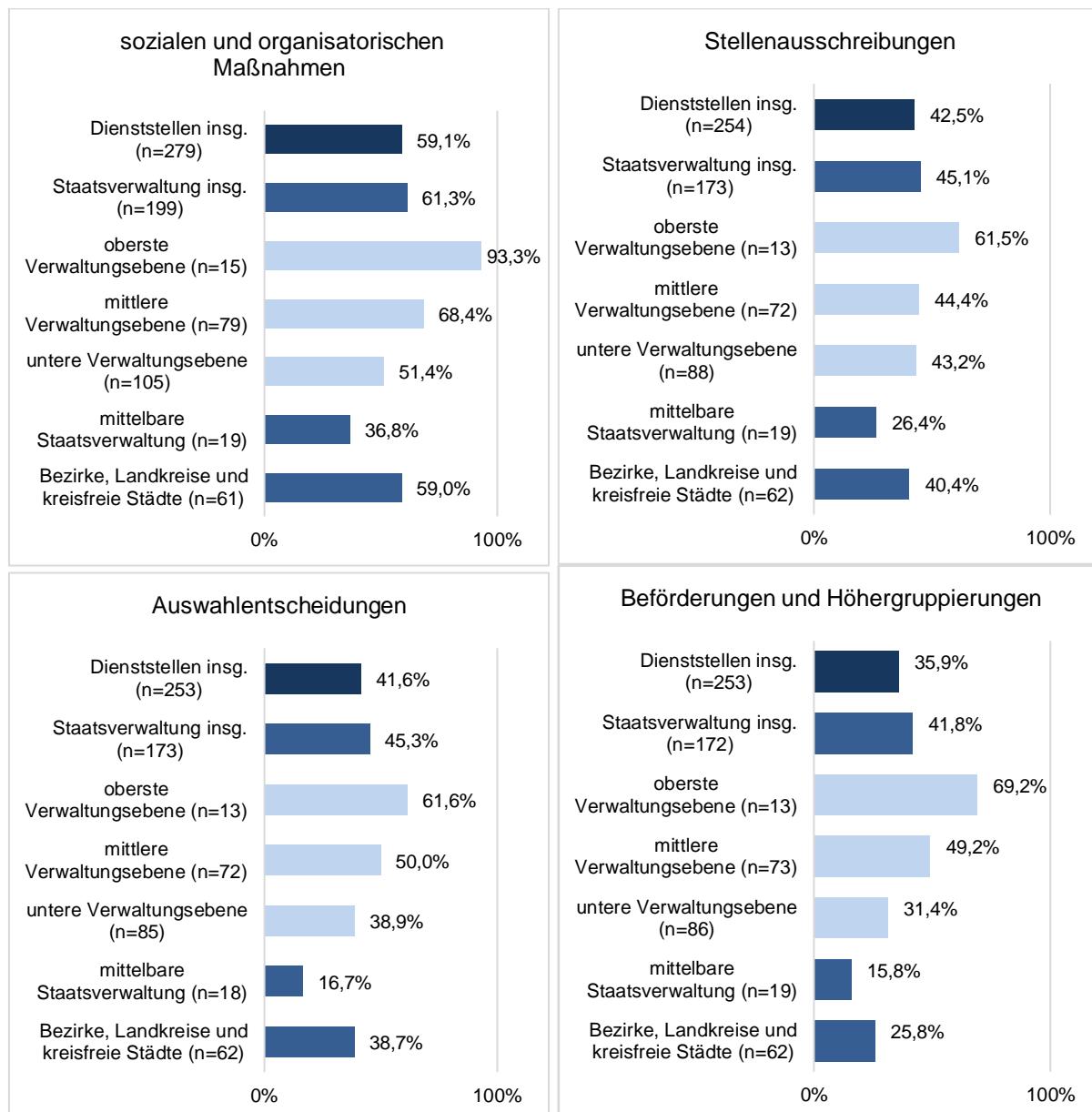
Beim Vergleich der Verwaltungsbereiche und -ebenen wird deutlich, dass die Beteiligung der GB an wichtigen Personalmaßnahmen zwischen den Bereichen stark variiert (siehe *Abbildung 20*). Die Analyse zeigt, dass insbesondere in der Staatsverwaltung und Kommunalverwaltung eine wesentlich höhere Einbindung der GB stattfindet als bei der mittelbaren Staatsverwaltung.

Auf der obersten Verwaltungsebene werden die GB im aktuellen Berichtszeitraum am häufigsten bei sozialen und organisatorischen Maßnahmen beteiligt (93,3 %), was einen Anstieg im Vergleich zu 85,7 % im Jahr 2019 darstellt. Diese Beteiligung zeigt, dass die GB in entscheidenden Bereichen wie Personal- und Organisationsentwicklung eine aktive Rolle spielen. Bei Stellenausschreibungen liegt die Beteiligung bei 61,5 %, bei Auswahlentscheidungen liegt sie bei 61,6 % und im Bereich der Beförderungen und Höhergruppierungen liegt sie bei 69,2 %. In der mittelbaren Staatsverwaltung ist die Beteiligung der GB an personellen Angelegenheiten deutlich geringer. Die Daten zeigen, dass die GB hier weniger häufig in wichtige Entscheidungen einbezogen werden, was auf mögliche strukturelle oder kulturelle Unterschiede in der Wahrnehmung der Gleichstellungsziele hinweist, aber auch auf die geringe Fallzahl zurückzuführen sein könnte.

Bezirke, Landkreise und kreisfreie Städte beteiligen ihre GB etwas häufiger an sozialen und organisatorischen Maßnahmen (59,0 %) im Vergleich zu Dienststellen der unteren Verwaltungsebene (51,4 %). Neben der mittelbaren Staatsverwaltung zeigen auch die Bezirke, Landkreise und kreisfreien Städte eine vergleichbar geringere Beteiligung der GB an personellen Angelegenheiten, mit Ausnahme der Beteiligung an sozialen und organisatorischen Maßnahmen.

Im Zeitverlauf von 2019 bis 2023 zeigt sich ein differenziertes Bild hinsichtlich der Beteiligung der GB an Personalangelegenheiten in verschiedenen Verwaltungsbereichen. In den Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Städten sowie der mittelbaren Staatsverwaltung ist die Beteiligung der GB zurückgegangen. Dies deutet auf Herausforderungen bei der Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben in Bezug auf die Gleichstellung hin. Die Staatsverwaltung zeigt hingegen eine leicht positive Entwicklung, die allerdings noch weiter gestärkt werden und dadurch eine umfassendere Beteiligung der GB in allen Verwaltungsbereichen gewährleisten könnte.

Abbildung 20: Beteiligung der GB an verschiedenen Personalmaßnahmen nach Verwaltungsbereichen und -ebenen (Antworten mit „immer“ und „überwiegend“)⁴⁰



Quelle: Online-Befragung der Dienststellen der Staatsverwaltung (inkl. mittelbare Staatsverwaltung) und der Kommunalverwaltung in Bayern 2024. Berechnung ISG.

⁴⁰ Eine ausführliche Darstellung der Verteilung der Antworten zur Beteiligung an personellen Maßnahmen auf einzelne Antwortkategorien (immer, überwiegend, selten, gar nicht, nur auf Antrag von GB, keine derartigen Maßnahmen im Berichtszeitraum) und aufgeschlüsselt nach Verwaltungsbereichen ist in Tabelle 21 im Anhang zu sehen.

Anträge der Gleichstellungsbeauftragten auf Beteiligung in Personalangelegenheiten

Nach Art. 18 Abs. 3 BayGIG aF (Art. 17 Abs. 3 BayGIG nF) haben GB die Möglichkeit, eine Beteiligung in Personalangelegenheiten zu verlangen, wenn es hinreichende Anhaltspunkte dafür gibt, dass die Ziele des BayGIG nicht beachtet werden. Im Berichtszeitraum von 2019 bis 2023 ist die Anzahl dieser Anträge im Vergleich zu den vorherigen beiden Zeiträumen deutlich zurückgegangen. Insgesamt haben etwa 28,8 % der befragten GB mindestens einen Antrag auf Beteiligung gestellt, während es zwischen 2014 und 2018 noch 46,4 % und zwischen 2009 und 2013 noch 45,4 % waren. Demgegenüber gaben im Berichtsjahr 2024 71,1 % an, keinen Antrag gestellt zu haben, was einen deutlichen Anstieg gegenüber den Berichtsjahren 2019 (52,5 %) und 2014 (50,3 %) darstellt. Der Rückgang der Anträge kann verschiedene Ursachen haben, wie z. B. eine verbesserte Gleichstellungspraxis in den Verwaltungsbereichen, weniger wahrgenommene Diskriminierung, aber auch eine geringere Bereitschaft der GB entsprechende Anträge zu stellen.

Am stärksten ist der Rückgang der Antragshäufigkeiten auf der mittleren Verwaltungsebene. Hier stellten im aktuellen Berichtszeitraum 2019 bis 2023 23,3 % (2014–2018: 40,9 %) der GB „manchmal“ einen Antrag auf Beteiligung. Die Antragshäufigkeit steigt innerhalb der Verwaltungsebenen der Staatsverwaltung mit steigender Ebene: Mit 41,2 % (2014–2018: 46,2 %) stellten die befragten GB auf der obersten Verwaltungsebene nach wie vor am häufigsten Anträge auf Beteiligung. Auf der unteren Verwaltungsebene sind es dagegen nur noch 23,1 % (2014–2018: 36,0 %).

Werden die einzelnen Verwaltungsbereiche miteinander verglichen, so zeigt sich nach wie vor, dass in den Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Städten am häufigsten („oft“ und „manchmal“) Anträge auf Beteiligung durch GB gestellt wurden (2019–2023: 43,8 %; 2014–2018: 62,3 %), jedoch auch hier ein starker Rückgang zu verzeichnen ist. Am seltensten wurden aktuell Anträge auf Beteiligung an Personalangelegenheiten in kreisangehörigen Gemeinden und Verwaltungsgemeinschaften gestellt (2019–2023: 11,4 %; 2014–2018: 31,0 %).

Wurden Anträge auf Beteiligung an Personalangelegenheiten durch die GB gestellt, so waren sie gemäß den Angaben der GB sowohl in der Staatsverwaltung (inklusive mittelbare Staatsverwaltung) als auch in den Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Städten in den meisten Fällen erfolgreich. Bei 40,7 % der GB (2019: 37,0 %) wurde den Anträgen „immer“ entsprochen. „Überwiegend“ erfolgreich waren die Anträge der GB bei 34,8 % (2019: 39,4 %). Lediglich bei 17,4 % der Dienststellen wurde den Anträgen der GB „manchmal“ entsprochen (2019: 14,2 %). Nur 6,9 % der GB hatten „nie“ Erfolg bei der Beantragung auf Beteiligung an Personalangelegenheiten (2019: 7,9 %).

3.3.2 Beanstandungen durch die Gleichstellungsbeauftragten

Die GB haben gemäß Art. 19 Abs. 1 BayGIG aF (Art. 18 Abs. 1 BayGIG nF) das Recht, Verstöße gegen das BayGIG, das Gleichstellungskonzept und andere Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beanstanden. Dieses Beanstandungsrecht ermöglicht den GB, auf Missstände aufmerksam zu machen und zu intervenieren, wenn sie der Meinung sind, dass

die Vorgaben zur Gleichstellung nicht eingehalten werden. Dies stellt für die GB ein wichtiges Instrument dar, um auf Ungleichbehandlung oder Benachteiligung hinzuweisen und eine Überprüfung oder Korrektur einzufordern.

Im aktuellen Berichtszeitraum gab es laut Angaben der Dienststellenleitungen in lediglich 29 Dienststellen Beanstandungen. Dies bedeutet, dass nur in jeder zehnten Dienststelle durch die GB eine oder mehrere Beanstandungen gemacht wurden (2024: 9,7 %; 2019: 14,1 %). Nach Angaben der GB hingegen gab es 59 Dienststellen, in denen Beanstandungen erfolgten. Dies entspricht 21,7 % aller Dienststellen mit GB (2019: 34,9 %), (siehe *Tabelle 9*).

Tabelle 9: Dienststellen mit Beanstandung durch GB

	Angaben der Dienststellenleitungen		Angaben der GB	
	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Dienststellen mit GB insg.	9,7%	29	21,7%	56
Staatsverwaltung insg.	7,3%	16	21,6%	35
oberste Verwaltungsebene	26,7%	4	44,4%	8
mittlere Verwaltungsebene	9,8%	8	20,0%	12
untere Verwaltungsebene	3,3%	4	17,9%	15
mittelbare Staatsverwaltung	21,1%	4	25,0%	4
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Städte	14,5%	9	21,3%	17

Quelle: Online-Befragung der Dienststellen der Staatsverwaltung (inkl. mittelbare Staatsverwaltung) und der Kommunalverwaltung in Bayern 2024. Online-Befragung der GB/AP der Staatsverwaltung (inkl. mittelbare Staatsverwaltung) und der Kommunalverwaltung in Bayern 2024. Berechnung ISG.

Die Diskrepanz zwischen den Angaben der Dienststellenleitungen und den GB ist, wie bereits im Sechsten Bericht, erneut groß. Mit steigender Verwaltungsebene steigt anteilig auch die Zahl der Dienststellen mit Beanstandungen. Die insgesamt niedrigen Fallzahlen und die großen Unterschiede zwischen den Angaben der Dienststellenleitungen und der GB könnten einerseits darauf hinweisen, dass entweder die Wahrnehmung oder die Dokumentation von Verstößen unterschiedlich ist. Andererseits haben nicht notwendigerweise sowohl Dienststelle als auch zugehörige bzw. zugehöriger GB an der Befragung teilgenommen, sodass die Grundgesamtheiten unterschiedlich sein können.

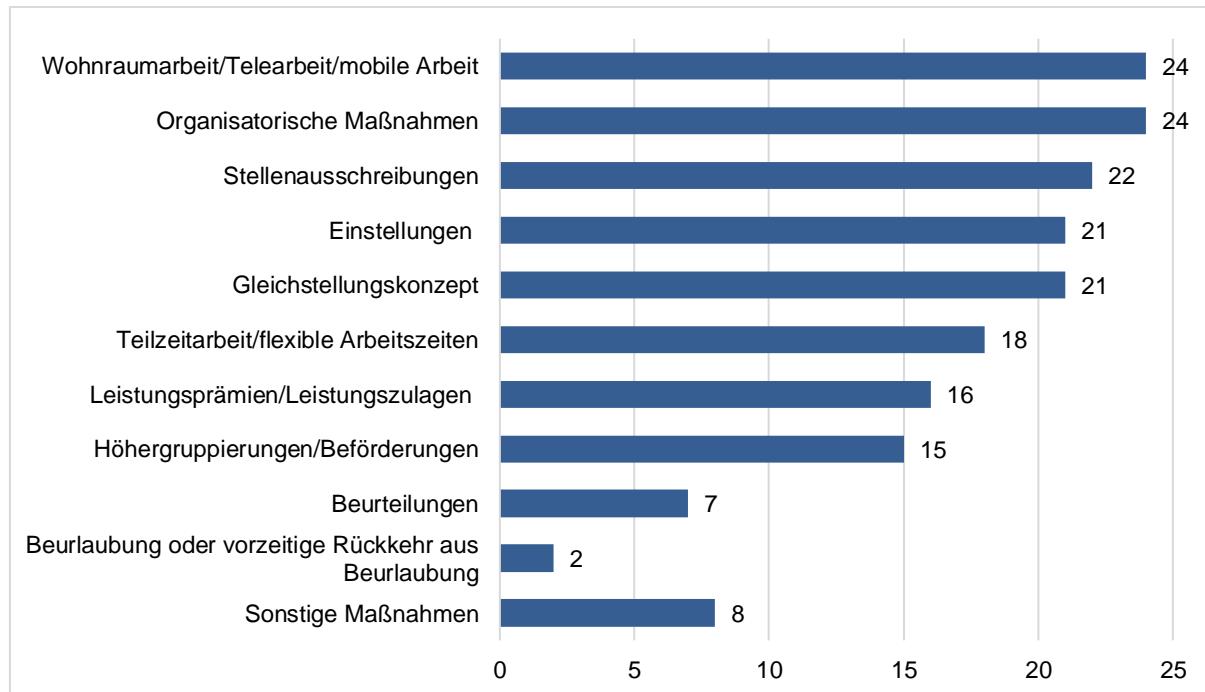
Gegenstände und Erfolg der Beanstandungen

In *Abbildung 21* sind die Gegenstände der Beanstandungen durch GB aus Sicht der GB dargestellt.⁴¹ 59 GB nannten insgesamt 178 Beanstandungen.

⁴¹ Da hier lediglich 29 Dienststellenleitungen - im Vergleich zu 59 GB - insgesamt 57 Beanstandungen in der Online-Befragung meldeten (GB meldeten 178 Beanstandungen), wird hier auf die Perspektive der Dienststellenleitungen verzichtet. Die inhaltlichen Schwerpunkte der seitens der Dienststellenleitungen gemeldeten Beanstandungen gehen zudem in die gleiche Richtung wie die Nennungen durch die GB selbst.

Am häufigsten wurden Beanstandungen zu den Themen Wohnraumarbeit/Telearbeit/mobile Arbeit, organisatorische Maßnahmen sowie Stellenausschreibungen genannt. Im vorangegangenen Berichtszeitraum waren ebenfalls Stellenausschreibungen sowie Wohnraumarbeit/Telearbeit/mobile Arbeit, aber auch das Gleichstellungskonzept sowie Teilzeitarbeit/flexible Arbeitszeiten anteilig am häufigsten der Grund für Beanstandungen. Am seltensten wurden aktuell, so wie auch im vorangegangenen Berichtszeitraum, Entscheidungen zur Beurlaubung oder vorzeitigen Rückkehr aus Beurlaubungen beanstandet.

Abbildung 21: Gegenstand der Beanstandungen (n=178) durch 59 GB



Quelle: Online-Befragung der GB/AP der Staatsverwaltung (inkl. mittelbare Staatsverwaltung) und der Kommunalverwaltung in Bayern 2024. Berechnung ISG.

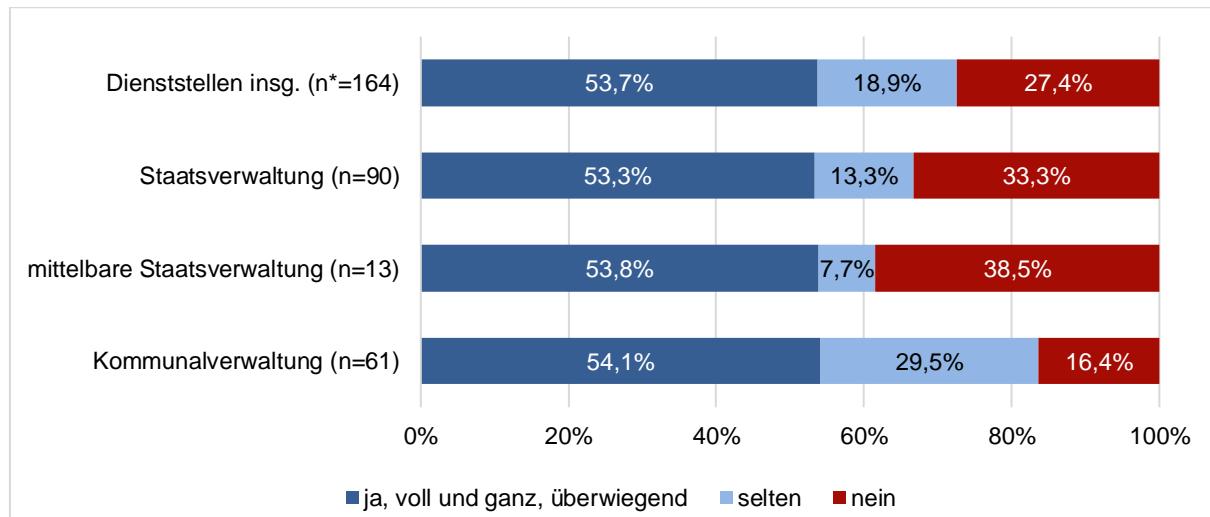
Die GB wurden außerdem gefragt, inwiefern die Beanstandungen, die es in der jeweiligen Dienststelle gab, erfolgreich waren. Dies bewerteten die Dienststellen für 164 Beanstandungen. Abbildung 22 bildet die Einschätzung über den Erfolg der Beanstandungen aus der Perspektive der GB ab.⁴² Insgesamt waren aus Sicht aller antwortenden GB mehr als die Hälfte der Beanstandungen der Dienststellen „voll und ganz“ oder „überwiegend“ erfolgreich (53,7 %). 18,9 % waren „selten“ erfolgreich und 27,4 % der Beanstandungen waren „nicht“ erfolgreich.

In der mittelbaren Staatsverwaltung waren 38,5 % der Beanstandungen nicht erfolgreich. In der Kommunalverwaltung war dagegen die Mehrheit der Beanstandungen erfolgreich. Insgesamt hat sich die allgemeine Erfolgswahrscheinlichkeit im Vergleich zu 2019 leicht verschlechtert. In der

⁴² Die Einschätzungen des Erfolgs aus Sicht der Dienststellenleitungen gehen in die gleiche Richtung wie bei den GB selbst, was darauf hindeutet, dass beide Seiten eine gewisse Übereinstimmung hinsichtlich der Wirksamkeit der Beanstandungen haben.

mittelbaren Staatsverwaltung hingegen hat sich die Erfolgsquote verbessert: Im aktuellen Berichtszeitraum waren 53,8 % der Beanstandungen „voll und ganz“ oder „überwiegend“ erfolgreich, während dieser Wert 2019 noch bei 39,1 % lag.

Abbildung 22: Erfolg der Beanstandungen der GB (Angaben der GB)



Quelle: Online-Befragung der GB/AP der Staatsverwaltung (inkl. mittelbare Staatsverwaltung) und der Kommunalverwaltung in Bayern 2024. Berechnung ISG.

Hinweis: *n gibt die Gesamtzahl der bewerteten Beanstandungen wieder.

3.3.3 Eigene Initiativen der Gleichstellungsbeauftragten (innerhalb der Dienststellen)

Gemäß Art. 17 Abs. 1 Satz 2 BayGIG aF (Art. 15 Abs. 1 Satz 2 BayGIG nF) werden die GB dazu angehalten, eigene Initiativen zu ergreifen, um die Durchführung des BayGIG zu fördern und die Situation von Frauen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern.

Von Initiativen, die innerhalb der Dienststellen⁴³ zum Thema Gleichstellung angestoßen wurden, berichteten insgesamt 42,7 % der befragten GB in der Staats- und Kommunalverwaltung. 2019 lag dieser Anteil bei 36,6 %. Allerdings sind diese Zahlen aufgrund der veränderten Abfrage von initiierten Maßnahmen nur eingeschränkt vergleichbar. Während initiierte Maßnahmen von GB in den vergangenen Befragungen im Rahmen einer offenen Frage ermittelt und anschließend in Kategorien eingeteilt wurden, konnten die GB in der aktuellen Befragung aus vorgegebenen Kategorien wählen.

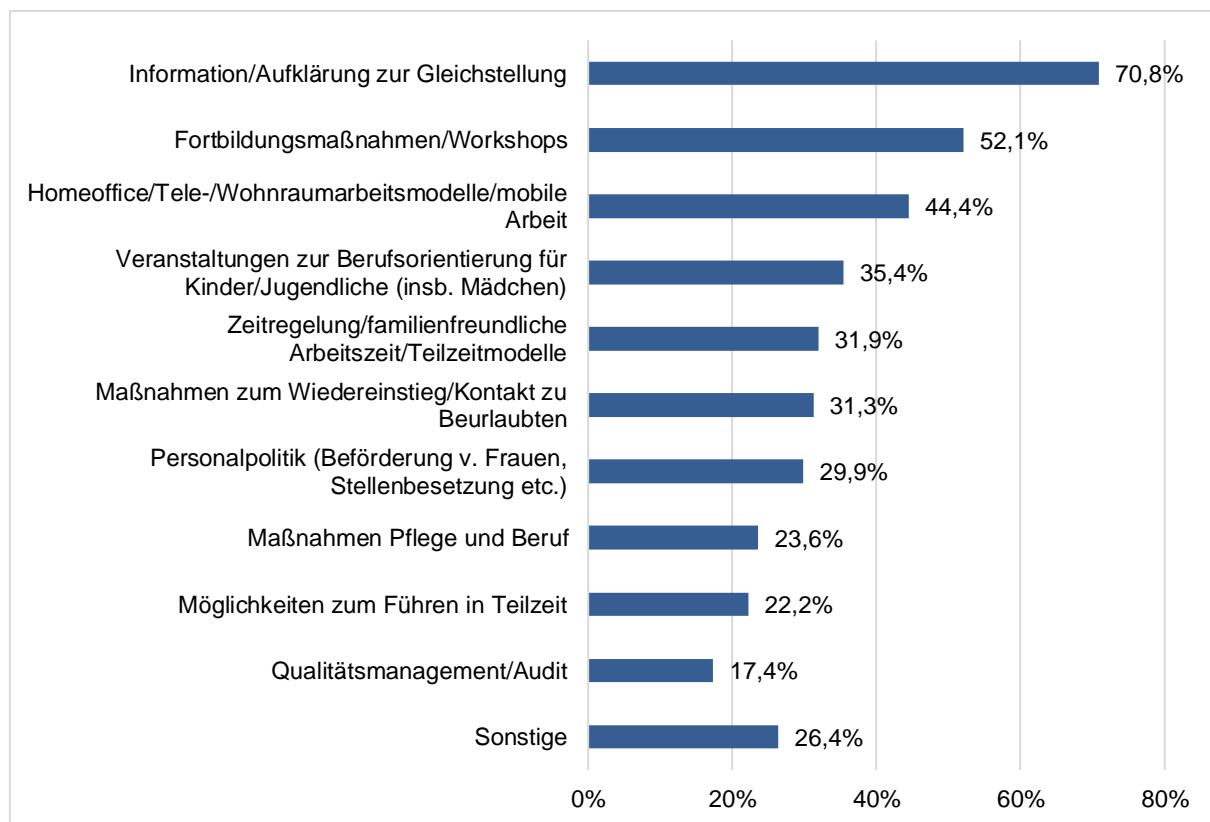
Insgesamt wurden 555 Maßnahmen initiiert (Angaben von 144 GB). Abbildung 23 verdeutlicht, zu welchen Themen GB am häufigsten Maßnahmen angestoßen haben.⁴⁴ Die Mehrheit der GB initiierte Maßnahmen zur Information und Aufklärung zur Gleichstellung (70,8 %), was zeigt, dass die Sensibilisierung und Aufklärung zu Gleichstellungsthemen zentrale Anliegen bleiben. Über die

⁴³ Auf Initiativen der GB mit Außenwirkung wird in Abschnitt 3.3.4 eingegangen, da dies nur zu den Aufgaben der GB der Kommunalverwaltung gehört.

⁴⁴ Da die Prioritäten der GB über alle Verwaltungsbereiche hinweg recht ähnlich ausfallen, wurde auf eine nach Verwaltungsbereichen differenzierte Darstellung verzichtet.

Hälfte der GB (52,1 %) regte die Organisation von Schulungen und Workshops an, um das Wissen und die Kompetenzen zur Förderung der Gleichstellung zu stärken. Initiativen zu Homeoffice/Tele-/Wohnraumarbeitsmodellen oder mobiler Arbeit wurden von knapp der Hälfte der GB (44,4 %) ergriffen. Diese Arbeitsformen sind insbesondere im Kontext der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit von Bedeutung. Am seltensten wurden Maßnahmen zum Qualitätsmanagement und Audits (17,4 %) initiiert. Diese Verteilung zeigt, dass die meisten GB sich auf grundlegende Themen wie Information, Fortbildung und flexible Arbeitsmodelle konzentrieren, während spezialisierte Maßnahmen wie Qualitätsmanagement oder Führen in Teilzeit weniger stark im Fokus stehen. Inwiefern Führen in Teilzeit bspw. von Personalverantwortlichen stärker berücksichtigt wird, ist nicht bekannt. Möglicherweise priorisieren Personalverantwortliche und GB bei knappen zeitlichen Ressourcen unterschiedliche Maßnahmen innerhalb einer Dienststelle (siehe auch Abschnitt 5: Praxisleitfaden „Führen in Teilzeit und im Tandem im öffentlichen Dienst in Bayern“).

Abbildung 23: Von GB initiierte Maßnahmen (innerhalb der Dienststellen)



Quelle: Online-Befragung der GB/AP der Staatsverwaltung (inkl. mittelbare Staatsverwaltung) und der Kommunalverwaltung in Bayern 2024. Berechnung ISG.

Hinweis: 144 GB nannten insgesamt 555 Maßnahmen, darunter 65 GB aus der Staatsverwaltung, 11 GB aus der mittelbaren Staatsverwaltung und 68 GB aus der Kommunalverwaltung. Mehrfachnennungen waren möglich.

3.3.4 Aufgaben der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten

GB in der Kommunalverwaltung haben im Vergleich zu den GB der Staatsverwaltung laut Art. 20 Abs. 1 Satz 2 BayGIG a F (Art. 19 Abs. 1 Satz 2 BayGIG nF) erweiterte Aufgaben: Sie sollen nicht nur intern in der Dienststelle, sondern auch extern in der Kommune auf die Gleichstellung

von Frauen und Männern hinwirken. Die Aufgaben, Rechte und Pflichten der GB können durch kommunale Satzungen weiter ausgeweitet oder eingeschränkt werden.

Sowohl im Sechsten Gleichstellungsbericht als auch im vorhergehenden *Abschnitt 3.2* des aktuellen Berichts wurde deutlich, dass die umfassenderen Aufgaben der kommunalen GB auch mit größeren Ressourcen einhergehen: GB der Kommunalverwaltung, insbesondere GB der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Städte, verfügen deutlich häufiger über ein eigenes Budget, sind häufiger vollständig als GB freigestellt und der zeitliche Umfang der GB-Tätigkeit ist deutlich häufiger geregelt. In den folgenden Abschnitten wird zunächst auf das Vorhandensein von Satzungen und danach auf die Übernahme von Aufgaben mit Außenwirkung eingegangen.

Regelung der Befugnisse der Gleichstellungsbeauftragten durch Satzung

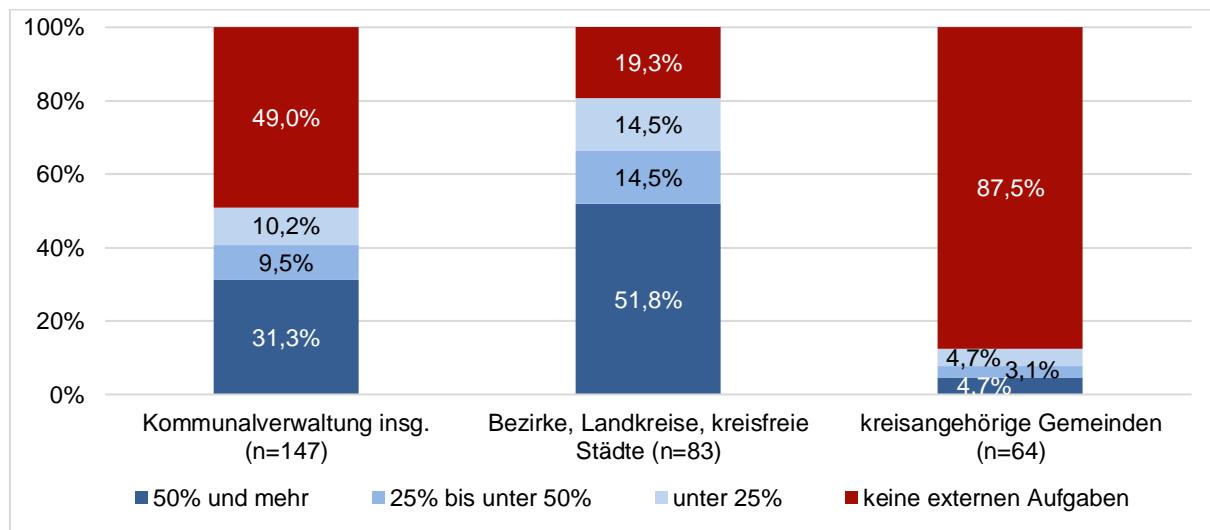
Die Aufgaben, Rechte und Pflichten von kommunalen GB werden grundsätzlich durch Art. 16 bis 19 BayGIG aF (Art. 14 bis 18 BayGIG nF) festgelegt. Die Kommunen haben die Möglichkeit, durch Satzungen die Aufgabenbereiche der GB zu erweitern oder anzupassen. Im aktuellen Berichtszeitraum haben 16,1 % (2019: 18,3 %) der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Städte mit GB deren Aufgaben durch eine Satzung geregelt. 12,9 % der Dienststellen haben mit diesem Instrument den Aufgabenbereich und die Rechte der GB erweitert (2019: 16,7 %) und 4,8 % haben ihre Pflichten erweitert (2019: 3,3 %). Insgesamt liegen die Werte ähnlich hoch, wie im Sechsten Gleichstellungsbericht, was eine relative Stabilität in der Anwendung von Satzungen zur Regelung der Aufgaben der GB zeigt.⁴⁵

Übernahme von Aufgaben mit Außenwirkung durch die Gleichstellungsbeauftragten

Im aktuellen Berichtszeitraum gaben 42,1 % der kommunalen GB an, Aufgaben mit Außenwirkung (für die Bevölkerung) zu erledigen. 2019 lag dieser Wert noch bei 63,5 %. Bei den Landkreisen und kreisfreien Städten erledigten 80,8 % (2019: 80,4 %) der GB externe Aufgaben (siehe *Abbildung 24*). Bei 51,8 % der Landkreise und kreisfreien Städten beanspruchten die externen Aufgaben mindestens die Hälfte der Gesamtarbeitszeit der GB. Im Vergleich zu 2019 ist dieser Wert noch einmal deutlich gestiegen (2019: 42,5 %). 19,3 % der befragten GB, einschließlich der teilnehmenden Bezirke, übernahmen keine externen Aufgaben. In manchen (v. a. in größeren) Kommunen werden interne und externe Aufgaben getrennt von unterschiedlichen Personen wahrgenommen. In kreisangehörigen Gemeinden erlaubt der geringe Stundenumfang der GB zum Teil nur die Wahrnehmung interner Aufgaben, wobei das Gemeindegebiet auch von der externen Arbeit der GB in den Landkreisen profitiert. In den kreisangehörigen Gemeinden ist der Anteil der GB mit externen Aufgaben seit dem Sechsten Gleichstellungsbericht von 28,6 % (2019) auf 12,5 % gesunken. Folglich übernahmen 87,5 % der GB dieser Gemeinden keine externen Aufgaben.

⁴⁵ Die Frage, ob durch eine Satzung die im BayGIG formulierten Aufgaben, Rechte und Pflichten der/des GB geregelt wurden, wurde den kreisangehörigen Gemeinden – wie in den Berichtsjahren zuvor – nicht gestellt, da sich bereits 2002 gezeigt hat, dass dort nur vereinzelt Satzungen in Kraft getreten sind (vgl. Sechster Gleichstellungsbericht, S. 175).

Abbildung 24: Kommunale GB: Anteile der externen Aufgaben der GB an den Gesamtaufgaben

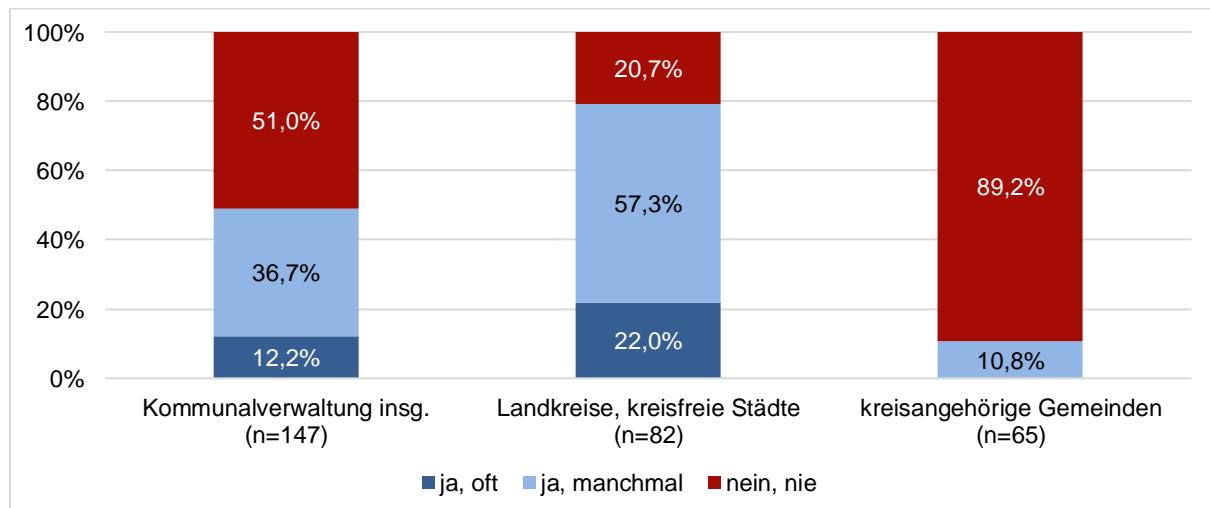


Quelle: Online-Befragung der GB/AP der Kommunalverwaltung in Bayern 2024. Berechnung ISG.

Anfragen aus der Bevölkerung an die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten

Kommunale GB werden aufgrund der häufigen Übernahme externer Aufgaben auch seitens der Bevölkerung als Ansprechstellen für gleichstellungsbezogene Fragen oder Probleme wahrgenommen. Im Vergleich zum Sechsten Gleichstellungsbericht berichteten nur noch 48,9 % (2019: 69,0 %) der befragten kommunalen GB insgesamt, dass sich die Bevölkerung oft oder manchmal bei entsprechenden Anliegen an sie wendet (siehe Abbildung 25).

Abbildung 25: Häufigkeit von Anfragen der Bevölkerung an die kommunalen GB



Quelle: Online-Befragung der GB/AP der Kommunalverwaltung in Bayern 2024. Berechnung ISG.

Hinweis: Da Bezirke lt. Angabe der Dienststellenleitungen keine externen Aufgaben übernehmen, sind diese bei der Darstellung hier nicht relevant.

Differenziert nach Art der Kommunalverwaltung zeigt sich, dass Anfragen aus der Bevölkerung in kreisangehörigen Gemeinden so gut wie keine Rolle spielen (in 89,2 % der kreisangehörigen Ge-

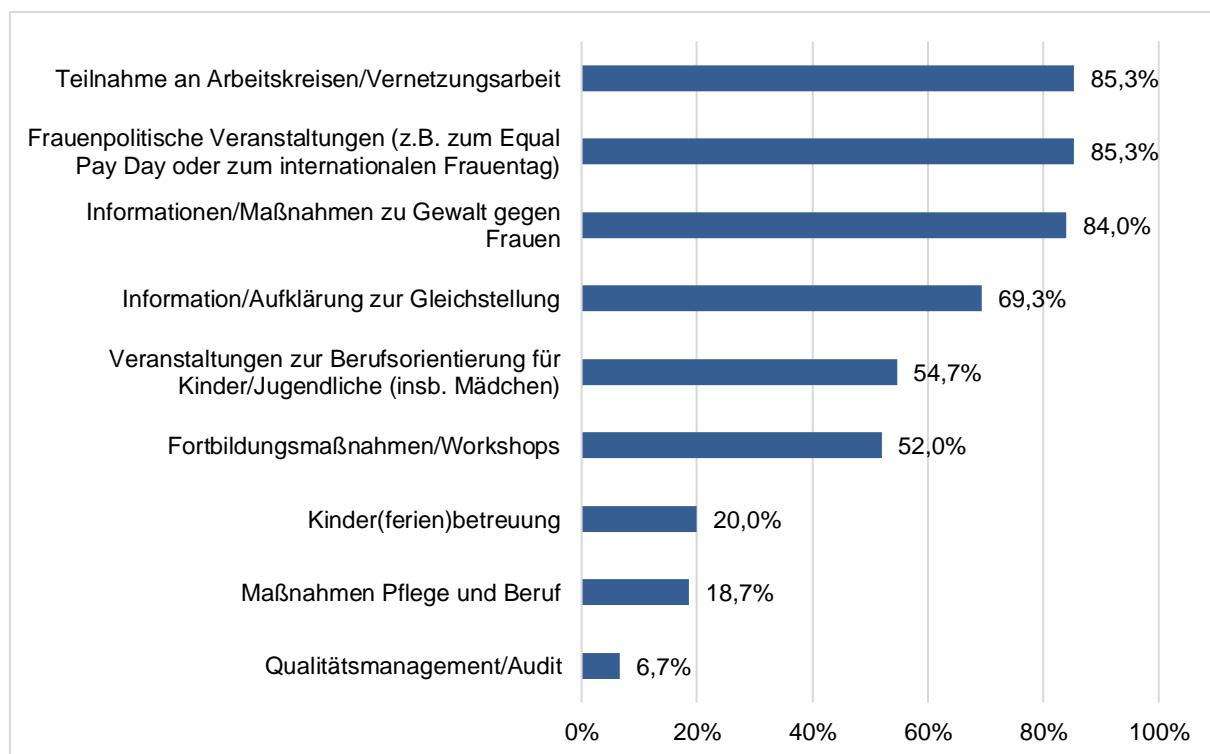
meinden kommt dies nicht vor (2019: 61,9 %)). In *Landkreisen und kreisfreien Städten* sind Anfragen demgegenüber eher die Regel als die Ausnahme: 22,0 % (2019: 25,3 %) berichten von häufigen und 57,3 % (2019: 58,6 %) von gelegentlichen Anfragen.

Aufgaben der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten mit Außenwirkung für die Bevölkerung

Die kommunalen GB haben ein erweitertes Aufgabenspektrum. Danach wirken sie neben ihren dienststelleninternen Aufgaben auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in Familie, Beruf und Gesellschaft in ihrer Kommune – beispielsweise durch externe Beratung, Initiativen und Projekte sowie durch die Zusammenarbeit mit relevanten Gruppen zur Förderung der Gleichstellung hin.

Die aktuelle Online-Befragung der kommunalen GB zeigt, dass etwa 42,1 % der GB solche externen Aufgaben übernehmen. Gegenüber 2019 ist hier ein deutlicher Rückgang der Aufgaben mit Außenwirkung für die Bevölkerung zu verzeichnen. 2019 waren es noch 63,5 % der befragten kommunalen GB. Dieser Rückgang könnte auf mehrere Faktoren hinweisen: Veränderte Aufgabenschwerpunkte, die nun vermehrt innerhalb der Dienststelle liegen; Ressourcenknappheit; Veränderung des Bedarfs oder der Prioritäten.

Abbildung 26: Maßnahmen der kommunalen GB mit Außenwirkung (n=75)



Quelle: Online-Befragung der GB/AP der Kommunalverwaltung in Bayern 2024. Berechnung ISG.

Um der Möglichkeit zur Wahrnehmung externer Aufgaben mit Außenwirkung (für die Bevölkerung) Rechnung zu tragen, wurde in der aktuellen Online-Befragung für die GB der Kommunalverwaltung nicht nur gefragt, ob die GB auch Aufgaben mit Außenwirkung (für die Bevölkerung) erledigen, sondern zusätzlich, welche konkreten Maßnahmen mit Außenwirkung initiiert wurden. Die Analyse der von den GB genannten initiierten Maßnahmen mit Außenwirkung zeigt, dass 75

GB der Kommunalverwaltung insgesamt 357 externe Maßnahmen initiiert haben (siehe Abbildung 26). Besonders hervorzuheben ist die hohe Beteiligung der kommunalen GB an Arbeitskreisen und Vernetzungsarbeit (85,3 %) sowie an frauenpolitischen Veranstaltungen (85,3 %) und Informationsmaßnahmen zu Gewalt gegen Frauen (85,3 %). Zusätzlich setzen sich viele GB der Kommunalverwaltung auch für die Information und Aufklärung von Gleichstellung (69,3 %) und Berufsorientierung von Kindern und Jugendlichen und dabei insbesondere von Mädchen ein (54,7 %). Fortbildungsmaßnahmen und Workshops (52,0 %) sind ebenfalls wichtige Bestandteile der externen Arbeit von kommunalen GB.

4 Personalsituation im öffentlichen Dienst im Freistaat Bayern

4.1 Frauen und Männer im öffentlichen Dienst im Freistaat Bayern

An der aktuellen Personalsituation lässt sich der Status Quo der Beteiligung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst ablesen. Die Entwicklung im Zeitverlauf zeigt, in welchen Bereichen Aufholprozesse mit Blick auf mehr Gleichstellung stattgefunden haben und wo noch Handlungsbedarf festzustellen ist.

In diesem Kapitel wird das Verhältnis von Frauen und Männern jeweils zunächst für den öffentlichen Dienst insgesamt und anschließend gesondert für die Staatsverwaltung (inkl. mittelbare Staatsverwaltung⁴⁶) und die Kommunalverwaltung dargestellt. Für die Staatsverwaltung wird – sofern es die Datengrundlagen zulassen – nach Dienstbereichen differenziert (Verwaltung; Schulbereich; Polizeibereich). Dabei wird die Verteilung von Männern und Frauen zunächst insgesamt (*Kapitel 4.1*) und anschließend mit Blick auf den Beschäftigungsumfang (Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte, *Kapitel 4.2*) sowie Führungspositionen (*Kapitel 4.3*) besonders beleuchtet.

4.1.1 Überblick über die Beschäftigung im öffentlichen Dienst nach Geschlecht

Zum Stichtag 30.06.2023 waren im gesamten *öffentlichen Dienst* Bayerns 758.055 Personen beschäftigt⁴⁷ (siehe *Tabelle 10*). Gegenüber 2018 (676.970 Personen)⁴⁸ bedeutet dies einen Zuwachs um 81.085 Beschäftigte (+12,0 %). Hier ist insbesondere ein Anstieg der Beschäftigtenzahlen der Frauen zu verzeichnen (+65.095), während die Beschäftigtenzahl bei den Männern in geringerem Umfang anstieg (+15.990 Männer). Der Frauenanteil im gesamten öffentlichen Dienst lag 2023 bei 61,3 % und ist damit seit 2018 (59,0 %) erneut, wenn auch in geringem Umfang – um 2,3 Prozentpunkte – gestiegen. Im Vergleich zu 1999 – dem Zeitpunkt des Inkrafttretens des BayGIG – hat es eine deutliche Entwicklung gegeben (1999: 51,4 %).

Mit etwa zwei Dritteln der Beschäftigten (65,3 %) im gesamten öffentlichen Dienst überwiegen Tarifbeschäftigte gegenüber verbeamtetem Personal (34,7 %). Dabei sind Frauen im Vergleich zu Männern häufiger tarifbeschäftigt (69,1 % aller Frauen gegenüber 59,3 % aller Männer) und seltener verbeamtet (30,9 % aller Frauen gegenüber 40,7 % aller Männer).

⁴⁶ Insofern die Beschäftigten in einem Dienstverhältnis mit dem Freistaat Bayern stehen.

⁴⁷ Dies umfasst Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter sowie Tarifbeschäftigte. Nicht miterfasst sind hier 48.665 geringfügig Beschäftigte (Frauenanteil 58,0 %).

⁴⁸ Diese Angabe stimmt nicht mit der Gesamtzahl in Darstellung 2-1 des Sechsten Gleichstellungsberichts überein. Dort wurden beurlaubte Personen für das Jahr 2018 miterfasst. Die Beurlaubten wurden für 2018 daher abgezogen – zur Vergleichbarkeit mit den Daten für 2023, die ohne Beurlaubte ausgewiesen werden. Geringfügig Beschäftigte waren in der Gesamtdarstellung des Sechsten Gleichstellungsberichts wie auch in der Darstellung für diesen Bericht nicht enthalten. Dies waren 2018 38.695 geringfügig Beschäftigte, Frauenanteil: 57,3 % (Quelle: LfStat 2019).

Tabelle 10: Bedienstete sowie Frauenanteile im gesamten öffentlichen Dienst in Bayern (Staats- und Kommunalverwaltung) nach Art des Dienstverhältnisses, 2013–2023

Art des Dienstverhältnisses	Bedienstete 2023		Frauenanteil in Prozent		
	gesamt	davon Frauen	2013	2018	2023
Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter	263.200	143.650	48,3%	51,9%	54,6%
darunter: Anwärterinnen und Anwärter	18.930	11.310	58,8%	59,5%	59,7%
Tarifbeschäftigte	494.855	320.785	61,4%	63,2%	64,8%
darunter: Auszubildende	20.075	13.865	69,3%	70,0%	69,1%
Gesamt	758.055	464.435	56,5%	59,0%	61,3%
darunter: Auszubildende und Anwärterinnen und Anwärter	39.005	25.175	63,4%	64,3%	64,5%

Quelle: LfStat 2024, Stichtag 30.06.2023, Angaben ohne beurlaubtes Personal, ohne geringfügig Beschäftigte; Sechster Gleichstellungsbericht. Berechnung ISG.

Hinweis: Rundungsbedingt weichen die Gesamtzahlen z. T. um 5 von den Summen ab.

In der Staatsverwaltung waren – entsprechend den Personaldaten des StMFH⁴⁹ – zum Stichtag (31.12.2023) 383.716 Personen beschäftigt und damit 30.300 Personen mehr als zum letzten Berichtszeitpunkt (+8,6 %). Dieses Beschäftigungsplus wird fast ausschließlich durch Frauen (91,1 %) getragen. Der Frauenanteil unter den Beschäftigten lag bei 57,8 % (2018: 55,0 %) (siehe Tabelle 11).

In der Staatsverwaltung (inklusive den Beschäftigten des Freistaats in der mittelbaren Staatsverwaltung) überwiegen Beamtinnen und Beamte (59,8 % aller Beschäftigten) gegenüber Tarifbeschäftigte (40,2 % aller Beschäftigten). Das Verhältnis zwischen Beamtenum und Tarifbeschäftigung ist hier also – im Vergleich zur Betrachtung des gesamten öffentlichen Diensts (s. o., zwei Drittel Tarifbeschäftigte, ein Drittel verbeamtetes Personal) – beinahe umgekehrt. Auch für die Staatsverwaltung gilt, dass Frauen im Vergleich zu Männern häufiger tarifbeschäftigt und seltener verbeamtet sind, jedoch sind die Unterschiede in der Staatsverwaltung weniger ausgeprägt (Tarifbeschäftigung: 42,2 % aller Frauen; 37,5 % aller Männer; Beamtinnen und Beamte: 57,8 % aller Frauen und 62,5 % aller Männer).

⁴⁹ D. h. alle Beschäftigten, deren Kosten der Freistaat zu tragen hat, also neben Beschäftigten in der Staatsverwaltung auch Beschäftigte der mittelbaren Staatsverwaltung, wenn diese in einem Dienstverhältnis mit dem Freistaat Bayern stehen (siehe Abschnitt 1.2.4).

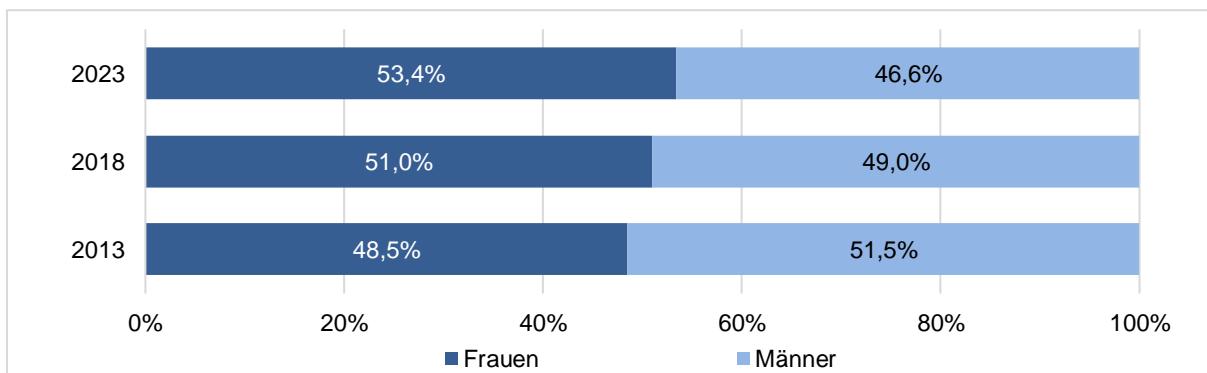
Tabelle 11: Bedienstete sowie Frauenanteile in der Staatsverwaltung Bayerns (inkl. Beschäftigte des Freistaats in der mittelbaren Staatsverwaltung) nach Art des Dienstverhältnisses, 2013–2023⁵⁰

Art des Dienstverhältnisses	Bedienstete 2023		Frauenanteil in Prozent		
	gesamt	davon Frauen	2013	2018	2023
Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter	229.404	128.175	49,9%	53,4%	55,9%
darunter: Anwärterinnen und Anwärter	17.818	10.645	59,5%	58,6%	59,7%
Tarifbeschäftigte	154.312	93.639	56,7%	57,4%	60,7%
darunter: Ausbildende	4.922	2.852	56,1%	56,8%	57,9%
Gesamt	383.716	221.814	52,4%	55,0%	57,8%
darunter: Ausbildende und Anwärterinnen und Anwärter	22.740	13.497	59,0%	58,3%	59,4%

Quelle: StMFH 2024, Stichtag 31.12.2023. Angaben ohne beurlaubtes Personal.

Für die Staatsverwaltung liegen neben Beschäftigtenzahlen auch Angaben zum Arbeitsvolumen in Vollzeitäquivalenten vor.⁵¹ Das Arbeitsvolumen nach Geschlecht ergänzt die Betrachtung der Beschäftigtenzahlen, da hierüber der zeitliche Umfang der von Frauen und Männern insgesamt geleisteten Arbeit verglichen werden kann.

Abbildung 27: Frauen- und Männeranteile am Arbeitsvolumen (Vollzeitäquivalente) in der Staatsverwaltung Bayerns (inkl. Beschäftigte des Freistaats in der mittelbaren Staatsverwaltung), 2013–2023



Quelle: StMFH 2024, Stichtag 31.12.2023. Angaben ohne beurlaubtes Personal. Berechnung ISG.

⁵⁰ Unter den Tarifbeschäftigten sind Beschäftigte, für die eine Zuordnung zu den Qualifikationsebenen des verbeamteten Personals nicht möglich war, mit enthalten (in dieser und allen weiteren Darstellungen der gleichen Datenquelle). Hierunter fallen neben sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auch geringfügig Beschäftigte und studentische Hilfskräfte. Weitere Informationen zur Zusammensetzung dieser Beschäftigtengruppe liegen nicht vor.

⁵¹ Vollzeitäquivalente sind eine rechnerische Größe, in der die Anzahl gearbeiteter Stunden durch die festgelegte Arbeitszeit einer Vollzeitstelle dividiert wird. Die Anzahl der Vollzeitäquivalente gibt so an, wie viele Vollzeitstellen rechnerisch vorliegen, wenn auch die Teilzeitbeschäftigen berücksichtigt werden.

Das Arbeitsvolumen der Frauen in der bayerischen Staatsverwaltung (inkl. Beschäftigte des Freistaats in der mittelbaren Staatsverwaltung) liegt weiterhin mit einem Anteil von 53,4 % über dem der Männer (siehe Abbildung 27). Die 221.814 Frauen (2018: 194.221) arbeiteten in der Summe in einem Umfang von 163.785 Vollzeitäquivalenten (2018: 146.681), während die 161.902 bedienten Männer (2018: 159.195) im Umfang von 142.689 Vollzeitäquivalenten (2018: 141.077) beschäftigt waren.

Angesichts hoher Anteile von Frauen in Teilzeitbeschäftigung (siehe Abschnitt 4.2) überrascht nicht, dass der Frauenanteil am Arbeitsvolumen (in Vollzeitäquivalenten) mit 53,4 % geringer ist als der Frauenanteil unter den Beschäftigten (57,8%, siehe Tabelle 11). Im Vergleich zum letzten Berichtszeitpunkt ist der Frauenanteil an den Vollzeitäquivalenten um 2,4 Prozentpunkte gestiegen und damit in nur geringfügig niedrigerem Umfang als der Frauenanteil unter allen Beschäftigten der Staatsverwaltung (2018: 55,0 %, 2023: 57,8 %, d.h +2,8 Prozentpunkte).

In der *Kommunalverwaltung* waren nach Angaben des statistischen Landesamts (Stichtag 30.06.2023) 340.990 Personen beschäftigt bei einem Frauenanteil von 63,0 % (siehe Tabelle 12). Demnach ist der Frauenanteil in der Kommunalverwaltung etwas höher als in der Staatsverwaltung (s. o., 57,8 % unter den Beschäftigten des Freistaats). Neun von zehn Beschäftigten in der Kommunalverwaltung sind Tarifbeschäftigte. Lediglich ein Zehntel ist verbeamtetes Personal. Während nur 7,4 % aller Frauen in der Kommunalverwaltung verbeamtet sind, trifft dies auf 14,5 % aller Männer zu. D. h. auch in der Kommunalverwaltung sind Frauen seltener verbeamtet als Männer.

Tabelle 12: **Bedienstete sowie Frauenanteile in der Kommunalverwaltung Bayerns nach Art des Dienstverhältnisses, 2023**

Art des Dienstverhältnisses	Bedienstete 2023		
	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent
Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter	34.255	15.970	46,6%
darunter: Anwärterinnen und Anwärter	1.780	1.050	59,0%
Tarifbeschäftigte	306.735	198.970	64,9%
darunter: Auszubildende	12.990	9.260	71,3%
Gesamt	340.990	214.940	63,0%
darunter: Auszubildende und Anwärterinnen und Anwärter	14.770	10.310	69,8%

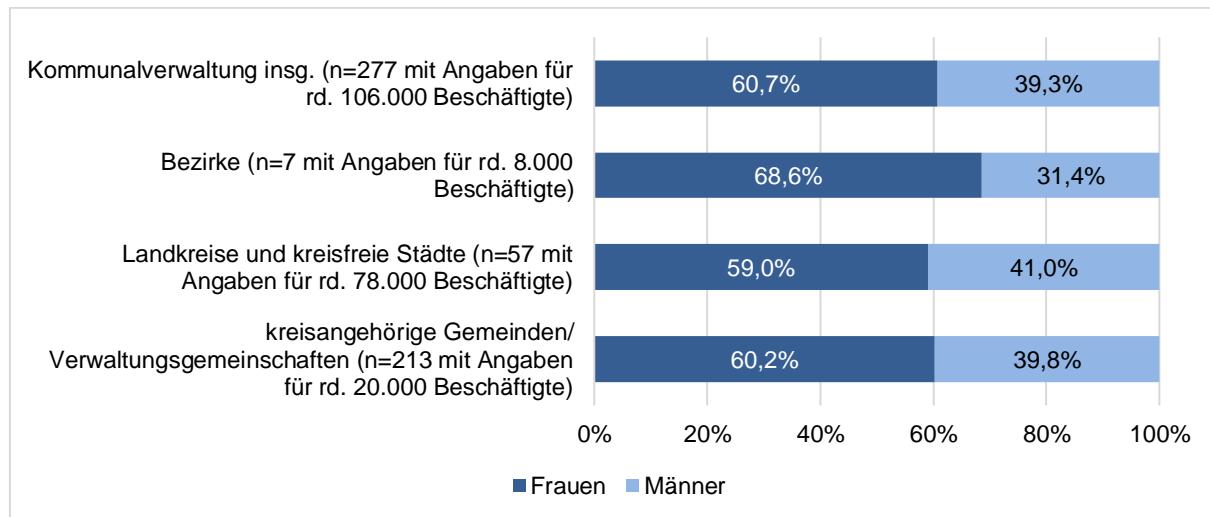
Quelle: LfStat 2024, Stichtag 30.06.2023, Angaben ohne beurlaubtes Personal, ohne geringfügig Beschäftigte. Berechnung ISG.

Hinweis: Rundungsbedingt weichen die Gesamtzahlen z. T. um 5 von den Summen ab.

Im Rahmen der Online-Befragung wurden Personaldaten bei den Landkreisen sowie den kreisfreien und kreisangehörigen Gemeinden erhoben; die Angaben der Bezirke wurden aus Datenschutzgründen in einem gesonderten Verfahren aggregiert erhoben (siehe Abschnitt 1.2.5). Diese Daten werden jeweils zusätzlich informatorisch ausgewiesen, um die Personalsituation in den verschiedenen Gebietskörperschaften darstellen zu können. Hierbei ist zu beachten, dass es sich

nicht um eine Vollerhebung handelt, da sich nicht alle Kommunen an der Befragung beteiligt haben. Zudem sind nicht alle Bediensteten der Kommunalverwaltung abgebildet (siehe zum Rücklauf und den abgebildeten Beschäftigten *Abschnitt 1.2.1*). Dies erklärt den von den Angaben des Statistischen Landesamts abweichenden Frauenanteil von 60,7 %, der sich lediglich auf Angaben für rund 106.000 Beschäftigte bezieht (siehe *Abbildung 28*).

Abbildung 28: Frauen- und Männeranteile des Personals der Kommunalverwaltung, 2023



Quelle: *Online-Befragung der Dienststellen der Kommunalverwaltung in Bayern 2024, Angaben der Bezirke 2024*. Berechnung ISG.

Unter den verschiedenen Gebietskörperschaften der Kommunalverwaltung ist der Frauenanteil den Daten zufolge in den Bezirken mit 68,6 % nach wie vor am höchsten (2018: 67,7 %, 2014: 65,9 %).⁵² In den Landkreisen und kreisfreien Städten sind 59,0 % der Beschäftigten weiblich, in den kreisangehörigen Gemeinden und Verwaltungsgemeinschaften 60,2 %.

4.1.2 Beschäftigte nach Geschlecht und Qualifikationsebenen

Die Beamtinnen und Beamten des Freistaates Bayern steigen je nach Vor- und Ausbildung in einer von insgesamt vier Qualifikationsebenen (Laufbahngruppen) ein. Dabei ist in der ersten Qualifikationsebene (ehemals „einfacher Dienst“) das Niveau der Vor- bzw. Ausbildung am geringsten, in der vierten Qualifikationsebene (ehemals „höherer Dienst“) am höchsten. Ein späterer Aufstieg in eine höhere Qualifikationsebene ist unter bestimmten Voraussetzungen möglich (siehe *Abschnitt 4.4*). Im Folgenden wird auf die Geschlechterverteilung nach Qualifikationsebenen eingegangen. Für Tarifbeschäftigte gibt es diese Qualifikationsebenen zwar nicht. Die Tarifbeschäftigte wurden zu Berichtszwecken jedoch anhand ihrer Entgeltgruppen den

⁵² Trotz der veränderten Erhebung (seit 2019 haben die Bezirke im Gegensatz zu 2015 bei den Abfragen keine Beschäftigten der Krankenhäuser und Wirtschaftsunternehmen berücksichtigt) hat sich der Frauenanteil kaum verändert; der gezeigte leichte Anstieg lässt sich auch bei den anderen kommunalen Gebietskörperschaften beobachten.

jeweiligen Qualifikationsebenen des Beamtenrechts zugeordnet (siehe Hinweis unterhalb von *Tabelle 14*). Eine Übersicht der Qualifikationsebenen und der zugeordneten Besoldungs- sowie Tarifgruppen findet sich in *Tabelle 13*.

Tabelle 13: Übersicht Qualifikationsebenen, Besoldungs- und Entgeltgruppen

Einstieg in der...	Besoldungsgruppe	Zuordnung der Entgeltgruppen (Tarifbeschäftigte)
...4. Qualifikationsebene (ehemals höherer Dienst)	ab A 13; B-, R- und C-Besoldungen	ab E 13
...3. Qualifikationsebene (ehemals gehobener Dienst)	A 9–A 12	E 9–E 12
...2. Qualifikationsebene (ehemals mittlerer Dienst)	A 6–A 8	E 5–E 8
...1. Qualifikationsebene (ehemals "einfacher Dienst")	bis A 5	bis E 4

Quelle: Eigene Darstellung ISG.

Hinweis: Für Lehrkräfte gilt eine Besonderheit: Das Eingangsamt der Lehrkräfte im Bereich der Grund- und Mittelschulen ist derzeit noch der Besoldungsgruppe A 12 zugeordnet, gehört aber zur vierten Qualifikationsebene. In den Auswertungen, die auf den Daten des LfStat (LfStat 2024) beruhen, sind die Lehrkräfte der Besoldungsgruppe A 12 korrekt der vierten Qualifikationsebene zugeordnet. Denn in dieser Datengrundlage sind die Beschäftigten nach Qualifikationsebene (nicht nach Besoldungsgruppe) erfasst. In den Auswertungen, die auf den Daten der Ressorts beruhen (Ressorts (Viva Pro) 2024), wurden ebenfalls die Qualifikationsebenen korrekt zugeordnet, da die Ressortdaten nach Qualifikationsebenen aufgeschüttelt wurden. Bei den Auswertungen, die auf StMFH-Daten beruhen, konnten die Lehrkräfte der Besoldungsgruppe A 12 jedoch nicht zu den Beschäftigten der vierten Qualifikationsebene zugeordnet werden, da keine Angaben dazu vorlagen, wie viele Lehrkräfte dies betrifft.

Die Betrachtung der Frauenanteile unter den Beschäftigten des gesamten öffentlichen Diensts in Bayern nach Qualifikationsebene zeigt, dass Frauen auf allen Qualifikationsebenen mehr als die Hälfte der Beschäftigten stellen (siehe *Tabelle 14*). Dabei nimmt der Frauenanteil mit aufsteigender Qualifikationsebene ab. In der vierten Qualifikationsebene ist der Frauenanteil mit 53,3 % am geringsten und liegt deutlich unterhalb des Frauenanteils insgesamt (61,3 %); auch in der dritten Qualifikationsebene liegt der Frauenanteil noch, wenn auch nur geringfügig, unterhalb des Frauenanteils an allen Beschäftigten. In den beiden niedrigsten Qualifikationsebenen sowie unter den Auszubildenden und Anwärterinnen und Anwärtern sind Frauen dagegen stärker vertreten als im Gesamtdurchschnitt. Dabei gilt es zu beachten, dass in den unteren beiden Qualifikationsebenen die Beschäftigtenzahlen beim verbeamteten Personal deutlich unterhalb derer der Tarifbeschäftigte liegen. Frauen sind in allen Qualifikationsebenen – bis auf die vierte Qualifikationsebene – unter den Tarifbeschäftigten gegenüber Männern deutlich überrepräsentiert.

Tabelle 14: Bedienstete sowie Frauenanteile im gesamten öffentlichen Dienst in Bayern (Staats- und Kommunalverwaltung) nach Qualifikationsebenen, 2023

Laufbahnguppe/ Qualifikationsebene	Bedienstete gesamt		Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter		Tarifbeschäftigte	
	gesamt	Frauenan- teil	gesamt	Frauenan- teil	gesamt	Frauenan- teil
4. Qualifikationsebene	167.265	53,3%	107.735	55,3%	59.530	49,6%
3. Qualifikationsebene	210.105	59,8%	108.330	57,2%	101.775	62,5%
2. Qualifikationsebene	259.060	64,3%	27.735	38,4%	231.325	67,4%
1. Qualifikationsebene	69.070	74,7%	470	34,0%	68.600	75,0%
Ausbildende/ Anwärter/-innen	39.005	64,5%	18.930	59,7%	20.075	69,1%
Tarifbeschäftigte ohne Zuordnung	13.550	48,3%	-	-	13.550	48,3%
Gesamt	758.055	61,3%	263.200	54,6%	494.855	64,8%

Quelle: LfStat 2024, Stichtag 30.06.2023, Angaben ohne beurlaubtes Personal, ohne geringfügig Beschäftigte. Berechnung ISG.

Hinweise: Tarifbeschäftigte ohne Zuordnung sind Beschäftigte, für die eine Zuordnung zu den Qualifikationsebenen des verbeamteten Personals nicht möglich war.

Den in der Tabelle ausgewiesenen Qualifikationsebenen (QE) sind folgende Besoldungs- und Entgeltbereiche zugeordnet: 4. QE: ab A 13 bzw. E 13 und vglb., 3. QE: A 9-A 12 bzw. E 9-E 12 und vglb., 2. QE: A 6-A 8 bzw. E 5-E 8 und vglb., 1. QE: bis A 5 bzw. E 4 und vglb.

Auch in der Staatsverwaltung stellen Frauen auf allen Qualifikationsebenen⁵³ mehr als die Hälfte der Beschäftigten (siehe Tabelle 15). Wie für den gesamten öffentlichen Dienst zeigt sich hier ebenfalls, dass der Frauenanteil in der vierten Qualifikationsebene (mit 54,6 %) am geringsten ist. Jedoch liegen die Frauenanteile in der ersten bis dritten Qualifikationsebene annähernd gleich auf (59,1 % bzw. 60,6 %). Am höchsten ist der Frauenanteil unter den Tarifbeschäftigten in der ersten bis dritten Qualifikationsebene (62,1 % bis 73,0 %). Aber auch in den zahlenmäßig größten Gruppen (Beamten und Beamten, Richterinnen und Richter in der dritten und vierten Qualifikationsebene) sind Frauen mit knapp 60,0 % stark vertreten.

⁵³ Für die Staatsverwaltung (Datengrundlage: StMFH 2024) liegen keine Differenzierungen der Beschäftigten nach Qualifikationsebene vor. Die Qualifikationsebenen der erfassten Beamten und Beamten wurden daher anhand der Besoldungsgruppen näherungsweise bestimmt. Die Zuordnung ist in Tabelle 13 dargestellt (siehe hierzu auch Abschnitt 1.2.4).

Tabelle 15: Bedienstete sowie Frauenanteile in der Staatsverwaltung Bayerns (inkl. Beschäftigte des Freistaats in der mittelbaren Staatsverwaltung) nach Qualifikationsebenen, 2023

Qualifikationsebene	Bedienstete gesamt		Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter		Tarifbeschäftigte	
	gesamt	Frauenanteil	gesamt	Frauenanteil	gesamt	Frauenanteil
4. Qualifikationsebene	137.268	54,6%	95.895	57,1%	41.373	48,7%
3. Qualifikationsebene	131.487	60,6%	93.111	58,1%	38.376	67,0%
2. Qualifikationsebene	59.672	60,6%	21.684	38,8%	37.988	73,0%
1. Qualifikationsebene	8.799	59,1%	896	33,5%	7.903	62,1%
Auszubildende/Anwärter/-innen	22.740	59,4%	17.818	59,7%	4.922	57,9%
Tarifbeschäftigte ohne Zuordnung	23.750	51,8%	-	-	23.750	51,8%
Gesamt	383.716	57,8%	229.404	55,9%	154.312	60,7%

Quelle: StMFH 2024, Stichtag 31.12.2023. Angaben ohne beurlaubtes Personal.

Hinweise: Die Datengrundlage enthält keine Differenzierung nach Qualifikationsebenen. Daher wurden für die Tabelle hilfsweise folgende Besoldungs- und Entgeltbereiche den Qualifikationsebenen (QE) zugeordnet: 4. QE: ab A 13 bzw. E 13 und vglb., 3. QE: A 9-A 12 bzw. E 9-E 12 und vglb., 2. QE: A 6-A 8 bzw. E 5-E 8 und vglb., 1. QE: bis A 5 bzw. E 4 und vglb.

Tarifbeschäftigte ohne Zuordnung sind Beschäftigte, für die eine Zuordnung zu den Qualifikationsebenen des verbeamteten Personals nicht möglich war. Hierunter fallen neben sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auch geringfügig Beschäftigte und studentische Hilfskräfte. Weitere Informationen zur Zusammensetzung dieser Beschäftigtengruppe liegen nicht vor.

Frauenanteil im Beamten- und Beamten- sowie Richterinnen- und Richterverhältnis in der vierten Qualifikationsebene nach Besoldungsgruppen

Ausgehend von der Tatsache, dass der Frauenanteil in der vierten Qualifikationsebene am geringsten ist, wird für die Staatsverwaltung im Folgenden die Entwicklung des Frauenanteils für die im Beamten- und Richterverhältnis stehenden Bediensteten der vierten Qualifikationsebene genauer dargestellt. Hierbei wird nach den Besoldungsgruppen (d. h. ab A 13 bzw. C 1/C 2) differenziert, um eine genauere Analyse der Repräsentanz von Frauen in den höchstdotierten Positionen zu ermöglichen (siehe Abbildung 29).⁵⁴

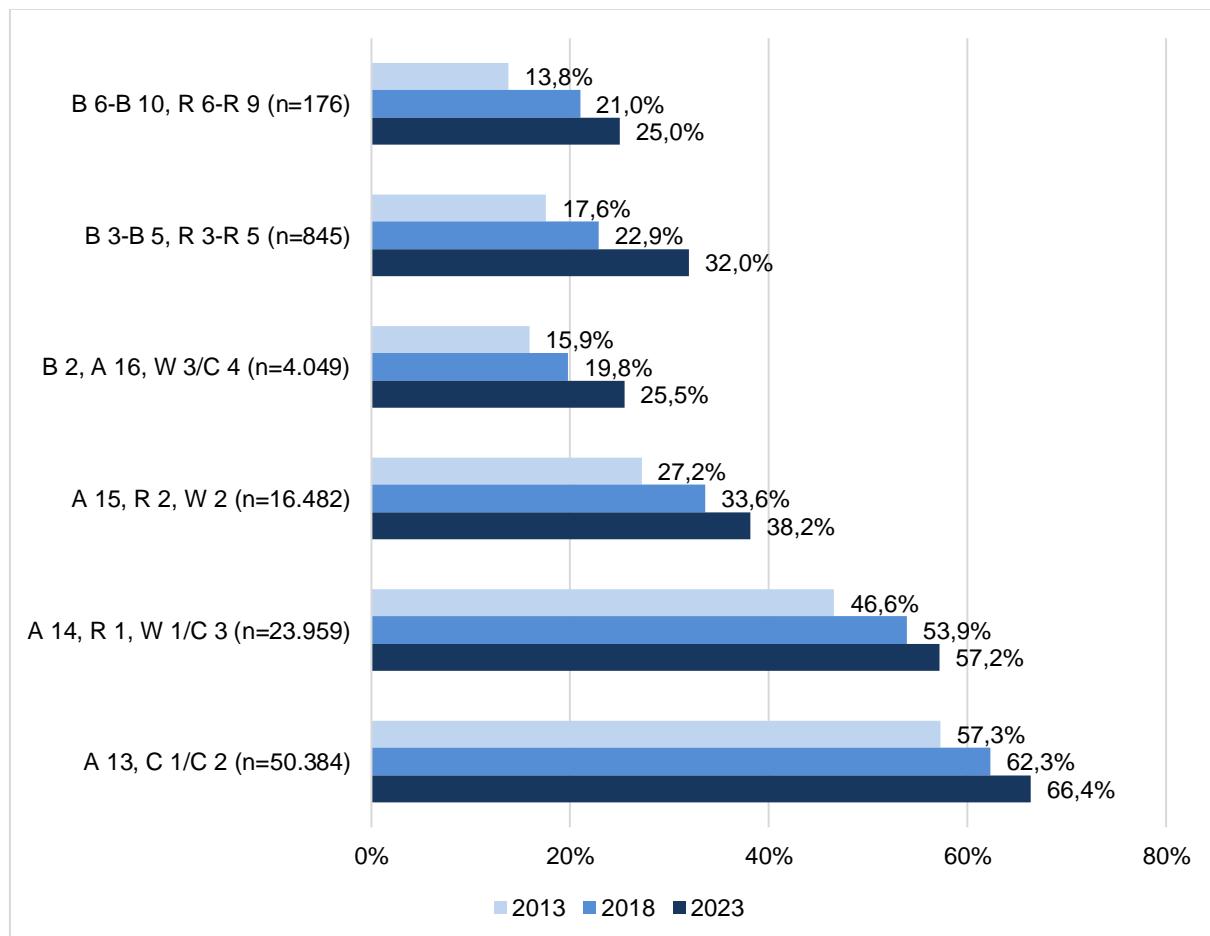
In allen aggregierten Besoldungsgruppen ist der Frauenanteil seit 2013 kontinuierlich gestiegen. Gleichzeitig zeigt sich, dass Frauen in allen Besoldungsgruppen ab A 15/R 2/W 2 erheblich unterrepräsentiert sind. Lediglich in den unteren Besoldungsgruppen der vierten Qualifikationsebene sind Frauen etwa in Höhe ihres Anteils an allen Beschäftigten von 57,8 % (siehe Tabelle 16) oder sogar stärker (in der aggregierten Gruppe A 13, C 1/C 2 mit 66,4 %) vertreten. Letztere Gruppe enthält – insbesondere in A 13 – viele Lehrkräfte, unter denen Frauen mit 73,0 %⁵⁵ die große

⁵⁴ Wie bereits im Sechsten Gleichstellungsbericht wurden jeweils mehrere Besoldungsgruppen zusammengefasst, denn auf einzelne Besoldungsgruppen entfallen zum Teil nur wenige Personen, so dass die Frauen- und Männeranteile dadurch im Zeitvergleich starken Schwankungen unterworfen sind. Eine detaillierte Tabelle mit absoluten Beschäftigtenzahlen je Besoldungsgruppe findet sich in Tabelle 22.

⁵⁵ Diese Angaben beziehen sich auf die vom StMFH zugelieferten Daten zu Lehrkräften in A 13. Entsprechend der von den Ressorts zugelieferten Daten beträgt der Frauenanteil unter den Lehrkräften in A 13 (inkl. A 13 mit Amtszulage) 73,5 % (ohne A 13 mit Amtszulage: 73,4 %) (Ressorts (Viva Pro) 2024, siehe Abbildung 60 im Anhang).

Mehrheit stellen (siehe *Tabelle 22* im Anhang). Anhand der Bezügedaten des StMFH sind weitere Aussagen zur Verteilung der verbeamteten Bediensteten in der Staatsverwaltung Bayerns in den Besoldungsgruppen ab A 13 nach *Dienstbereichen* nicht möglich. Eine solche Übersicht nach Dienstbereichen ermöglichen die Ressortdaten (siehe *Abbildung 60* im Anhang). Diese können jedoch nicht in direkten Vergleich mit den hier dargestellten Bezügedaten des StMFH gesetzt werden (siehe hierzu *Abschnitt 311.2*).

Abbildung 29: Entwicklung der Frauenanteile im Beamtinnen- und Beamten- sowie Richterinnen- und Richterverhältnis in Besoldungsgruppen ab A 13 in der Staatsverwaltung Bayerns (inkl. Beschäftigte des Freistaats in der mittelbaren Staatsverwaltung), 2013–2023



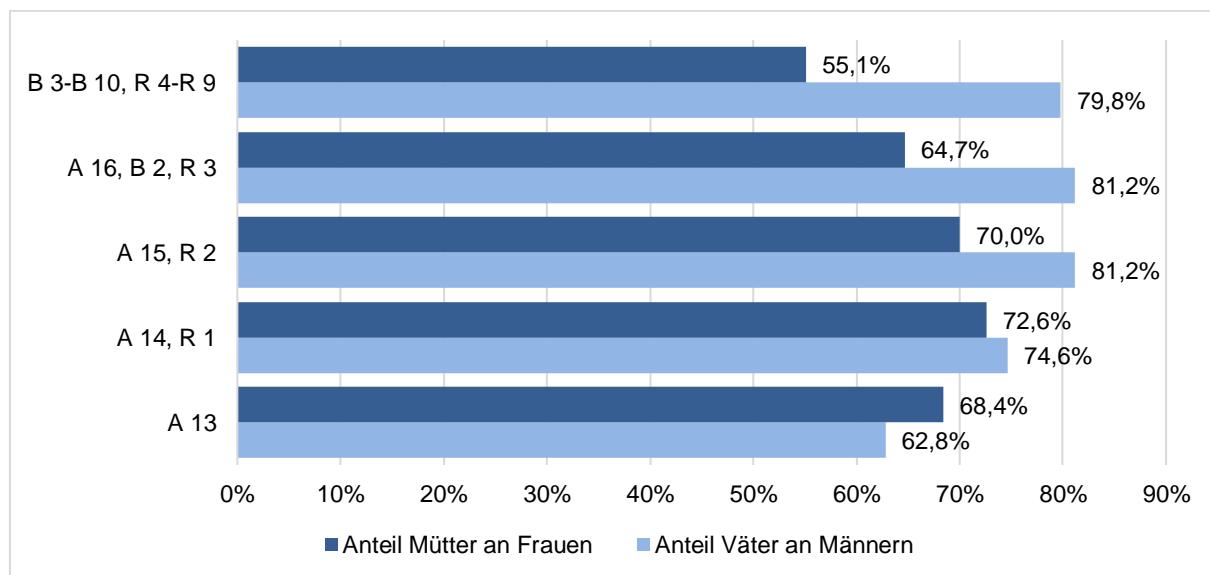
Quelle: StMFH 2024, Stichtag 31.12.2023. Angaben ohne beurlaubtes Personal. Die Angaben zur Stichprobengröße (n) beziehen sich auf das Jahr 2023. Berechnung ISG.

Elternschaft in den oberen Besoldungsgruppen (vierte Qualifikationsebene)

Um weitere geschlechtsbezogene Unterschiede in der vierten Qualifikationsebene zu identifizieren, wurde analysiert, wie häufig Frauen und Männer mit Kindern in den vergleichsweise fortgeschrittenen Karrierestufen der Besoldungsgruppen ab A 13 vertreten sind. Da die obige Datengrundlage (StMFH 2024) keine Betrachtung der Elternschaft ermöglicht, wurden aus der Daten-

lieferung der Ressorts (Ressorts (Viva-Pro) 2024), wie schon im Sechsten Bericht, Besoldungsgruppen zusammengefasst und nach Elternschaft ausgewertet (siehe *Abbildung 30*).⁵⁶ Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Daten zur Elternschaft zum einen gewisse Lücken aufweisen und zum anderen, dass Elternschaft in den Daten unabhängig von Alter und Wohnort der Kinder erfasst wird (siehe *Abschnitt 1.2.5*). Die Auswertungen sind aufgrund dieser Einschränkungen vorsichtig zu interpretieren. So kann bspw. nicht von Mutter- oder Vaterschaft auf (aktuelle) Betreuungsverantwortung geschlossen werden. Doch gerade für die fortgeschrittenen Karrierestufen ist Elternschaft auch unabhängig vom (aktuellen) Alter der Kinder relevant, da davon ausgegangen werden kann, dass die Karriere sich parallel zum Aufwachsen der Kinder entwickelt hat.

Abbildung 30: Anteile der Mütter und Väter am verbeamteten Personal in der Staatsverwaltung inkl. Schul- und Polizeibereich nach Besoldungsgruppen der 4. Qualifikationsebene (4. QE), 2023



Quelle: Ressorts (Viva-Pro) 2024, Stichtag 31.12.2023, Angaben ohne beurlaubtes Personal, ohne geringfügig Beschäftigte und ohne kommunales Personal der Landratsämter (das staatliche Personal der Landratsämter in der vierten Qualifikationsebene ist enthalten). Berechnung ISG.

Hinweise: Ausgewiesen sind die Anteile der Mütter an allen Frauen bzw. der Väter an allen Männern der jeweiligen Besoldungsgruppen (Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter).

Die Angaben zur Elternschaft sind in der Datenlieferung nicht lückenlos. Zudem wird Elternschaft unabhängig von Alter und Wohnort der Kinder erfasst (siehe *Abschnitt 1.2.5*).

Wie bereits im Sechsten Gleichstellungsbericht wurden jeweils mehrere Besoldungsgruppen zusammengefasst. Denn auf einzelne Besoldungsgruppen entfallen zum Teil nur wenige Personen, so dass die Frauen- und Männeranteile dadurch im Zeitvergleich starken Schwankungen unterworfen sind.

Die Auswertungen zeigen, dass der Anteil der Mütter an allen Frauen in der Besoldungsgruppe A 14/R 1 mit 72,6 % am höchsten ist (siehe *Abbildung 30*). In A 13 und den Besoldungsgruppen über A 14/R 1 ist der Mütteranteil geringer – am geringsten in der höchsten Besoldungsgruppe mit 55,1 %. In den Besoldungsgruppen über A 14/R 1 sind also nicht nur Frauen insgesamt stark unterrepräsentiert (siehe oben sowie *Abbildung 60* im Anhang), sondern darüber hinaus auch Mütter seltener vertreten. In der Besoldungsgruppe A 13 ist der Frauenanteil am höchsten (siehe

⁵⁶ Hierbei gilt zu beachten, dass aufgrund der in *Abschnitt 1.2* dargestellten Unterschiede der jeweils erfassten Beschäftigten die Beschäftigtenzahlen zwischen den Datenquellen (StMFH 2024 und Ressorts (Viva-Pro) 2024) abweichen.

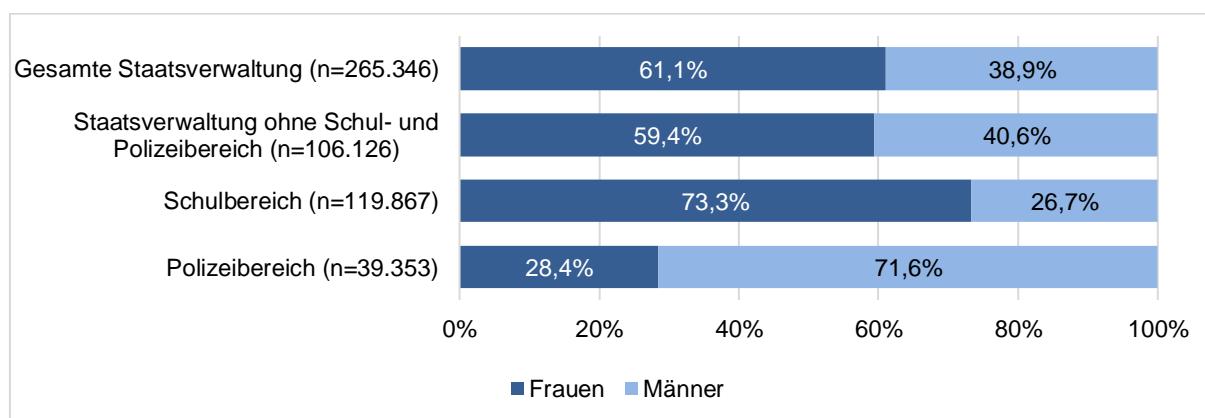
oben), der Anteil der Mütter hingegen ist mit 68,4 % vergleichsweise niedrig. Dies könnte sich dadurch erklären lassen, dass jüngere Frauen, die (noch) keine Kinder haben, in A 13 überproportional vertreten sind.

Als ein Grund für den absteigenden Mütteranteil in den höheren Besoldungsgruppen sind nach wie vor bestehende oder erwartete Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie anzunehmen. Bei Männern zeigt sich dagegen kein entsprechender Zusammenhang zwischen Elternschaft und Besoldungsgruppe.

4.1.3 Beschäftigte nach Geschlecht, Dienstbereichen und Verwaltungsebenen

Sämtliche Auswertungen in diesem Abschnitt beziehen sich auf die *Staatsverwaltung* ohne mittelbare Staatsverwaltung und beruhen auf den Personaldaten, die von den Ressorts geliefert wurden (Ressorts (Viva-Pro) 2024, siehe *Abschnitt 1.2.5*). Ergänzend zur Differenzierung nach Qualifikationsebenen in *Abschnitt 4.1.2* ermöglicht die Datenzulieferung der Ressorts eine genauere Betrachtung der Frauen- und Männeranteile auf den unterschiedlichen *Verwaltungsebenen* der Staatsverwaltung (oberste, mittlere und untere Verwaltungsebene, siehe *Abschnitt 1.1*). Darüber hinaus wird nach *Dienstbereichen* (Verwaltung, Schulbereich, Polizeibereich) differenziert. Hierdurch werden Verzerrungen der Entwicklung der Frauen- und Männeranteile durch diese großen Dienstbereiche vermieden. Der Datenzulieferung der Ressorts zufolge sind in der Staatsverwaltung (ohne mittelbare Staatsverwaltung) insgesamt 265.346 Personen bei einem Frauenanteil von 61,1 % beschäftigt. Auf den Schulbereich entfallen 45,2 % aller Beschäftigten in der Staatsverwaltung; Frauen machen knapp drei Viertel dieser Beschäftigten aus. Auf den Polizeibereich entfallen gemessen an der Gesamtbeschäftigung nur 14,8 % aller Beschäftigten der Staatsverwaltung. Dort sind Männer überproportional vertreten (71,6 %). In der Staatsverwaltung ohne Schul- und Polizeibereich arbeiten 40,0 % aller erfassten Beschäftigten; dabei sind Frauen mit knapp 60,0 % vertreten (siehe *Abbildung 31*).

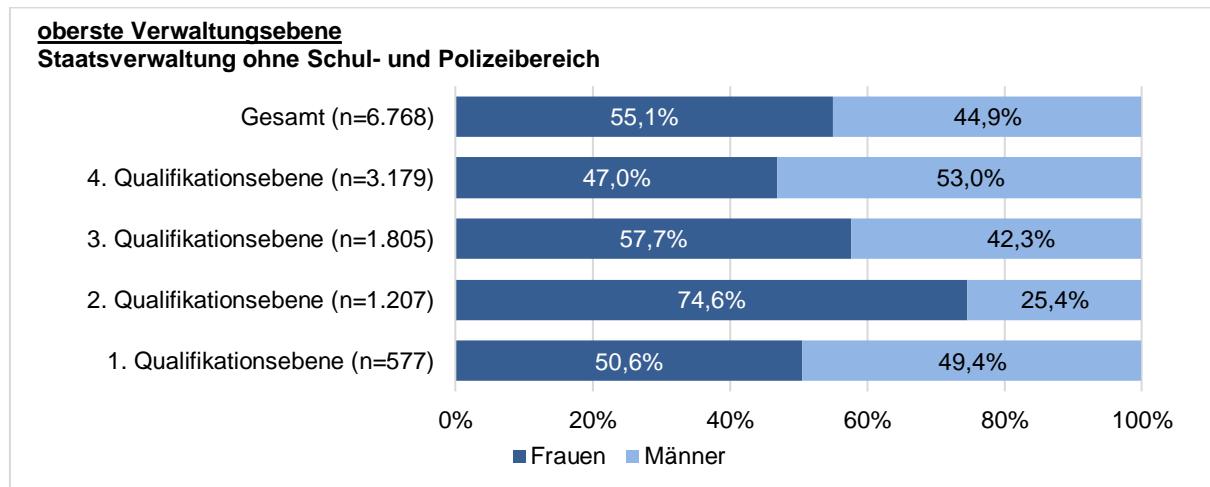
Abbildung 31: Frauen- und Männeranteile der Bediensteten der Staatsverwaltung nach Dienstbereichen, 2023



Quelle: Ressorts (Viva-Pro) 2024, Stichtag 31.12.2023, Angaben ohne beurlaubtes Personal, ohne geringfügig Beschäftigte und ohne kommunales Personal der Landratsämter sowie ohne staatliches Personal der Landratsämter der ersten bis dritten Qualifikationsebene. Berechnung ISG.

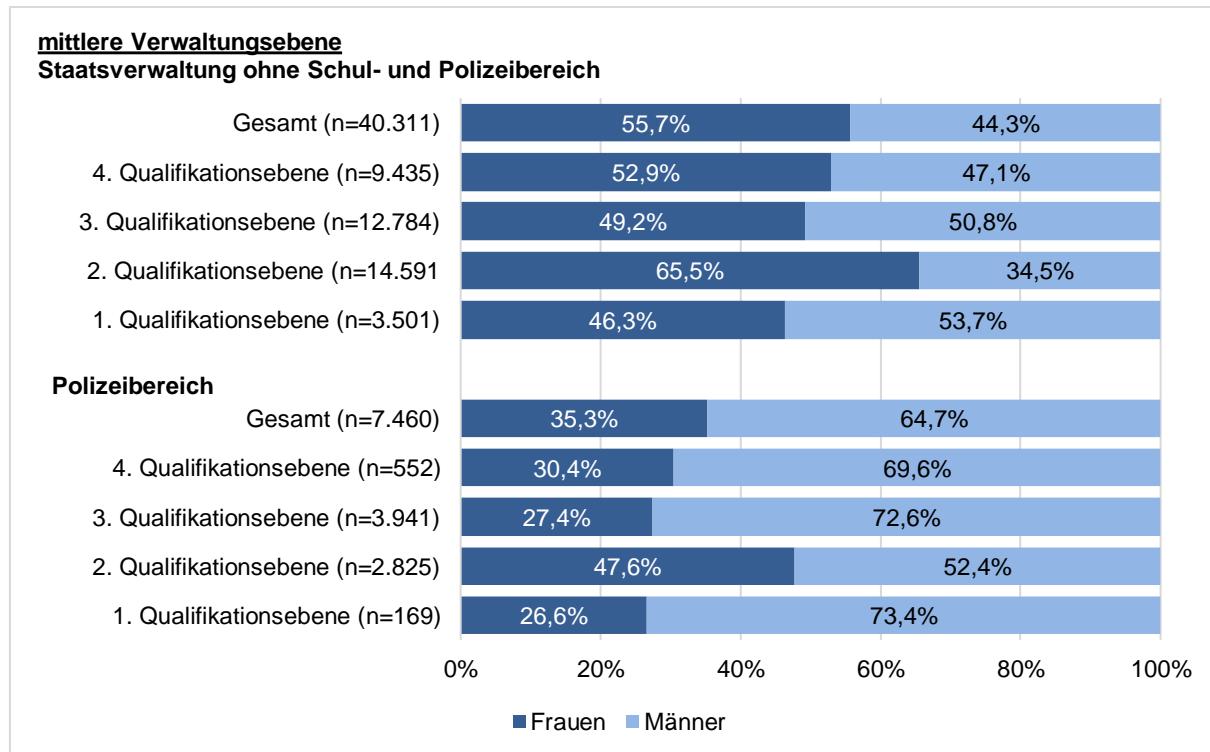
Differenziert nach Qualifikationsebenen zeigt sich für die *oberste Verwaltungsebene*, dass die insgesamt leichte Überrepräsentation von Frauen insbesondere durch den hohen Frauenanteil in der zweiten Qualifikationsebene zustande kommt (siehe Abbildung 32).

Abbildung 32: Frauen- und Männeranteile der Bediensteten der Staatsverwaltung auf der obersten Verwaltungsebene nach Qualifikationsebenen, 2023



Quelle: Ressorts (Viva-Pro) 2024, Stichtag 31.12.2023, Angaben ohne beurlaubtes Personal, ohne geringfügig Beschäftigte und ohne kommunales Personal der Landratsämter sowie ohne staatliches Personal der Landratsämter der ersten bis dritten Qualifikationsebene. Berechnung ISG.

Abbildung 33: Frauen- und Männeranteile der Bediensteten der Staatsverwaltung auf der mittleren Verwaltungsebene nach Dienstbereichen und Qualifikationsebenen, 2023

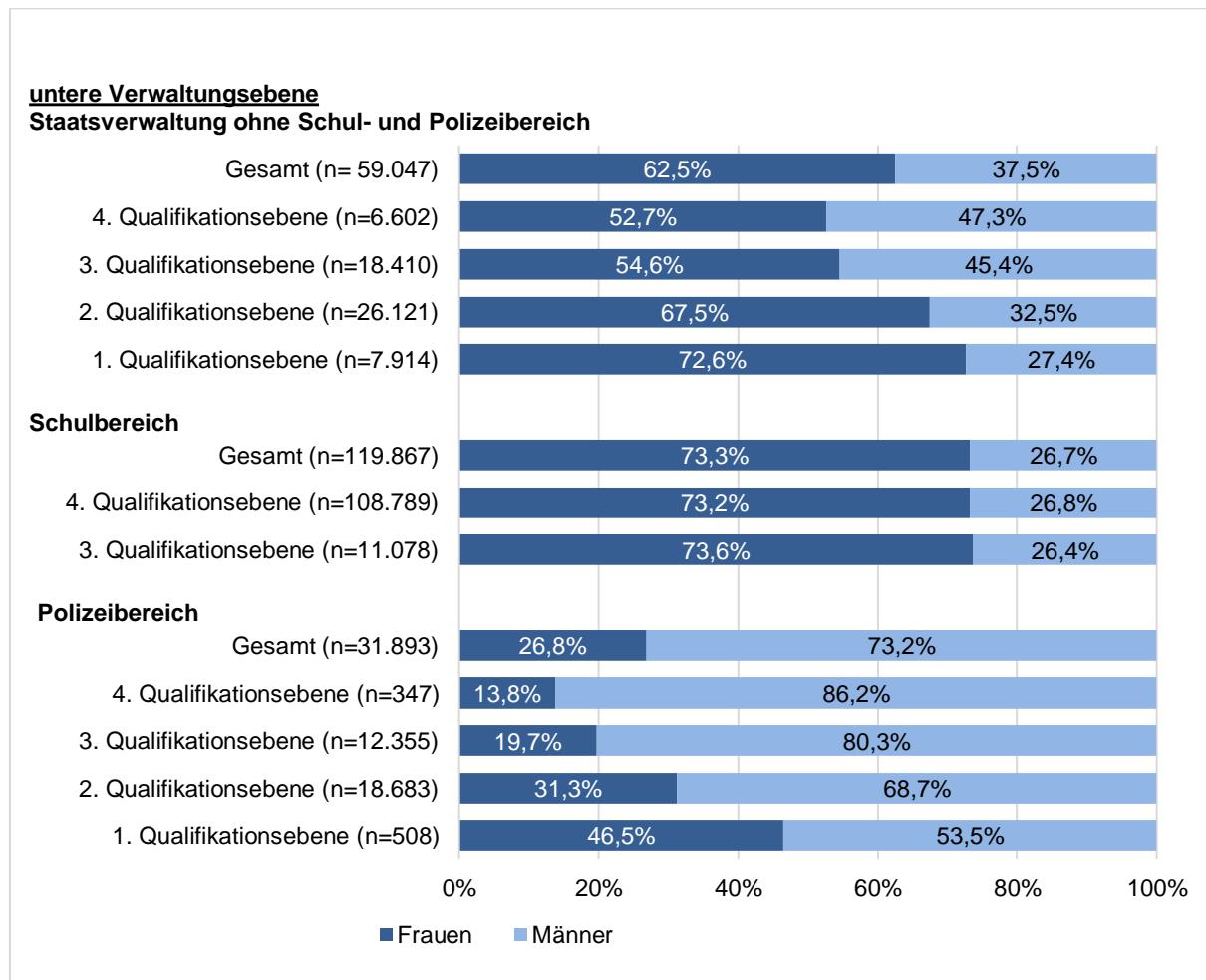


Quelle: Ressorts (Viva-Pro) 2024, Stichtag 31.12.2023, Angaben ohne beurlaubtes Personal, ohne geringfügig Beschäftigte und ohne kommunales Personal der Landratsämter sowie ohne staatliches Personal der Landratsämter der ersten bis dritten Qualifikationsebene. Berechnung ISG.

Die starke Vertretung von Frauen in der zweiten Qualifikationsebene zeigt sich auch auf der *mittleren Verwaltungsebene* – sowohl in der Staatsverwaltung ohne Schul- und Polizeibereich als auch im Polizeibereich. Bezogen auf die mittlere Verwaltungsebene ist der Frauenanteil im Polizeibereich am höchsten (siehe Abbildung 33). Auf der mittleren Verwaltungsebene sind neben den Präsidien der Landes- und Bereitschaftspolizei auch das Landeskriminalamt, Polizeiverwaltungsamt und das Landesamt für Verfassungsschutz angesiedelt.

Auf der *unteren Verwaltungsebene* zeigt sich ein anderes Bild: Hier steigen die Männeranteile mit aufsteigendem Qualifikationsniveau an (mit Ausnahme des Schulbereichs); in der Staatsverwaltung ohne Schul- und Polizeibereich sind Frauen aber dennoch auf allen Ebenen mit über 50,0 % vertreten; im Polizeibereich sind Frauen unterrepräsentiert (siehe Abbildung 34).

Abbildung 34: Frauen- und Männeranteile der Bediensteten der Staatsverwaltung auf der unteren Verwaltungsebene nach Dienstbereichen und Qualifikationsebenen, 2023



Quelle: Ressorts (Viva-Pro) 2024, Stichtag 31.12.2023, Angaben ohne beurlaubtes Personal, ohne geringfügig Beschäftigte und ohne kommunales Personal der Landratsämter sowie ohne staatliches Personal der Landratsämter der ersten bis dritten Qualifikationsebene. Berechnung ISG.

Nach Verwaltungsebenen und Dienstbereichen differenziert zeigt sich, dass Frauen in der Staatsverwaltung ohne Schul- und Polizeibereich auf allen Verwaltungsebenen unter den Tarifbeschäftigen die Mehrheit ausmachen (62,8 % bis 78,3 %). Im Polizeibereich stellen Frauen sowohl auf

der mittleren als auch auf der unteren Verwaltungsebene die Mehrheit der Tarifbeschäftigte; jedoch sind sie unter dem verbeamteten Polizeipersonal stark unterrepräsentiert. Im Schulbereich ist der Frauenanteil unabhängig von der Art des Dienstverhältnisses etwa gleich hoch (siehe Tabelle 16).

Tabelle 16: Frauen- und Männeranteile der Bediensteten der Staatsverwaltung nach Verwaltungsebenen, Dienstbereichen und Art des Dienstverhältnisses, 2023

	Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter		Tarifbeschäftigte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
oberste Verwaltungsebene				
Staatsverwaltung ohne Schul- und Polizeibereich (n=6.768)	47,1%	52,9%	70,8%	29,2%
mittlere Verwaltungsebene				
Staatsverwaltung ohne Schul- und Polizeibereich (n=40.311)	47,6%	52,4%	62,8%	37,2%
Polizeibereich (n=7.460)	27,1%	72,9%	61,4%	38,6%
untere Verwaltungsebene				
Staatsverwaltung ohne Schul- und Polizeibereich (n=59.047)	52,4%	47,6%	78,3%	21,7%
Schulbereich (n=119.867)	73,4%	26,6%	72,2%	27,8%
Polizeibereich (n=31.893)	24,0%	76,0%	63,4%	36,6%

Quelle: Ressorts (Viva-Pro) 2024, Stichtag 31.12.2023, Angaben ohne beurlaubtes Personal, ohne geringfügig Beschäftigte und ohne kommunales Personal der Landratsämter sowie ohne staatliches Personal der Landratsämter der ersten bis dritten Qualifikationsebene. Berechnung ISG.

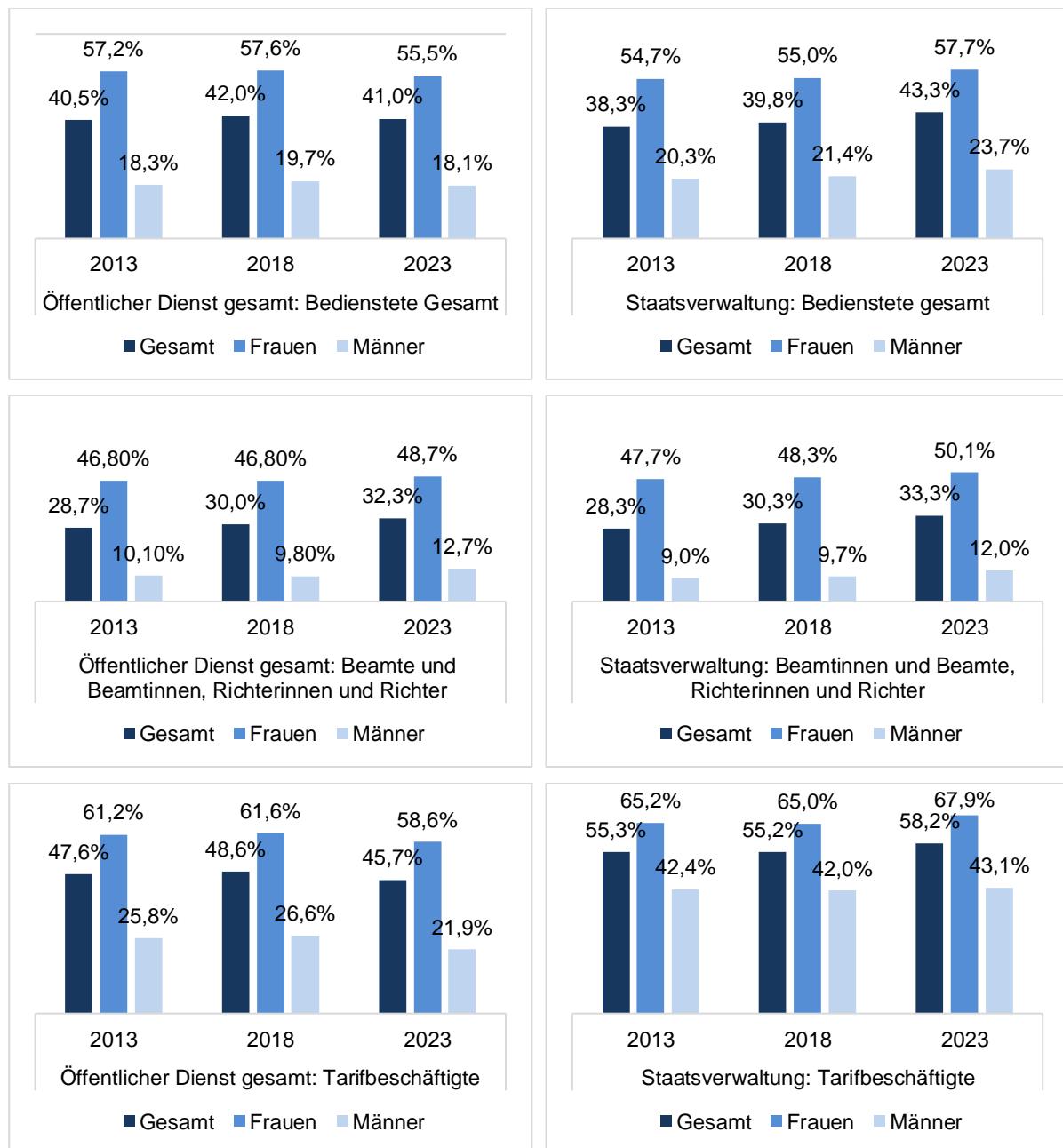
4.2 Teilzeitbeschäftigung im öffentlichen Dienst im Freistaat Bayern

Wie sich bereits aus der Darstellung des Arbeitsvolumens der Beschäftigten in der Staatsverwaltung (inkl. Beschäftigte des Freistaats in der mittelbaren Staatsverwaltung) ableiten lässt (siehe Abbildung 27 in Abschnitt 4.1.1), ist *Teilzeitbeschäftigung* insbesondere bei Frauen verbreitet. Insgesamt arbeiteten im öffentlichen Dienst Bayerns 2023 41,0 % aller Beschäftigten in Teilzeit (315.825 Personen, LfStat 2024). In der Staatsverwaltung (inkl. Beschäftigte des Freistaats in der mittelbaren Staatsverwaltung) traf dies auf sogar 43,4 % aller Beschäftigten (166.176 Personen, StMFH 2024) zu. Unter allen Teilzeitbeschäftigten sind bezogen auf den gesamten öffentlichen Dienst vier Fünftel (82,8 %) Frauen; bezogen auf die Staatsverwaltung (inkl. Beschäftigte des Freistaats in der mittelbaren Staatsverwaltung) sind es mit drei Vierteln (77,0 %) anteilig etwas weniger Frauen, die in Teilzeit arbeiten.

Der Anteil der in Teilzeit arbeitenden Frauen an allen bediensteten Frauen ist mit 55,5 % (öffentlicher Dienst) bzw. 57,7 % (Staatsverwaltung inkl. Beschäftigte des Freistaats in der mittelbaren Staatsverwaltung) nach wie vor erheblich größer als der Anteil der teilzeitähnlichen Männer an allen bediensteten Männern (18,1 % bzw. 23,7 %, siehe Abbildung 35).

Unter den Tarifbeschäftigten liegt der Teilzeitanteil sowohl bei Frauen als auch bei Männern erheblich höher als bei den verbeamteten Bediensteten. Auffällig ist, dass der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer unter den Beamten und Richtern am geringsten ist. Dies gilt sowohl für den gesamten öffentlichen Dienst wie auch für die Staatsverwaltung (siehe Abbildung 35).

Abbildung 35: Anteile der Teilzeitbeschäftigen an allen Beschäftigten nach Geschlecht im gesamten öffentlichen Dienst und in der Staatsverwaltung (inkl. Beschäftigte des Freistaats in der mittelbaren Staatsverwaltung), 2013–2023



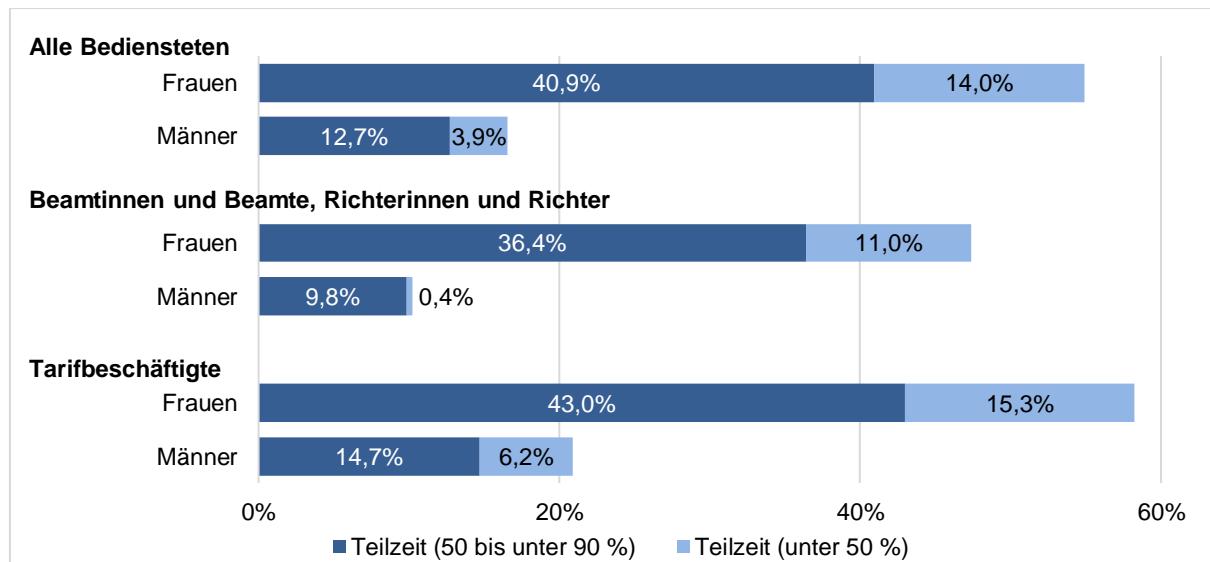
Quelle: LfStat 2024, Stichtag 30.06.2023, Sechster Gleichstellungsbericht; Angaben ohne beurlaubtes Personal, ohne geringfügig Beschäftigte. Berechnung ISG.

Quelle: StMFH 2024, Stichtag 31.12.2023. Angaben ohne beurlaubtes Personal. Berechnung ISG.

Die Teilzeitkräfte im öffentlichen Dienst lassen sich noch genauer nach dem Arbeitszeitumfang charakterisieren. Als vollzeitnahe Teilzeit zählen 50 bis unter 90 % der Regelarbeitszeit. Als voll-

zeitferne Teilzeit gilt ein Arbeitszeitanteil unter 50 % der regulären Arbeitszeit. Bedienstete in Altersteilzeit sind bei dieser Auswertung nicht berücksichtigt (zur Altersteilzeit siehe unten).⁵⁷ Wie Abbildung 36 zeigt, ist das Gros der Teilzeitbeschäftigte im Umfang von 50 bis unter 90 % der Regelarbeitszeit beschäftigt. Vollzeitferne Teilzeit (unter 50 % der Regelarbeitszeit) spielt insgesamt eine geringere Rolle und kommt bei verbeamtetem Personal nochmals seltener vor als bei Tarifbeschäftigten. Wenn Männer in Teilzeit arbeiten, dann vorrangig im Umfang von mindestens 50 % der Regelarbeit.

Abbildung 36: Teilzeitbedienstete im gesamten öffentlichen Dienst (Staats- und Kommunalverwaltung) nach Arbeitszeitumfang und Geschlecht, 2023



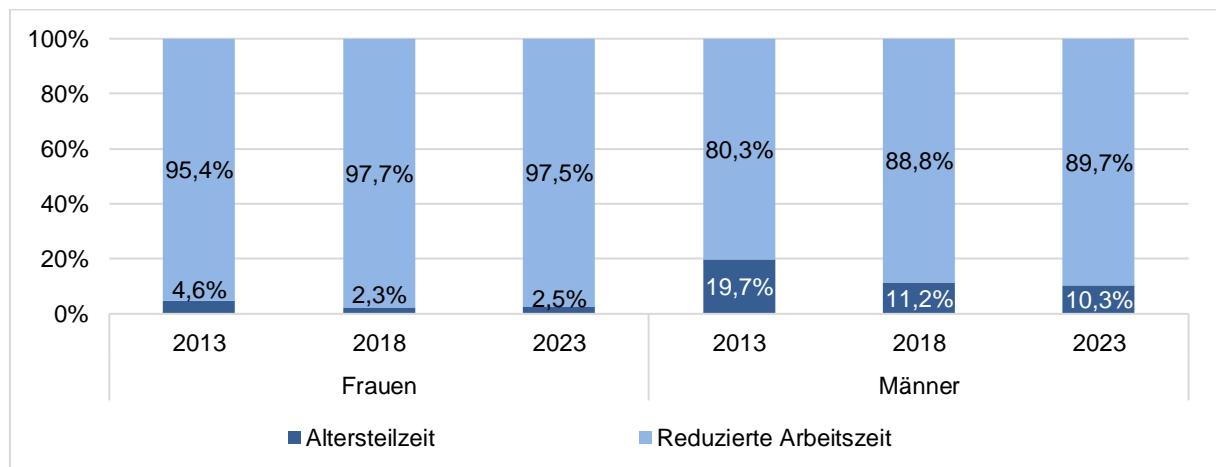
Quelle: LfStat 2024, Stichtag 30.06.2023, Angaben ohne beurlaubtes Personal, ohne geringfügig Beschäftigte und ohne Personal in Altersteilzeit. Berechnung ISG.

Hinweis: Die Differenz zu 100 % sind Vollzeitbeschäftigte (90 bis 100 % der Regelarbeitszeit).

Da *Altersteilzeit* gewissermaßen einen Sonderfall der Teilzeit darstellt, wird die Situation bei den Beschäftigten in Altersteilzeit separat dargestellt. Hierbei ist zu beachten, dass die Verbreitung von Altersteilzeit in den letzten Jahren stark abgenommen hat. Dies ist insbesondere bedingt durch das Auslaufen der Möglichkeit der Altersteilzeit für Tarifbeschäftigte in der Staatsverwaltung. In der Kommunalverwaltung und unter dem verbeamteten Personal in der Staats- und Kommunalverwaltung kommt Altersteilzeit jedoch nach wie vor vor. Während im Sechsten Bericht ein Rückgang der Altersteilzeit seit 2003 gezeigt wurde, hat die Altersteilzeit gegenüber dem vorangegangenen Berichtszeitpunkt (2018) wieder – geringfügig – an Bedeutung gewonnen: Während 2018 nur 9.510 Personen in Altersteilzeit tätig waren (Frauenanteil: 51,2 %), waren es 2023 wieder 12.260 Beschäftigte (Frauenanteil: 54,3 %). Bezogen auf alle Personen in Teilzeit zeigt sich, dass die Altersteilzeit nach wie vor nur einen kleinen Teil der gesamten Teilzeitbeschäftigten ausmacht, gleichzeitig aber bei den Männern eine größere Bedeutung hat: Unter den Männern sind etwa 10 % aller Teilzeitbeschäftigte in Altersteilzeit tätig; unter den Frauen sind es nur 2,5 % aller Teilzeitbeschäftigte (siehe Abbildung 37).

⁵⁷ Dies erklärt die geringfügigen Unterschiede in dem Anteil der Teilzeitbeschäftigte zwischen Abbildung 35 und Abbildung 36.

Abbildung 37: Teilzeitbeschäftigte im gesamten öffentlichen Dienst (Staats- und Kommunalverwaltung) nach Teilzeitmodell und Geschlecht, 2013–2023



Quelle: LfStat 2024, Stichtag 30.06.2023, Sechster Gleichstellungsbericht, Angaben ohne beurlaubtes Personal, ohne geringfügig Beschäftigte. Berechnung ISG.

4.3 Frauen und Männer in Führungspositionen im öffentlichen Dienst im Freistaat Bayern

Laut Art. 2 Abs. 1 BayGIG aF⁵⁸ sollen die „Anteile der Frauen in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer“, erhöht werden, um „unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (...) eine ausgewogene Beteiligung von Frauen zu erreichen“. Während Frauen unter den Beschäftigten insgesamt die Mehrheit stellen, sind ihre Anteile an *Führungspositionen* deutlich unterdurchschnittlich, wie die nachfolgenden Abschnitte zeigen. Dies wird u. a. auf vermehrte Teilzeittätigkeit von Frauen und – damit verbunden – geringere Aufstiegschancen zurückgeführt. Frauen reduzieren ihre Arbeitszeit häufig nach der Familiengründung und bleiben oft auch nach Ende der Kleinkindphase noch in Teilzeitbeschäftigung. Dies hat verschiedene Gründe und wird auch als „Teilzeitfalle“ beschrieben, die durchaus auch Männer betreffen kann.⁵⁹ Um der „Teilzeitfalle“ zu entgehen, ist zunächst wichtig, dass Anträgen auf Aufstockung von Teilzeit entsprochen wird (siehe *Abschnitt 2.2*). Da Führen in Teilzeit i.d.R. nicht in vollzeiterfener, sondern in vollzeitnaher Teilzeit erfolgt (s. u.), kann die Aufstockung des Arbeitszeitumfangs als ein Schritt angesehen werden, der die Chancen auf einen Aufstieg in eine Führungsposition verbessern kann.

Um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, ist eine Ermöglichung von „Führen in Teilzeit“ etwa über Tandem-Modelle u. ä. zentral. Die Beschleunigung des Ausbaus der Füh-

⁵⁸ Mit der Novellierung wurden die Ziele ausgeweitet. Art 2 Abs. 1 Satz 3 Nr. 1 BayGIG nF lautet nun: „die Erhöhung der Frauen- und Männeranteile in Bereichen, in denen sie jeweils geringer beschäftigt sind als der andere Anteil“.

⁵⁹ Vgl. Bünning, M. (2016). Die Vereinbarkeitsfrage für Männer: Welche Auswirkungen haben Elternzeiten und Teilzeitarbeit auf die Stundenlöhne von Vätern? In *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*. Jg. 68, 597-618.

rung in Teilzeit war auch eine zentrale Handlungsempfehlung des Sechsten Gleichstellungsberichts. In Umsetzung der Handlungsempfehlung wird Führen in Teilzeit, allein oder im Tandem, ressortübergreifend angeboten (siehe *Abschnitt 5*).

Der vorliegende Abschnitt befasst sich mit Frauen und Männern in Führungspositionen der Staats- sowie der Kommunalverwaltung.⁶⁰ Dabei werden zunächst die Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen der Staatsverwaltung in den verschiedenen Verwaltungsbereichen, differenziert nach Verwaltungsebenen, Führungsebenen und Voll- und Teilzeit (*Abschnitt 4.3.1*) dargestellt. Anschließend werden die Frauenanteile in Führungspositionen in der Kommunalverwaltung dargestellt (*Abschnitt 4.3.2*). Im Anschluss wird auf das Thema Führungspositionen und Elternschaft eingegangen (*Abschnitt 4.3.3*).

Die Analysen zu den genannten Aspekten basieren auf zwei verschiedenen Datenquellen. Für die Darstellung der Situation in der Staatsverwaltung wurde auf die Daten des landesweiten Personalverwaltungssystems Viva-Pro zurückgegriffen (siehe *Abschnitt 1.2.5*). Hierbei wurden die Führungskräfte von den Ressorts anhand ihrer zum Teil standardisiert vorliegenden Funktionsbezeichnung identifiziert und den jeweiligen Führungsebenen zugeordnet. Zur Situation in der Kommunalverwaltung wird auf Daten aus der Online-Befragung zurückgegriffen (siehe *Abschnitt 1.2.1*), sowie – ergänzend – auf von den Bezirken (aus den jeweiligen Personalverwaltungssystemen) aggregiert zugelieferte Daten.⁶¹ Die Zuordnung zu einer Führungsposition setzt dabei voraus, dass dauerhaft eine Funktion mit fachlichen, personellen und finanziellen Weisungs- bzw. Entscheidungsbefugnissen ausgeübt wird. Aufgrund der Besonderheiten im Kultusbereich wurde nach Vorgaben des Kultusministeriums für den Schulbereich jedoch ausschließlich eine Funktionszuordnung vorgenommen, die auch Positionen ohne notwendig eigenverantworteten Zuständigkeitsbereich einschließt, wie z. B. stellvertretende Schulleitung oder Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter in der Schulleitung.

Zur differenzierten Analyse wurde bei den Führungskräften auch die Führungsebene erhoben. (für eine beispielhafte Übersicht der Zuordnung der Funktionen zu den Führungsebenen siehe *Tabelle 17*).

Die Zuordnung erfolgte für die Staatsverwaltung durch die Ressorts unter Berücksichtigung der entsprechenden Funktionen analog zum Sechsten Gleichstellungsbericht (eine Übersicht mit den entsprechenden Hinweisen und Definitionen, die der Abfrage an die Ressorts beigelegt war, findet sich in *Abbildung 61* im Anhang). Für die Kommunalverwaltung erfolgte die Zuordnung der Führungskräfte zu den Führungsebenen in der Online-Befragung. Den Ausfüllenden waren hierfür Definitionen und Beispiele an die Hand gegeben worden (die entsprechende Darstellung findet sich in *Abbildung 62* im Anhang). Durch Wahlen bzw. den Ministerpräsidenten bestimmte Führungspositionen (d. h., Staatsministerinnen und Staatsminister, Bezirkstagspräsidentin oder

⁶⁰ In diesem Abschnitt geht es um die Personalsituation mit Bezug auf Führungspositionen. Die Verfahren zur Besetzung von Führungspositionen hingegen werden in *Abschnitt 2.3* dargestellt.

⁶¹ Für die Landratsämter war über Viva-Pro keine Ausweisung der dort in der dritten Führungsebene (Sachgebieteoberleiter) tätigen staatlichen Führungskräfte möglich. Eine entsprechende Erhebung erfolgte daher über die Online-Befragung der Landratsämter.

Bezirkstagspräsident, Landrätin oder Landrat und (Ober-)Bürgermeisterin oder (Ober-)Bürgermeister) werden nicht berücksichtigt, da diese nicht in den Geltungsbereich des BayGIG fallen.

Tabelle 17: Zuordnung der Führungsfunktionen zu Führungsebenen nach Verwaltungsebenen bzw. Dienstbereichen (Beispiele, ohne Landratsämter)

	1. Führungsebene	2. Führungsebene	3. Führungsebene
oberste Verwaltungsebene	Amtschef/-in, stellvertretende/-r Amtschef/-in mit eigenem Aufgabenbereich	Abteilungsleitung	Referatsleitung
mittlere Verwaltungsebene	Regierungspräsident/-in, Präsident/-in	Vizepräsident/-in, Abteilungsleitung, Dienstleitung des Oberlandesgerichts	Referatsleitung, Sachgebietsleitung, Geschäftsstellenleitung
untere Verwaltungsebene	Dienststellenleitung, Direktor/-in	Abteilungsleitung, Geschäftsleitung, Richter/-in am Amtsgericht als ständige Vertretung des/der Direktors/-in	Referatsleitung, weitere/-r aufsichtsführende/-r Richter/-in
Schulbereich	Leitung Gymnasium, Realschule, Förderschule, berufliche Schulen, fachliche Leitung Schulamt	Leitung Grund- und Mittelschule, stellv. Leitung Gymnasium, Realschule, Förderschule, berufliche Schulen, Schulamt	stellv. Leitung Grund- und Mittelschule, erweiterte Schulleitung Gymnasium, Realschule, berufliche Schulen

Quelle: Sechster Gleichstellungsbericht.

4.3.1 Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen der Staatsverwaltung

Insgesamt wurden in der bayerischen Staatsverwaltung 17.484 Personen in Führungspositionen erfasst. Dies sind 2.282 Führungskräfte mehr als im Sechsten Bericht (15.002 Führungskräfte). Die meisten Führungskräfte sind im Schulbereich tätig (8.839 Personen bzw. 50,6 % aller Führungskräfte in der Staatsverwaltung). Aber auch auf die Staatsverwaltung ohne Schul- und Polizeibereich entfällt ein großer Anteil der Führungskräfte (8.056 Personen bzw. 46,1 % aller Führungskräfte in der Staatsverwaltung).⁶² Im Polizeibereich sind 589 Personen in Führungspositionen (3,4 % aller Führungskräfte in der Staatsverwaltung).

Im Folgenden werden den Führungskräften jeweils Vergleichsgruppen zugeordnet. Diese bilden die Frauen- und Männeranteile unter den Beschäftigten ab, die für die jeweiligen Führungspositionen qua Dienstverhältnis und Qualifikation in Frage kommen. Denn der Frauenanteil in Führungspositionen in einzelnen Bereichen kann besser eingeordnet werden, wenn bekannt ist, wie groß der Frauenanteil unter den jeweiligen Beschäftigten ist.⁶³ Zur Vergleichsgruppe gehören – je nach Führungsebene, Verwaltungsebene und Dienstbereich – Beschäftigte, die aktuell in der

⁶² Für diesen Bereich wurden im Vergleich zum Sechsten Gleichstellungsbericht um ein Viertel mehr Führungspositionen übermittelt (Sechster Gleichstellungsbericht: 6.410 Führungskräfte).

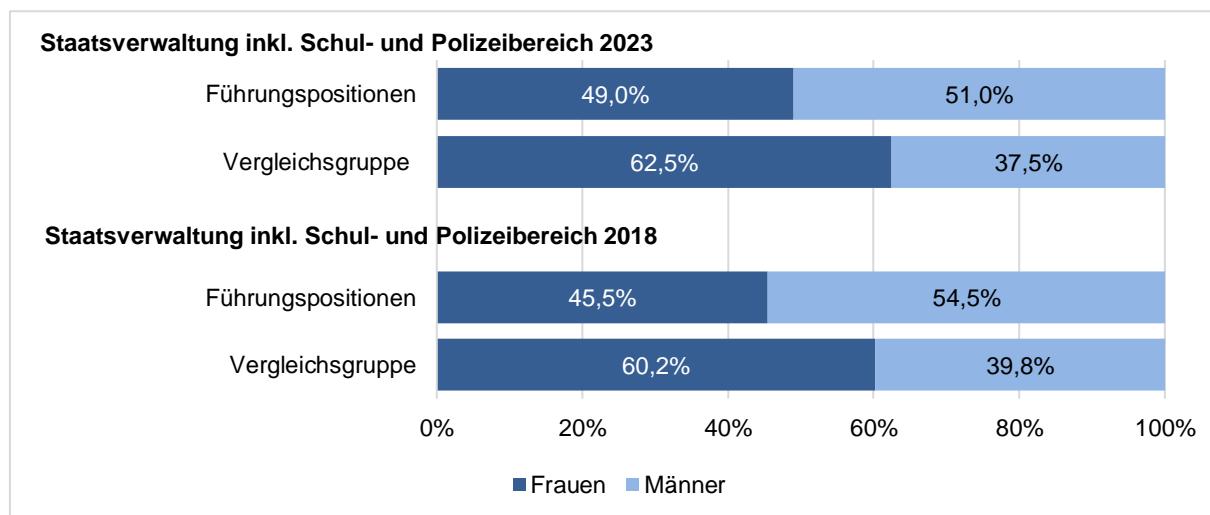
⁶³ Bei dieser Betrachtungsweise bleibt außer Acht, dass manche Führungspositionen nicht aus der Grundgesamtheit der Beschäftigten heraus rekrutiert werden, sondern aus anderen Bezugsgruppen, deren Grundgesamtheit eine andere (hier unbekannte) Vergleichsgruppe darstellt. Insoweit ist eine gewisse Unschärfe unvermeidlich, die jedoch bei Betrachtung der vorliegenden großen Zahl von Führungspositionen (mindestens für die Führungsebenen zwei und drei) in den Hintergrund treten dürfte. Außerdem bleibt zudem ein möglicher Effekt der Altersstruktur auf die Frauen- und Männeranteile in der Gruppe der Führungskräfte auf der einen und der Vergleichsgruppen auf der anderen Seite. Es kann angenommen werden, dass in den Vergleichsgruppen lebens- und dienstjüngeren Beschäftigte stärker vertreten sind als lebens- und dienstältere Beschäftigte. Unter den lebens- und dienstjüngeren Beschäftigten sind Frauen stärker vertreten. Die Einflussstärke dieses Faktors konnte im Rahmen des vorliegenden Siebten Berichts nicht geprüft werden.

vierten bzw. der dritten und vierten Qualifikationsebene tätig sind (eine genaue Übersicht der Vergleichsgruppendefinitionen findet sich in *Tabelle 23* im Anhang).

Für die weitere Beurteilung der Chancen von Frauen und Männern auf eine Führungsposition gilt es also zu beachten: Soweit der Frauenanteil in Führungspositionen den Frauenanteil in der Vergleichsgruppe widerspiegelt, haben Frauen entsprechend ihrem Anteil in der Vergleichsgruppe die Chance auf eine Führungsposition. Liegt der Frauenanteil in Führungspositionen darunter bzw. darüber, ist dies ein Indiz für entsprechend schlechtere bzw. bessere Chancen von Frauen auf eine Führungsposition.⁶⁴

Unter allen Führungspositionen liegt der Frauenanteil bei 49,0 %. Von einer proportionalen Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen kann trotz dieses nahe an 50,0 % liegenden Anteils nicht gesprochen werden. Denn in der Vergleichsgruppe liegt der Frauenanteil bei 62,5 % und damit deutlich höher. Der Vergleich mit 2018 zeigt, dass der Frauenanteil unter den Führungspositionen um 3,5 Prozentpunkte gestiegen und die Differenz zwischen dem Frauenanteil in Führungspositionen und der Vergleichsgruppe leicht gesunken ist (siehe *Abbildung 38*). Frauen sind also nach wie vor unter den Führungskräften unterrepräsentiert, wenn auch in etwas geringerem Umfang als noch 2018.

Abbildung 38: Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen und in der Vergleichsgruppe in der Staatsverwaltung 2018 und 2023



Quelle: Ressorts (Viva-Pro) 2024, Stichtag 31.12.2023, Angaben ohne beurlaubtes Personal, ohne geringfügig Beschäftigte und ohne kommunales Personal der Landratsämter sowie ohne staatliches Personal der Landratsämter der ersten bis dritten Qualifikationsebene. Berechnung ISG.

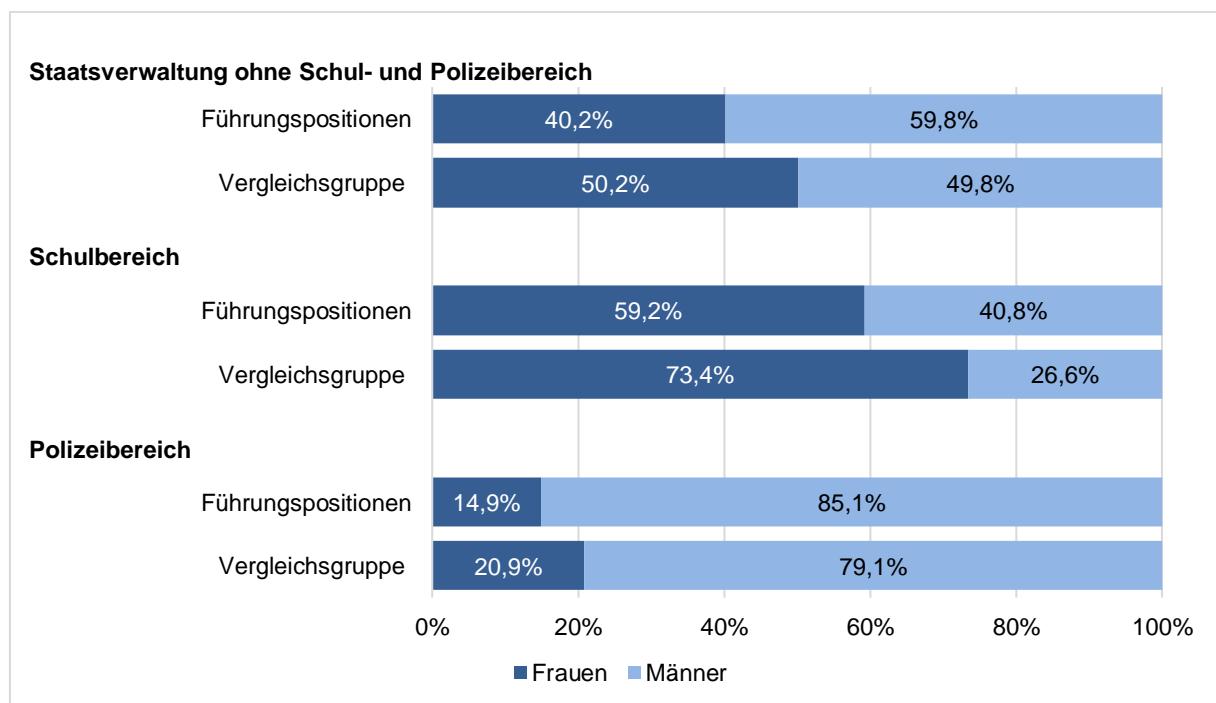
Hinweis: Die Vergleichsgruppe besteht aus dem für die jeweiligen Führungspositionen in Frage kommenden Personal. Als Vergleichsgruppe werden in dieser Gesamtübersicht alle Beamtinnen und Beamte, die aktuell in der dritten und vierten Qualifikationsebene tätig sind, herangezogen.

In den in diesem Bericht separat betrachteten *Dienstbereichen* der Staatsverwaltung weichen die Frauenanteile in Führungspositionen erheblich voneinander ab (siehe *Abbildung 39*). So ist der

⁶⁴ Kleinere Unterschiede zwischen den Anteilen können auch andere Ursachen haben. Je größer aber die Differenz zwischen Anteil in Vergleichsgruppe und in Führungspositionen, desto mehr deutet dies auf eine ungleiche Verteilung der Chancen hin.

Frauenanteil unter den Führungspositionen im Schulbereich mit 59,2 % am höchsten; jedoch ist die Differenz des Frauenanteils zwischen Führungskräften und Vergleichsgruppe hier gleichzeitig ebenfalls am höchsten (14,2 Prozentpunkte). Von einer ausgewogenen Repräsentanz von Frauen unter den Führungskräften im Schulbereich kann daher nicht gesprochen werden. Im Vergleich zu 2018 sind die Frauenanteile im Schulbereich in etwa konstant geblieben. Anders in der Staatsverwaltung ohne Schul- und Polizeibereich: Hier ist seit 2018 der Frauenanteil sowohl in der Gruppe der Führungskräfte als auch in der Vergleichsgruppe um jeweils etwa 7,0 Prozentpunkte angestiegen. Mit 40,2 % Anteil sind Frauen hier angesichts eines Frauenanteils von 50,2 % in der Vergleichsgruppe nach wie vor unterrepräsentiert; die Aufstiegschancen für Frauen haben sich hier scheinbar nicht verändert. Im Polizeibereich ist der Frauenanteil bei den Führungspositionen mit 14,9 % im Vergleich der Dienstbereiche am geringsten und auch nochmals geringer als der – ebenfalls niedrige – Frauenanteil in der Vergleichsgruppe. Im Vergleich zu 2018 zeigt sich aber auch für diesen Dienstbereich eine Steigerung des Frauenanteils (2018: 9,5 % Frauenanteil in Führungspositionen).

Abbildung 39: Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen und in der jeweiligen Vergleichsgruppe in der Staatsverwaltung nach Dienstbereichen, 2023



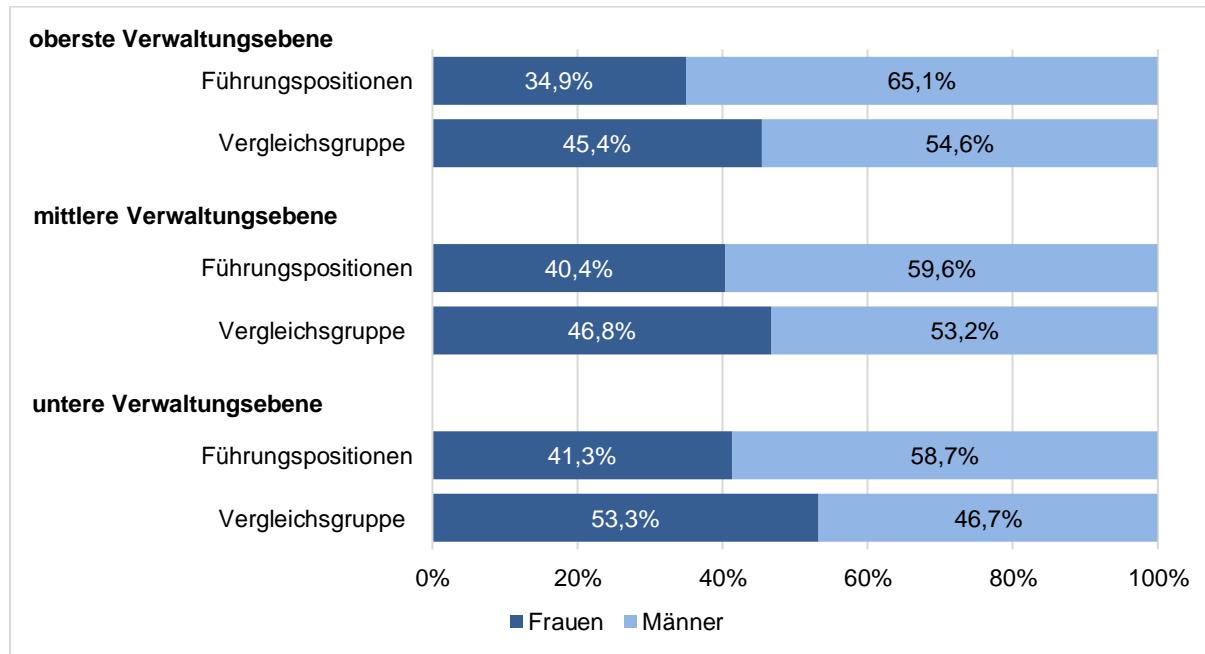
Quelle: Ressorts (Viva-Pro) 2024, Stichtag 31.12.2023, Angaben ohne beurlaubtes Personal, ohne geringfügig Beschäftigte und ohne kommunales Personal der Landratsämter sowie ohne staatliches Personal der Landratsämter der ersten bis dritten Qualifikationsebene. Berechnung ISG.

Hinweis: Die Vergleichsgruppe besteht aus dem für die jeweiligen Führungspositionen in Frage kommenden Personal. Als Vergleichsgruppe werden in dieser Gesamtübersicht nach Dienstbereichen alle Beamten und Beamtinnen und Beamtinnen die aktuell in der dritten und vierten Qualifikationsebene tätig sind, herangezogen.

Differenziert nach Verwaltungsebenen zeigt sich für die Staatsverwaltung ohne Schul- und Polizeibereich, dass der Frauenanteil unter den Führungskräften auf der obersten Verwaltungsebene mit etwas über einem Drittel (34,9 %) deutlich geringer ist als auf der mittleren und unteren Verwaltungsebene. Die Differenz zum Frauenanteil in der Vergleichsgruppe beträgt auf der obersten Ebene etwa 10 Prozentpunkte. Auf der mittleren Verwaltungsebene ist die Diskrepanz zwischen

den Frauenanteilen unter Führungskräften und der Vergleichsgruppe hingegen geringer (6,4 Prozentpunkte), auf der unteren Verwaltungsebene wieder etwas höher (12 Prozentpunkte; siehe Abbildung 40).

Abbildung 40: Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen und in der jeweiligen Vergleichsgruppe in der Staatsverwaltung ohne Schul- und Polizeibereich nach Verwaltungsebenen, 2023



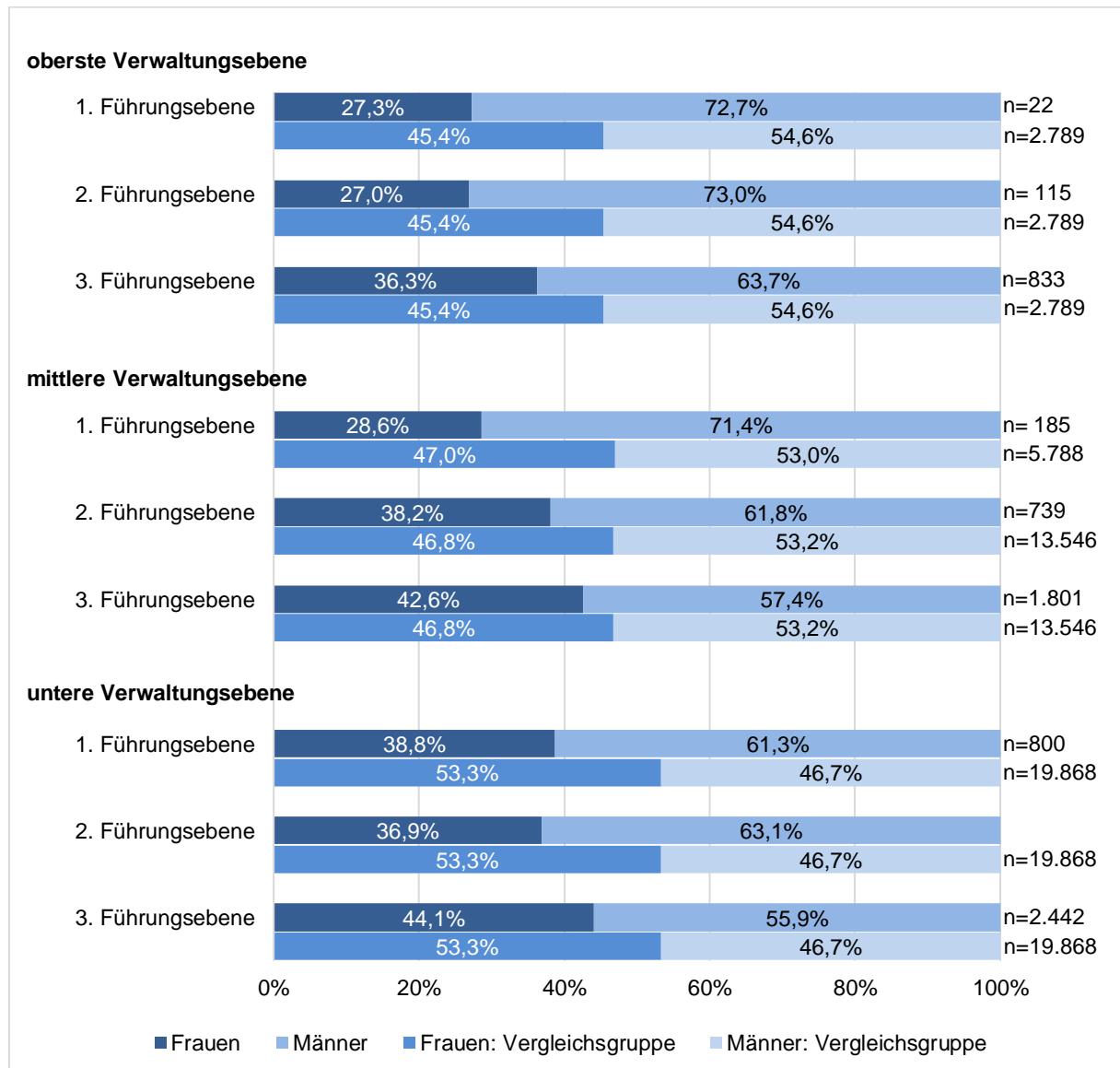
Quelle: Ressorts (Viva-Pro) 2024, Stichtag 31.12.2023, Angaben ohne beurlaubtes Personal, ohne geringfügig Beschäftigte und ohne kommunales Personal der Landratsämter sowie ohne staatliches Personal der Landratsämter der ersten bis dritten Qualifikationsebene. Berechnung ISG.

Hinweis: Die Vergleichsgruppe besteht aus dem für die jeweiligen Führungspositionen in Frage kommenden Personal. Als Vergleichsgruppe werden jeweils Beamtinnen und Beamte der 4. Qualifikationsebene und z. T. auch der 3. Qualifikationsebene herangezogen. Für eine genaue Übersicht der Zuordnung der Vergleichsgruppen siehe Tabelle 23 im Anhang.

Eine nach *Führungsebenen differenzierte* Betrachtung verdeutlicht, dass Frauen auf der ersten und zweiten Führungsebene über die Verwaltungsebenen (Staatsverwaltung ohne Schul- und Polizeibereich) hinweg deutlich unterrepräsentiert sind (siehe Abbildung 41). Der Abstand zwischen dem Frauenanteil unter den Führungskräften und der jeweiligen Vergleichsgruppe beträgt zwischen 14 und 19 Prozentpunkte – eine Ausnahme bilden die zweite und dritte Führungsebene auf der mittleren Verwaltungsebene. Hier sind Frauen etwas stärker vertreten (Differenz 8,6 bzw. 4,2 Prozentpunkte). Zu beachten ist, dass die Anzahl der Führungspositionen auf der ersten Führungsebene am geringsten ist (lediglich 12,5 % aller Führungspositionen entfallen – verwaltungsebenenübergreifend – auf die erste Führungsebene). Grundsätzlich ist wie auch schon im vorangegangenen Bericht auf der mittleren und obersten Verwaltungsebene zu erkennen, dass der Frauenanteil unter den Führungskräften mit aufsteigender Führungsebene abnimmt. Im Zeitverlauf seit 2018 ist jedoch auf allen Ebenen eine leichte Zunahme des Frauenanteils festzustellen.⁶⁵

⁶⁵ Eine Darstellung der Frauen und Männer in Führungspositionen in absoluten Zahlen, differenziert nach Verwaltungs- und Führungsebenen sowie nach Verwaltungsbereichen und Veränderung zu 2018 in Prozentpunkten findet sich im Anhang (siehe Tabelle 24).

Abbildung 41: Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen und in der jeweiligen Vergleichsgruppe in der Staatsverwaltung ohne Schul- und Polizeibereich nach Verwaltungs- und Führungsebenen, 2023



Quelle: Ressorts (Viva-Pro) 2024, Stichtag 31.12.2023, Angaben ohne beurlaubtes Personal, ohne geringfügig Beschäftigte und ohne kommunales Personal der Landratsämter sowie ohne staatliches Personal der Landratsämter der ersten bis dritten Qualifikationsebene. Berechnung ISG.

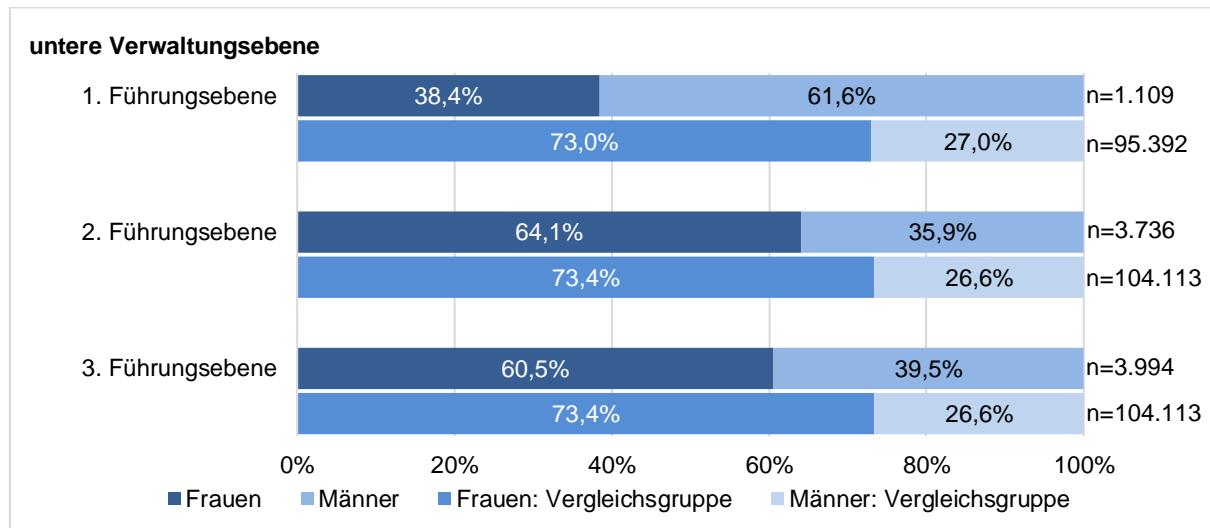
Hinweis: Die Vergleichsgruppe besteht aus dem für die jeweiligen Führungspositionen in Frage kommenden Personal. Als Vergleichsgruppe werden jeweils Beamtinnen und Beamte der vierten Qualifikationsebene und z. T. auch der dritten Qualifikationsebene herangezogen. Für eine genaue Übersicht der Zuordnung der Vergleichsgruppen siehe Tabelle 23 im Anhang.

Im *Schulbereich* ist die Unterrepräsentanz von Frauen auf der ersten Führungsebene⁶⁶ besonders ausgeprägt (siehe Abbildung 42): Nicht nur sind lediglich 38,4 % der Führungskräfte Frauen,

⁶⁶ Als erste Führungsebene im Schulbereich wurden Leiterinnen und Leiter der Gymnasien, Realschulen, Förderschulen und beruflichen Schulen sowie die fachlichen Leitungen der Schulämter gefasst (siehe Tabelle 17 in Abschnitt 4.3).

sondern es besteht auch eine Diskrepanz zur Vergleichsgruppe in Höhe von 34,6 Prozentpunkten. Auf der zweiten Führungsebene⁶⁷ ist der Frauenanteil am höchsten (64,1 %) und die Diskrepanz am geringsten (9,4 Prozentpunkte). Im Vergleich zu 2018 hat sich auf beiden Führungsebenen der Frauenanteil um etwas mehr als drei Prozentpunkte erhöht. Auf der dritten Führungsebene⁶⁸ ist der Frauenanteil seit 2018 etwa konstant geblieben (2018: 60,8 %; 2023: 60,5 %, siehe *Tabelle 24* im Anhang).

Abbildung 42: Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen und in der Vergleichsgruppe im Schulbereich nach Führungsebenen, 2023



Quelle: Ressorts (Viva-Pro) 2024, Stichtag 31.12.2023, Angaben ohne beurlaubtes Personal, ohne geringfügig Beschäftigte. Berechnung ISG.

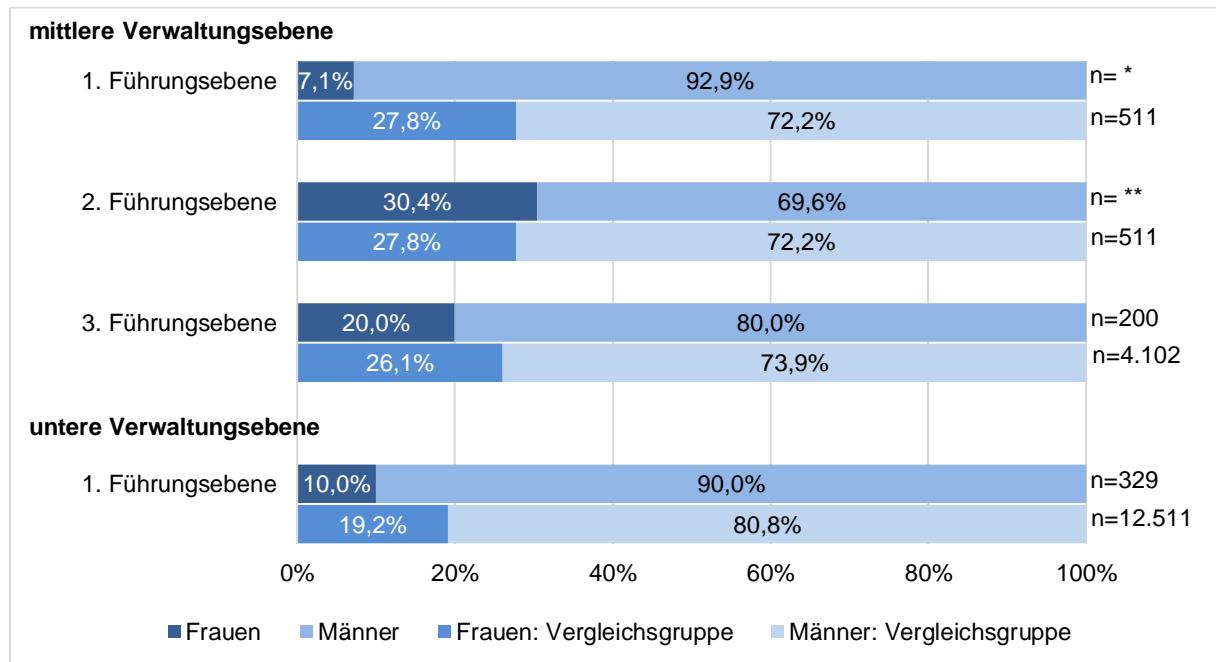
Hinweis: Die Vergleichsgruppe besteht aus dem für die jeweiligen Führungspositionen in Frage kommenden Personal. Als Vergleichsgruppe werden jeweils Beamtinnen und Beamte der vierten Qualifikationsebene und z. T. auch der dritten Qualifikationsebene herangezogen. Für eine genaue Übersicht der Zuordnung der Vergleichsgruppen siehe *Tabelle 23* im Anhang.

Im Polizeibereich wird auf der unteren Verwaltungsebene nur eine Führungsebene erfasst (Dienststellenleitungen). Nur jede zehnte Führungskraft ist dort eine Frau (siehe *Abbildung 43*). Auf der mittleren Verwaltungsebene ist im Polizeibereich der Frauenanteil auf der ersten Führungsebene am niedrigsten (7,1 %; allerdings sind hier die Fallzahlen gering, siehe *Tabelle 24* im Anhang); auf der zweiten Führungsebene am höchsten (30,4 %).

⁶⁷ Als zweite Führungsebene im Schulbereich wurden Leiterinnen und Leiter der Grund- und Mittelschulen, stellv. Leitungen der Gymnasien, Realschulen, Förderschulen und beruflichen Schulen, sowie stellv. Leitungen der Schulämter gefasst (siehe *Tabelle 17* in Abschnitt 4.3).

⁶⁸ Als dritte Führungsebene im Schulbereich wurden stellv. Leitungen der Grund- und Mittelschulen sowie die erweiterte Schulleitung der Gymnasien, Realschulen und beruflichen Schulen gefasst (siehe *Tabelle 17* in Abschnitt 4.3).

Abbildung 43: Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen und in der jeweiligen Vergleichsgruppe im Polizeibereich nach Verwaltungs- und Führungsebenen, 2023



Quelle: Ressorts (Viva-Pro) 2024, Stichtag 31.12.2023, Angaben ohne beurlaubtes Personal, ohne geringfügig Beschäftigte. Berechnung ISG.

Hinweise: Fallzahlen unter 5 werden zur Wahrung der Anonymität nicht ausgewiesen, sondern durch * gekennzeichnet. Weitere Zellen, über die ggf. eine Deanonymisierung möglich wäre, sind mit ** anonymisiert. Die Vergleichsgruppe besteht aus dem für die jeweiligen Führungspositionen in Frage kommenden Personal. Als Vergleichsgruppe werden jeweils Beamtinnen und Beamte der vierten Qualifikationsebene und z. T. auch der dritten Qualifikationsebene herangezogen. Für eine genaue Übersicht der Zuordnung der Vergleichsgruppen siehe Tabelle 23 im Anhang.

Führen in Teilzeit: Führungspositionen nach Arbeitszeitvolumen

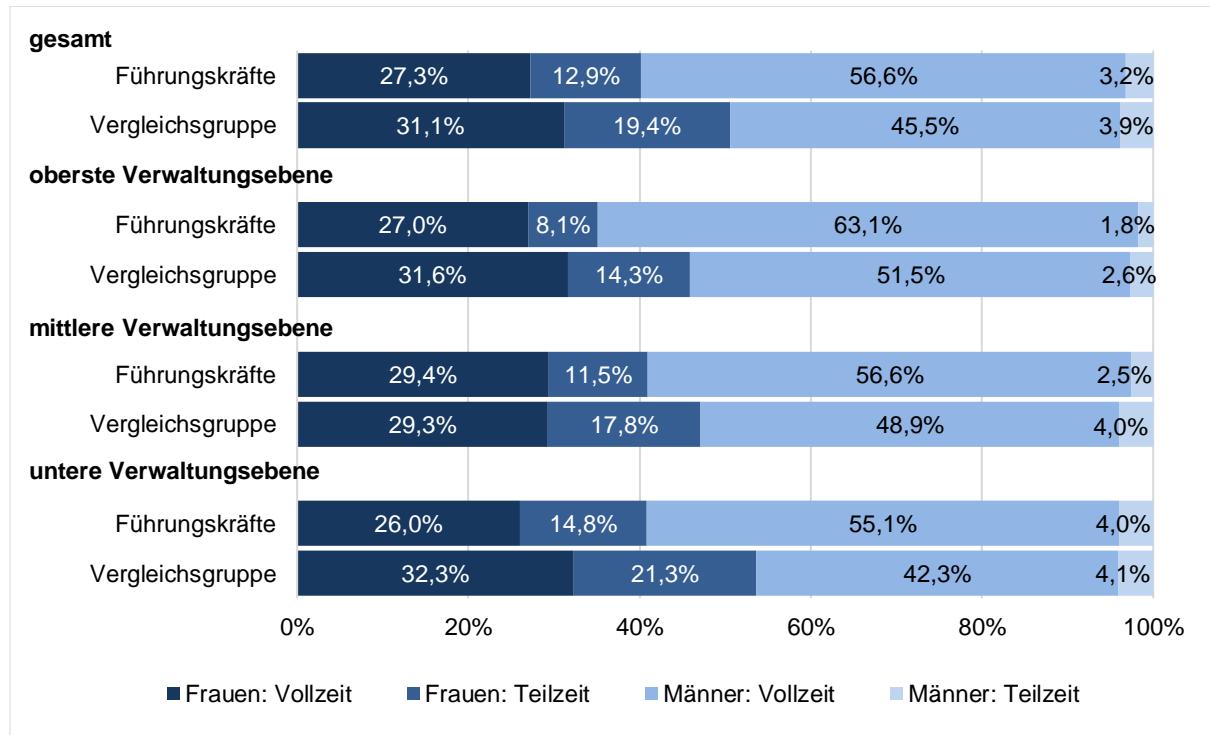
Eine wichtige Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Familie, Erwerbstätigkeit und Karriere sind die vielfältigen Teilzeitmodelle. Das BayGIG setzt daher auch auf eine Verbreitung von Teilzeitan geboten auf Ebene der Führungspositionen. Gemäß Art. 11 Abs. 1 BayGIG aF (vgl. Art. 10 Abs. 1 BayGIG nF) ist von den Dienststellen unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung und der personalwirtschaftlichen und organisatorischen Möglichkeiten ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen zu schaffen. Dies gilt explizit auch für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Daher sind Gegenstand der nachfolgenden Untersuchungen die Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen differenziert nach Voll- und Teilzeit.⁶⁹

Hierbei wird die Darstellungsweise des Sechsten Berichts fortgesetzt, indem die *Führungspositionen in Voll- und Teilzeit* ins Verhältnis zu allen Beschäftigten in Führungspositionen gesetzt werden. D. h. teilzeitaktive Frauen in Führungspositionen werden nicht ins Verhältnis zu allen Frauen in Führungspositionen, sondern zu allen Frauen und Männern in Führungspositionen gesetzt (analog gilt dies für vollzeitaktive Frauen sowie für Männer in Führungspositionen in Voll- und

⁶⁹ Teilzeit ist in diesem Gleichstellungsbericht definiert als Arbeitszeit von unter 90 Prozent einer Vollzeitstelle; Vollzeit entspricht folglich einer Arbeitszeit von 90 bis 100 % der Regelarbeitszeit.

Teilzeit). Die ergänzende Darstellung der Vergleichsgruppe – also der Grundgesamtheit der Beschäftigten, die für die jeweiligen Führungspositionen in Frage kommen (s. o.) – gibt einen Überblick darüber, ob voll- und teilzeittätige Frauen oder Männer jeweils entsprechend ihres Anteils an allen Beschäftigten der Vergleichsgruppe in Führungspositionen repräsentiert sind.

Abbildung 44: Führungskräfte in Voll- und Teilzeit nach Geschlecht im Verhältnis zur jeweiligen Vergleichsgruppe in der Staatsverwaltung ohne Schul- und Polizeibereich, nach Verwaltungsebenen, 2023



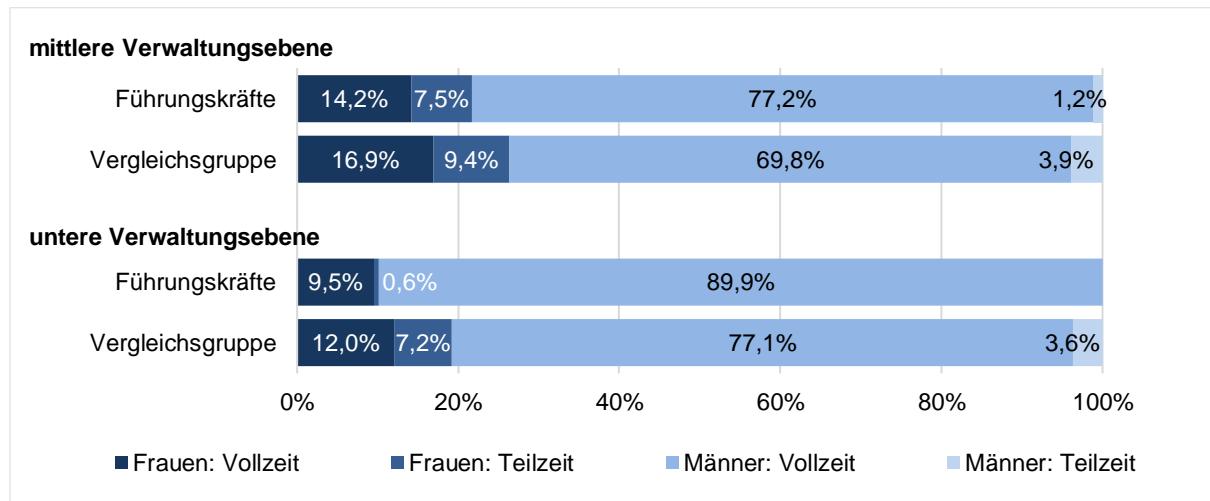
Quelle: Ressorts (Viva-Pro) 2024, Stichtag 31.12.2023, Angaben ohne beurlaubtes Personal, ohne geringfügig Beschäftigte und ohne kommunales Personal der Landratsämter sowie ohne staatliches Personal der Landratsämter der ersten bis dritten Qualifikationsebene. Berechnung ISG.

Hinweis: Die Vergleichsgruppe besteht aus dem für die jeweiligen Führungspositionen in Frage kommenden Personal. Als Vergleichsgruppe werden jeweils Beamtinnen und Beamte der dritten und vierten Qualifikationsebene herangezogen. Für eine genaue Übersicht der Zuordnung der Vergleichsgruppen siehe Tabelle 23 im Anhang.

Das bekannte Muster, nach dem Frauen häufiger in Teilzeit arbeiten als Männer, trifft für Führungspositionen in noch stärkerem Maße zu: In allen drei Dienstbereichen arbeitet nur ein kleiner Anteil der männlichen Führungskräfte in Teilzeit (siehe Abbildung 44 bis Abbildung 46). Besonders selten sind männliche Führungskräfte in Teilzeit im Polizeibereich. Bezogen auf alle Führungskräfte ist in der Staatsverwaltung ohne Schul- und Polizeibereich nur etwas mehr als jede zehnte Führungskraft (12,9 %) eine in Teilzeit tätige Frau (siehe Abbildung 44). Im Vergleich zu 2018 ist allerdings der Anteil der Frauen in Führungspositionen sowohl in Voll- als auch in Teilzeit gestiegen: 2018 waren für die Staatsverwaltung ohne Schul- und Polizeibereich 23,1 % aller Führungskräfte Frauen in Vollzeit, 2023 sind es 27,3 %; 2018 waren 10,7 % aller Führungskräfte Frauen in Teilzeit; 2023 sind es 12,9 %. Bei den Männern hingegen ist der Anteil gegenüber den Frauen insgesamt etwas zurückgegangen. Dies gilt aber nur für die in Vollzeit tätigen Männer (- 7,3 Prozentpunkte). Bei den in Teilzeit tätigen Männern hat es einen – wenn auch nur sehr

leichten – Anstieg gegeben: Während 2018 nur 2,3 % aller Führungskräfte in Teilzeit tätige Männer waren, sind es 2023 immerhin 3,2 %.

Abbildung 45: Führungskräfte in Voll- und Teilzeit nach Geschlecht im Verhältnis zur jeweiligen Vergleichsgruppe im Polizeibereich, 2023

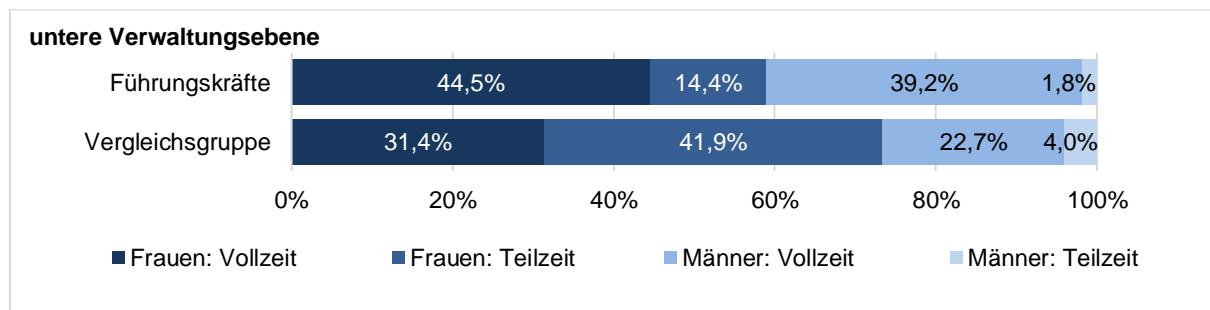


Quelle: Ressorts (Viva-Pro) 2024, Stichtag 31.12.2023, Angaben ohne beurlaubtes Personal, ohne geringfügig Beschäftigte. Berechnung ISG.

Hinweis: Die Vergleichsgruppe besteht aus dem für die jeweiligen Führungspositionen in Frage kommenden Personal. Als Vergleichsgruppe werden jeweils Beamtinnen und Beamte der dritten und vierten Qualifikationsebene herangezogen. Für eine genaue Übersicht der Zuordnung der Vergleichsgruppen siehe Tabelle 23 im Anhang.

Die Betrachtung der Vergleichsgruppen zeigt, dass Frauen in Führungspositionen seltener in Teilzeit tätig sind als Frauen in der jeweiligen Vergleichsgruppe. Besonders ausgeprägt ist die Diskrepanz im Schulbereich: Hier sind 14,4 % aller Führungskräfte in Teilzeit tätige Frauen; in der Vergleichsgruppe machen Frauen, die in Teilzeit tätig sind, 41,9 % aller Beschäftigten aus (siehe Abbildung 46).

Abbildung 46: Führungskräfte in Voll- und Teilzeit nach Geschlecht im Verhältnis zur Vergleichsgruppe im Schulbereich, 2023



Quelle: Ressorts (Viva-Pro) 2024, Stichtag 31.12.2023, Angaben ohne beurlaubtes Personal, ohne geringfügig Beschäftigte. Berechnung ISG. Differenzen zu 100% sind rundungsbedingt.

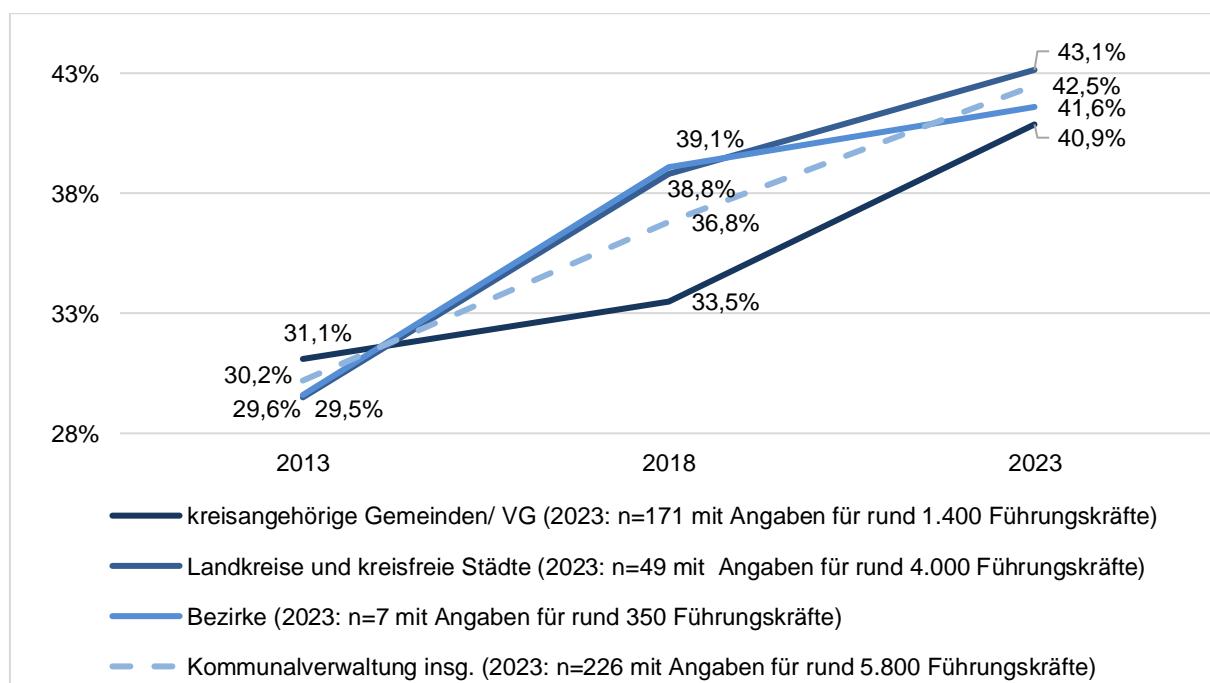
Hinweis: Die Vergleichsgruppe besteht aus dem für die jeweiligen Führungspositionen in Frage kommenden Personal. Als Vergleichsgruppe werden jeweils Beamtinnen und Beamte der dritten und vierten Qualifikationsebene herangezogen. Für eine genaue Übersicht der Zuordnung der Vergleichsgruppen siehe Tabelle 23 im Anhang.

Für Frauen in Vollzeittätigkeit gilt über die Dienstbereiche und Verwaltungsebenen hinweg, dass die Diskrepanz zwischen ihrer anteiligen Vertretung in Führungspositionen und in den Vergleichsgruppen deutlich geringer ist als bei den Frauen in Teilzeit. Dies kann als Hinweis darauf gedeutet werden, dass Führungspositionen insgesamt bei Frauen und Männern nach wie vor primär an Vollzeitbeschäftigte vergeben werden.⁷⁰

4.3.2 Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen der Kommunalverwaltung

In der *Kommunalverwaltung* waren 2023 insgesamt mehr Frauen beschäftigt als noch 2018, wie die Daten der Online-Befragung zeigen. Auch ihr Anteil an Führungspositionen ist merklich gestiegen. In der längerfristigen Betrachtung zeigt sich ein Anstieg von 30,2 % im Jahr 2013 über 36,8 % im Jahr 2018 auf 42,5 % im Jahr 2023 (siehe Abbildung 47). Im Vergleich zur Staatsverwaltung gab es demnach in der Kommunalverwaltung einen etwas deutlicheren Zuwachs bei den Frauen in Führungspositionen; jedoch ist der Frauenanteil nach wie vor etwas geringer als in der Staatsverwaltung, wo er bei 49,0 % liegt (siehe Abschnitt 4.3.1).

Abbildung 47: Frauenanteile in Führungspositionen der Kommunalverwaltung 2013–2023



Quelle: *Online-Befragung der Dienststellen der Kommunalverwaltung in Bayern 2024; Angaben der Bezirke 2024; Sechster Gleichstellungsbericht; Berechnung ISG*.

Die Unterschiede zwischen den verschiedenen kommunalen Gebietskörperschaften sind eher klein und haben sich 2023 im Vergleich zu 2018 wieder angenähert. 2023 waren in den Landkreisen und kreisfreien Städten 43,1 % der Führungspositionen mit Frauen besetzt, in den Bezirken waren es 41,6 %. Die kreisangehörigen Gemeinden haben 2023 den niedrigsten Frauenanteil bei

⁷⁰ Eine detaillierte Darstellung der Frauen- und Männeranteile in Voll- und Teilzeit in Führungspositionen und in der Vergleichsgruppe nach Verwaltungs- und Führungsebenen für 2023 findet sich im Anhang (siehe Tabelle 25 und Tabelle 26).

Führungskräften. Im Zeitverlauf ist dieser aber ebenfalls deutlich gestiegen, nämlich von 31,5 % im Jahr 2013 über 33,5 % im Jahr 2018 auf 40,9 % im Jahr 2023.⁷¹

Unterschiede zeigen sich hingegen, wenn man die *Gemeindegröße* berücksichtigt. Spitzenreiter sind die größeren kreisfreien Städte mit über 100.000 Einwohnerinnen und Einwohnern mit einem Frauenanteil in Führungspositionen von 46,5 % im Jahr 2023. In kleineren kreisfreien Städten mit unter 100.000 Einwohnerinnen und Einwohnern sind demgegenüber nur 35,5 % der Führungspositionen mit Frauen besetzt. Bei den größeren kreisangehörigen Gemeinden bzw. Verwaltungsgemeinschaften mit 20.000 oder mehr Einwohnerinnen und Einwohnern liegt der Frauenanteil unter den Führungskräften 2023 bei 44,1 %, bei den – zahlenmäßig weit überwiegenden – kleineren kreisangehörigen Gemeinden bei 40,1 %. Bei den Landkreisen besteht wenig Unterschied zwischen Landkreisen mit über 100.000 Einwohnerinnen und Einwohnern (43,6 %) bzw. unter 100.000 Einwohnerinnen und Einwohnern (41,0 %).

Bezogen auf die *Gesamtbeschäftigung* liegt der Anteil der Führungskräfte in den Landkreisen und kreisfreien Städten bei 5,2 %; der Anteil der weiblichen Führungskräfte an den weiblichen Beschäftigten liegt bei 3,8 %. Bei den kreisangehörigen Gemeinden und Verwaltungsgemeinschaften sind 7,3 % der Beschäftigten Führungskräfte; der Anteil der weiblichen Führungskräfte an den weiblichen Beschäftigten beträgt im Schnitt 5,0 %.

Eine Betrachtung nach den unterschiedlichen *Führungsebenen* zeigt, dass die Anstiege zwischen 2018 und 2023 v. a. auf die erste und zweite Führungsebene zurückzuführen sind, während im längeren Zeitvergleich bei der Kommunalverwaltung insgesamt seit 2013 Zuwächse auf allen Führungsebenen zu verzeichnen sind (siehe Abbildung 48). Gleichzeitig gilt noch immer der Befund von 2018, dass bei den kommunalen Gebietskörperschaften insgesamt der Frauenanteil mit steigender Führungsebene abnimmt.

Bei den *Landkreisen und kreisfreien Städten* stieg der Frauenanteil zwischen 2013 und 2023 auf allen Führungsebenen um mehr als 10 Prozentpunkte. Auf der ersten Führungsebene (Abteilungsleitungen) stieg er von 27,3 % im Jahr 2013 auf 38,7 % im Jahr 2023. Bei den Landkreisen ist die erste Führungsebene auch mit staatlichen Beamten und Beamten besetzt, die den Landratsämtern für die Wahrnehmung staatlicher Aufgaben zugewiesen werden.⁷² Deren Besetzung obliegt i. d. R. den für die Personal- und Stellenbewirtschaftung bei den Landratsämtern zuständigen Regierungen.⁷³ Auf der zweiten Führungsebene (z. B. Sachgebietsleitungen) lag der Frauenanteil 2023 bei 41,1 %, auf der dritten Führungsebene (z. B. Teamleitungen, in den Städten auch z. B. Leitungen von Kindertageseinrichtungen in kommunaler Trägerschaft) bei 46,2 %.

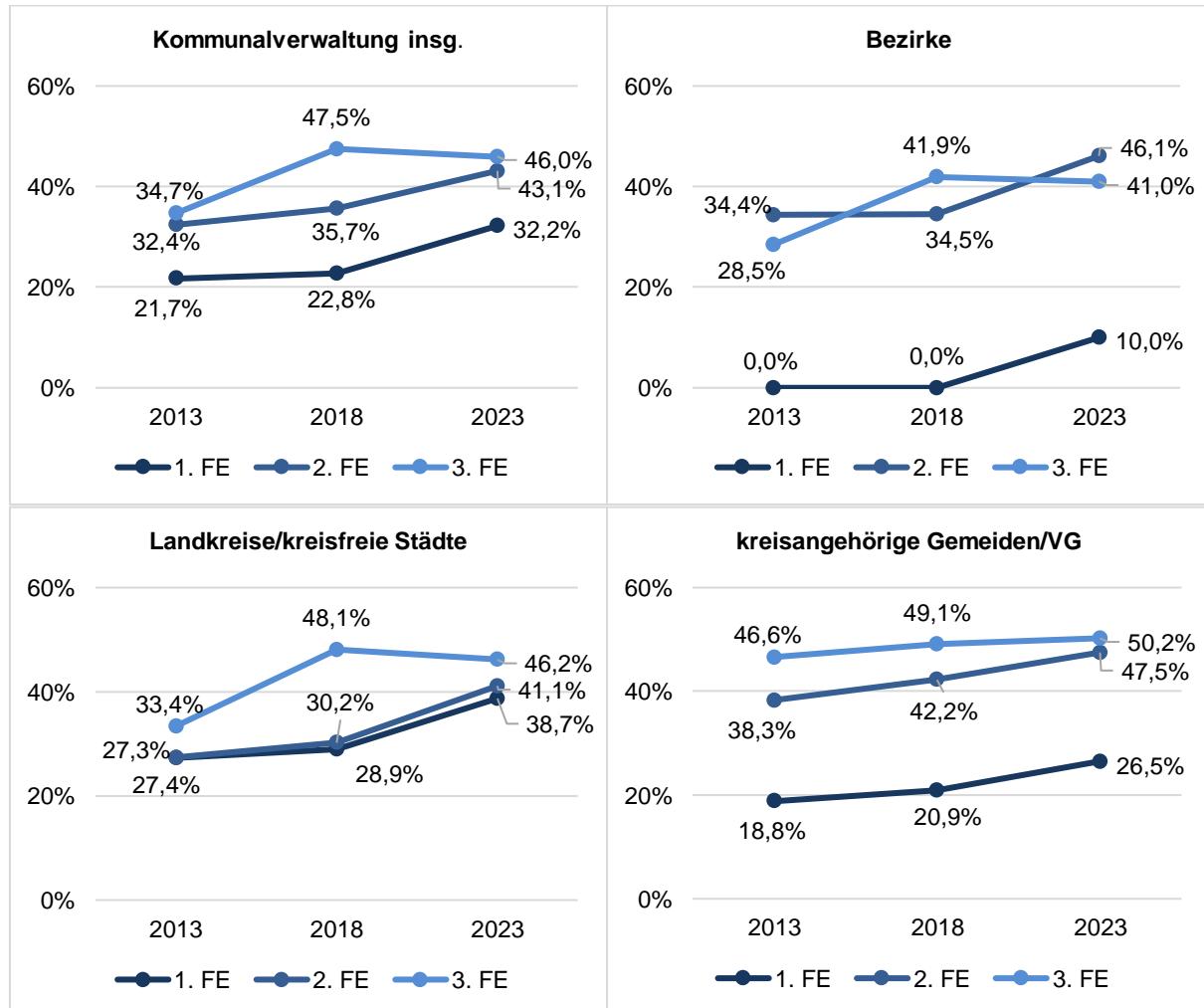
⁷¹ Der Anstieg gegenüber 2018 ist plausibel und – soweit es sich anhand der anonymisierten Daten beurteilen lässt – nicht in erster Linie auf eine veränderte Zusammensetzung der Befragten zurückzuführen. Die Rücklaufquote der Online-Befragung der Dienststellenleitungen liegt unter den Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden unverändert bei rund 60,0 %. Die Zahl der an der Befragung teilnehmenden kreisfreien Städte über 100.000 Einwohnerinnen und Einwohnern hat sich gegenüber 2018 kaum verändert.

⁷² Die Landratsämter erfüllen eine Doppelfunktion als Kreisbehörde in der kommunalen Selbstverwaltung und untere staatliche Verwaltungsbehörde. Die Landkreise erhalten neben der Zuweisung staatlicher Beamten und Beamten auch Leistungen nach dem Finanzausgleichsgesetz (FAG) als Ersatz dafür, dass sie für den Vollzug staatlicher Aufgaben (auch) Kreispersonal einsetzen.

⁷³ Teilweise erfolgt die Bewirtschaftung von Stellen auch zentral im StMI, so für die Staatsbeamten und -beamten (der vierten Qualifikationsebene) mit der Befähigung für das Richteramt.

Auf der dritten Führungsebene kommen bei den Städten so auch Effekte im Bereich der kommunalen Daseinsvorsorge, wie die wachsende Zahl der Einrichtungen im Kita-Bereich, zum Tragen.⁷⁴ Zahlenmäßig sind die zweite und dritte Führungsebene bei den Landkreisen und kreisfreien Städten nach den Daten der Online-Befragung etwa gleich stark besetzt (Angaben für 1.750 Führungskräfte auf der zweiten Führungsebene und 1.800 Führungskräfte auf der dritten Führungsebene; auf der ersten Führungsebene Angaben für 450 Führungskräfte).

Abbildung 48: Frauenanteile in Führungspositionen der Kommunalverwaltung nach Führungsebenen (FE), 2013–2023



Quelle: Online-Befragung der Dienststellen der Kommunalverwaltung in Bayern 2024; Angaben der Bezirke 2024; Sechster Gleichstellungsbericht. Berechnung ISG.

Hinweis: Für das Jahr 2023: Angaben für rund 5.800 Führungskräfte insgesamt, davon 900 Führungskräfte auf der ersten FE, 2.600 Führungskräfte auf der zweiten FE und 2.000 Führungskräfte auf der dritten FE.

Bei den *kreisangehörigen Gemeinden und Verwaltungsgemeinschaften* fielen die Zuwächse zwischen 2013 und 2023 zwar geringer aus, allerdings bewegten sie sich auf der zweiten und dritten

⁷⁴ Laut einer Analyse des Instituts der deutschen Wirtschaft zeigt sich einer der größten Zuwächse im Personalbestand bei der Kindertagesbetreuung der Kommunen. Das Plus liegt deutschlandweit bei 92.000 Beschäftigten oder 54 Prozent (vgl. Hentze/Kauder 2024: Öffentlicher Dienst: mehr Personal, noch mehr Bedarf, IW Kurzbericht 2/2024).

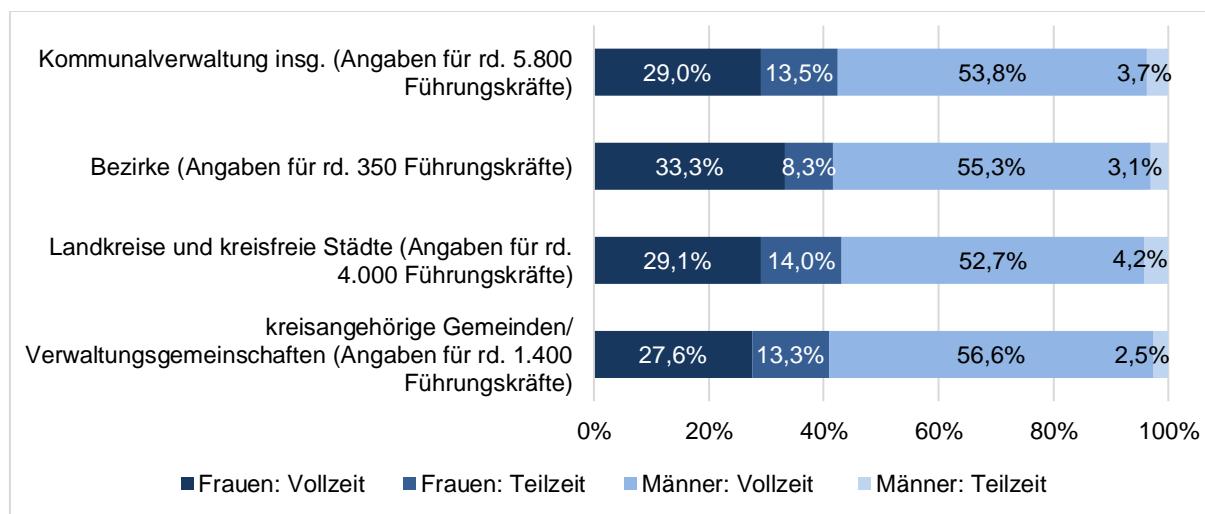
Führungsebene seit jeher auf einem höheren Niveau. Nur auf der ersten Führungsebene liegt der Frauenanteil weiterhin niedriger als bei den Landkreisen und kreisfreien Gemeinden. Auf der dritten Führungsebene liegt er hingegen mit 50,2 % besonders hoch, wobei hier einschränkend zu bemerken ist, dass in vielen (kleineren) Gemeinden und Verwaltungsgemeinschaften keine dritte Führungsebene existiert. Dies zeigt sich auch in den Fallzahlen, die sich in der Befragung 2023 auf der ersten Führungsebene auf 500 Führungskräfte, auf der zweiten Führungsebene auf 700 Führungskräfte, auf der dritten Führungsebene aber nur auf 200 Führungskräfte beziehen.

Bei den *Bezirken* ist der Frauenanteil (ähnlich wie bei den Landkreisen und kreisfreien Städten) auf allen Führungsebenen um rund 10 Prozentpunkte gestiegen. Steigerungen waren zum ersten Mal seit 2013 auch auf der ersten Führungsebene zu beobachten. Während auf den insgesamt sieben Dienstposten der ersten Führungsebene der Bezirke in den Jahren 2013 und 2018 nach den Ergebnissen der Erhebung ausschließlich Männer tätig waren, ist im Jahr 2023 eine Frau hinzukommen. Auf der zweiten Führungsebene beziehen sich die angegebenen Werte auf eine Fallzahl von 100 Führungskräften, auf der dritten Führungsebene auf 240 Führungskräfte.

Teilzeittätigkeit in Führungspositionen in der Kommunalverwaltung

Mit Blick auf die Teilzeittätigkeit in Führungspositionen der Kommunalverwaltung lässt sich feststellen, dass Teilzeitarbeitsmöglichkeiten v. a. von weiblichen Führungskräften in Anspruch genommen werden (siehe Abbildung 49). Betrachtet man die Anteile der männlichen und weiblichen Führungskräfte in Voll- und Teilzeit an allen Führungskräften, so zeigt sich, dass 29,0 % der Führungspositionen von Frauen in Vollzeit und 53,8 % von Männern in Vollzeit ausgeübt werden.

Abbildung 49: Führungskräfte in Voll- und Teilzeit in der Kommunalverwaltung nach Geschlecht, 2023



Quelle: Online-Befragung der Dienststellen der Kommunalverwaltung in Bayern 2024; Angaben der Bezirke 2024. Teilzeitbeschäftigung unter 90 % und weniger, einschließlich Altersteilzeit. Berechnung ISG.
Hinweis: Nicht alle Befragte haben Angaben zu dieser Frage gemacht; die jeweilige Zahl der gültigen Fälle ist angeben.

Mit 13,5 % haben Frauen in Teilzeit einen höheren Anteil an allen Führungspositionen als Männer in Teilzeit mit 3,7 %. Während Führen in Teilzeit in den Bezirken weniger stark verbreitet ist, liegt die Teilzeitquote bei den Landkreisen und kreisfreien Städten bei den Frauen (wie schon

2018) fast gleichauf mit den kreisangehörigen Gemeinden und Verwaltungsgemeinschaften; bei den Männern ist der Wert in den Landkreisen und kreisfreien Städten ein wenig höher.

Die Daten in *Abbildung 49* sind mit den für die Staatsverwaltung gezeigten Daten in *Abbildung 44* vergleichbar, d. h. es werden sowohl die Verteilung der Führungspositionen nach Geschlecht als auch die jeweiligen Teilzeitanteile deutlich.

Im nachfolgenden Abschnitt wird der Anteil der weiblichen Teilzeit-Führungskräfte an allen weiblichen Führungskräften (analog für die männlichen Führungskräfte) betrachtet (ohne Abb.). Im Vergleich zu 2018 zeigt sich, dass Teilzeitarbeitsmöglichkeiten 2023 häufiger in Anspruch genommen wurden, und zwar sowohl von Männern (+2,7 Prozentpunkte bezogen auf alle männlichen Führungskräfte in Vollzeit) als auch von Frauen (+5,9 Prozentpunkte bezogen auf alle weiblichen Führungskräfte in Vollzeit).

Neun von zehn Teilzeitstellen der weiblichen Führungskräfte sind 2023 (*eher*) *vollzeitnah*, d. h. die Arbeitszeit beträgt zwischen 50 % und unter 90 %; vollzeiterne Teilzeit (unter 50 %) und Altersteilzeit spielen demgegenüber nur eine kleinere Rolle. Bei den männlichen Führungskräften spielt die Altersteilzeit hingegen eine etwas größere Rolle, d. h. jede fünfte Teilzeitstelle ist Altersteilzeit, allerdings bei insgesamt niedrigen Fallzahlen.

Nach Führungsebenen zeigt sich, dass der Teilzeitanteil auf der ersten Führungsebene bei den weiblichen Führungskräften bei 19,5 % liegt, bei den männlichen Führungskräften hingegen nur bei 3,8 %. Auf der zweiten Führungsebene arbeiten 32,9 % der weiblichen Führungskräfte in Teilzeit, aber nur 6,6 % der männlichen Führungskräfte. Auf der dritten Führungsebene sind 34,0 % der Frauen, aber nur 7,6 % der Männer in Teilzeit tätig.

4.3.3 Elternschaft in Führungspositionen

Um die Frage zu beantworten, inwiefern Elternschaft sich für Frauen und Männer unterschiedlich auf die Karriere(chancen) im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern auswirkt, wurden die von den Ressorts und den Dienststellen der Kommunalverwaltung übermittelten Daten (zu den Daterhebungen siehe *Abschnitt 1.2.1* und *1.2.5*) zu beschäftigten Müttern und Vätern in Führungspositionen ins Verhältnis zu allen Führungskräften gesetzt. Hierbei ist zum einen zu berücksichtigen, dass die Daten zur Elternschaft, die von den Ressorts übermittelt wurden, gewisse Lücken aufweisen und zum anderen, dass Elternschaft in den Daten unabhängig von Alter und Wohnort der Kinder erfasst wird (siehe *Abschnitt 1.2.5*). Die nachfolgenden Auswertungen sind aufgrund dieser Einschränkungen vorsichtig zu interpretieren. So kann bspw. nicht von Mutter- oder Vaterschaft auf (aktuelle) Betreuungsverantwortung geschlossen werden. Doch gerade für die fortgeschrittenen Karrierestufen ist Elternschaft auch unabhängig vom (aktuellen) Alter der Kinder relevant, da davon ausgegangen werden kann, dass die Karriere sich parallel zum Aufwachsen der Kinder entwickelt hat.

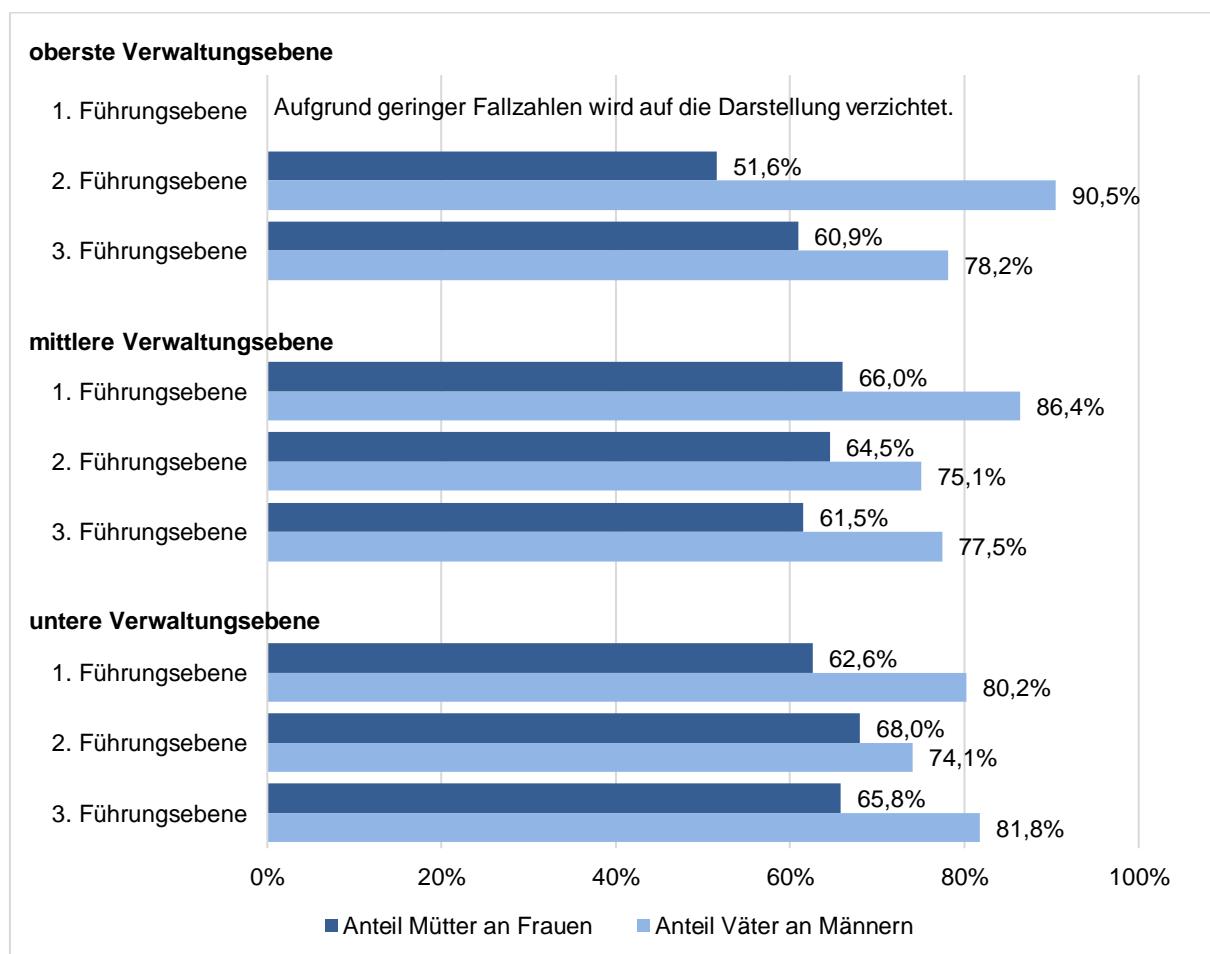
Die Darstellung erfolgt zunächst für die Staatsverwaltung und im Anschluss für die Kommunalverwaltung.

Elternschaft in Führungspositionen in der Staatsverwaltung

In der *Staatsverwaltung* Bayerns haben Frauen in Führungspositionen in allen drei separat betrachteten Dienstbereichen insgesamt seltener Kinder als Männer in Führungspositionen (siehe Abbildung 50 bis Abbildung 52).

In der Staatsverwaltung ohne Schul- und Polizeibereich ist die Diskrepanz zwischen dem Anteil der Mütter an allen Frauen und dem Anteil der Väter an allen Männern jeweils in der ersten Führungsebene größer als in der zweiten Führungsebene (siehe Abbildung 50). Die besonders hohe Diskrepanz in der zweiten Führungsebene der obersten Verwaltungsebene ist aufgrund der geringen Fallzahlen ($n= 47$ Führungskräfte) vorsichtig zu interpretieren.

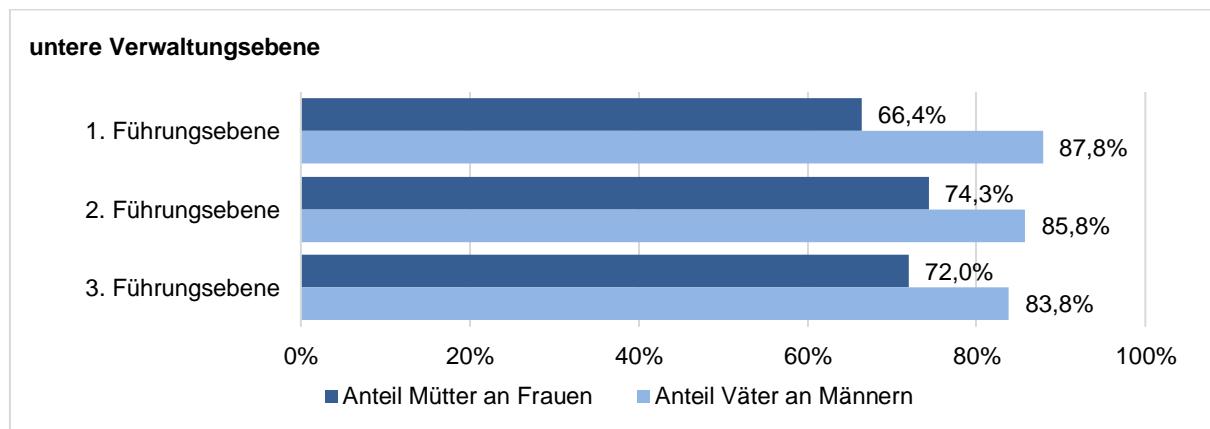
Abbildung 50: Anteile der Eltern in Führungspositionen in der Staatsverwaltung ohne Schul- und Polizeibereich nach Verwaltungs- und Führungsebenen, 2023



Quelle: Ressorts (Viva-Pro) 2024, Stichtag 31.12.2023, Angaben ohne beurlaubtes Personal, ohne geringfügig Beschäftigte und ohne kommunales Personal der Landratsämter sowie ohne staatliches Personal der Landratsämter der ersten bis dritten Qualifikationsebene. Berechnung ISG.

Hinweis: Ausgewiesen sind die Anteile der Mütter an allen Frauen bzw. der Väter an allen Männern der jeweiligen Führungsebene. Die Angaben zur Elternschaft sind in der Datenlieferung nicht lückenlos. Zudem wird Elternschaft unabhängig von Alter und Wohnort der Kinder erfasst (siehe Abschnitt 1.2.5). Die Auswertungen sind daher vorsichtig zu interpretieren.

Abbildung 51: Anteile der Eltern in Führungspositionen im Schulbereich nach Führungsebenen, 2023

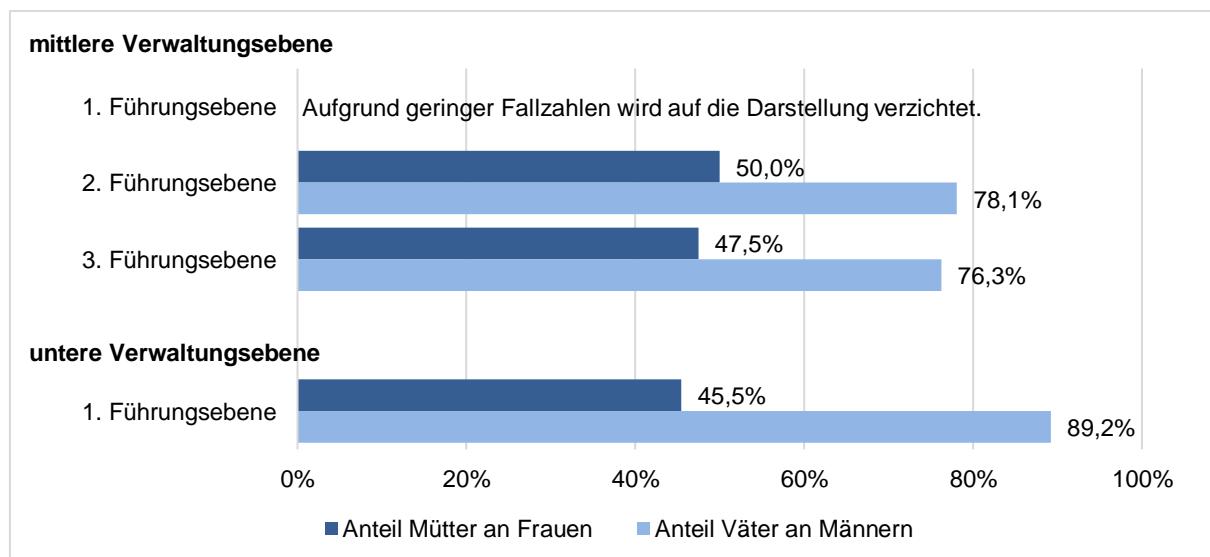


Quelle: Ressorts (Viva-Pro) 2024, Stichtag 31.12.2023, Angaben ohne beurlaubtes Personal, ohne geringfügig Beschäftigte. Berechnung ISG.

Hinweis: Ausgewiesen sind die Anteile der Mütter an allen Frauen bzw. der Väter an allen Männern der jeweiligen Führungsebene. Die Angaben zur Elternschaft sind in der Datenlieferung nicht lückenlos. Zudem wird Elternschaft unabhängig von Alter und Wohnort der Kinder erfasst (siehe Abschnitt 1.2.5). Die Auswertungen sind daher vorsichtig zu interpretieren.

Im Vergleich der *unteren Verwaltungsebene* nach Dienstbereichen zeigt sich, dass der Anteil der Mütter an den weiblichen Führungskräften im Polizeibereich (siehe Abbildung 52) besonders gering ist (45,5 % im Polizeibereich gegenüber mehr als 60 % in der Staatsverwaltung); im Schulbereich sind deutlich höhere Anteile von zwei Dritteln bis über 70 % zu verzeichnen (siehe Abbildung 51).

Abbildung 52: Anteile der Eltern in Führungspositionen im Polizeibereich nach Verwaltungs- und Führungsebenen, 2023

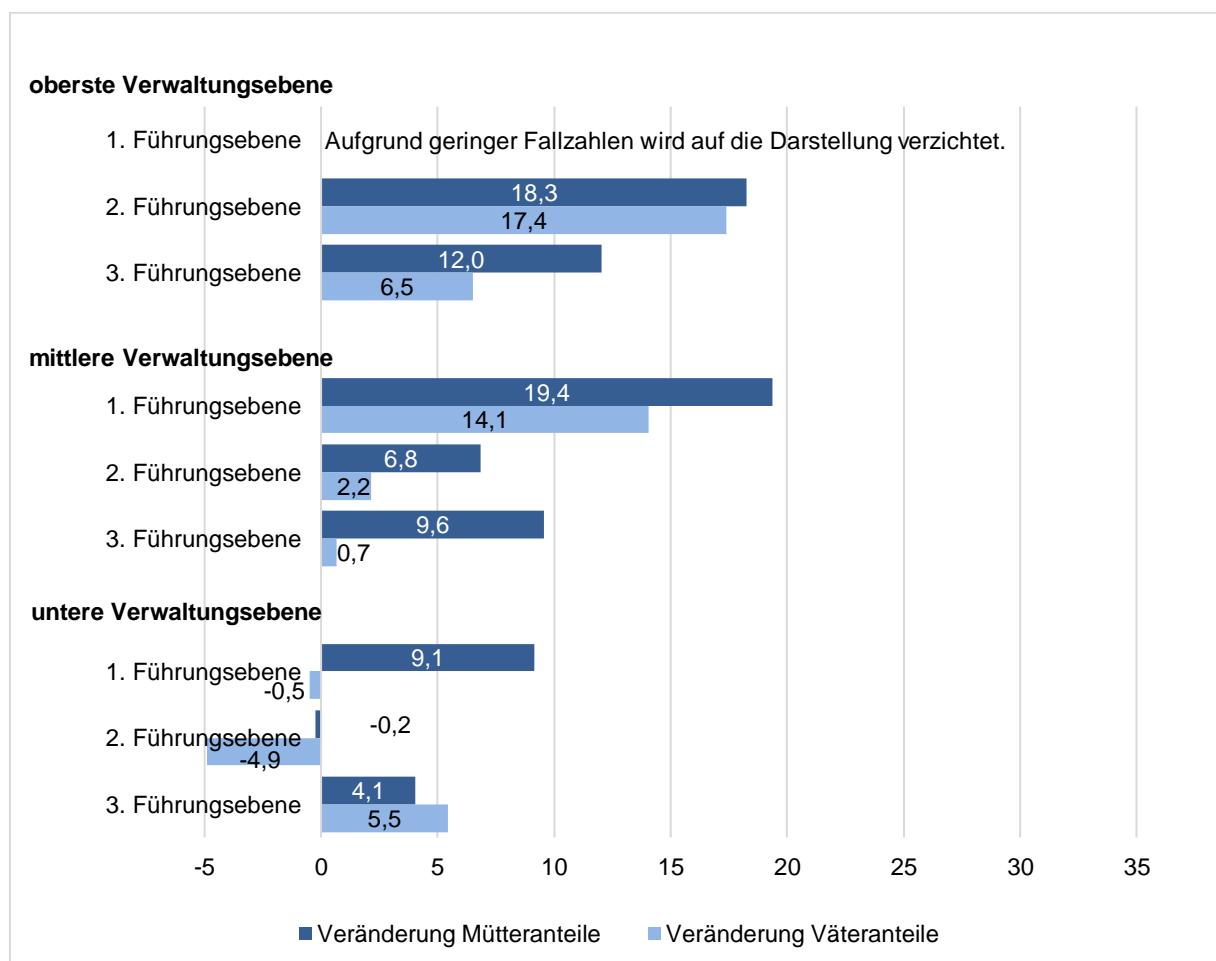


Quelle: Ressorts (Viva-Pro) 2024, Stichtag 31.12.2023, Angaben ohne beurlaubtes Personal, ohne geringfügig Beschäftigte. Berechnung ISG.

Hinweis: Ausgewiesen sind die Anteile der Mütter an allen Frauen bzw. der Väter an allen Männern der jeweiligen Führungsebene. Die Angaben zur Elternschaft sind in der Datenlieferung nicht lückenlos. Zudem wird Elternschaft unabhängig von Alter und Wohnort der Kinder erfasst (siehe Abschnitt 1.2.5). Die Auswertungen sind daher vorsichtig zu interpretieren.

Der Vergleich mit 2018 zeigt für die Staatsverwaltung ohne Schul- und Polizeibereich, dass auf allen Verwaltungsebenen auf allen Führungsebenen der Anteil der Mütter an den weiblichen Führungskräften angestiegen ist (siehe Abbildung 53). Einige Ausnahme bildet die zweite Führungsebene auf der unteren Verwaltungsebene, wo der Anteil konstant bei etwa 68 % geblieben ist. Hinter dem hohen Anstieg auf der ersten Führungsebene auf der obersten Verwaltungsebene steht jedoch eine sehr kleine Fallzahl, so dass dieser Anstieg nicht überbewertet werden sollte. Die Väteranteile an den männlichen Führungskräften sind im Vergleich zu 2018 ebenfalls angestiegen, jedoch in deutlich geringerem Umfang und mit Ausnahme der unteren Verwaltungsebene (erste und zweite Führungsebene).

Abbildung 53: Veränderung der Mütter- und Väteranteile an allen Frauen bzw. Männern in Führungspositionen in der Staatsverwaltung ohne Schul- und Polizeibereich 2018–2023, in Prozentpunkten



Quelle: Ressorts (Viva-Pro) 2024, Stichtag 31.12.2023, Angaben ohne beurlaubtes Personal, ohne geringfügig Beschäftigte und ohne kommunales Personal der Landratsämter sowie ohne staatliches Personal der Landratsämter der ersten bis dritten Qualifikationsebene. Berechnung ISG.

Hinweis: Die Angaben zur Elternschaft sind in der Datenlieferung nicht lückenlos. Zudem wird Elternschaft unabhängig von Alter und Wohnort der Kinder erfasst (siehe Abschnitt 1.2.5). Die Auswertungen sind daher vorsichtig zu interpretieren.

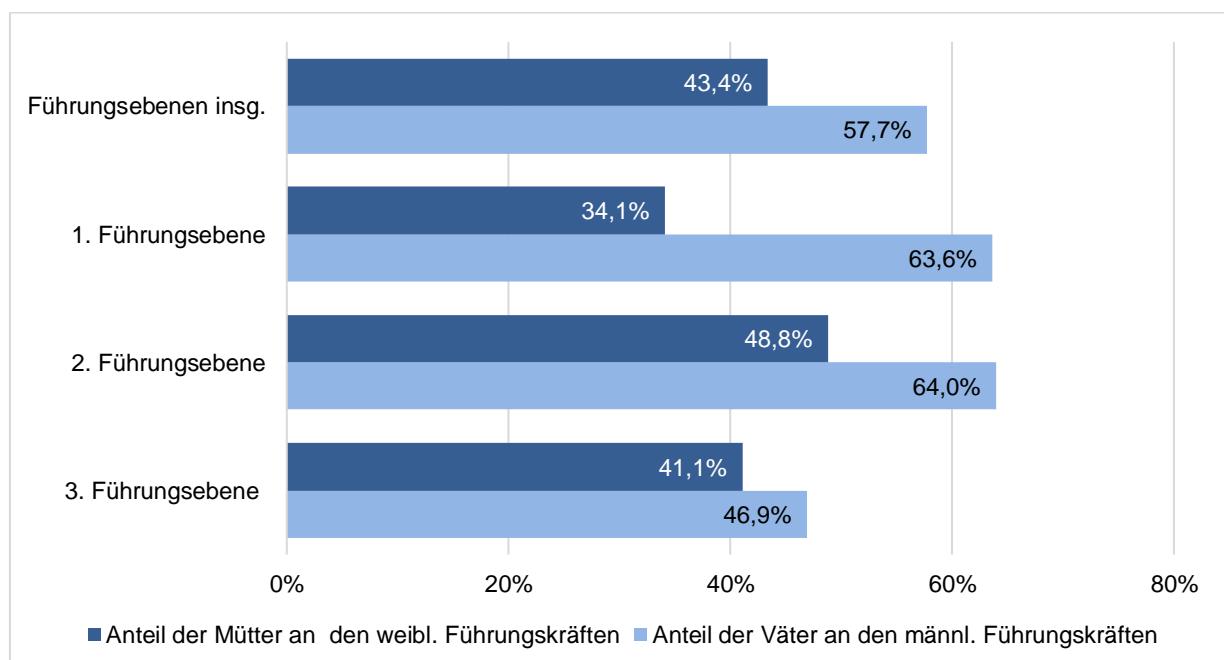
Zusammenfassend lässt sich die für die Staatsverwaltung dargestellte Situation dahingehend interpretieren, dass Mutterschaft sich meist eher hinderlich auf die Karriereentwicklung auswirkt, während dies für Vaterschaft nicht ersichtlich ist. Gleichzeitig kann die Entwicklung seit 2018 als

positives Signal gewertet werden. Möglicherweise haben sich hierbei gleichstellungspolitische Maßnahmen förderlich ausgewirkt. Als relevante Maßnahmen sind in diesem Zusammenhang Verfahren zur Besetzung von Führungspositionen (Maßnahmen bei Stellenausschreibungen und -besetzungen, *Abschnitt 2.3*) sowie der Verbreitung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit (*Abschnitt 2.2*) zu nennen.

Elternschaft in Führungspositionen in der Kommunalverwaltung

Wie in der Staatsverwaltung des Freistaates Bayern haben weibliche Führungskräfte auch in der Kommunalverwaltung insgesamt deutlich seltener Kinder als männliche Führungskräfte. So ergab die Befragung der Kommunalverwaltung für 2023, dass 43,4 % der Frauen und 57,7 % der Männer in Führungspositionen Kinder haben (siehe Abbildung 54). Damit zeigt sich eine Annäherung zwischen den Geschlechtern im Vergleich zu 2018 (Verringerung des Abstands von 21,5 Prozentpunkten zwischen Männern und Frauen auf 14,4 Prozentpunkte). Insgesamt gesehen sind die Elternanteile jedoch bei beiden Geschlechtern gesunken, was auf demografische Effekte zurückzuführen sein könnte (die „Babyboomer“ gehen in Rente).⁷⁵ In der Staatsverwaltung ist eine entsprechende Entwicklung jedoch nicht zu beobachten (siehe oben).

Abbildung 54: Elternanteile der Frauen und Männer in Führungspositionen der Kommunalverwaltung, nach Führungsebenen, 2023



Quelle: Online-Befragung der Dienststellen der Kommunalverwaltung in Bayern 2024; Angaben der Bezirke 2024; Berechnung ISG.

Hinweis: Nicht alle Befragte haben Angaben zu dieser Frage gemacht.

In der Betrachtung nach Führungsebene zeigt sich bei den Männern, dass die Elternanteile auf der ersten und zweiten Führungsebene höher liegen als auf der dritten Führungsebene – hier

⁷⁵ Die Aussagen zu Elternanteilen in Führungspositionen stehen unter dem Vorbehalt, dass die Zahlen über eine Befragung und nicht mittels Vollerhebung erhoben wurden und – insbesondere auf der ersten Führungsebene – die Zahl der abgebildeten Beschäftigten recht klein ist. Ferner ist das Merkmal „Elternschaft“ schwierig zu erheben und die Erhebung fehleranfällig.

dürften Alterseffekte zum Tragen kommen (mit zunehmendem Dienstalter werden höhere Führungsebenen erreicht und die Wahrscheinlichkeit von Kindern wird größer). Bei den Frauen zeigt sich dieser Effekt nur zwischen der zweiten und dritten Führungsebene.

Die beobachtete Entwicklung bei der Angleichung zwischen den Geschlechtern könnte – wie schon bei der Staatsverwaltung thematisiert – durch gleichstellungspolitische Maßnahmen begünstigt worden sein (bspw. Verfahren zur Besetzung von Führungspositionen (Maßnahmen bei Stellenausschreibungen und -besetzungen, *Abschnitt 2.3*) sowie Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit (*Abschnitt 2.2*)).

4.4 Aufstiege von Beamtinnen und Beamten in höhere Qualifikationsebenen

Beamtinnen und Beamte können sich im Rahmen einer Ausbildungsqualifizierung oder durch eine modulare Qualifizierung für Ämter ab der nächsthöheren Qualifikationsebene qualifizieren (für eine Übersicht der Qualifikationsebenen siehe *Tabelle 13* in *Abschnitt 4.1.2*).⁷⁶ Die Teilnahme an den Qualifizierungsmaßnahmen setzt voraus, dass in einer aktuellen periodischen Beurteilung⁷⁷ die entsprechende Eignung zuerkannt wurde. Daneben muss für die Ausbildungsqualifizierung das Ergebnis des Zulassungsverfahrens erkennen lassen, dass die jeweiligen Personen den Anforderungen der Ämter für die nächsthöhere Qualifikationsebene gewachsen sein werden.⁷⁸

Nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildungsqualifizierung oder modularen Qualifizierung können die Ämter ab der nächsthöheren Qualifikationsebene übertragen werden, sofern es entsprechende vakante Stellen in der höheren Besoldungsgruppe gibt.

Nachfolgend wird anhand der Datenzulieferung der Ressorts für die Staatsverwaltung ohne Schul- und Polizeibereich sowie für den Polizeibereich⁷⁹ dargestellt, inwiefern Geschlechterunterschiede in Bezug auf den Aufstieg von Beamtinnen und Beamten in die höheren Qualifikationsebenen bestehen. In der Datenzulieferung wurde für alle Beamtinnen und Beamten zum einen angegeben, in welcher Qualifikationsebene diese eingestiegen waren. Gleichzeitig wurde angegeben, in welcher Besoldungsgruppe diese sich zum Stichtag der Datenabfrage (31.12.2023) befanden. Wenn diese Besoldungsgruppe einer höheren Qualifikationsebene zugeordnet ist, wurde

⁷⁶ Vgl. Art. 20 und 37 Leistungslaufbahngesetz (LlbG).

⁷⁷ Dabei handelt es sich um eine Beurteilung, die mind. alle vier Jahre erfolgt (siehe Art. 56, 58 LlbG).

⁷⁸ Im Folgenden gilt zu beachten: Bei Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene stehen die Ausbildungsqualifizierung und die modulare Qualifizierung zur Qualifizierung für Ämter ab der nächsthöheren Qualifikationsebene zur Verfügung. Dagegen können die Beamtinnen und Beamten mit Einstieg in der dritten Qualifikationsebene ausschließlich über die modulare Qualifizierung die Ämter in der vierten Qualifikationsebene erreichen.

Im Polizeivollzugsdienst ist für Beamtinnen und Beamte der zweiten Qualifikationsebene eine Beförderung bis A 11 möglich, in der dritten Qualifikationsebene ist bei einer modularen Qualifizierung für die vierte Qualifikationsebene eine Beförderung nur bis A 14 möglich. Sowohl von der zweiten in die dritte, als auch von der dritten in die vierte Qualifikationsebene gibt es im Polizeivollzugsdienst eine Ausbildungsqualifizierung.

⁷⁹ Auf eine separate Darstellung des Schulbereichs wird verzichtet, da für Lehrkräfte Aufstiege in eine andere Qualifikationsebene aufgrund einer Ausbildungsqualifizierung oder modularen Qualifizierung mit wenigen Ausnahmen im Bereich des beruflichen Schulwesens nicht vorgesehen sind. Der Großteil der Lehrkräfte im Schulbereich (90,8 %) ist der obersten (4.) Qualifikationsebene zugeordnet (siehe *Abbildung 34*).

daraus geschlossen, dass ein Aufstieg – in Folge einer Ausbildungsqualifizierung oder einer modularen Qualifizierung – stattgefunden hat.⁸⁰

Über alle Verwaltungsebenen hinweg sind 4,0 % der Beamtinnen und Beamten mit Einstieg in der dritten Qualifikationsebene in die vierte Qualifikationsebene aufgestiegen (Staatsverwaltung ohne Schul- und Polizeibereich; Polizeibereich: 5,7%). Der Anteil der Beamtinnen und Beamten, die in der zweiten Qualifikationsebene eingestiegen und in ein Amt der dritten Qualifikationsebene aufgestiegen sind, beträgt 12,8 % (Staatsverwaltung ohne Schul- und Polizeibereich; Polizeibereich: 38,7 %).⁸¹

Zunächst werden die Frauen- und Männeranteile unter den ausbildungsqualifizierten bzw. modular qualifizierten und aufgestiegenen Beamtinnen und Beamten nach Verwaltungsebenen dargestellt (Staatsverwaltung ohne Schul- und Polizeibereich; entsprechende Abbildungen für den Polizeibereich siehe *Abbildung 63* und *Abbildung 64* im Anhang). Dies wird den Frauen- und Männeranteilen in der jeweiligen Qualifikationsebene, in die der originäre Einstieg erfolgt ist, gegenübergestellt. Somit kann abgeglichen werden, ob Frauen bzw. Männer Aufstiege entsprechend ihrem Anteil in ihrer Einstiegsqualifikationsebene realisieren können.⁸²

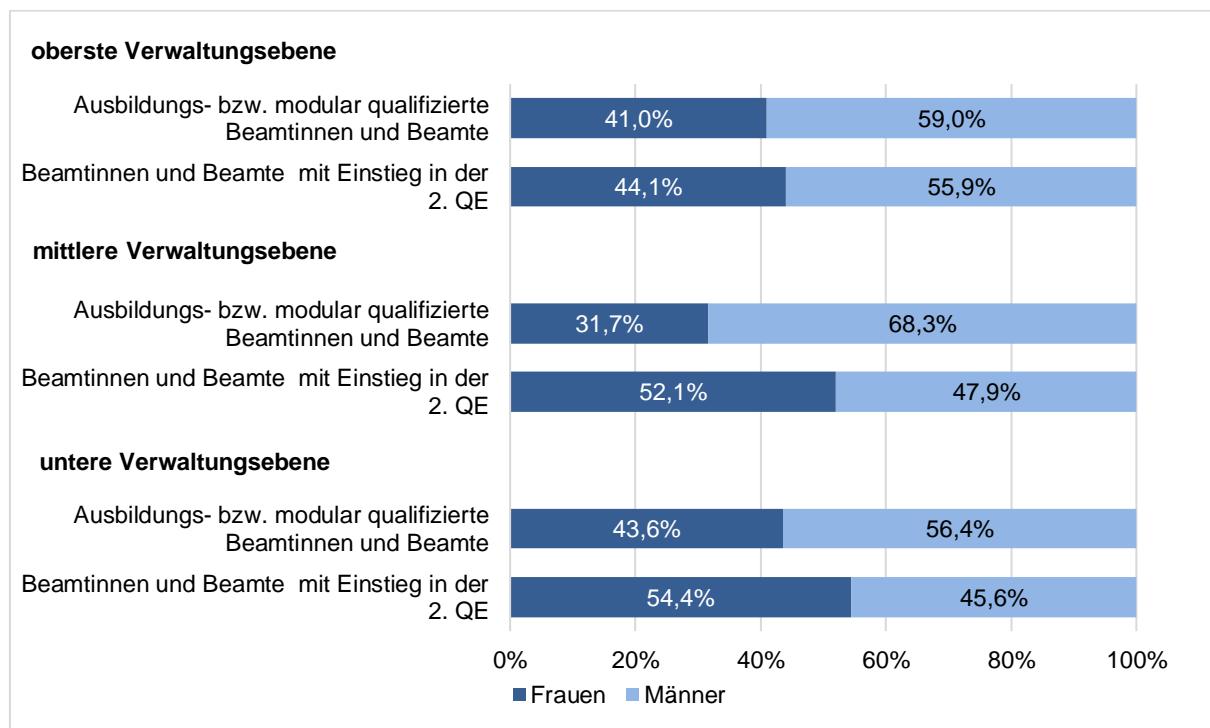
Für die oberste Verwaltungsebene zeigt sich, dass der Frauenanteil mit Einstieg in die zweite Qualifikationsebene, die in die dritte Qualifikationsebene aufgestiegen sind, annähernd so groß ist, wie der Frauenanteil unter allen Beamtinnen und Beamten mit Einstieg in die zweite Qualifikationsebene (siehe *Abbildung 55*). Hier kann also von annähernd gleichen Chancen von Männern und Frauen auf einen Aufstieg ausgegangen werden. In der mittleren und unteren Verwaltungsebene jedoch, sowie für aufstiegsqualifizierte Beamtinnen mit Einstieg in der dritten Qualifikationsebene auf allen Verwaltungsebenen zeigt sich ein anderes Bild: Hier sind jeweils deutlich weniger Frauen in die höhere Qualifikationsebene aufgestiegen, als es ihrem Anteil an allen Frauen der jeweiligen Qualifikationsebene entspräche.

⁸⁰ Für die Übergangsstufen A 9 und A 13 übermittelten die Ressorts die Information, in welcher Qualifikationsebene die Personen jeweils beschäftigt waren. Lediglich bei der Besoldungsgruppe „A 13 mit Amtszulage“ und der Einstiegsebene dritte Qualifikationsebene war dies nicht ausgewiesen. Hier wurde davon ausgegangen, dass (bisher) kein Aufstieg in die vierte Qualifikationsebene stattgefunden hat. Für die Beschäftigten der Besoldungsgruppen A 9 und A 13, die aktuell in der zweiten oder dritten Qualifikationsebene tätig sind, kann nicht ausgeschlossen werden, dass diese bereits eine Qualifizierung erfolgreich abgeschlossen haben, aber noch nicht nach A 10/A 14 befördert wurden.

⁸¹ Einen Aufstieg von der zweiten in die vierte Qualifikationsebene haben 0,3 % aller Beamtinnen und Beamten (Staatsverwaltung ohne Schul- und Polizeibereich; Polizeibereich: 1,0 %) vollzogen.

⁸² Soweit der Frauen-/Männeranteil unter den ausbildungsqualifizierten bzw. modular qualifizierten und aufgestiegenen Beamtinnen und Beamten den jeweiligen Anteil in der Qualifikationsebene, in die der originäre Einstieg erfolgt ist, widerspiegelt, haben Frauen und Männer die gleichen Chancen, einen Aufstieg zu realisieren. Liegt der Frauenanteil unter den aufgestiegenen Beamtinnen und Beamten unter oder über dem Anteil in der Qualifikationsebene, in die der originäre Einstieg erfolgt ist, haben Frauen entsprechend schlechtere oder bessere Chancen. Je größer die Differenz, desto schlechter bzw. besser die Chance, Ämter ab der nächsthöheren Qualifikationsebene zu erreichen. Außer Acht bleibt hierbei jedoch ein möglicher Effekt der Altersstruktur auf die Frauen- und Männeranteile unter den Beschäftigten der jeweiligen Einstiegs- und Aufstiegsqualifikationsebene. Es kann angenommen werden, dass in Einstiegsämtern lebens- und dienstjüngeren Beschäftigte stärker vertreten sind als lebens- und dienstältere Beschäftigte. Unter den lebens- und dienstjüngeren Beschäftigten sind Frauen stärker vertreten. Die Einflussstärke dieses Faktors konnte im Rahmen des vorliegenden Siebten Berichts nicht geprüft werden.

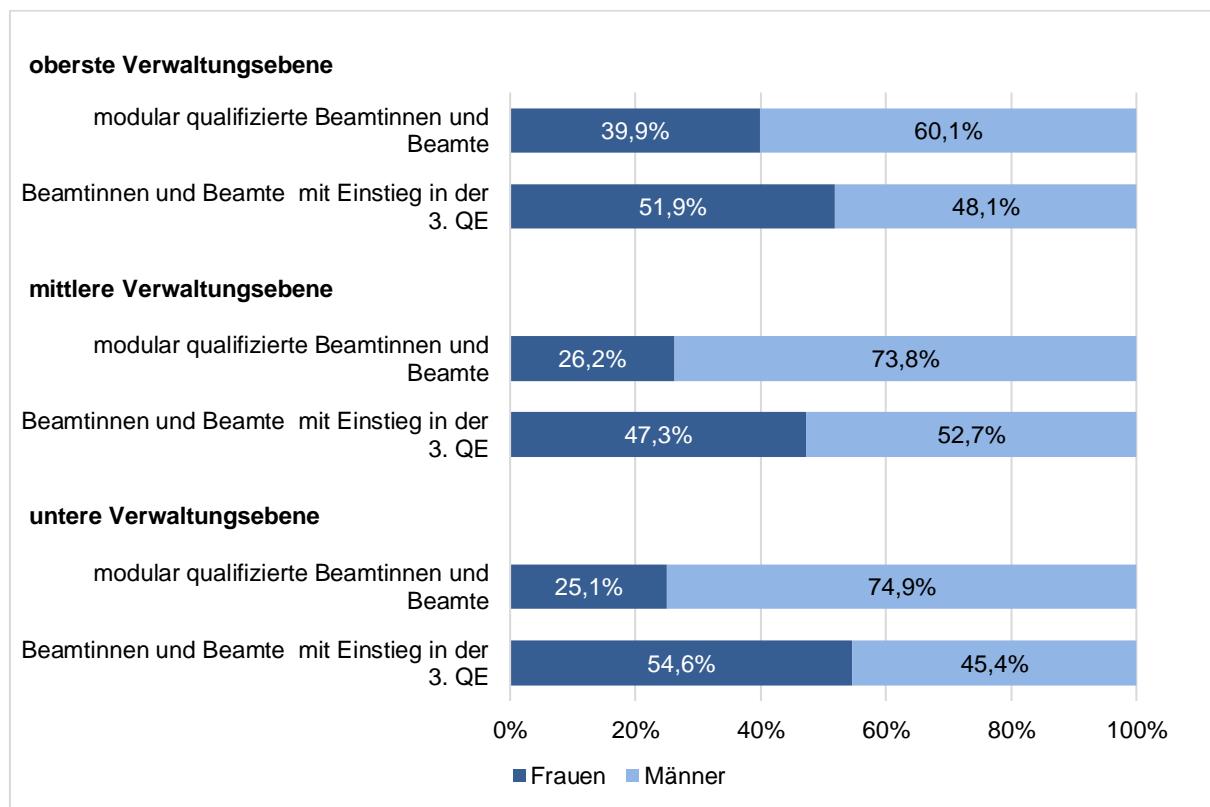
Abbildung 55: Aufstiegsqualifizierte Beamtinnen und Beamten sowie alle Beamtinnen und Beamten mit Einstieg in die zweite Qualifikationsebene (2.QE) (Staatsverwaltung ohne Schul- und Polizeibereich), 2023



Quelle: Ressorts (Viva-Pro) 2024, Stichtag 31.12.2023, Angaben ohne beurlaubtes Personal, ohne geringfügig Beschäftigte und ohne kommunales Personal der Landratsämter sowie ohne staatliches Personal der Landratsämter der ersten bis dritten Qualifikationsebene. Berechnung ISG.

Am größten ist die Diskrepanz mit Einstieg in der dritten Qualifikationsebene auf der unteren Verwaltungsebene mit 29,5 Prozentpunkten Unterschied (siehe Abbildung 56). Dies kann als Hinweis darauf gedeutet werden, dass Frauen schlechtere Chancen haben als Männer, eine Ausbildungsqualifizierung bzw. modulare Qualifizierung zu absolvieren und einen Aufstieg zu realisieren, und zwar insbesondere bezogen auf Aufstiege von der dritten in die vierte Qualifikationsebene. Allerdings können Alterseffekte hierbei nicht ausgeschlossen werden (siehe Fußnote 82). Die Größe dieser Effekte konnte im Rahmen des vorliegenden Siebten Berichts nicht geprüft werden.

Abbildung 56: Aufstiegsqualifizierte Beamtinnen und Beamten sowie alle Beamtinnen und Beamten mit Einstieg in die dritte Qualifikationsebene (3.QE) (Staatsverwaltung ohne Schul- und Polizeibereich), 2023

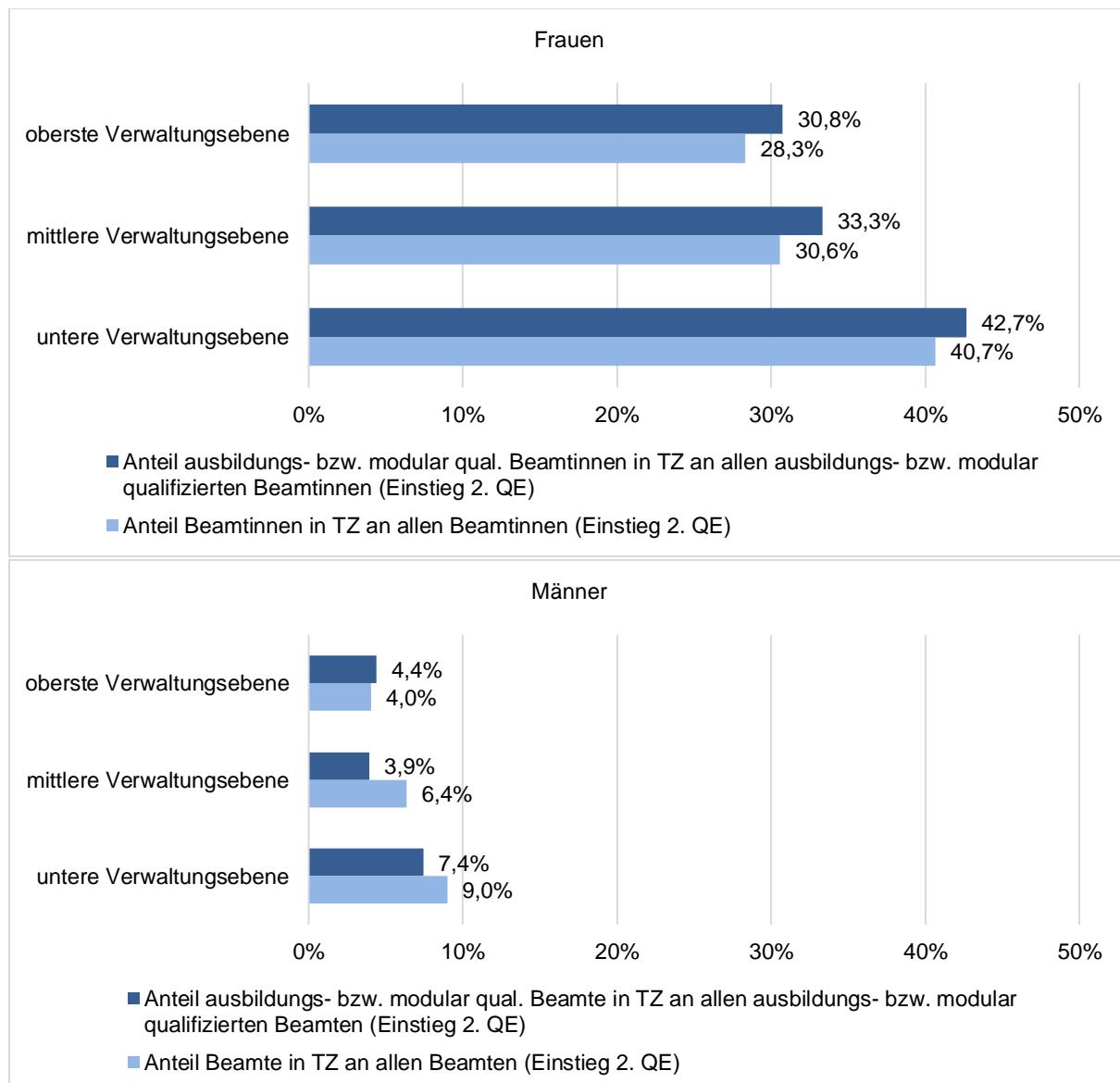


Quelle: Ressorts (Viva-Pro) 2024, Stichtag 31.12.2023, Angaben ohne beurlaubtes Personal, ohne geringfügig Beschäftigte und ohne kommunales Personal der Landratsämter sowie ohne staatliches Personal der Landratsämter der ersten bis dritten Qualifikationsebene. Berechnung ISG.

Aufstiege und Teilzeitbeschäftigung

Auf der obersten und mittleren Verwaltungsebene arbeitet ein (knappes) Drittel der Beamtinnen, die auf der zweiten Qualifikationsebene eingestiegen und in die dritte Qualifikationsebene aufgestiegen sind, in Teilzeit. Auf der unteren Verwaltungsebene sind sogar 42,7 % dieser Beamtinnen in Teilzeit tätig. Damit liegt ihr Anteil in allen drei Verwaltungsebenen knapp über dem Anteil aller Beamtinnen in Teilzeit (siehe Abbildung 57). Eine Teilzeittätigkeit von Frauen steht demnach einem Aufstieg von der zweiten in die dritte Qualifikationsebene nicht im Wege. Bei den Männern (Beamte) sind die Teilzeitanteile insgesamt deutlich geringer. Hier ist erkennbar, dass, anders als bei den Frauen, der Anteil der Beamten in Teilzeit, die in die dritte Qualifikationsebene aufgestiegen sind, geringer ausfällt als der Teilzeitanteil der Beamten an allen Beamten. Dies könnte so interpretiert werden, dass sich bei Männern eine Teilzeittätigkeit negativ auf die Aufstiegschancen auswirken kann. Allerdings ist dabei zu beachten, dass die Fallzahlen bei den Männern deutlich geringer sind als bei den Frauen.

Abbildung 57: Anteile aufstiegsqualifizierter Beamtinnen und Beamte in Teilzeit mit Einstieg in die zweite Qualifikationsebene (2. QE) an allen qualifizierten Beamtinnen und Beamten in Teilzeit mit Einstieg in die 2. QE (Staatsverwaltung ohne Schul- und Polizeibereich), 2023



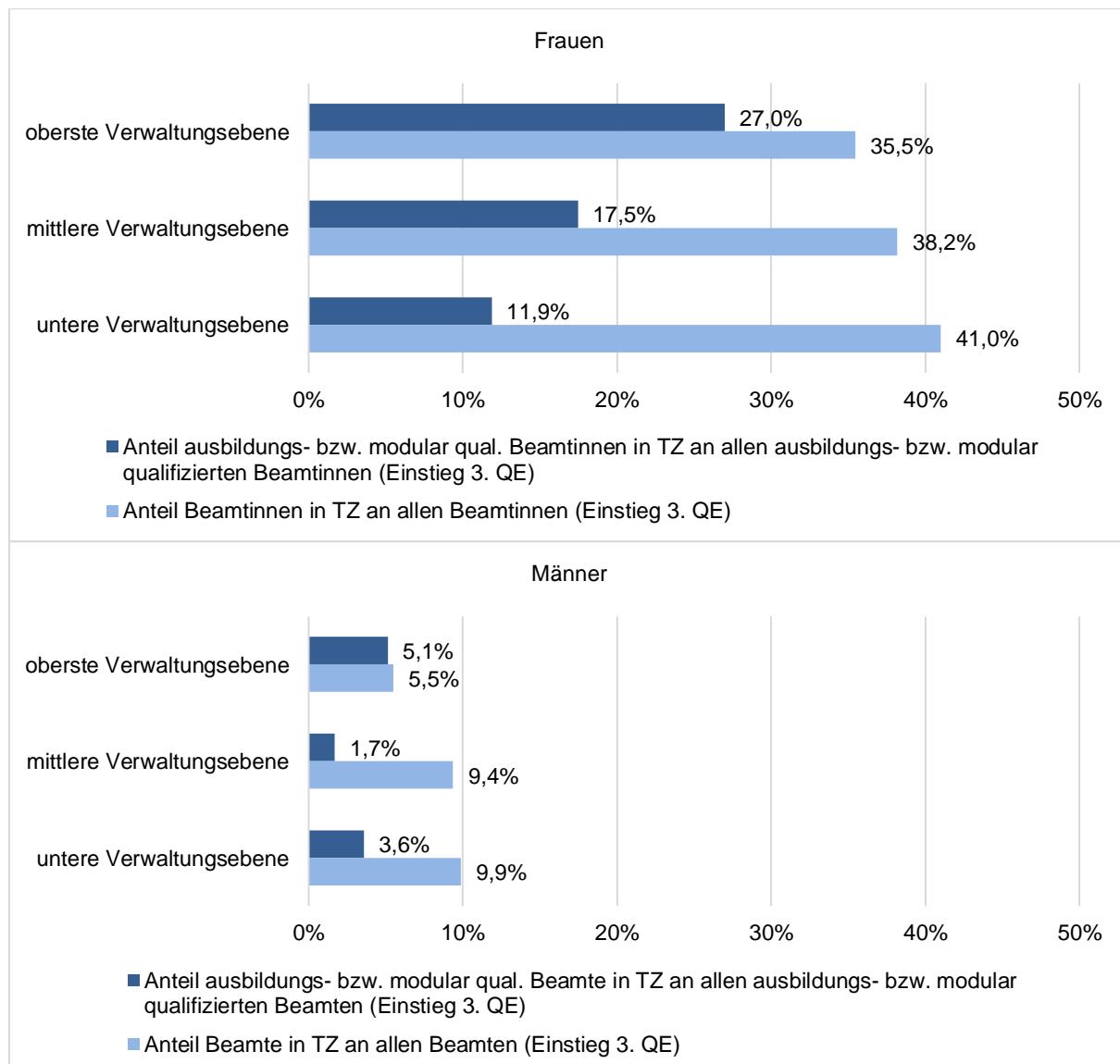
Quelle: Ressorts (Viva-Pro) 2024, Stichtag 31.12.2023, Angaben ohne beurlaubtes Personal, ohne geringfügig Beschäftigte, ohne Beschäftigte in Altersteilzeit und ohne kommunales Personal der Landratsämter sowie ohne staatliches Personal der Landratsämter der ersten bis dritten Qualifikationsebene. Berechnung ISG.

Hinweis: Die Abbildung ist nicht vergleichbar mit der Darstellung 2-67 aus dem Sechsten Gleichstellungsbericht, da dort in die Vergleichsgruppe der Teilzeitbeamtinnen und -beamten versehentlich auch Tarifbeschäftigte mit eingerechnet wurden.

Bezogen auf die Beamtinnen, die in der dritten Qualifikationsebene eingestiegen sind, zeigt sich, dass hier der Teilzeitanteil deutlich geringer ist als unter allen Beamtinnen dieser Einstiegsqualifikationsebene. Die Diskrepanz ist auf der unteren Verwaltungsebene mit knapp 29 Prozentpunkten am größten. Anders als oben für die Einstiege in die zweite Qualifikationsebene beschrieben scheint sich in der dritten Qualifikationsebene eine Teilzeittätigkeit für Frauen negativ auf die Aufstiegsmöglichkeiten auszuwirken. Für

Männer gilt dies – unter Berücksichtigung des insgesamt deutlich niedrigeren Teilzeitanteils bei Männern – ebenso (siehe Abbildung 58).⁸³

Abbildung 58: Anteile ausbildungs- bzw. modular qualifizierter Beamtinnen und Beamte in Teilzeit mit Einstieg in die dritte Qualifizierungsebene (3. QE) an allen qualifizierten Beamtinnen und Beamten in Teilzeit mit Einstieg in die 3. QE (Staatsverwaltung ohne Schul- und Polizeibereich), 2023



Quelle: Ressorts (Viva-Pro) 2024, Stichtag 31.12.2023, Angaben ohne beurlaubtes Personal, ohne geringfügig Beschäftigte, ohne Beschäftigte in Altersteilzeit und ohne kommunales Personal der Landratsämter sowie ohne staatliches Personal der Landratsämter der ersten bis dritten Qualifikationsebene. Berechnung ISG.

Hinweis: Die Abbildung ist nicht vergleichbar mit der Abbildung 2-67 aus dem Sechsten Gleichstellungsbericht, da dort in die Vergleichsgruppe der Teilzeitbeamtinnen und -beamten versehentlich auch Tarifbeschäftigte mit einberechnet wurden.

Zusammenfassend zeigen sich Geschlechterunterschiede in Bezug auf die Wahrnehmung von Möglichkeiten zur Aufstiegsqualifizierung zu Ungunsten von Frauen insbesondere bei Aufstiegen

⁸³ Die entsprechenden Abbildungen nur für den Polizeibereich finden sich im Anhang (siehe Abbildung 65 und Abbildung 66)

von der dritten in die vierte Qualifikationsebene. Während sich eine Teilzeittätigkeit für Frauen mit Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene nicht als Aufstiegshindernis auszuwirken scheint, gilt dies nicht für Männer.

4.5 Entgeltsummen von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Freistaat Bayern

Männer und Frauen im öffentlichen Dienst erhalten in derselben Besoldungs- oder Entgeltgruppe sowie auf derselben Stufe identische Grundbezüge. Demnach gibt es in diesen Fällen keinen direkten „bereinigten Gender Pay Gap“⁸⁴ – wie in der Privatwirtschaft – da das Gehalt rein formal nicht nach Geschlecht differenziert wird. Die Berechnungen von Entgeltunterschieden zwischen Männern und Frauen im öffentlichen Dienst ergeben sich demzufolge nicht aus unterschiedlichen Bezahlungen innerhalb derselben Gehaltsklasse, sondern sind auf andere Faktoren zurückzuführen. So z. B. werden Männer und Frauen möglicherweise in unterschiedliche Entgeltgruppen eingestuft, was zu Gehaltsunterschieden führt. Außerdem gibt es auch innerhalb einer Entgeltgruppe verschiedene Stufen, die durch Berufserfahrung oder andere Faktoren bestimmt werden, was ebenfalls zu Unterschieden führen kann.

Diese Faktoren können wiederum auf unterschiedliche Ursachen zurückzuführen sein, wie z. B. die berufliche Ausrichtung, Karrierewege, Teilzeitarbeit oder Unterbrechungen im Berufsleben (z. B. aufgrund von Elternzeit). Im Folgenden werden einige Ursachen für geschlechtsspezifisch unterschiedliche Eingruppierungen und Einstufungen erläutert.

Ein struktureller Faktor, der zu geschlechtsspezifischen Gehaltsunterschieden im öffentlichen Dienst führen könnte, ist der steigende Frauenanteil im öffentlichen Dienst des Freistaats Bayern. Dieser Frauenanteil hat sich von 52,4 % im Jahr 2013 auf 57,8 % im Jahr 2023 erhöht. Ein wesentlicher Aspekt dabei ist, dass durch den hohen Anteil an Frauen, die in den letzten Jahren neu eingestellt wurden, auch der Anteil der Frauen mit einem geringeren Dienstalter höher ist als bei den Männern. Dies hat zur Folge, dass Frauen häufiger in niedrigeren Eingruppierungen und Einstufungen zu finden sind, da Berufserfahrung und Dienstjahre einen Einfluss auf die Höhe der Bezahlung haben.⁸⁵ Neueingestellte Beschäftigte beginnen, unabhängig vom Geschlecht, üblicherweise in niedrigeren Stufen und steigen mit zunehmender Dienstzeit auf. Die Einflussstärke dieses Faktors konnte im Rahmen des vorliegenden Siebten Berichts nicht geprüft werden.

⁸⁴ Der bereinigte Gender Pay Gap beschreibt das geschlechtsspezifische Lohngefälle auf Basis des durchschnittlichen Brutto-Stundenlohns und berücksichtigt dabei Strukturmerkmale (sogenannte Ausstattungseffekte wie Arbeitszeit, berufliche Qualifikation, Berufserfahrung etc.), die häufig zwischen den Geschlechtern variieren, aber Einfluss auf die ermittelten Entgeltstrukturen zwischen Frauen und Männern haben können (Mischler, Frauke (2021): Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen—Eine Ursachenanalyse auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2018. WISTA - Wirtschaft und Statistik, 4(2021), 110–125.).

⁸⁵ U.a. steigt nach Art. 30 Abs. 2 BayBesG das Grundgehalt bei einer Leistung, die den mit dem Amt verbundenen Mindestanforderungen entspricht, in regelmäßigen Zeitabständen in den Stufen bis zum Erreichen der letzten Stufe (Endstufe) an. Aber auch Beförderungsarztezeiten bei regelmäßig zu durchlaufenden Ämtern führen in den ersten Jahren nach Dienstzeitbeginn zu einem – im Vergleich mit einer Beamtin bzw. einem Beamten mit längerer Dienstzeit – geringeren Grundgehalt.

Eine weitere Ursache für die geschlechtsbezogenen Gehaltsunterschiede im öffentlichen Dienst ist die Wahl von Berufen oder Fachlaufbahnen, die jeweils unterschiedliche Karriere- und Beförderungsperspektiven bieten, was wiederum die langfristigen Verdienstmöglichkeiten erheblich beeinflusst. Ein Beispiel aus der vierten Qualifikationsebene (ehemals höherer Dienst) ist der Bereich der Lehrkräfte, in dem Frauen überproportional vertreten sind. Im Schulbereich sind die Beförderungsmöglichkeiten begrenzt: Beförderungen über die Besoldungsgruppe A 15 hinaus sind aufgrund der Stellenstruktur im schulischen Bereich selten (so gibt es bspw. nicht an allen Schularten Schulleitungsstellen mit Besoldung A 16). Das bedeutet, dass in diesem Sektor die Möglichkeit für weiterführende Karriereschritte und damit für höhere Besoldung eingeschränkt ist.

Dies gilt für Frauen und Männer, die im Schulbereich beschäftigt sind, zwar gleichermaßen. Doch aufgrund des hohen Frauenanteils in den unteren Besoldungsgruppen der vierten Qualifikationsebene wirkt es sich auf die geschlechtsbezogenen Gehaltsunterschiede aus.⁸⁶ Ein weiteres Beispiel ist der Polizeivollzugsdienst innerhalb des Polizeibereichs. Dort ist die Stellenstruktur anders als im Schulbereich und es bestehen mehr Aufstiegsmöglichkeiten. Männer sind im Polizeibereich überproportional vertreten – und zwar, wie die Daten zeigen, sowohl in den unteren als auch den höheren Besoldungsgruppen der vierten Qualifikationsebene (siehe *Abbildung 60* im Anhang). Daher ist auch dies ein Beispiel dafür, wie die Wahl von Berufen oder Fachlaufbahnen sich auf die geschlechtsbezogenen Gehaltsunterschiede auswirkt.

Differenzen bei den Eingruppierungen und Einstufungen im öffentlichen Dienst können auch Ursache für geschlechtsbezogen unterschiedliche Karriereverläufe sein. Insbesondere Unterbrechungen der beruflichen Tätigkeit, z. B. durch Elternzeit, sowie erhöhter Zeitbedarf für Familienarbeit und dadurch bedingte Teilzeitarbeit sind ausschlaggebende Faktoren. Diese können negative Auswirkungen auf die Karriereentwicklung haben. Ein Vergleich der Entgeltsummen von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst muss demzufolge die Vollzeitäquivalente und nicht die absolute Zahl der beschäftigten Personen berücksichtigen. Dies ist notwendig, um den geschlechtsbezogenen Unterschieden in der Verbreitung von Teilzeitarbeit gerecht zu werden. Für den vorliegenden Siebten Bericht konnten im Hinblick auf die durchschnittlichen monatlichen Grundbezüge je Vollzeitäquivalent die Daten für die Staatsverwaltung ausgewertet werden, die jedoch nur einen Teil des öffentlichen Diensts darstellt (siehe *Tabelle 18*).

Nach Vollzeitäquivalenten berechnet entfallen 53,4 % (2018: 51,0 %) der Beschäftigungsanteile in der Staatsverwaltung auf Frauen (siehe *Abschnitt 4.1.1*). Der Anteil der Frauen an der gesamten Entgeltsumme (Grundbezüge ohne familienbedingte Bestandteile) liegt mit 52,2% (2018: 49,4 %) nach wie vor etwas darunter. Der Abstand hat sich gegenüber 2018 von 1,6 Prozentpunkten auf 1,2 Prozentpunkte verringert.

⁸⁶ Zumal die Daten zeigen, dass Frauen trotz hoher Beteiligung an den unteren Besoldungsgruppen der vierten Qualifikationsebene in den höheren Besoldungsgruppen unterrepräsentiert sind (siehe *Abbildung 60* im Anhang).

Tabelle 18: Durchschnittliche monatliche Grundbezüge je Vollzeitäquivalent von Frauen und Männern in der Staatsverwaltung Bayerns (inkl. Beschäftigte des Freistaats in der mittelbaren Staatsverwaltung) nach Besoldungs- und Entgeltbereich, 2023

Qualifikations-ebene	Durchschnittliche monatliche Grundbezüge je Vollzeitäquivalent			Differenz der durchschnittlichen monatlichen Grundbezüge Frauen – Männer	
	gesamt (in Euro)	Männer (in Euro)	Frauen (in Euro)	in Euro	in Prozent
4. Qualifikationsebene	5.710,06	5.861,16	5.564,19	-296,97	-5,1%
3. Qualifikationsebene	4.087,01	4.067,45	4.102,96	35,52	0,9%
2. Qualifikationsebene	3.025,37	3.026,08	3.024,78	-1,30	-0,04%
1. Qualifikationsebene	2.687,40	2.739,29	2.630,93	-108,36	-4,0%
Tarifbeschäftigte ohne Zuordnung	1.851,05	1.873,93	1.825,55	-48,38	-2,6%
Auszubildende	1.542,35	1.590,80	1.509,07	-81,73	-5,1%
Gesamt	4.272,88	4.384,66	4.175,49	-209,17	-4,8%
Vergleichswert: Gesamt im Jahr 2018	3.791,83	3.911,10	3.677,12	-233,98	-7,9%

Quelle: StMFH 2024, Stichtag 31.12.2023. Angaben ohne beurlaubtes Personal, einschließlich Altersteilzeit, Berechnung ISG.

Hinweise: Dargestellt sind durchschnittliche monatliche Grundbezüge ohne familienbedingte Bestandteile. Die Datengrundlage enthält keine Differenzierung nach Qualifikationsebenen. Daher wurden für die Tabelle hilfsweise folgende Besoldungs- und Entgeltbereiche den Qualifikationsebenen (QE) zugeordnet: 4. QE: ab A 13 bzw. E 13 und vglb., 3. QE: A 9-A 12 bzw. E 9-E 12 und vglb., 2. QE: A 6-A 8 bzw. E 5-E 8 und vglb., 1. QE: bis A 5 bzw. E 4 und vglb..

Beschäftigte ohne Zuordnung: geringfügig Beschäftigte bzw. studentische Hilfskräfte und sozialversicherungspflichtige Tarifbeschäftigte, bei denen die Zuordnung zu einer der Qualifikationsebenen nicht möglich war. Die anteilige Verteilung dieser Beschäftigtengruppen unter „ohne Zuordnung“ kann nicht ausgewiesen werden.

Tabelle 18 zeigt die durchschnittlichen monatlichen Grundbezüge je Vollzeitäquivalent (ohne familienbedingte Bestandteile) von Frauen und Männern zum Stichtag 31.12.2023 in der Staatsverwaltung Bayerns (inkl. Beschäftigte des Freistaats in der mittelbaren Staatsverwaltung). Obwohl Frauen und Männer formal die gleichen Besoldungspositionen haben und somit gleich bezahlt werden sollten, zeigen die Daten weiterhin Unterschiede. Einige der möglichen Ursachen hierfür wurden zu Beginn dieses Abschnitts bereits erläutert. Frauen verdienen im Schnitt rund 4.175 Euro monatlich, Männer hingegen 4.384 Euro. Im Jahr 2023 verdienten Frauen im Durchschnitt pro Monat also etwa 209 Euro weniger als Männer. Damit ist der Gehaltsunterschied im Vergleich zu 2018 (233 Euro) gesunken. Der prozentuale Unterschied beträgt aktuell 4,8 %, im Jahr 2018 lag er noch bei 6,0 % und im Jahr 2013 bei 7,9 %. Dieser Trend zeigt also eine Annäherung der Gehälter zwischen Frauen und Männern. Jedoch besteht nach wie vor eine Diskrepanz, die in den verschiedenen Besoldungs- und Entgeltbereichen unterschiedlich ausgeprägt ist. Es zeigt sich, dass die Differenz zwischen den Grundbezügen in der vierten Qualifikationsebene – also unter den Beschäftigten mit den höchsten Grundbezügen – und unter den Auszubildenden – also den Beschäftigten mit den niedrigsten Grundbezügen – am größten ist (jeweils Differenz von 5,1 % zu Ungunsten der Frauen). In der zweiten und dritten Qualifikationsebene liegen die Grundbezüge annähernd gleich auf.

4.6 Besetzung von Gremien

Laut Art. 21 BayGIG aF (Art. 20 Abs. 1 BayGIG nF) sind alle an Besetzungsverfahren Beteiligten verpflichtet, aktiv die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien zu fördern. Gremien umfassen gemäß Art. 3 Abs. 3 BayGIG Vorstände, Beiräte, Kommissionen, Ausschüsse, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie vergleichbare Organe. Ziel ist es, die Gleichstellung in allen Bereichen der Gesellschaft zu unterstützen und eine breitere Repräsentation der Geschlechter in Entscheidungsprozessen zu erreichen. Gremien müssen demnach geschlechterparitätisch besetzt werden, um einen ausgewogenen Einfluss von Frauen und Männern auf Entscheidungen zu erreichen.

Die Gremien werden in der entsprechenden Fragestellung im Online-Fragebogen (siehe *Abschnitt 1.2.1*) auf entscheidungsrelevante⁸⁷, dienstellenübergreifende Gremien beschränkt. Dies sind sowohl öffentlich-rechtliche Beschluss- und Beratungsgremien (z. B. Personalräte, Prüfungsausschüsse und Lehrplankommissionen, Aufsichtsräte von Universitätskliniken) als auch Aufsichtsräte von Kapitalgesellschaften, für die einem Träger der öffentlichen Verwaltung Besetzungsrechte zustehen, also z. B. im kommunalen Bereich der Aufsichtsrat einer Wohnungsbaugenossenschaft, von Wasser- und Stromversorgern oder im staatlichen Bereich z. B. Aufsichtsräte von Stiftungen, Forschungszentren, Messegesellschaften. Eine Liste der Gremien, für welche die Bayerische Staatsregierung Mitglieder entsendet oder auf sonstige Weise bestimmt, findet sich in der Antwort auf die schriftliche Anfrage der Abgeordneten Susanne Kurz (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) vom 21.03.2022 (Bayerischer Landtag, Drucksache 18/23160 vom 07.09.2022).

Insgesamt gaben 6,6 % der an der Befragung teilnehmenden Dienststellen (n=56) an, Personen in Gremien zu entsenden. Seit dem Berichtsjahr 2014 (n=175; 13,3 %) ist diese Zahl rückläufig. Im Berichtsjahr 2019 traf dies noch auf 7,8 % (n=88) der teilnehmenden Dienststellen zu. Ob die Zahl der Entsendungen tatsächlich rückläufig ist oder Daten hierzu weniger häufig erfasst werden, ist nicht bekannt. Wie schon 2019, gab 2024 auf der obersten Verwaltungsebene etwa die Hälfte der Ressorts an, zu den Gremien keine Zahlen nennen zu können, da keine Erhebungen oder Statistiken hierzu geführt würden. Für weiterführende Informationen sei an dieser Stelle auf die o. g. Landtagsdrucksache verwiesen.

Des Weiteren sind Zuordnungsprobleme denkbar. So geht aus einigen offenen Nennungen in der Online-Befragung 2024 hervor, dass eine Beantwortung schwerfiel, etwa weil die Entsendung (in den Bezirken) aus dem Bezirkstag heraus und nicht durch die Dienststelle erfolgte, oder weil die Mitglieder des entsprechenden Gremiums (im konkreten Beispiel der Landespersonalausschuss) durch eine andere Stelle (im konkreten Beispiel durch den Ministerrat) berufen werden und daher keine Entsendung durch die Dienststelle vorlag.

⁸⁷ Entscheidungsrelevanz bezieht sich darauf, dass Entscheidungen in einem Gremium eine verbindliche Wirkung für die Verwaltungsvorgänge haben. Das bedeutet, dass die beschlossenen Punkte in der Regel ohne inhaltliche Änderungen in konkrete Richtlinien oder Dienstvorschriften übernommen werden. Diese Verbindlichkeit ist wichtig, um eine einheitliche und nachvollziehbare Umsetzung der Entscheidungen sicherzustellen. Solche Beschlüsse schaffen klare Rahmenbedingungen und unterstützen die Effizienz der Verwaltung.

Ungeachtet der genannten Einschränkungen deuten die Daten darauf hin, dass höhere Verwaltungsebenen tendenziell mehr Personal in Gremien entsenden. Während in der obersten Verwaltungsebene 60,0 % der Dienststellen Entsendungen meldeten, zeigen die mittlere (2024: 7,5 %; 2019: 8,8 %) und untere Verwaltungsebene (2024: 5,0 %; 2019: 7,4 %) nur geringe Anteile an personalentsendenden Dienststellen, mit einem leichten Rückgang in beiden Bereichen. In den Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Städten lag der Anteil bei 17,7 % (2019: 21,7 %) und in den kreisangehörigen Gemeinden und Verwaltungsgemeinschaften bei 2,3 % (2019: 3,0 %).

In der Online-Befragung 2024 meldeten insgesamt 50 Dienststellen⁸⁸ der Staats- und Kommunalverwaltung (inklusive mittelbare Staatsverwaltung) 1.083 in Gremien wahrgenommene Mandate, darunter 413 funktionsgebundene⁸⁹ und 670 nicht-funktionsgebundene Mandate⁹⁰ (*Tabelle 19*). 2019 waren es noch 3.547 Mandate, die von 88 Dienststellen berichtet wurden. Der Frauenanteil in Gremien lag laut Befragungsdaten von 2024 insgesamt bei 44,6 %. Im Jahr 2019 hatte er bei 48,7 % gelegen. Besonders auffällig ist der Unterschied zwischen den funktionsgebundenen und funktionsunabhängigen Mandaten: Bei den funktionsgebundenen Mandaten liegt der Frauenanteil im aktuellen Berichtszeitraum bei 38,3 %, was einen Anstieg im Vergleich zu 30,6 % im Jahr 2019 bedeutet. Das deutet darauf hin, dass es gelungen ist, mehr Frauen in spezifische Positionen zu bringen, die mit funktionsgebundenen Mandaten verbunden sind. Bei den funktionsunabhängigen Mandaten liegt der Frauenanteil im Jahr 2024 bei 48,5 %, was einen leichten Rückgang im Vergleich zu 51,8 % im Jahr 2019 darstellt. Dies könnte darauf hinweisen, dass hier möglicherweise mehr Anstrengungen nötig sind, um den Anteil an Frauen zu erhöhen.

Beim Vergleich der Verwaltungsbereiche und -ebenen liegt der Frauenanteil an den wahrgenommenen Mandaten in den Dienststellen der Staatsverwaltung insgesamt mit 45,1 % zwar am höchsten, ist jedoch gegenüber 2019 gesunken (51,0 %). Bei funktionsgebundenen Mandaten ist der Frauenanteil in der Staatsverwaltung gestiegen (2024: 38,5 %; 2019: 26,3 %), während er bei nicht funktionsgebundenen Mandaten gesunken ist (2014: 48,6 %; 2019: 53,7 %). Dieser Rückgang der Frauenanteile ist vor allem auf die untere Verwaltungsebene zurückzuführen (2024: 49,0 %; 2019: 60,1 %).

⁸⁸ Sechs Dienststellen gaben zwar an, Personal zu entsenden, machten aber keine Angabe zur Zahl der entsandten Personen.

⁸⁹ Funktionsgebundene Mandate sind spezifisch an bestimmte Positionen in einer Organisation gebunden, wie beispielsweise an die Rolle einer Referatsleitung oder eine höhere Funktion. Das bedeutet, dass nur die Person, die diese Position innehat, das Mandat ausüben kann. Diese Art von Mandaten sichert oft eine hohe Fachkompetenz und Verantwortlichkeit, da sie direkt mit den Aufgaben und der Expertise der jeweiligen Position verknüpft sind.

⁹⁰ Nicht-funktionsgebundene oder funktionsunabhängige Mandate können von beliebigen Beschäftigten innerhalb eines bestimmten Bereichs wahrgenommen werden. Hierbei spielt die spezifische Position keine Rolle; vielmehr können Mitarbeitende, die über die erforderlichen Kenntnisse oder Erfahrungen verfügen, diese Mandate übernehmen. Dies fördert oft Flexibilität und ermöglicht es, auch Talente und Ressourcen zu nutzen, die nicht in leitenden Positionen tätig sind.

Tabelle 19: Frauenanteile an den in Gremien wahrgenommenen Mandaten nach Verwaltungsbereichen und -ebenen, 2023

Dienststellen mit Entsendung von Personal in Gremien	wahrgenommene Mandate insgesamt		funktionsgebundene Mandate		nicht funktionsgebundene Mandate	
	Anzahl der Mandate	Frauen-anteil	Anzahl der Mandate	Frauen-anteil	Anzahl der Mandate	Frauen-anteil
Dienststellen insg. (n=50)	1083	44,6%	413	38,3%	670	48,5%
Staatsverwaltung insg. (n=36)	1027	45,1%	361	38,5%	666	48,6%
oberste Verwaltungsebene (n=8)	402	36,8%	235	28,5%	167	48,5%
mittlere Verwaltungsebene (n=8)	125	52,8%	91	56,0%	34	44,1%
untere Verwaltungsebene (n=20)	500	49,8%	35	60,0%	465	49,0%
mittelbare Staatsverwaltung (n=2)	10	40,0%	6	50,0%	4	25,0%
Kommunalverwaltung (n=12)	46	34,8%	46	34,8%	-	-
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Städte (n=7)	34	41,2%	34	41,2%	-	-
kreisangehörige Gemeinden/Verwaltungsgemeinschaften (n=5)	12	16,7%	12	16,7%	-	-

Quelle: Online-Befragung der Dienststellen der Staatsverwaltung (inkl. mittelbare Staatsverwaltung) und der Kommunalverwaltung in Bayern 2024, Berechnung ISG.

Hinweis: Die in der linken Spalte ausgewiesene Stichprobengröße (n) gibt die Anzahl der antwortenden Dienststellenleitungen wieder.

Weiterhin ist innerhalb der Staatsverwaltung der Frauenanteil an wahrgenommenen Mandaten auf der obersten Verwaltungsebene gestiegen (2024: 36,8 %; 2019: 26,0 %). Ebenfalls gab es auf der mittleren Verwaltungsebene einen deutlichen Anstieg (2024: 52,8 %; 2019: 42,2 %). Besonders stark ist zudem der Zuwachs bei funktionsgebundenen Mandaten auf dieser Ebene, von 20,0 % im Jahr 2019 auf 56,0 % im Jahr 2024. Auf der unteren Verwaltungsebene gab es einen Rückgang der wahrgenommenen Mandate (2024: 49,8 %; 2019: 59,5 %), aber einen Anstieg der funktionsgebundenen Mandate.

In der Kommunalverwaltung stieg bei den Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Städten der Frauenanteil bei den wahrgenommenen Mandaten an (2024: 41,2 %; 2019: 31,8 %). Bei den funktionsgebundenen Mandaten gab es jedoch einen leichten Rückgang von 43,2 % im Jahr 2019 auf 41,2 % im Jahr 2024.

Insgesamt zeigt sich ein differenziertes Bild bei den Frauenanteilen an den in Gremien wahrgenommenen Mandaten: In manchen Bereichen steigen die Frauenanteile deutlich, vor allem bei funktionsgebundenen Mandaten, während es in anderen Bereichen Rückgänge gibt. Auffällig ist insbesondere der starke Anstieg bei funktionsgebundenen Mandaten in der mittleren Verwaltungsebene.

5 Umsetzung der Handlungsempfehlungen des Sechsten Gleichstellungsberichts

Die Handlungsempfehlungen des Sechsten Gleichstellungsberichts wurden wie folgt umgesetzt:

1. Beschleunigung des Ausbaus der Führung in Teilzeit

Familiäre Verpflichtungen sollen kein Hindernis für die Übernahme von Führungspositionen darstellen. Auch mit Blick auf den steigenden Frauenanteil in der vierten Qualifikationsebene besteht ein hohes Bedürfnis, mehr (Teilzeit-)Frauen in Führungspositionen zu bringen. Daher wird das Ziel einer verstärkten Besetzung von Führungspositionen in Tandem- und Teilzeitmodellen verfolgt. Führen in Teilzeit, alleine oder im Tandem, wird ressortübergreifend angeboten. Als hilfreich bei der Einführung von Tandem-Lösungen hat sich ein gewisser Stellenüberhang herausgestellt. In manchen Ressorts wurden aktiv „Teilzeitreferate“ geschaffen, die in vollzeitnaher Teilzeit allein geführt werden. Zudem haben Ressorts Umfragen zum Thema „Führen in Teilzeit“ sowie „Frauen in Führungspositionen“ durchgeführt, um das Thema anhand der Umfrageergebnisse noch stärker voranzubringen. In einzelnen Ressorts wurden Netzwerke zum Thema „Teilzeit“ oder auch „Frauen in Führung“ gegründet.

2. Interministerielle Arbeitsgruppe „Gleichstellung“

Für den fachlichen Austausch zum Thema „Führen in Teilzeit“ wurde im Jahr 2021 die interministerielle Arbeitsgruppe „Gleichstellung“ eingerichtet. Die Arbeitsgruppe trifft sich zweimal im Jahr. Gegenstand der bisherigen Treffen war der Ist-Stand von Führen in Teilzeit in den einzelnen Geschäftsbereichen sowie mögliche ressortübergreifende Maßnahmen zur Weiterentwicklung von Teilzeitführung. Als wichtige Maßnahme wurde im gemeinsamen Austausch ein Praxisleitfaden „Führen in Teilzeit und im Tandem im öffentlichen Dienst in Bayern“ entwickelt und vom StMAS im September 2024 veröffentlicht (https://www.stmas.bayern.de/imperia/md/images/stmas/stmas_inet/gleichstellung/032355_stmas_praxisleitfaden_fuehren_in_teilzeit_barr_geschuetzt.pdf).

3. Fortbildungsangebote

Die Leitstelle Gleichstellung hat eine Online-Fortbildung „Unser Team.Gemeinsam.Stark.“ zur Vermittlung von Genderkompetenz für Führungskräfte und Personalverantwortliche für den gesamten öffentlichen Dienst in Bayern entwickelt. Diese wurde im Mai 2024 veröffentlicht. Die Fortbildung beschäftigt sich insbesondere mit den Themen Teilzeitführung, Männer in Teilzeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sie soll den Teilnehmenden vermitteln, wie sie mit Hilfe von Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern die Attraktivität der einzelnen Dienststellen als Arbeitgebende steigern können. Ab Frühjahr 2025 wird die Fortbildung auch als halbtägige Präsenzveranstaltung angeboten.

4. Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungskonzepte

Im vergangenen Berichtszeitraum wurden die Regelungen des BayGIG umfassend überprüft und das Gesetz novelliert. Insbesondere besteht nach der Novellierung eine Pflicht, die Erstellung von Gleichstellungskonzepten dem Staatsministerium für Arbeit, Familie und Soziales mitzuteilen.

Dadurch kann der Vollzug des Gesetzes angemessen überprüft werden. Gleiches gilt für die Bestellung von GB. Mit der Novellierung wird auch die Verarbeitung von personenbezogenen Daten datenschutzkonform verbessert.

Da stets die Dienststellen verpflichtet sind, das BayGIG umzusetzen, wurden die Informations- und Beteiligungsrechte der GB im Gesetz nicht verändert. Eine Dienststelle sollte eine eigene Motivation haben, GB mit angemessenen zeitlichen, finanziellen und personellen Ressourcen auszustatten, damit diese Person im Sinn der Dienststelle möglichst zielorientiert zum Wohle der Dienststelle Gleichstellung umsetzen kann.

Da die Maßnahmen teilweise erst im Jahr 2024 und 2025 umgesetzt wurden, konnten sich diese noch nicht auf die Zahlen des Siebten Gleichstellungsberichts auswirken.

ANHANG

Tabelle 20: Bayerische Verwaltungsbehörden im Geltungsbereich des BayGIG nach Verwaltungsebenen und Aufgabenfeldern

Oberste Verwaltungs- ebene (landesweite Zuständigkeit)		Mittlere Verwaltungsebene (landesweite oder regionale Zuständigkeit)	Untere Verwaltungsebene (lokale Zuständigkeit)
Staatsverwaltung	Landtagsamt		
	Bayer. Staatskanzlei		
	Bayerische Staatsministerien – Hoheitsverwaltung (Sicherheit, Ordnung, Verteidigung):		
	Inneres, Sport und Integration (StMI)	<ul style="list-style-type: none"> – Landesämter für: <ul style="list-style-type: none"> ○ Verfassungsschutz ○ Asyl und Rückführungen ○ Statistik ○ Datenschutzaufsicht – Verwaltungsgerichtshof – Landesanwaltschaft – Versorgungskammer – 3 staatliche Feuerwehrschulen – Regierungen (Regierungen von Oberbayern, Niederbayern, Oberpfalz, Oberfranken, Mittelfranken, Unterfranken, Schwaben) – Polizei: Landeskriminalamt / Polizeiverwaltungsamt / Präsidium der Bereitschaftspolizei / 10 Präsidien der Landespolizei Landesamt für Verfassungsschutz** 	<ul style="list-style-type: none"> – 6 Verwaltungsgerichte – 71 Landratsämter (Doppelfunktion: Kreisbehörde in der kommunalen Selbstverwaltung und <u>untere staatliche Verwaltungsbehörde</u>) – Polizei: u.a. 238 Polizeiinspektionen, 33 Verkehrs-polizeiinspektionen, 27 Kriminalpolizeiinspektionen
	Finanzen und Heimat (StMFH)	<ul style="list-style-type: none"> – Landesämter für: <ul style="list-style-type: none"> ○ Finanzen (13 Dienststellen) ○ Sicherheit in der Informationstechnik ○ Steuern ○ Digitalisierung, Breitband und Vermessung – 2 Finanzgerichte – Hochschule für den öffentlichen Dienst – Verwaltung der staatlichen Schlösser, Gärten u. Seen 	<ul style="list-style-type: none"> – 76 Finanzämter, 24 Außenstellen – Landesfinanzschule – 51 Ämter für Digitalisierung, Breitband und Vermessung – 17 Schloss- und Gartenverwaltungen
	Justiz (StMJ)	<ul style="list-style-type: none"> – Oberstes Landesgericht – 3 Oberlandesgerichte – 3 Generalstaatsanwaltschaften – 22 Landgerichte – Amtsgerichte München, Nürnberg, Augsburg – Landesjustizkasse 	<ul style="list-style-type: none"> – 70 Amtsgerichte – 22 Staatsanwaltschaften – 36 Justizvollzugsanstalten – Justizvollzugsakademie
	Bayer. Staatsministerien – Leistungsverwaltung (Daseinsvorsorge, wohlfahrtsstaatliche Aufgaben):		
	Unterricht und Kultus (StMUK)	<ul style="list-style-type: none"> – Bayerisches Landesamt für Schule – Staatsinstitute für: <ul style="list-style-type: none"> ○ Schulqualität und Bildungsforschung ○ die Ausbildung von Fachlehrern ○ die Ausbildung von Förderlehrern – Akademie für Lehrerfortbildung und Personalführung – Bayerische Landeszentrals für politische Bildungsarbeit – Schulen: Bezirksregierungen (Abteilung Schul- und Bildungswesen) – U. a. 	<ul style="list-style-type: none"> – 96 Staatliche Schulämter – Schulen: allgemeinbildende und berufliche Schulen (in der Onlinebefragung für den vorliegenden Bericht über die zuständigen Stellen im StMUK bzw. bei den Regierungen abgebildet)
	Wissen- schaft und Kunst (StMWK)	<ul style="list-style-type: none"> – Landesamt für Denkmalpflege – Generaldirektion der Staatlichen Archive – 19 Staatl. Museen und Sammlungen – Institute und Zentren – Staatssoper und 2 Staatstheater, -Schauspiel – Bayerische Staatsbibliothek – Staatsinstitut für Hochschulforschung und -planung 	<ul style="list-style-type: none"> – 19 Staatsbibliotheken und Staatsarchive – 5 Staatssammlungen – Botanischer Garten

Oberste Verwaltungs-ebene (landesweite Zuständigkeit)	Mittlere Verwaltungsebene (landesweite oder regionale Zuständigkeit)	Untere Verwaltungsebene (lokale Zuständigkeit)
	<ul style="list-style-type: none"> - Akademie der Wissenschaften - [Beschäftigte an 10 Universitäten, 17 Hochschulen, 7 Kunst- u. Musikhochschulen u. -akademien (ohne wissenschaftliches und künstlerisches Personal)*] 	
Wohnen, Bau und Verkehr (StMB)	<ul style="list-style-type: none"> - Landesbaudirektion - Immobilien Freistaat Bayern 	- 22 Staatliche Bauämter
Wirtschaft, Landesentwicklung und Energie (StMWi)	<ul style="list-style-type: none"> - Landesamt für Maß und Gewicht 	
Umwelt und Verbraucherschutz (StMUV)	<ul style="list-style-type: none"> - Landesämter für: <ul style="list-style-type: none"> o Umwelt o Gesundheit und Lebensmittelsicherheit - Kontrollbehörde für Lebensmittelsicherheit und Veterinärwesen - Gewerbeaufsichtsämter - 7 Regierungen (für Bereich des StMUV) 	<ul style="list-style-type: none"> - Akademie für Naturschutz und Landschaftspflege - 2 Nationalparkverwaltungen - 17 Wasserwirtschaftsämter - Landratsämter (Veterinärämter)
Ernährung, Landwirtschaft, Forsten und Tourismus (StMELF)	<ul style="list-style-type: none"> - Landesanstalten für: <ul style="list-style-type: none"> o Landwirtschaft o Wald und Forstwirtschaft o Weinbau und Gartenbau - 7 Ämter für Ländliche Entwicklung - Amt für Waldgenetik - Agrarwirtschaftliche und forstliche staatliche Schulen und Fachakademien - Technologie- und Förderzentrum im KPZ für Nachwachsende Rohstoffe 	- 32 Ämter für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten
Familie, Arbeit und Soziales (StMAS)	<ul style="list-style-type: none"> - Zentrum Bayern Familie und Soziales - 2 Landesarbeitsgerichte - Landessozialgericht 	<ul style="list-style-type: none"> - 7 ZBFS-Regionalstellen - 11 Arbeitsgerichte - 7 Sozialgerichte - Akademie der Sozialverwaltung - Staatsinstitute für: <ul style="list-style-type: none"> o Familienforschung o Frühpädagogik und Medienkompetenz - Haus des Dt. Ostens
Gesundheit und Pflege (StMGP)	<ul style="list-style-type: none"> - Landesamt für Pflege - Landesamt für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit - 7 Regierungen (für Bereich des StMGP) 	<ul style="list-style-type: none"> - 3 Gerichtsärztliche Dienste an den Oberlandesgerichten - Medizinischer Dienst der Krankenversicherungen - 71 Gesundheitsämter (an den Landratsämtern)
Digitales (StMD)		
Oberster Rechnungshof (unabhängige Behörde)		- 5 Staatliche Rechnungsprüfungsämter

Mittelbare Staatsverwaltung

Juristische Personen des öffentlichen Rechts unter der Aufsicht des Freistaates Bayern:

StMI: AKDB (Anstalt für Kommunale Datenverarbeitung in Bayern), Selbstverwaltungskolleg, Verwaltungsschule, Kommunaler Prüfungsverband, Sparkassenverband Bayern, Versicherungskammer Bayern, Versorgungsverband

StMWK: 7 Universitätskliniken, Hochschulen*, Studierendenwerke

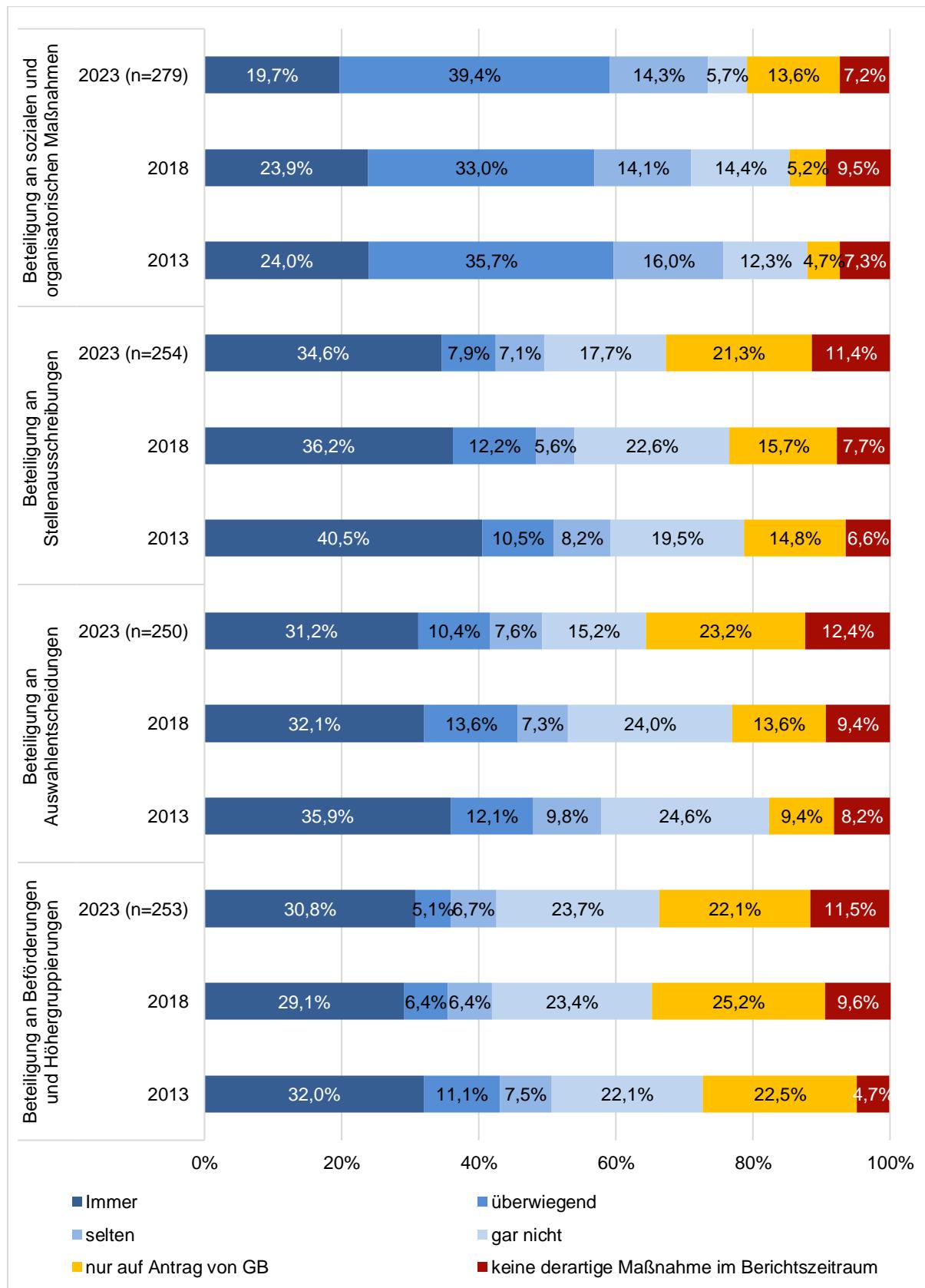
StMJ: 3 Rechtsanwaltskammern, Landesnotarkammer, Notarkasse

	<p>(...) noch mittelbare Staatsverwaltung:</p> <p>StMFH: Hauptmünzamt, Lotterie- und Spielbankverwaltung, Hofbräuhaus, Staatsbad, Bayerische Landesstiftung, Bayerische Forschungsstiftung, LfA Förderbank Bayern, BayernLB AöR</p> <p>StMAS: Kommunale Unfallversicherung, Deutsche Rentenversicherung (DRV) Bayern Süd, DRV Nordbayern, DRV Schwaben, DRV Rechenzentrum, Bayerischer Jugendring</p> <p>StMGP: Landesärztekammer, Landeszahnärztekammer, Landesapothekerkammer, Landestierärztekammer, Bayerische Landeskammer der Psychologischen Psychotherapeuten und der Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten, Vereinigung der Pflegenden, BKK, AOK Bayern, Prüfungsstelle Ärzte, Kassenärztliche Vereinigung Bayerns, Prüfungsstelle Zahnärzte, Kassenzahnärztliche Vereinigung</p>
Kommunalverwaltung	<p>7 Bezirke (3. kommunale Ebene, nicht zu verwechseln mit den Regierungsbezirken)</p>
	<p>71 Landkreise (2. kommunale Ebene). Landratsämter (Doppelfunktion: <u>Kreisbehörde in der kommunalen Selbstverwaltung</u> und untere staatliche Verwaltungsbehörde)</p>
	<p>25 Kreisfreie Städte (2. kommunale Ebene)</p>
	<p>rd. 2.000 Kreisangehörige Gemeinden und rd. 300 Verwaltungsgemeinschaften (1. kommunale Ebene)</p>

Quelle: Eigene Darstellung ISG.

Hinweise: *Die Beschäftigten der Hochschulen, die in einem Dienstverhältnis mit dem Freistaat Bayern stehen, werden in der Personalstatistik des StMFH der mittleren Verwaltungsebene zugeordnet. Das wissenschaftliche und künstlerische Personal fällt nicht unter das BayGIG. Hochschulen sind zugleich juristische Personen öffentlichen Rechts und staatliche Einrichtungen. **Die Beschäftigten des Landesamts für Verfassungsschutz werden gemeinsam mit den Beschäftigten im Polizeibereich verwaltet.

Abbildung 59: Beteiligung der GB an personellen Maßnahmen, 2023, 2018 und 2013



Quelle: Online-Befragung der Dienststellen der Staatsverwaltung (inkl. mittelbare Staatsverwaltung) und der Kommunalverwaltung in Bayern 2024; Sechster Gleichstellungsbericht. Berechnung ISG.

Tabelle 21: Beteiligung der GB an verschiedenen Personalmaßnahmen nach Verwaltungsbereichen und -ebenen, 2024

	immer	über-wiegend	selten	gar nicht	nur auf Antrag von GB	keine derartigen Maßnahmen im Berichtszeitraum
Beteiligung der GB an Stellenausschreibungen						
Dienststellen insg.	34,6%	7,9%	7,1%	17,7%	21,3%	11,4%
Staatsverwaltung insg. (n=173)	37,0%	8,1%	5,8%	16,8%	19,7%	12,7%
oberste Verwaltungsebene (n=13)	53,8%	7,7%	7,7%	15,4%	7,7%	7,7%
mittlere Verwaltungsebene (n=72)	37,5%	6,9%	5,6%	19,4%	20,8%	9,7%
untere Verwaltungsebene (n=88)	34,1%	9,1%	5,7%	14,8%	20,5%	15,9%
mittelbare Staatsverwaltung (n=19)	21,1%	5,3%	10,5%	15,8%	47,4%	0,0%
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Städte (n=62)	32,3%	8,1%	9,7%	21,0%	17,7%	11,3%
Beteiligung der GB an Auswahlentscheidungen						
Dienststellen insg.	31,2%	10,4%	7,6%	15,2%	23,2%	12,4%
Staatsverwaltung insg. (n=173)	37,1%	8,2%	6,5%	12,4%	21,8%	14,1%
oberste Verwaltungsebene (n=13)	38,5%	23,1%	7,7%	7,7%	15,4%	7,7%
mittlere Verwaltungsebene (n=72)	43,1%	6,9%	5,6%	13,9%	20,8%	9,7%
untere Verwaltungsebene (n=85)	31,8%	7,1%	7,1%	11,8%	23,5%	18,8%
mittelbare Staatsverwaltung (n=18)	11,1%	5,6%	5,6%	33,3%	44,4%	0,0%
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Städte (n=62)	21,0%	17,7%	11,3%	17,7%	21,0%	11,3%
Beteiligung der GB an Beförderungen und Höhergruppierungen						
Dienststellen insg.	30,8%	5,1%	6,7%	23,7%	22,1%	11,5%
Staatsverwaltung insg. (n=172)	36,0%	5,8%	5,2%	20,9%	19,2%	12,8%
oberste Verwaltungsebene (n=13)	53,8%	15,4%	0,0%	15,4%	7,7%	7,7%
mittlere Verwaltungsebene (n=73)	43,8%	5,5%	5,5%	16,4%	19,2%	9,6%
untere Verwaltungsebene (n=86)	26,7%	4,7%	5,8%	25,6%	20,9%	16,3%
mittelbare Staatsverwaltung (n=19)	10,5%	5,3%	5,3%	42,1%	36,8%	0,0%
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Städte (n=62)	22,6%	3,2%	11,3%	25,8%	25,8%	11,3%
Beteiligung der GB an sozialen und organisatorischen Maßnahmen						
Dienststellen insg.	19,7%	39,4%	14,3%	5,7%	13,6%	7,2%
Staatsverwaltung insg. (n=199)	22,6%	38,7%	10,6%	5,5%	13,1%	9,5%
oberste Verwaltungsebene (n=15)	33,3%	60,0%	6,7%	0,0%	0,0%	0,0%
mittlere Verwaltungsebene (n=79)	31,6%	36,7%	10,1%	2,5%	15,2%	3,8%
untere Verwaltungsebene (n=105)	14,3%	37,1%	11,4%	8,6%	13,3%	15,2%
mittelbare Staatsverwaltung (n=19)	10,5%	26,3%	26,3%	10,5%	26,3%	0,0%
Bezirke, Landkreise und kreisfreie Städte (n=61)	13,1%	45,9%	23,0%	4,9%	11,5%	1,6%

Quelle: Online-Befragung der Dienststellen der Staatsverwaltung (inkl. mittelbare Staatsverwaltung) und der Kommunalverwaltung in Bayern 2024. Berechnung ISG.

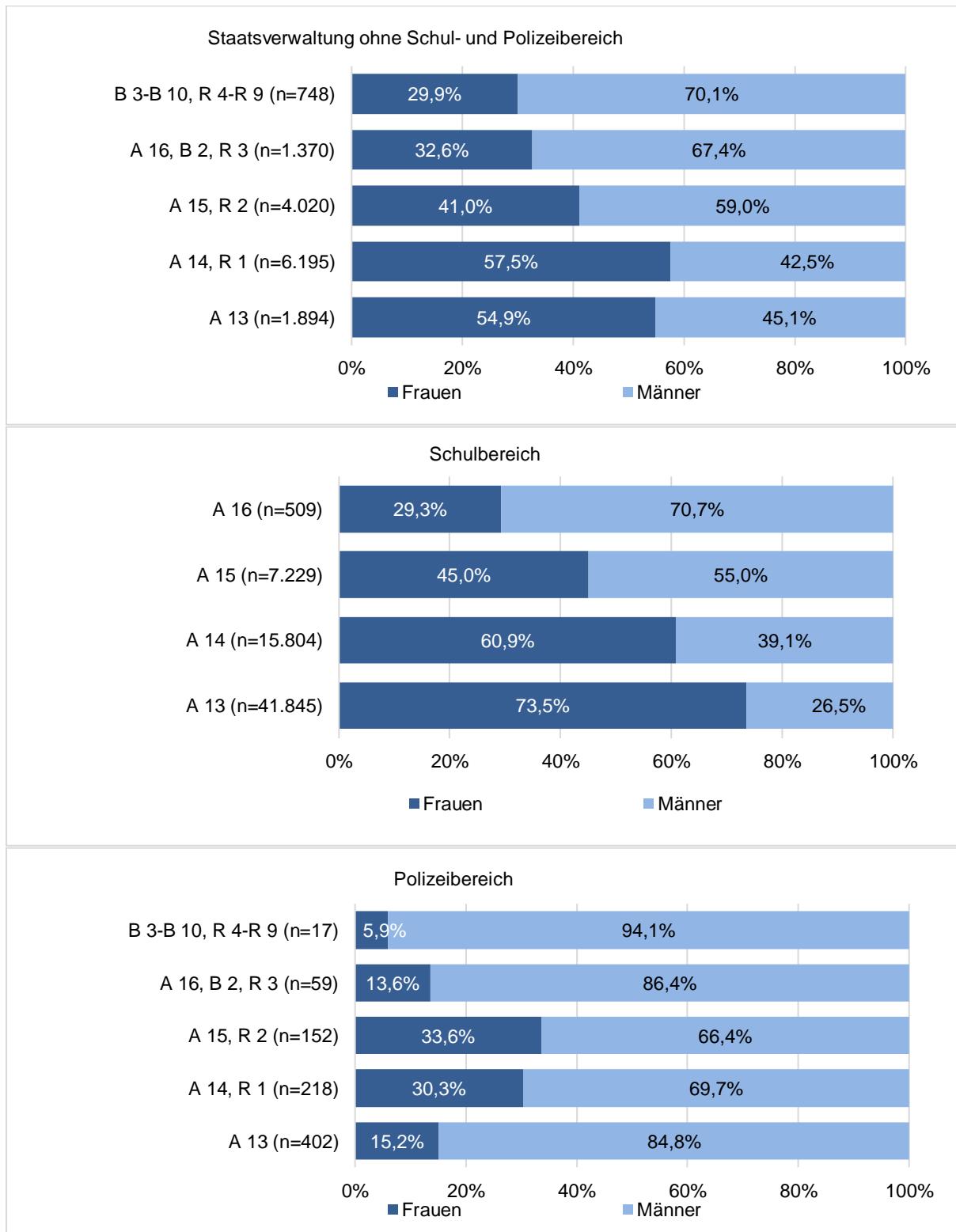
Tabelle 22: Bedienstete und Entwicklung der Frauenanteile im Beamten- und Richterverhältnis in der vierten Qualifikationsebene nach Besoldungsgruppen (ab A 13) in der Staatsverwaltung Bayerns (inkl. Beschäftigte des Freistaats in der mittelbaren Staatsverwaltung), 2013-2024

Besoldungs-/Entgeltbereich	Anzahl der Bediensteten 2023		Frauenanteil		
	gesamt	davon Frauen	2013	2018	2023
B 6 – B 10, R 6 – R 9	176	44	13,8%	21,0%	25,0%
R 9 / B 9 / B 10	24	6	5,6%	13,0%	25,0%
R 8 / B 8	**	*	25,0%	4,3%	42,9%
R 7 / B 7	**	*	22,2%	6,2%	27,3%
B 6	125	29	16,0%	22,4%	23,2%
R 6	**	*	—	25,0%	33,3%
B 3 – B 5, R 3 – R 5	845	270	17,6%	22,9%	32,0%
B 4 / B 5	**	*	15,4%	7,1%	9,4%
R 4 / R 5	**	**	12,9%	20,0%	17,0%
B 3	541	175	19,6%	23,8%	32,3%
R 3	225	84	14,1%	23,4%	37,3%
B 2, A 16, W 3 /C 4	4.049	1.031	15,9%	19,8%	25,5%
B 2	102	27	11,5%	20,2%	26,5%
W 3	1.840	451	17,4%	20,0%	24,5%
C 4 KW	253	26	10,0%	11,2%	10,3%
A 16	1.854	527	17,7%	22,0%	28,4%
A 15, R 2, W 2	16.482	6.289	27,2%	33,6%	38,2%
W 2	4.094	993	18,5%	20,6%	24,3%
R 2	1.144	484	30,9%	36,0%	42,3%
A 15	11.244	4.812	29,1%	37,5%	42,8%
A 14, R 1, W 1 /C 3	23.959	13.696	46,6%	53,9%	57,2%
R 1	2.921	1.803	51,2%	57,2%	61,7%
W 1	153	71	26,3%	52,2%	46,4%
C 3 KW	249	36	10,6%	13,5%	14,5%
A 14	20.636	11.786	47,9%	54,5%	57,1%
A 13, C 1 /C 2	50.384	33.430	57,3%	62,3%	66,4%
C 1 KW / C 2 KW	22	5	44,1%	25,0%	22,7%
A 13	50.362	33.425	57,3%	62,3%	66,4%
davon Lehrkräfte A 13	41.102	30.008	65,6%	70,1%	73,0%
davon übrige A 13	9.260	3.417	24,2%	31,8%	36,9%
Gesamt	95.895	54.760	46,7%	52,4%	57,1%

Quelle: StMFH 2024, Stichtag 31.12.2023. Angaben ohne beurlaubtes Personal und ohne Personal in Ausbildung. Berechnung ISG.

Hinweise: Aufgrund datenschutzrechtlicher Erfordernisse wurden zum Teil Besoldungsgruppen zusammengefasst (in entsprechender Anlehnung an die Darstellung im Sechsten Gleichstellungsbericht; Tabelle 2-9). Fallzahlen unter 5 werden zur Wahrung der Anonymität nicht ausgewiesen, sondern durch * gekennzeichnet. Auch weitere Zellen, über die eine Deanonymisierung möglich wäre, sind mit ** anonymisiert.

Abbildung 60: Verteilung verbeamteter Bediensteter in der Staatsverwaltung Bayerns auf Besoldungsgruppen ab A 13 nach Dienstbereich, 2023



Quelle: Ressorts (Viva-Pro) 2024, Stichtag 31.12.2023, Angaben ohne beurlaubtes Personal, ohne geringfügig Beschäftigte und ohne kommunales Personal der Landratsämter sowie ohne staatliches Personal der Landratsämter der ersten bis dritten Qualifikationsebene. Berechnung ISG.

Hinweis: Die Besoldungsgruppen mit Amtszulage (A 13, A 14 und A 15 mit Amtszulage) wurden der jeweiligen Besoldungsgruppe zugerechnet.

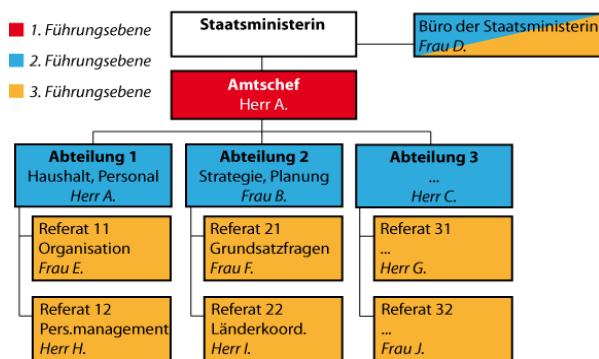
Abbildung 61: Hinweise zur Zuordnung der Führungsebenen (Staatsverwaltung – Dienststellen des Freistaats Bayern), die mit der Abfrage versandt wurden

Die Zuordnung der Führungsebenen bei der Befragung zum Siebten Bayerischen Gleichstellungsbericht erfolgt nach folgender Systematik:

- Als 1. Führungsebene ist in der Befragung die oberste, nicht von Wahlbeamten ausgeübte Ebene zu verstehen.
- Als 2. und 3. Führungsebene sind entsprechend die der 1. Führungsebene nachgeordneten Ebenen zu verstehen.
- Bei der Leitung zugeordneten Stabsstellen bitten wir Sie um eine eigenständige Zuordnung in eine vergleichbare Führungsebene. Kriterien für die Zuordnung sind dabei Budget, Personalverantwortung, Besoldungsgruppe und Entscheidungsbefugnisse.
- Personen, die gleichzeitig Funktionen auf zwei Führungsebenen in Personalunion ausüben (z.B. eine Abteilungs- und Referatsleitung), sollen der höheren Führungsebene zugeordnet werden, sofern sie diese Funktion hauptamtlich und nicht in Vertretung oder temporär ausüben.

Im Folgenden sind anhand von Organigrammen beispielhafte Zuordnungen für verschiedene Dienststellen dargestellt.

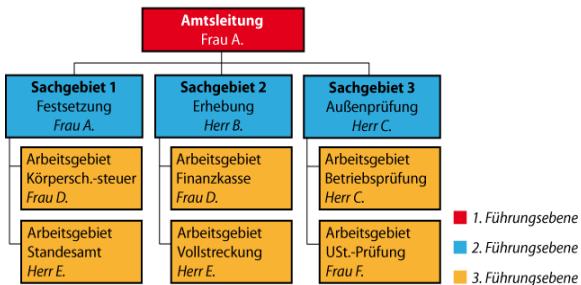
Staatsministerium (Beispiel)



Erläuterung:

- Die Staatsministerin wird als Wahlbeamtin keiner Führungsebene zugeordnet.
- Der Amtschef wird der 1. Führungsebene zugeordnet.
- Die Abteilungsleitungen werden der 2. Führungsebene, die Referatsleitungen der 3. Führungsebene zugeordnet.
- Die Leitung des Büros der Staatsministerin (wie auch weitere Stabsstellen) sollen unter Berücksichtigung von Budget, Personalverantwortung, Besoldungsgruppe und Entscheidungsbefugnissen der 2. oder 3. Führungsebene zugeordnet werden

Finanzamt (Beispiel)



Erläuterung:

- Die Amtsleitung wird der 1. Führungsebene, die Sachgebetsleitungen werden der 2. Führungsebene zugeordnet.
- Die 3. Führungsebene besteht aus den Leitungen der Arbeitsgebiete.
- Herr C. als Leiter des Sachgebietes 3 und des Arbeitsgebietes Betriebsprüfung wird der 2. Führungsebene zugeordnet, sofern er die Sachgebetsleitungs-Funktion nicht in Vertretung ausübt

Quelle: StMAS.

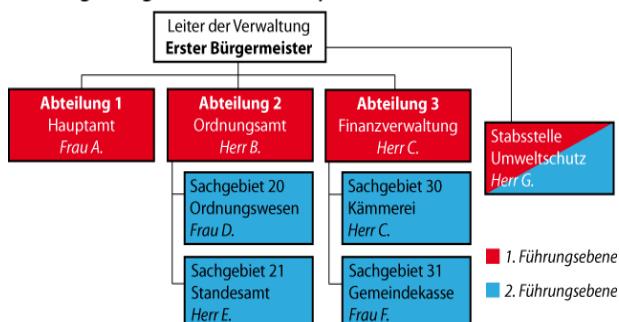
Abbildung 62: Hinweise zur Zuordnung der Führungsebenen (Kommunalverwaltung), die mit der Abfrage versandt wurden

Die Zuordnung der Führungsebenen bei der Befragung zum Siebten Bayerischen Gleichstellungsbericht erfolgt nach folgender Systematik:

- Als 1. Führungsebene ist in der Befragung die oberste, nicht von Wahlbeamten ausgeübte Ebene zu verstehen.
- Als 2. und 3. Führungsebene sind entsprechend die der 1. Führungsebene nachgeordneten Ebenen zu verstehen.
- Bei der Leitung zugeordneten Stabsstellen bitten wir Sie um eine eigenständige Zuordnung in eine vergleichbare Führungsebene. Kriterien für die Zuordnung sind dabei Budget, Personalverantwortung, Besoldungsgruppe und Entscheidungsbefugnisse.
- Personen, die gleichzeitig Funktionen auf zwei Führungsebenen in Personalunion ausüben (z.B. eine Abteilungs- und Referatsleitung) sollen der höheren Führungsebene zugeordnet werden, sofern sie diese Funktion hauptamtlich und nicht in Vertretung oder temporär ausüben.

Im Folgenden sind anhand von Organigrammen beispielhafte Zuordnungen für Gemeinden, Landratsämter und Bezirke dargestellt.

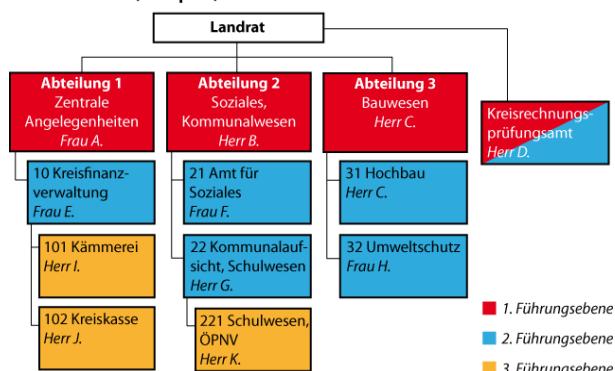
Kreisangehörige Gemeinde (Beispiel)



Erläuterung:

- Der Erste Bürgermeister wird als Wahlbeamter keiner Führungsebene zugeordnet.
- Die Abteilungsleitungen werden der 1. Führungsebene, die Sachgebietsleitungen der 2. Führungsebene zugeordnet.
- Eine dritte Führungsebene existiert in diesem Beispiel nicht.
- Herr C. als Leiter der Abteilung 3 und der Kämmerei wird der 1. Führungsebene zugeordnet, sofern er diese Funktion nicht in Vertretung ausübt.
- Die Stabsstelle Umweltschutz soll je nach Budget, Personalverantwortung, Besoldungsgruppe und Entscheidungsbefugnissen der 1. oder der 2. Führungsebene zugeordnet werden

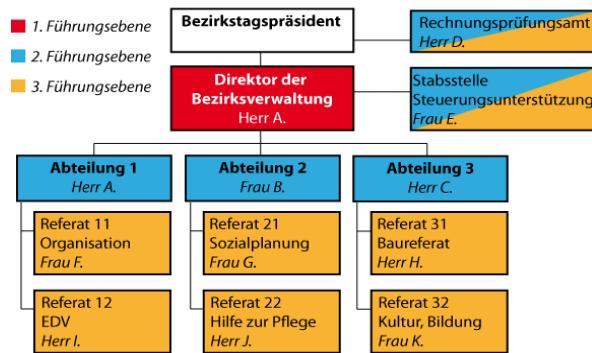
Landratsamt (Beispiel)



Erläuterung:

- Der Landrat wird als Wahlbeamter keiner Führungsebene zugeordnet.
- Die Abteilungsleitungen werden der 1. Führungsebene, die Sachgebietsleitungen der 2. Führungsebene zugeordnet.
- Die Gruppenleitungen werden der 3. Führungsebene zugeordnet.
- Herr C. als Leiter der Abteilung 3 Bauwesen und des Sachgebiets Hochbau wird der 1. Führungsebene zugeordnet, sofern er diese Funktion nicht in Vertretung ausübt.
- Die Leitung des Kreisrechnungsprüfungsamtes soll je nach Budget, Personalverantwortung, Besoldungsgruppe und Entscheidungsbefugnissen der 1., 2. oder 3. Führungsebene zugeordnet werden.

Bezirk (Beispiel)



Erläuterung:

- Die Bezirkstagspräsidenten (und ihre Stellvertreterungen) werden als Wahlbeamte keiner Führungsebene zugeordnet.
- Der Direktor der Bezirksverwaltung wird der 1. Führungsebene zugeordnet.
- Die Abteilungsleitungen werden der 2. Führungsebene, die Referatsleitungen der 3. Führungsebene zugeordnet.
- Herr A. als Direktor der Bezirksverwaltung und der Abteilung 1 wird der 1. Führungsebene zugeordnet, sofern er diese Funktion nicht in Vertretung ausübt.
- Die Leitung des Rechnungsprüfungsamtes und die Stabsstelle Steuerungsunterstützung sollen je nach Budget, Personalverantwortung, Besoldungsgruppe und Entscheidungsbefugnissen der 2. oder 3. (oder ggf. der 1.) Führungsebene zugeordnet werden.

Quelle: StMAS.

Tabelle 23: Zuordnung der Beschäftigten zu Vergleichsgruppen der Führungsebenen nach Verwaltungsebenen und Dienstbereichen

	Beamtinnen in den Qualifikationsebenen...
Oberste Verwaltungsebene	
Staatsverwaltung ohne Schul- und Polizeibereich	QE 4
1. Führungsebene	QE 4
2. Führungsebene	QE 4
3. Führungsebene	QE 4
Mittlere Verwaltungsebene	
Staatsverwaltung ohne Schul- und Polizeibereich	QE4, QE3
1. Führungsebene	QE4
2. Führungsebene	QE4, QE3
3. Führungsebene	QE4, QE3
Polizeibereich	QE4, QE3
1. Führungsebene	QE4
2. Führungsebene	QE4
3. Führungsebene	QE4, QE3
Untere Verwaltungsebene	
Staatsverwaltung ohne Schul- und Polizeibereich	QE4, QE3
1. Führungsebene	QE4, QE3
2. Führungsebene	QE4, QE3
3. Führungsebene	QE4, QE3
Schulbereich	QE4, QE3
1. Führungsebene	QE4
2. Führungsebene	QE4, QE3
3. Führungsebene	QE4, QE3
Polizeibereich	QE4, QE3
1. Führungsebene	QE4, QE3

Quelle: Eigene Darstellung ISG.

Tabelle 24: Frauenanteile in Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern nach Verwaltungs- und Führungsebenen

	Führungskräfte		Frauenanteil in Führungspositionen		Veränderung in Prozentpunkten
	gesamt	davon Frauen	2023	2018	
Staatsverwaltung inkl. Schul- und Polizeibereich	17.484	8.565	49,0%	45,7%	+3,3
Staatsverwaltung ohne Schul- und Polizeibereich	8.056	3.241	40,2%	33,2%	+7,0
Polizeibereich	589	88	14,9%	n.b.	
Schulbereich	8.839	5.236	59,2%	57,4%	+1,8
Oberste Verwaltungsebene					
Staatsverwaltung ohne Schul- und Polizeibereich, darunter...	970	339	34,9%	29,9%	+5,0
1. Führungsebene	22	6	27,3%	15,0%	+12,3
2. Führungsebene	115	31	27,0%	23,5%	+3,5
3. Führungsebene	833	302	36,3%	31,2%	+5,1
Mittlere Verwaltungsebene					
Staatsverwaltung ohne Schul- und Polizeibereich, darunter...	2.725	1.102	40,4%	29,5%	+10,9
1. Führungsebene	185	53	28,6%	13,9%	+14,7
2. Führungsebene	739	282	38,2%	20,9%	+17,3
3. Führungsebene	1.801	767	42,6%	34,7%	+7,9
Polizeibereich, darunter...	260	55	21,2%	n.b.	
1. Führungsebene	**	*	7,1%	n.b.	
2. Führungsebene	**	**	30,4%	n.b.	
3. Führungsebene	200	40	20,0%	n.b.	
Untere Verwaltungsebene					
Staatsverwaltung ohne Schul- und Polizeibereich, darunter...	4.361	1.800	41,3%	35,1%	+6,2
1. Führungsebene	800	310	38,8%	35,2%	+3,6
2. Führungsebene	1.119	413	36,9%	31,1%	+5,8
3. Führungsebene	2.442	1.077	44,1%	37,3%	+6,8
Schulbereich, darunter...	8.839	5.236	59,2%	57,4%	+1,8
1. Führungsebene	1.109	426	38,4%	35,0%	+3,4
2. Führungsebene	3.736	2.393	64,1%	60,8%	+3,3
3. Führungsebene	3.994	2.417	60,5%	60,8%	-0,3
Polizeibereich, darunter...	329	33	10,0%	n.b.	
1. Führungsebene	329	33	10,0%	n.b.	
2. Führungsebene	n.v.	n.v.			
3. Führungsebene	n.v.	n.v.			

Quelle: Ressorts (Viva-Pro) 2024, Stichtag 31.12.2023, Angaben ohne beurlaubtes Personal, ohne geringfügig Beschäftigte und ohne kommunales Personal der Landratsämter sowie ohne staatliches Personal der Landratsämter der ersten bis dritten Qualifikationsebene. Berechnung ISG.

Hinweis: Fallzahlen unter 5 werden zur Wahrung der Anonymität nicht ausgewiesen, sondern durch * gekennzeichnet. Auch weitere Zellen, über die eine Deanonymisierung möglich wäre, sind mit ** anonymisiert.

Tabelle 25: Frauen: Anteilige Verteilung auf Voll- und Teilzeit in Führungspositionen und in der Vergleichsgruppe in der Staatsverwaltung des Freistaates Bayern nach Verwaltungsebenen, Dienstbereichen und Führungsebenen

FRAUEN		Führungskräfte				Vergleichsgruppe		
Verwaltungs-/ Führungsebene	n	Vollzeit (90 bis 100%)	Teilzeit unter 90% gesamt	Teilzeit (50% bis unter 90%)	Vollzeit-freie Teilzeit (unter 50%)	Beamtinnen in den Qualifikations-ebenen...	Vollzeit (90 bis 100 %)	Teilzeit unter 90 % gesamt
Oberste Verwaltungsebene								
Staatsverwaltung ohne Schul- und Polizeibereich	333	76,9%	23,1%	23,1%	0,0%	QE 4	68,8%	31,2%
1. Führungsebene	6	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	QE 4	68,8%	31,2%
2. Führungsebene	31	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	QE 4	68,8%	31,2%
3. Führungsebene	296	74,0%	26,0%	26,0%	0,0%	QE 4	68,8%	31,2%
Mittlere Verwaltungsebene								
Staatsverwaltung ohne Schul- und Polizeibereich	1.103	71,8%	28,2%	27,2%	1,0%	QE4, QE3	62,2%	37,8%
1. Führungsebene	58	96,6%	3,4%	3,4%	0,0%	QE4	62,9%	37,1%
2. Führungsebene	291	77,7%	22,3%	20,6%	1,7%	QE4, QE3	62,2%	37,8%
3. Führungsebene	754	67,6%	32,4%	31,6%	0,8%	QE4, QE3	62,2%	37,8%
Polizeibereich	55	65,5%	34,5%	34,5%	0,0%	QE4, QE3	68,8%	31,2%
1. Führungsebene	*	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	QE4	68,8%	31,2%
2. Führungsebene	**	71,4%	28,6%	28,6%	0,0%	QE4, QE3	68,8%	31,2%
3. Führungsebene	40	62,5%	37,5%	37,5%	0,0%	QE4, QE3	68,8%	31,2%
Untere Verwaltungsebene								
Staatsverwaltung ohne Schul- und Polizeibereich	1.715	63,7%	36,3%	35,0%	1,3%	QE4, QE3	60,3%	39,7%
1. Führungsebene	298	73,2%	26,8%	24,8%	2,0%	QE4, QE3	60,3%	39,7%
2. Führungsebene	397	70,5%	29,5%	28,7%	0,8%	QE4, QE3	60,3%	39,7%
3. Führungsebene	1.020	58,2%	41,8%	40,5%	1,3%	QE4, QE3	60,3%	39,7%
Schulbereich	5.043	75,5%	24,5%	24,2%	0,3%	QE4, QE3	42,8%	57,2%
1. Führungsebene	388	98,2%	1,8%	1,8%	0,0%	QE4	42,4%	57,6%
2. Führungsebene	2.286	83,4%	16,6%	16,5%	0,1%	QE4, QE3	42,8%	57,2%
3. Führungsebene	2.369	64,2%	35,8%	35,2%	0,5%	QE4, QE3	42,8%	57,2%
Polizeibereich	33	93,9%	6,1%	6,1%	0,0%	QE4, QE3	62,7%	37,3%
1. Führungsebene	33	93,9%	6,1%	6,1%	0,0%	QE4, QE3	62,7%	37,3%

Quelle: Personaldaten der Ressorts aus dem Personalverwaltungssystem Viva-Pro, Datenstand 31.12.2023; Angaben ohne beurlaubtes Personal, ohne geringfügig Beschäftigte, ohne Beschäftigte in Altersteilzeit und ohne kommunales Personal der Landratsämter sowie ohne staatliches Personal der Landratsämter der ersten bis dritten Qualifikationsebenen. Berechnung ISG. Differenzen zu 100% sind rundungsbedingt.

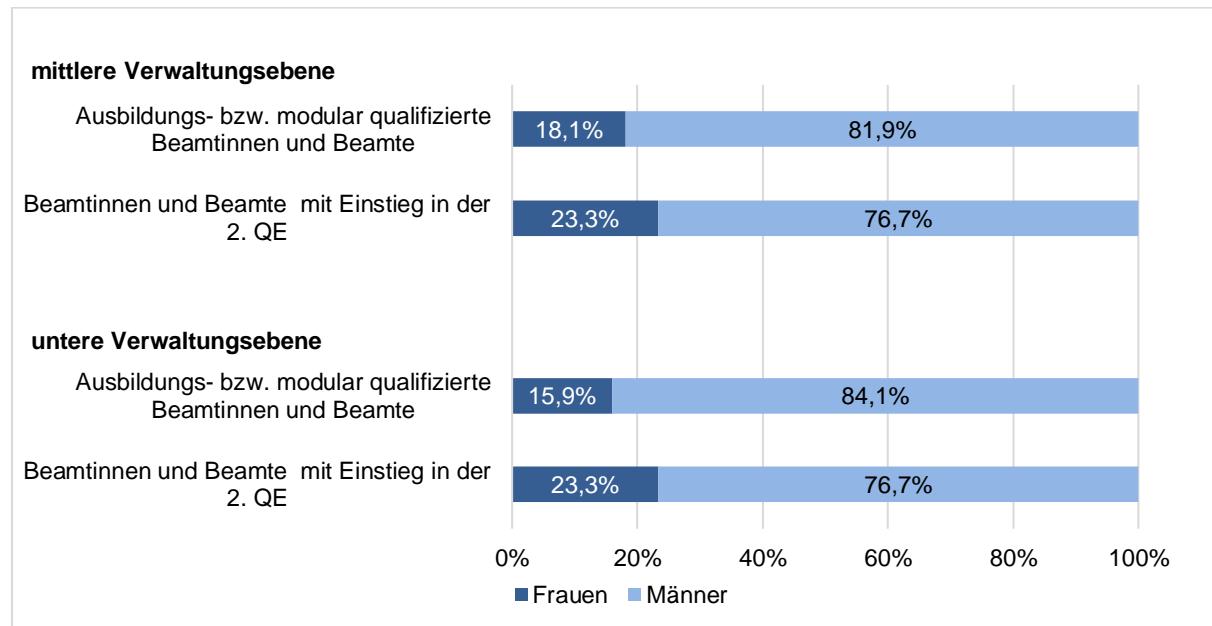
Hinweis: Fallzahlen unter 5 werden zur Wahrung der Anonymität nicht ausgewiesen, sondern durch * gekennzeichnet. Auch weitere Zellen, über die eine Deanonymisierung möglich wäre, sind mit ** anonymisiert.

Tabelle 26: Männer: Anteilige Verteilung auf Voll- und Teilzeit in Führungspositionen und in der Vergleichsgruppe in der Staatsverwaltung des Freistaates Bayern nach Verwaltungsebenen, Dienstbereichen und Führungsebenen

MÄNNER		Führungskräfte				Vergleichsgruppe		
Verwaltungs-/Führungsebene	n	Vollzeit (90 bis 100%)	Teilzeit unter 90% gesamt	Teilzeit (50% bis unter 90%)	Vollzeit- ferne Teil- zeit (unter 50%)	Beamte in den Qualifika- tions- ebenen...	Vollzeit (90 bis 100 %)	Teilzeit unter 90 % gesamt
Oberste Verwaltungsebene								
Staatsverwaltung ohne Schul- und Polizeibereich	615	97,2%	2,8%	2,8%	0,0%	QE 4	95,2%	4,8%
1. Führungsebene	16	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	QE 4	95,2%	4,8%
2. Führungsebene	83	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	QE 4	95,2%	4,8%
3. Führungsebene	516	96,7%	3,3%	3,3%	0,0%	QE 4	95,2%	4,8%
Mittlere Verwaltungsebene								
Staatsverwaltung ohne Schul- und Polizeibereich	1.611	95,3%	4,7%	4,7%	0,0%	QE4, QE3	92,5%	7,5%
1. Führungsebene	127	99,2%	0,8%	0,8%	0,0%	QE4	94,7%	5,3%
2. Führungsebene	458	95,4%	4,6%	4,6%	0,0%	QE4, QE3	92,5%	7,5%
3. Führungsebene	1.026	94,8%	5,2%	5,2%	0,0%	QE4, QE3	92,5%	7,5%
Polizeibereich	199	98,5%	1,5%	1,5%	0,0%	QE4, QE3	96,4%	3,6%
1. Führungsebene	13	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	QE4	96,4%	3,6%
2. Führungsebene	31	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	QE4, QE3	96,4%	3,6%
3. Führungsebene	155	98,1%	1,9%	1,9%	0,0%	QE4, QE3	96,4%	3,6%
Untere Verwaltungsebene								
Staatsverwaltung ohne Schul- und Polizeibereich	2.483	93,2%	6,8%	6,8%	0,0%	QE4, QE3	91,2%	8,8%
1. Führungsebene	458	97,4%	2,6%	2,6%	0,0%	QE4, QE3	91,2%	8,8%
2. Führungsebene	636	93,4%	6,6%	6,6%	0,0%	QE4, QE3	91,2%	8,8%
3. Führungsebene	1.389	91,7%	8,3%	8,2%	0,1%	QE4, QE3	91,2%	8,8%
Schulbereich	3.515	95,5%	4,5%	4,5%	0,0%	QE4, QE3	85,0%	15,0%
1. Führungsebene	650	97,8%	2,2%	2,2%	0,0%	QE4	84,5%	15,5%
2. Führungsebene	1.309	97,6%	2,4%	2,4%	0,0%	QE4, QE3	85,0%	15,0%
3. Führungsebene	1.556	92,9%	7,1%	7,1%	0,0%	QE4, QE3	85,0%	15,0%
Polizeibereich	293	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	QE4, QE3	95,5%	4,5%
1. Führungsebene	293	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	QE4, QE3	95,5%	4,5%

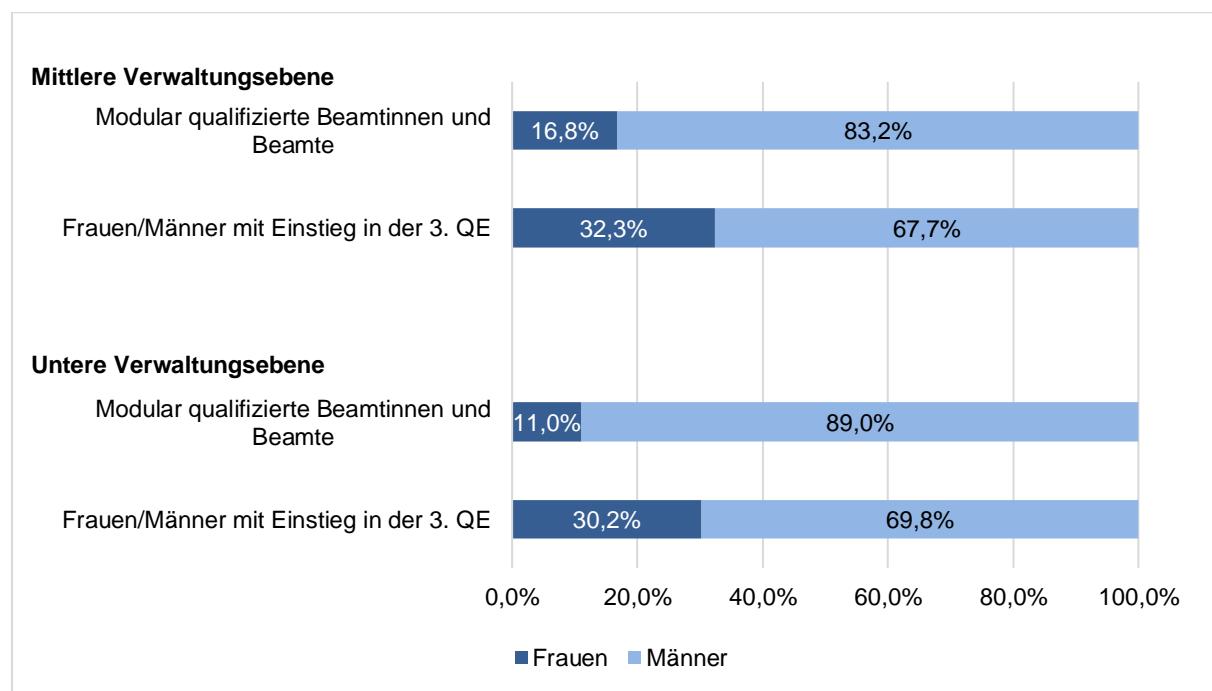
Quelle: Ressorts (Viva-Pro) 2024, Stichtag 31.12.2023, Angaben ohne beurlaubtes Personal, ohne geringfügig Beschäftigte, ohne Beschäftigte in Altersteilzeit und ohne kommunales Personal der Landratsämter sowie ohne staatliches Personal der Landratsämter der ersten bis dritten Qualifikationsebenen. Berechnung ISG.

Abbildung 63: Anteile der Frauen und Männer mit Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene (2. QE) an Qualifizierungsmaßnahmen nach Verwaltungsebenen (Polizeibereich)



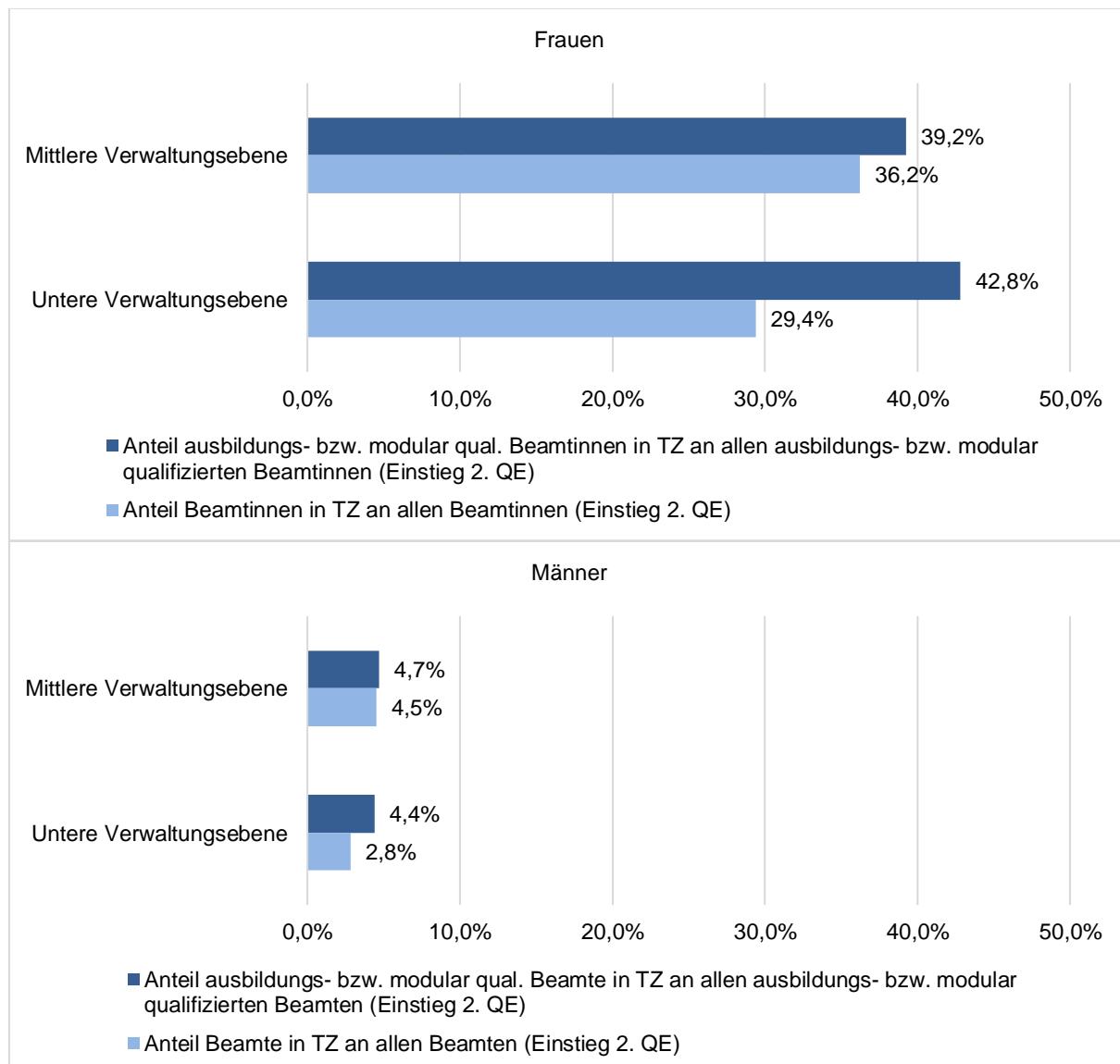
Quelle: Ressorts (Viva-Pro) 2024, Stichtag 31.12.2023, Angaben ohne beurlaubtes Personal, ohne geringfügig Beschäftigte. Berechnung ISG.

Abbildung 64: Anteile der Frauen und Männer mit Einstieg in der dritten Qualifikationsebene (3. QE) an Qualifizierungsmaßnahmen nach Verwaltungsebenen (Polizeibereich)



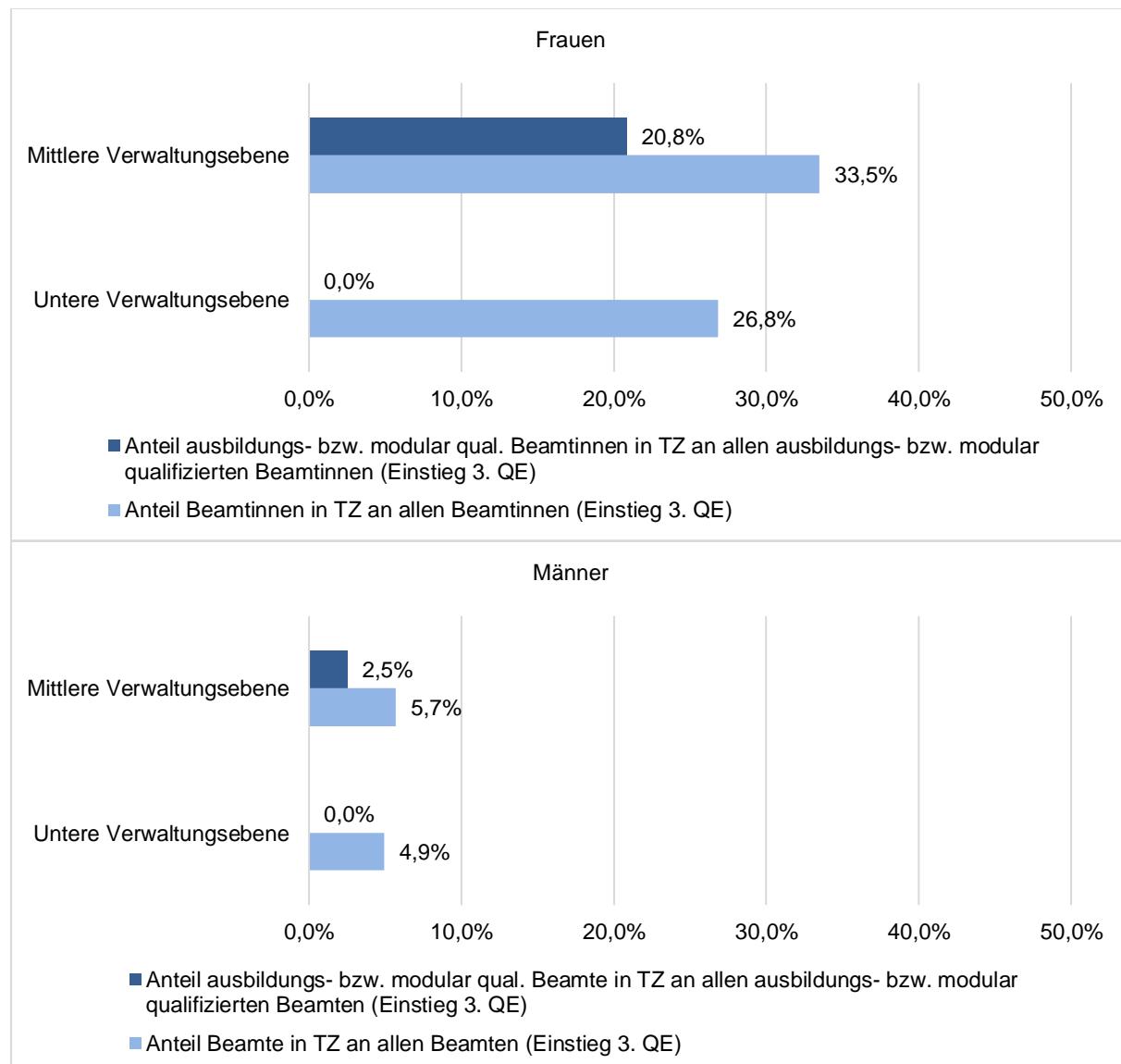
Quelle: Ressorts (Viva-Pro) 2024, Stichtag 31.12.2023, Angaben ohne beurlaubtes Personal, ohne geringfügig Beschäftigte. Berechnung ISG.

Abbildung 65: Anteile ausbildungs- bzw. modular qualifizierter Beamtinnen und Beamte in Teilzeit mit Einstieg in die zweite Qualifikationsebene (2. QE) an allen qualifizierten Beamtinnen und Beamten in Teilzeit mit Einstieg in die 2. QE (Polizeibereich)



Quelle: Ressorts (Viva-Pro) 2024, Stichtag 31.12.2023, Angaben ohne beurlaubtes Personal, ohne geringfügig Beschäftigte. Berechnung ISG.

Abbildung 66: Anteile ausbildungs- bzw. modular qualifizierter Beamtinnen und Beamte in Teilzeit mit Einstieg in die dritte Qualifikationsebene (3. QE) an allen qualifizierten Beamtinnen und Beamten in Teilzeit mit Einstieg in die 3. QE (Polizeibereich)



Quelle: Ressorts (Viva-Pro) 2024, Stichtag 31.12.2023, Angaben ohne beurlaubtes Personal, ohne geringfügig Beschäftigte. Berechnung ISG.