



Bayerisches Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten
80535 München

Präsidentin des
Bayerischen Landtags
Frau Ilse Aigner, MdL
Maximilianeum
81627 München

Name
Robert Aumiller

Telefon
089 2182-2252

Telefax
089 2182-2740

Ihr Zeichen,
Ihre Nachricht vom
PI/G-4255-2/335 L, 18.07.2019

Bitte bei Antwort angeben
Geschäftszeichen
Z1-0319-1/163

München
29.08.2019

**Schriftliche Anfrage der Frau Abgeordneten Ruth Müller vom
17.07.2019 betreffend „Frauen in der Landwirtschafts- und Forstver-
waltung“**

Sehr geehrte Frau Präsidentin,

die o. g. Schriftliche Anfrage beantworte ich wie folgt:

Zu Frage 1a:

*Wie hoch ist der Anteil an Frauen in der Landwirtschaftsverwaltung allge-
mein (bitte Darstellung der Mitarbeiter und der jeweiligen AK insgesamt
und in Prozent in Bezug auf die gesamten Arbeitskräfte, aufgeschlüsselt
nach Regierungsbezirk und Landkreis)?*

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

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

Zu Frage 1b:

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

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

Zu Frage 1c:

Wie beurteilt die Staatsregierung den unter 1a und 1b genannten Sachverhalt?

Die Zahlen belegen ein weitgehend ausgewogenes Geschlechterverhältnis.

Zu Frage 2a:

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

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

Eine Aufschlüsselung nach Regierungsbezirk und Landkreis ist unterblieben, da die Ämter oft zwei oder mehr Landkreise bzw. kreisfreie Städte um-

fassen und eine entsprechende automatisierte Auswertung der VIVA-Daten nicht möglich ist.

Zu Frage 2b:

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

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

Zu Frage 2c:

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

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

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

Zu Frage 3a:

Wie hoch ist der Anteil an Frauen in den Bayerischen Staatsforsten allgemein (bitte Darstellung der Mitarbeiter und der jeweiligen AK insgesamt)

und in Prozent in Bezug auf die gesamten Arbeitskräfte, aufgeschlüsselt nach Regierungsbezirken und Landkreisen)?

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

Gegliedert nach Regierungsbezirken stellt sich die Situation wie folgt dar:

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

Zu Frage 3b:

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

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

Jahr	Einstellungen	
	Frauen insgesamt	Frauenanteil in %
2009	6	35,3%
2010	4	16,6%
2011	5	18,5%
2012	4	28,6%

2013	4	22,2%
2014	3	30,0%
2015	1	7,7%
2016	4	23,5%
2017	3	14,3%
2018	8	40,0%
2019	8	42,1%

Zu Frage 3c:

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

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

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

Zu Frage 4a:

Wie viele Abteilungs- und Behördenleiter im Geschäftsbereich des STMELF gibt es bayernweit (bitte aufgeschlüsselt nach Regierungsbezirk und Landkreis angeben)?

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

Zu Frage 4b:

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

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

Zu Frage 4c:

Wie beurteilt die Staatsregierung den unter 4a und 4b genannten Sachverhalt?

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

Zu Frage 5:

Was unternimmt die Staatsregierung, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis des STMELF herzustellen?

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

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

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

Aufgrund eines Beschlusses der Bayerischen Staatsregierung zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungsfunktionen haben die einzelnen Ministerien für ihren Geschäftsbereich freiwillige Zielvorgaben erlassen. Vorrangig für die einzelne Auswahlentscheidung bei der Besetzung von Führungsfunk-

tionen bleibt das verfassungsrechtlich garantierte Leistungsprinzip. Das Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten legt seiner Zielvorgabe zugrunde, dass sich bei vergleichbarem beruflichem Werdegang die Leistung, Eignung und Befähigung von Frauen und Männern im Wesentlichen nicht unterscheiden. Der Grundsatz der Chancengerechtigkeit ist dann verwirklicht, wenn bei Besetzungsentscheidungen im statistischen Mittel die Verteilung zwischen Frauen und Männern derjenigen im Rekrutierungspool entspricht. Das Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten setzt sich daher zum Ziel, bis Ende 2020 bei der Besetzung von Führungspositionen den Frauenanteil in der jeweiligen Führungsebene so zu erhöhen, dass bei den neu besetzten Dienstposten die Verteilung zwischen Frauen und Männern dem Geschlechterverhältnis im Rekrutierungspool entspricht.

Mit freundlichen Grüßen

Hubert Bittlmayer
Ministerialdirektor