Bayerisches Staatsministerium für
Arbeit und Soziales, Familie und Integration

Rede

von

Herrn Ministerialdirektor Michael Höhenberger

Vorstellung des Anschlussberichts zum Fünften Gleichstellungsbericht im Ausschuss für Fragen des Öffentlichen Dienstes

München, den 21.02.2017

Es gilt das gesprochene Wort

www.stmas.bayern.de

Sehr geehrte Frau Vorsitzende Heckner,

sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

vielen Dank für die Einladung in den Ausschuss für Fragen des öffentlichen Dienstes. Das unterstreicht die Bedeutung der Gleichstellung von Frauen und Männern.

Leider kann aufgrund der Ministerratssitzung heute die Frauenbeauftragte der Staatsregierung, Frau Staatsministerin Emilia Müller, nicht teilnehmen. Sie bedauert dies sehr, sie hat Ihnen letzte Woche den schriftlichen Bericht übermittelt.

Im März letzten Jahres hatte ich bereits die Möglichkeit, die Ergebnisse des Fünften Gleichstellungsberichts hier im Ausschuss für Fragen des öffentlichen Dienstes vorzustellen.

Der Bericht zeigte dabei einerseits Defizite bei der Benennung von Gleichstellungsbeauftragten und bei der Erstellung von Gleichstellungskonzepten an staatlichen Dienststellen auf. Zum anderen stellte er erfreulicherweise fest: **Der Frauenanteil in Führungspositionen in der öffentlichen Verwaltung des Freistaates ist weiter gestiegen!** Dennoch: Dem Anspruch einer gleichberechtigten Teilhabe der Frauen an Führung wird die Realität noch nicht gerecht.

Der **Ministerrat** hat daher noch vor Veröffentlichung des Berichts den Beschluss gefasst: Jedes Ressort entwickelt für seinen Geschäftsbereich **Zielvorgaben** für die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen!

Über diese Zielvorgaben und über die weitere Entwicklung bei der Benennung von Gleichstellungsbeauftragten und der Erstellung von Gleichstellungskonzepten **berichte ich dem Ausschuss heute**.

1. Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungskonzepte

Nach den Ergebnissen des Fünften Gleichstellungsberichts sind nicht alle staatlichen Dienststellen ihrer gesetzlichen Verpflichtung zur Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten und Erstellung von Gleichstellungskonzepten nachgekommen.

Frau Staatsministerin Müller hat daher umgehend die Ressorts zur Beseitigung der Defizite aufgefordert. Das Sozialministerium hat mehrfach

nachgefasst und die Überprüfung der gesetzlichen Verpflichtung in den einzelnen Dienststellen bei den Ressorts angemahnt.

Und das mit vollem Erfolg!

Ich freue mich, Ihnen heute mitteilen zu können: Die Nacherhebung ergab **eine nahezu vollständige Umsetzung der gesetzlichen Verpflichtung** sowohl hinsichtlich der Gleichstellungsbeauftragten als auch der Gleichstellungskonzepte. Laut eigener Auskunft der befragten

Dienststellen waren 140 verpflichtet, eine Gleichstellungsbeauftragte bzw. ein -konzept zu erstellen.

Hinsichtlich der **Gleichstellungsbeauftragten** verhalten sich alle staatlichen Dienststellen rechtskonform. Eine **einzige** Dienststelle hat derzeit noch keine Gleichstellungsbeauftragte bestellt - hier läuft aber aktuell das Besetzungsverfahren. Eine vollständige Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes ist daher demnächst zu erwarten. Ein gutes Ergebnis!

- ✓ Dies gilt auch im Hinblick auf die **Gleichstellungskonzepte**.

  Lediglich in zwei Dienststellen in ganz Bayern existiert noch kein Gleichstellungskonzept.

  Ich gehe davon aus, dass auch in diesen Einzelfällen die Verpflichtung vollständig umgesetzt wird. Die Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern wird diese beiden Fälle weiter im Auge behalten.

So wurden durch das **konsequente Vorgehen der Frauenbeauftragten** diese zentralen Instrumente für Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit im öffentlichen Dienst flächendeckend umgesetzt.

2. Zielvorgaben

Entsprechend dem Ministerratsbeschluss vom 8. März 2016 haben sich **alle Ressorts** auf den Weg gemacht und eigenverantwortlich ressortspezifische Zielvorgaben für die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen bis Ende 2020 entwickelt.

Die Ressorts haben sich dabei für **zwei verschiedene Ansätze** entschieden:

- ✓ zum einen **prozentuale Vorgaben** für einen bis Ende 2020 zu erreichenden Anteil von Frauen in Führungspositionen
- ✓ zum anderen **Vorgaben in Form eines sogenannten Kaskadenmodells**.

Die **Staatskanzlei, das Sozial- und das Justizressort** haben sich für einen **konkreten Prozentanteil** entschieden. Die Vorgaben liegen zwi-

schen 36% und 40 %. Diese Zielvorgaben sollen für den jeweiligen Geschäftsbereich insgesamt erreicht werden.

Die **anderen Ressorts verfolgen** die Erhöhung des Frauenanteils in Form eines **Kaskadenmodells**. Diese Zielvorgabe existiert in zwei Ausprägungen:

- ✓ In einer Variante soll die Besetzung der freiwerdenden Führungspositionen entsprechend dem Frauenanteil im **Besetzungspool** erfolgen.

- ✓ In der zweiten Variante wird der Frauenanteil im **Bewerberpool** als Ziel für die in der nächsthöheren Ebene zu besetzenden Stellen zugrunde gelegt.

Jedes Ressort hat seine Zielvorgabe in Eigenverantwortung und unter Berücksichtigung der ressortspezifischen Besonderheiten erstellt.

Mit diesen Zielvorgaben wird eine noch positivere Entwicklung der Frauenanteile in Führungspositionen angestoßen!

„Nur wer sein Ziel kennt, findet den Weg“, so der chinesische Philosoph Laozi.

Die Ziele sind gesetzt und damit die Weichen für den richtigen Weg gestellt, um die großen Potentiale der Frauen abzurufen und damit ihre Qualitäten, Lebenserfahrungen und Einsichten in den Führungsebenen einzubringen.

Der **Nachweis der Zielerreichung Ende 2020** wird von jedem einzelnen Ressort selbständig erstellt und dem Sozialministerium übersandt. Wir werden darüber **dem Landtag berichten**.

Aus dem Sechsten Gleichstellungsbericht, mit seiner Datenerhebung 2019, wird bereits abzulesen sein, inwieweit sich durch diese Zielvorgaben der Frauenanteil in Führungspositionen im Vergleich zum Fünften Bericht erhöht hat.

Der Erfolg ist immer von der Zahl der frei werdenden Stellen abhängig. Und natürlich ist der Leistungsgrundsatz nach 33 Abs. 2 GG in jedem Einzelfall zu beachten.

Die Zielvorgaben sind ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu mehr Teilhabe. Diesen Weg gilt es weiterzugehen - nicht nur für die Frauen, sondern auch für den Freistaat als modernen Arbeitgeber.

Abschließend noch ein Appell an die Frauen: Der Freistaat als Arbeitgeber hat sich im Familienpakt dazu verpflichtet, die Arbeitsbedingungen

familienfreundlich zu gestalten und so auch Arbeit und Karriere für Frauen und Mütter zu ermöglichen. Wir stellen uns dieser Aufgabe!

Sie haben es jetzt selbst in der Hand, diese Chance zu ergreifen! Insbesondere dort, wo der Bewerberpool das Ziel bestimmt, also bitte **bewerben Sie sich!** Je mehr Frauen sich um Führungsverantwortung bewerben, desto höher ist der Anteil der Frauen, der sich in den Führungsebenen wiederspiegeln muss.