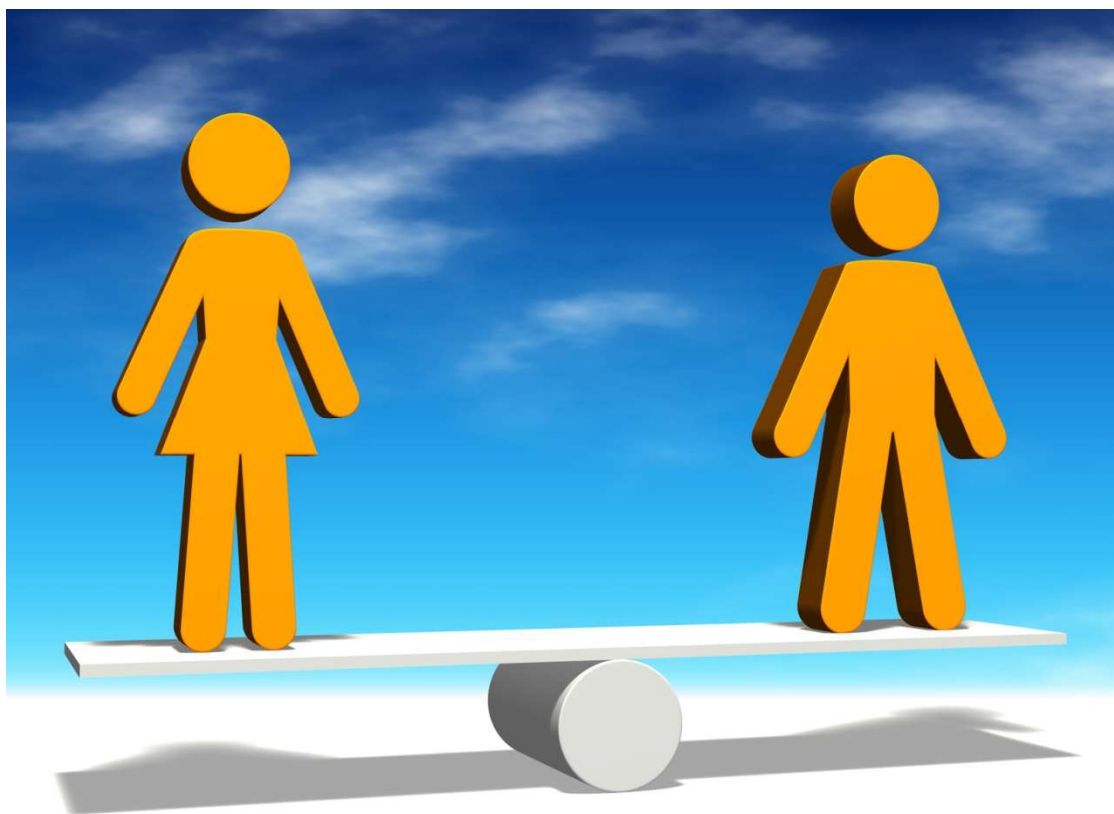




# Gleichstellungskonzept 2016 – 2021



**1. Juli 2016 bis 30. Juni 2021**



## Vorwort

Seit mehr als 20 Jahren ist das Bayerische Gleichstellungsgesetz nun in Kraft. Ziel des Gesetzes ist die tatsächliche und nachhaltige Gleichstellung von Männern und Frauen im öffentlichen Dienst. Hierzu gehört nicht nur die gleichberechtigte Berufstätigkeit von Frauen und Männern, sondern insbesondere auch, dass Frauen und Männern die gleichen beruflichen Aufstiegschancen eröffnet werden. Ein Beitrag zur Chancengleichheit ist die Schaffung günstiger Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Denn nur so kann den verschiedenen Bedürfnissen und Potentialen von Frauen und Männern, Müttern und Vätern in Anbetracht ihrer jeweiligen Lebenssituationen geeignet Rechnung getragen werden.

Günstige Rahmenbedingungen bedeuten im Kern vor allem Flexibilität und Eigenverantwortlichkeit bei der Organisation der Arbeit. Unter der Prämisse eines funktionierenden Dienstbetriebs streben wir deshalb nach dem erfolgreichen Abschluss des Pilotprojekts „Flexitag“ an, die Arbeitszeit und den Arbeitsort neben den bereits vorhandenen Möglichkeiten (z. B. Telearbeit, gleitende Arbeitszeit) weiter zu flexibilisieren und die Chancen der Digitalisierung dabei für uns zu nutzen. Ein besonderes Anliegen ist uns auch, dass die Übernahme familiärer Pflichten kein Hindernis für den beruflichen Aufstieg bedeuten soll. Wir legen deshalb mit diesem Gleichstellungskonzept erstmals einheitliche Rahmenbedingungen für Führung in Job-Sharing und die Führung in Teilzeit vor. Einen ressortübergreifenden Schritt für die Förderung von Frauen in Führungspositionen hat die Bayerische Staatsregierung mit der Einführung von Zielvorgaben für den Frauenanteil in Führungspositionen schon gemacht. Mit diesem Gleichstellungskonzept setzen wir die Zielvorgaben für unser Haus um, sind aber auch stolz darauf, dass wir bereits jetzt eine Spitzenposition unter den Ressorts einnehmen.

Auch wenn wir im Bereich Gleichstellung von Frauen und Männern bereits viel erreicht haben, so handelt es sich doch um eine Daueraufgabe, der wir uns auch künftig ausdrücklich stellen. Wir tun dies auch aus der Überzeugung, dass wir mit den Maßnahmen zur Flexibilisierung und zur Schaffung eines familienfreundlichen Arbeitsklimas nicht nur die Ziele der Gleichstellung fördern, sondern gleichzeitig unsere Attraktivität als Arbeitgeber steigern und auf einem hochumkämpften Arbeitsmarkt weiter gut bestehen können.

München, Juni 2018



A handwritten signature in blue ink, reading "Joachim Herrmann".

Joachim Herrmann, MdL  
Staatsminister



A handwritten signature in blue ink, reading "Gerhard Eck".

Gerhard Eck, MdL  
Staatssekretär



## Inhalt

Gleichstellungskonzept .....	1
2016 – 2021 .....	1
<b>A. Bayerisches Gleichstellungsgesetz.....</b>	<b>6</b>
1. Inhalt des Gleichstellungskonzepts für das StMI.....	6
2. Gleichstellungsbeauftragte im StMI.....	7
<b>B. Darstellung der aktuellen Situation.....</b>	<b>8</b>
1. Beschäftigungssituation/Personalbestand im Rahmen der Personalzuständigkeit des StMI.....	8
1.1 Bayerisches Staatsministerium des Innern und für Integration (AIV) .....	8
1.2 Polizei.....	13
1.3 Regierungen und Landratsämter (Staatsbeamte).....	14
1.4 Bayerische Verwaltungsgerichtsbarkeit und weitere Behörden.....	15
1.5 Richterinnen und Richter der Verwaltungsgerichtsbarkeit.....	16
2. Leitende Funktionen (Führungsfunktionen).....	17
2.1 Bayerisches Staatsministerium des Innern und für Integration (AIV) .....	17
2.2 Polizei.....	18
2.3 Regierungen und Landratsämter (Staatsbeamte).....	19
2.4 Verwaltungsgerichtshof, Verwaltungsgerichte und sonstige Behörden .....	20
3. Teilzeit.....	20
4. Bewerbungen – Einstellungen – Stellenbesetzungen .....	22
5. Beurteilungen, modulare Qualifizierung, leistungsbezogene Elemente .....	24
6. Beförderungen, Höhergruppierungen .....	27
7. Beurlaubung, Elternzeit und Wiedereinstieg.....	28
8. Fortbildungen.....	28
9. Zusammenfassung.....	29
<b>C. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung.....</b>	<b>30</b>
1. Familienfreundliche Personalpolitik – 4-Säulen-Maßnahmenpaket.....	30
2. Zielvorgaben der Bayerischen Staatsregierung für den Frauenanteil in Führungspositionen.....	30
3. Job-Sharing-Modelle und Teilzeit auch in Führung.....	32
4. Flexible Arbeitszeit, Wohnraum- und Telearbeit, Flexitag.....	33
5. Kinderbetreuung im Bereich des StMI.....	36
6. Weitere Maßnahmen .....	36
6.1 Beurteilung, Modulare Qualifikation, leistungsbezogene Elemente.....	36
6.2 Beurlaubung, Elternzeit, Wiedereinstieg .....	37
7. Personalentwicklung .....	37
Abkürzungsverzeichnis .....	39

## A. Bayerisches Gleichstellungsgesetz

Das Bayerische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGIG) ist nunmehr seit über 20 Jahren (01.07.1996) in Kraft. Hauptziele sind:

- die Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer,
- die Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern,
- die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer,
- die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien.

Zur Umsetzung dieser wichtigsten Ziele verpflichtet das Bayerische Gleichstellungsgesetz

die obersten Landesbehörden sowie die Dienststellen, die über die Befugnis verfügen, Einstellungen, Ernennungen, Beförderungen oder Übertragungen höher zu bewertender Tätigkeiten vorzunehmen,

- alle fünf Jahre ein Gleichstellungskonzept nach Maßgabe ihrer dienst- oder arbeitsrechtlichen Zuständigkeit zu erstellen,
- eine/n Gleichstellungsbeauftragte/n für die Dauer von drei Jahren zu bestellen und
- nach der halben Laufzeit des Gleichstellungskonzepts eine tabellarische Datenübersicht über die Anteile von Frauen und Männern bei Voll- und Teilzeittätigkeit, Einstellung, Beförderung sowie Höhergruppierung zu erstellen.

---

### 1. Inhalt des Gleichstellungskonzepts für das StMI

Entsprechend dem BayGIG soll das Gleichstellungskonzept

- die Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten beschreiben,
- die vorhandenen Unterschiede in der Beschäftigungssituation, insbesondere bei Voll- und Teilzeittätigkeit, Beurlaubung, Einstellung, Bewerbung, Fortbildung, Beförderung, Höhergruppierung und Leistungsbeholdung, darstellen und erläutern,
- Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen erheblich unterrepräsentiert sind, aufzeigen und
- Initiativen zur Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit wiedergeben.

In der aktuellen Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts **2016 – 2021** wird die derzeitige Situation in den Bereichen **Beschäftigungssituation** zum Stichtag 30. Juni 2016 sowie im Zeitraum 1. Januar 2016 bis 31. Dezember 2016

beschrieben und analysiert (**Teil B**). Dabei wird auf die verschiedenen Aspekte (Voll-/Teilzeit, Beurlaubung, Einstellung, Bewerbung, Fortbildung, Beförderung, Höhergruppierung und Leistungsbeholdung) eingegangen.

Im Anschluss legen wir dar, welche Maßnahmen wir in den letzten Jahren ergriffen haben und welche konkreten Maßnahmen wir noch planen, um den Frauenanteil, insbesondere in Führungspositionen, zu erhöhen und die Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern (**Teil C**).

Zum 21. März 2018 wurde die Oberste Baubehörde im Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Bau und Verkehr zu einem eigenständigen Ministerium. Das Bayerische Staatsministerium des Innern und für Integration verantwortet neben den verbleibenden Zuständigkeiten künftig auch die Integrations- und Migrationspolitik einschließlich der Sozialleistungen für Asylbewerber.

**Dieses Gleichstellungskonzept gilt entsprechend der dienst-/arbeitsrechtlichen Zuständigkeit für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bayerischen Staatsministeriums des**

Innern und für Integration und für die Angehörigen des nachgeordneten Bereichs, soweit für dieses Personal die personalrechtlichen Befugnisse dem Ministerium obliegen.

Die Daten aus dem Jahr 2016 für dieses Konzept wurden nur für den Bereich der bisherigen Allgemeinen Inneren Verwaltung (AIV) erhoben.

## 2. Gleichstellungsbeauftragte im StMI

Unsere Gleichstellungsbeauftragten, Frau Regierungsdirektorin Nadine Bartke und Frau Kriminaldirektorin Daniela Hand, stellen sich, ihre Arbeit und ihre Ziele vor:

*Liebe Kolleginnen und Kollegen,*

*als Gleichstellungsbeauftragte sind wir seit November 2015 bzw. November 2014 für den Geschäftsbereich der Allgemeinen Inneren Verwaltung (AIV) des StMI tätig und konnten in dieser Konstellation an der Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts mitwirken.*

*Als Gleichstellungsbeauftragte sehen wir unsere Aufgabe insbesondere darin, auf den Vollzug des BayGIG und der in diesem Gleichstellungskonzept definierten Zielvorgaben zu achten sowie deren Umsetzung geeignet zu unterstützen. Des Weiteren sind wir zu beteiligen bei strukturellen und organisatorischen Vorhaben sowie Projekten des Geschäftsbereichs, bei denen ein Kontext für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sowie zur Sicherung der Chancengleichheit gegeben ist (wie z. B. zu Arbeitszeitmodellen, Beförderungs- und Beurteilungsrichtlinien, zur Ausgestaltung von Stellenausschreibungen oder Maßnahmen zur Personalentwicklung). Sofern Fragen der Gleichstellung berührt sind, bringen wir uns auch bei Gesetzesvorhaben, Verordnungsentwürfen und anderen Vorgängen grundsätzlicher Art ein. Dies erfolgt oftmals auch im Austausch mit den Gleichstellungsbeauftragten anderer Ressorts sowie mit der Leitstelle für Gleichstellung von Frauen und Männern, welche im StMAS angesiedelt ist.*

*Auf Antrag von Beschäftigten oder Bewerber/-innen sind wir zudem bei konkreten Perso-*

*nalangelegenheiten (z. B. Auswahlverfahren für Vorstellungsgespräche, Beförderungen oder Beurteilungen) einzubinden.*

*Unabhängig davon stehen wir natürlich allen Mitarbeiter/-innen des Geschäftsbereichs unmittelbar als Ansprechpartnerinnen bzgl. gleichstellungsrelevanter beruflicher Anliegen oder Fragen zur Verfügung, die auf etwaigen Benachteiligungen wegen des Geschlechts oder der sexuellen Identität beruhen (Kontakt: [gleichstellungsbeauftragte@stmi.bayern.de](mailto:gleichstellungsbeauftragte@stmi.bayern.de)).*

*In der Wahrnehmung unserer Aufgaben setzen wir auf eine vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit mit den personalverantwortlichen Sachgebieten, dem Personalrat, der Schwerbehindertenvertretung sowie der Dienststellenleitung. Für das in der Vergangenheit bereits entgegengebrachte Vertrauen der Kolleginnen und Kollegen möchten wir uns an dieser Stelle recht herzlich bedanken und Sie gleichzeitig ermutigen, mit uns über gleichstellungsrelevante Aspekte zur weiteren Optimierung einer benachteiligungsfreien Arbeitsatmosphäre in den Dialog zu treten.*

*Ihr Gleichstellungsteam des StMI*

*Nadine Bartke*

*Daniela Hand*



## B. Darstellung der aktuellen Situation

### 1. Beschäftigungssituation/Personalbestand im Rahmen der Personalzuständigkeit des StMI

#### 1.1 Bayerisches Staatsministerium des Innern und für Integration (AIV)

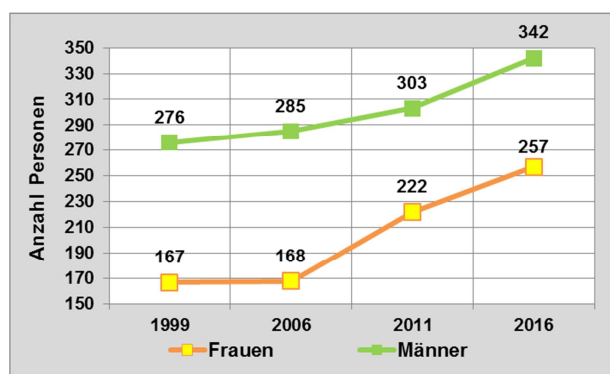
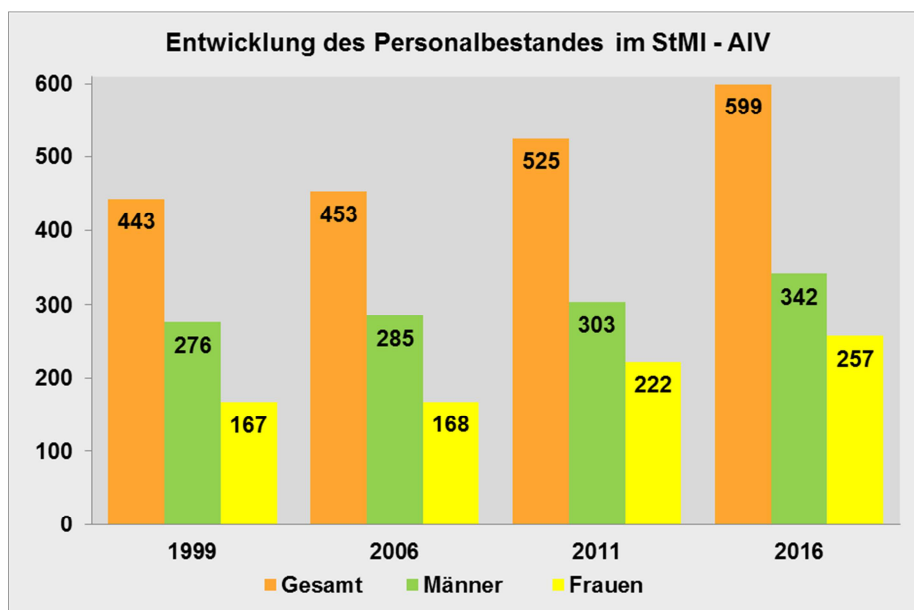
##### Entwicklung des Personalbestandes:

Im Erhebungsjahr 2016 waren am **Stichtag 30.06.2016** insgesamt **599 Frauen und Männer im StMI – AIV beschäftigt**.

Im Vergleich zu 2011 mit insgesamt 525 Beschäftigten ist der Personalbestand deutlich gestiegen. Dies beruht vor allem auf einer Steigerung der Beschäftigtenzahl der Abteilung IC. Gründe für diese Steigerung waren neben der allgemeinen Sicherheitslage der 2016 eingerichtete Asylstab sowie die für den G7-Gipfel 2015 ins StMI abgeordneten Beamten.

Die Zahl der beschäftigten **Frauen** ist von 222 im Jahr 2011 auf **257 im Jahr 2016** aufgrund des annähernd gleichverteilten Personalzuwachses minimal auf einen Anteil von **42,90 % (2011: 42,29 %) gestiegen**. Die Anzahl der **männlichen Beschäftigten** ist von 303 im Jahr 2011 auf **342 im Erhebungsjahr 2016 gestiegen**.

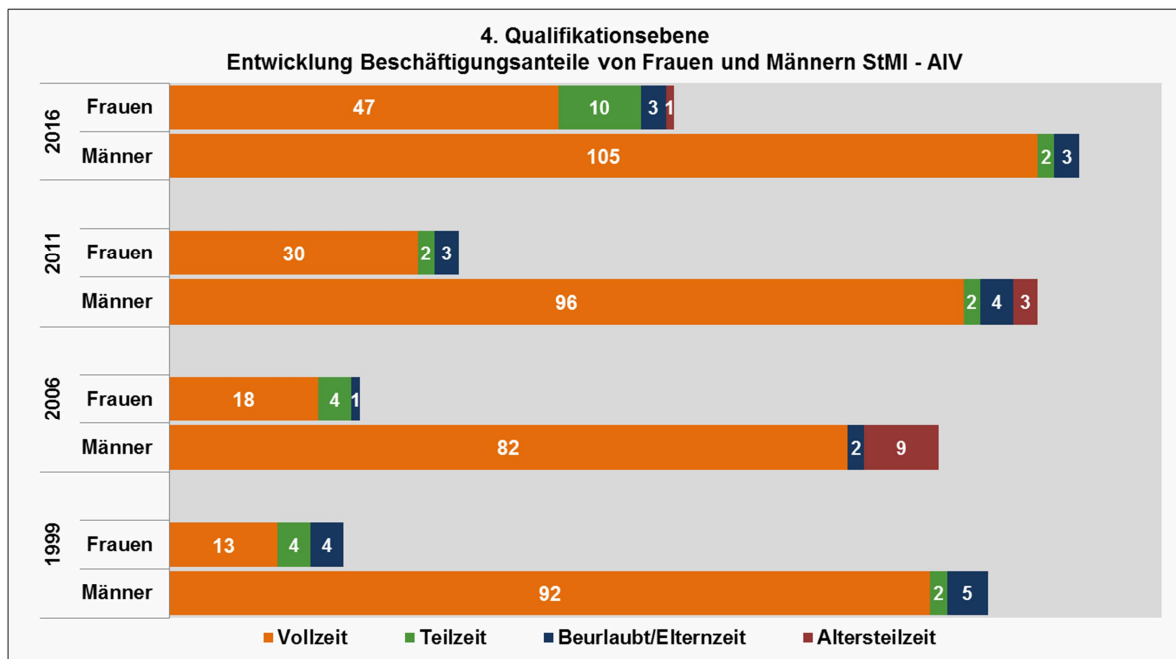
Wie aus der zweiten Grafik ersichtlich, überwiegt der Anteil der männlichen Beschäftigten im StM – AIV weiterhin deutlich und dieser Abstand hat sich gegenüber dem Jahr 2011 zudem geringfügig vergrößert.





Die Entwicklung der Beschäftigungsanteile von Frauen und Männern im StMI sowie der Voll- und Teilzeittätigkeit, Beurlaubung/Elternzeit und Altersteilzeit sind nachfolgend getrennt für die jeweiligen Qualifikationsebenen und für den Tarifbereich dargestellt:

• **4. Qualifikationsebene:**



	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenquote
1999	120	99	21	18 %
2006	116	93	23	20 %
2011	140*	105	35	25 %
2016	171	110	61	36 %

\*einschließlich abgeordnete und im StMI tätige Beamte der Polizei

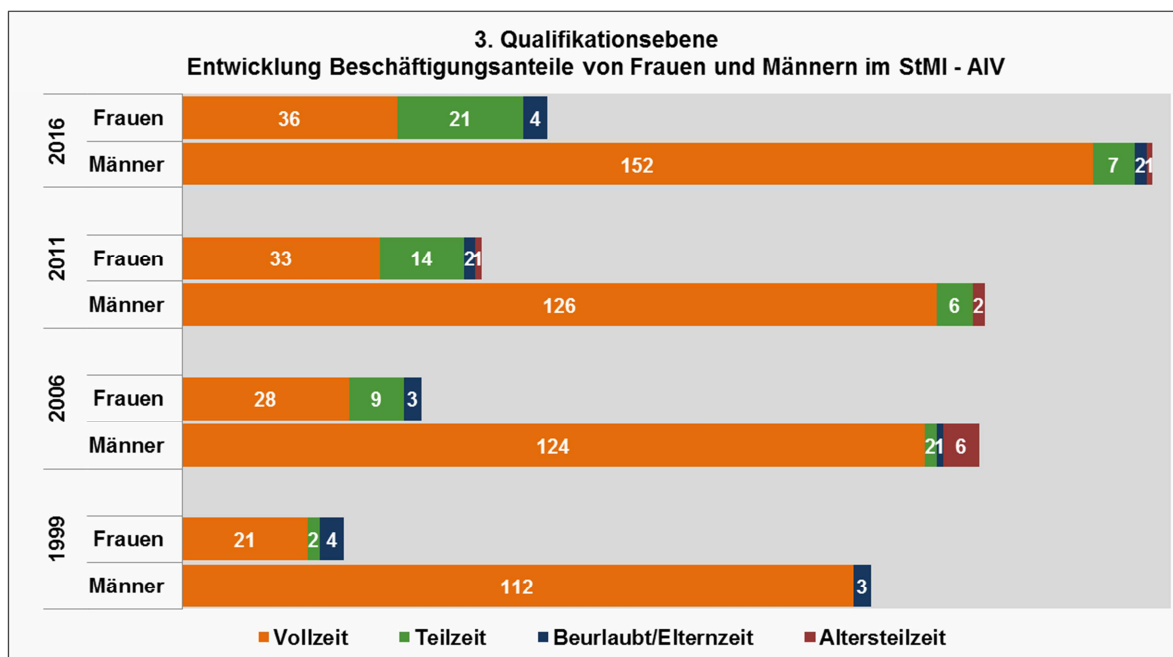
In der 4. Qualifikationsebene hat sich die Zahl der weiblichen Mitarbeiterinnen seit 1999 stetig erhöht. 2016 konnte der Anteil an Frauen in der 4. Qualifikationsebene mit 35,67 % gegenüber 25 % im Jahr 2011 nochmals deutlich gesteigert werden.

Diese Erhöhung des Frauenanteils und auch der absoluten Zahl an weiblichen Mitarbeiterinnen in der 4. Qualifikationsebene spiegelt eine gesamtgesellschaftliche Entwicklung wider, die bereits vor längerer Zeit mit einer Zunahme der Zahl der Abiturientinnen und in der Folge auch der Studentinnen begonnen hat. Die Allgemeine Innere Verwaltung (ohne Polizei) rekrutiert ihre

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der 4. Qualifikationsebene weiterhin ganz überwiegend aus dem Bereich der Volljuristinnen und -juristen. Bereits seit 2004 übersteigt der Anteil der weiblichen Studierenden in diesem Fach denjenigen der männlichen Studierenden.

Die Teilzeitquote hat gegenüber dem Jahr 2011 bei den Frauen deutlich zugenommen (von 6 % auf 16 %). Damit ist es gelungen, mehr Frauen in Teilzeit für Tätigkeiten im Ministerium zu gewinnen. Es verdeutlicht jedoch auch, dass dieses Arbeitsmodell weiterhin nur von sehr wenigen Männern in Anspruch genommen wird.

• **3. Qualifikationsebene:**



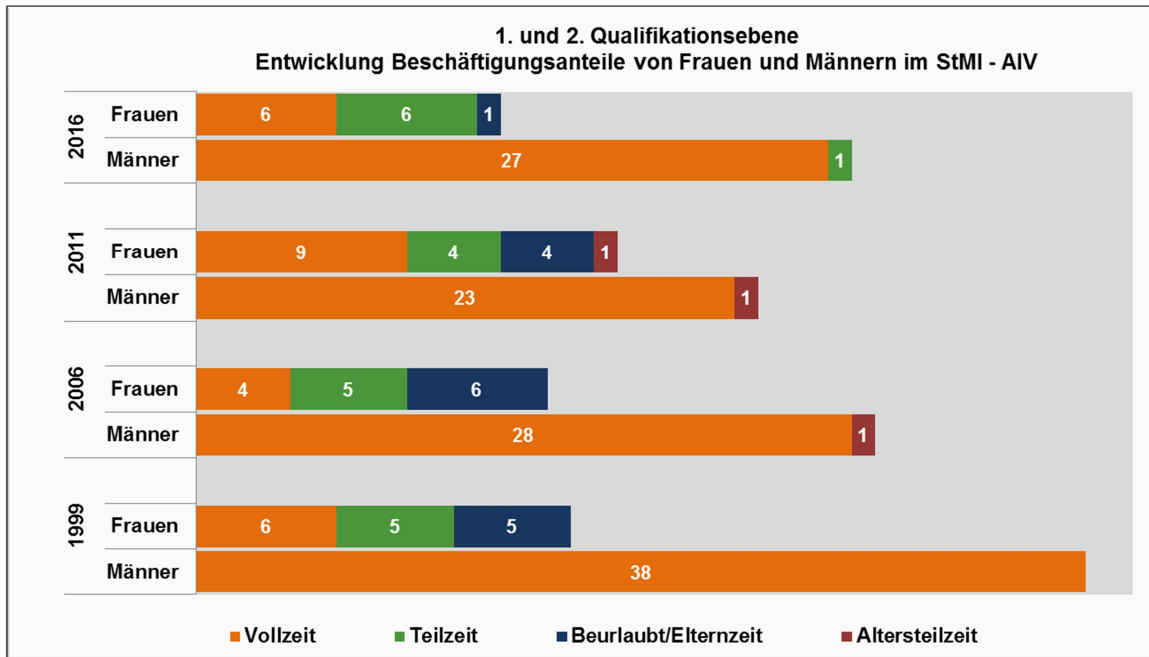
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen- quote
1999	142	115	27	19 %
2006	173	133	40	23 %
2011	184	134	50	27 %
2016	223	162	61	27 %

In der 3. Qualifikationsebene haben sich ebenfalls Veränderungen in der Personalzusammensetzung ergeben. Die Gesamtzahl der Beschäftigten im Jahr 2016 ist im Vergleich zu 2011 deutlich gestiegen. Dies resultiert vor allem aus einer Aufstockung der Beschäftigten der Abteilung IC aufgrund des G7-Gipfels 2015 und der Einrichtung des Asylstabs. Trotz dieser Aufsto-

ckung ist der Anteil der Frauen bei 27 % gleich geblieben.

Die Teilzeitquote hat sich bei den Beamtinnen weiter erhöht. Im Erhebungsjahr 2016 liegt die Teilzeitquote in der 3. Qualifikationsebene bei 34 %.

• **1. und 2. Qualifikationsebene:**



	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen- quote
1999	54	38	16	30 %
2006	44	29	15	34 %
2011	42	24	18	43 %
2016	41	28	13	32 %

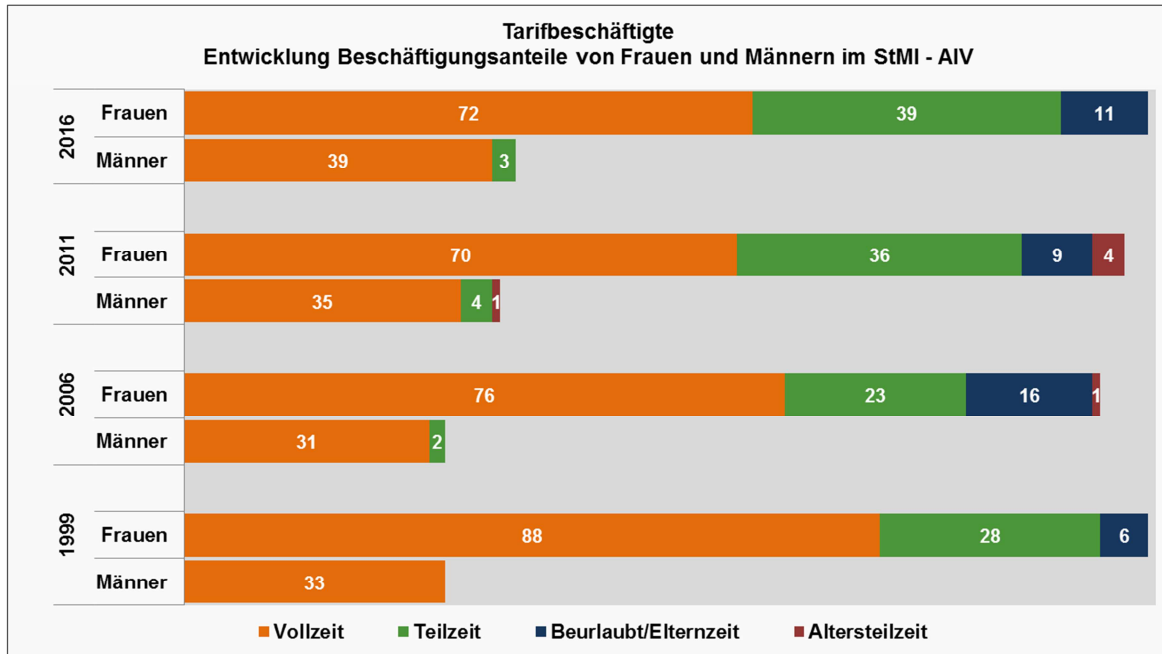
In der 1. und 2. Qualifikationsebene ist die Gesamtzahl der Beschäftigten minimal zurückgegangen. Allerdings ist die Anzahl der männlichen Beschäftigten von 24 auf 28 angestiegen.

Die Zahl der Beamtinnen sank dagegen von 18 (43 %) im Jahr 2011 auf 13 (32 %) Frauen im Erhebungszeitraum 2016. Dies ist vorliegend als eine Momentaufnahme zu bewerten, die aus einer normalen Personalfluktuatnion resultiert

(z. B. Aufstieg von zwei Beamtinnen in die 3. Qualifikationsebene, Altersteilzeit von zwei weiteren Frauen etc.).

Mit einer Quote von 50 % (ohne Einbeziehung der Beurlaubungen/Elternzeit; bei Einbeziehung 46 %) ist hier bei den Frauen der höchste Teilzeitanteil aller Qualifikationsebenen zu verzeichnen und gegenüber 2011 (22 %) nochmals deutlich gestiegen.

• **Tarifbeschäftigte:**



Gesamtpersonalbestand im Tarifbereich – ohne Differenzierung nach Entgeltgruppen:

	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen- quote
1999	155	33	122	79 %
2006	149	33	116	78 %
2011	159	40	119	75 %
2016	164	42	122	75 %

Gesamtpersonalbestand im Tarifbereich für das Jahr 2016 – mit Differenzierung nach Entgeltgruppen,  
die den Qualifikationsebenen vergleichbar sind:

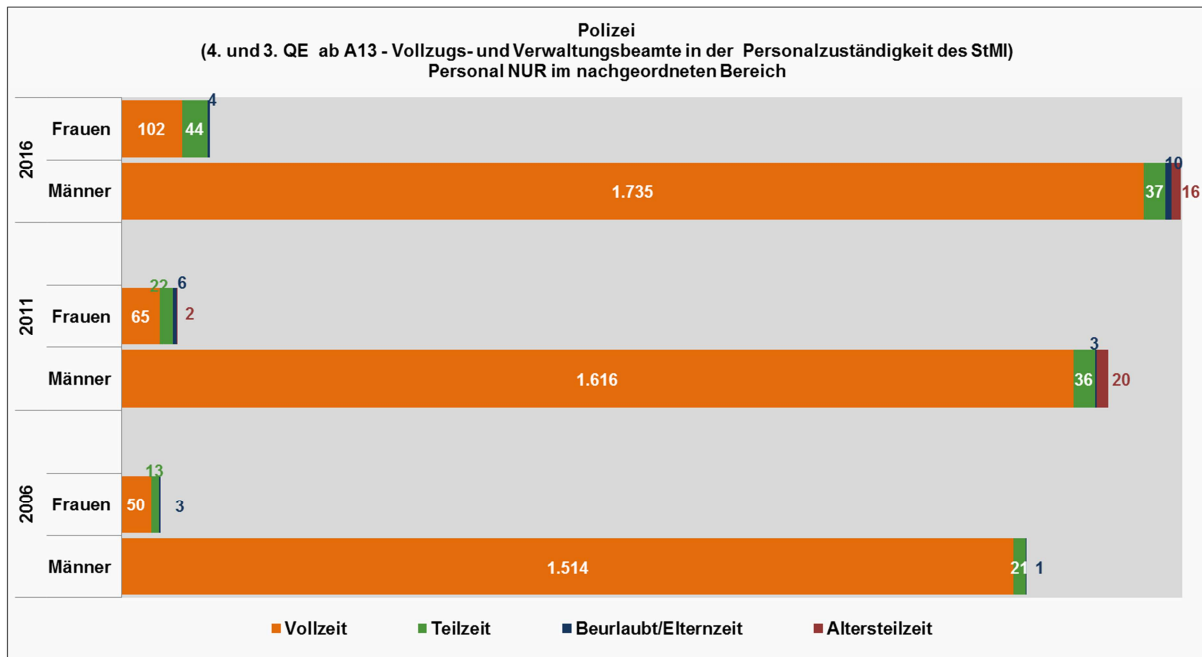
Eingruppie- rung 2016	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen- quote
vgl. 4. QE	3	3	0	0 %
vgl. 3. QE	18	9	9	50 %
vgl. 2. QE	126	23	103	82 %
vgl. 1. QE	17	7	10	59 %
Gesamt	164	42	122	75 %

Zum Stichtag 30.06.2016 waren insgesamt 164 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Tarifbereich beschäftigt. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten ist im gesamten Erhebungszeitraum seit 1999 auf sehr hohem Niveau konstant geblieben – ebenso wie der Teilzeitanteil.

Dies ist auf die immer noch vorhandene geschlechtsspezifische Bewerberlage bei be-

stimmten Berufsbildern zurückzuführen, die in weiten Bereichen der inneren Dienste angesiedelt sind. So sind in der Teamassistenz 24 Frauen und lediglich 2 Männer, in der Fahrbereitschaft, Hausservice und Haustechnik nahezu nur Männer tätig. Dieses Ungleichgewicht betrifft den gesamten öffentlichen und privaten Arbeitsmarkt.

## 1.2 Polizei



Daten von 1999 stehen in diesem Bereich nicht zur Verfügung.

	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen- quote
2006	1.602	1.536	66	4 %
2011	1.770	1.675	95	5 %
2016	1.948*	1.798	150	8 %

\*Personalbestand nur nachgeordneter Bereich ohne die 40 Tarifbeschäftigten

Die Zahlen basieren auf Erhebungen der in der 4. und 3. Qualifikationsebene bei den Polizeibehörden tätigen Verwaltungs- und Vollzugsbeamten, für die das StMI – AIV personalverwaltende Stelle ist. Die kontinuierliche Erhöhung des Personals in den letzten Jahren resultiert aus Stellenmehrungen, die zur Bewältigung der Flüchtlingskrise und der daraus resultierenden neuen Herausforderungen für die allgemeine Sicherheit gewährt wurden.

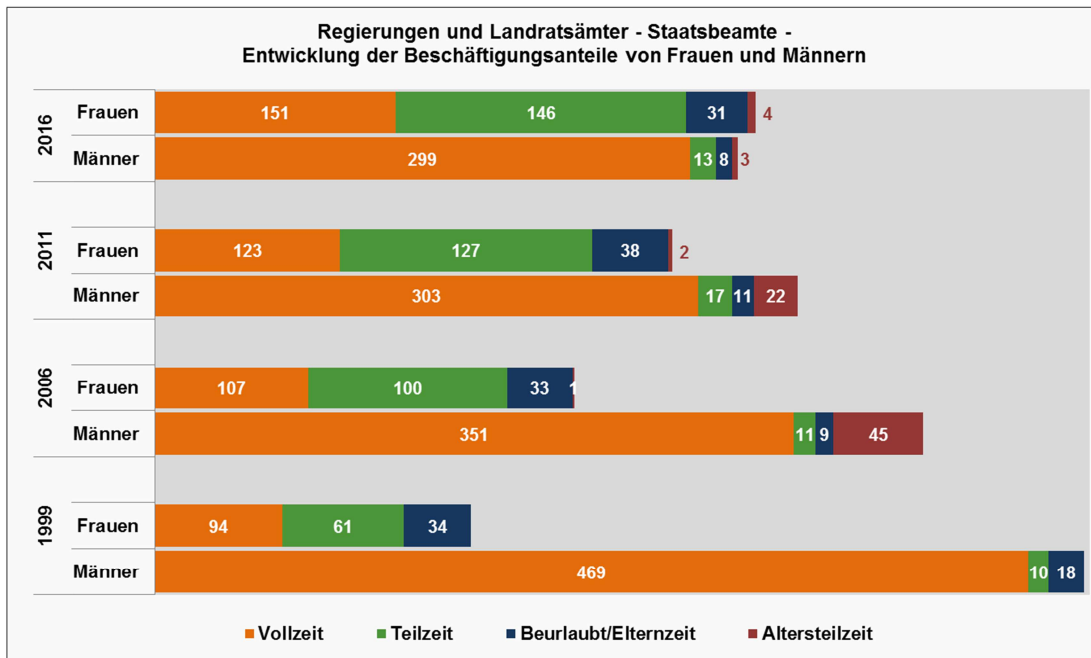
Zurückliegend spielte die Organisationshistorie bei der Entwicklung des Frauenanteils bei der Bayer. Polizei eine Rolle. Aktuell sind Frauen in Ämtern der 3. und 4. Qualifikationsebene dort weiterhin deutlich unterrepräsentiert, ihr Anteil hat sich aber im Berichtszeitraum weiter erhöht.

### 1.3 Regierungen und Landratsämter (Staatsbeamte)

Die nachstehenden Tabellen zeigen die Entwicklung des Personalstands der Staatsbeamten in der 4. Qualifikationsebene ab BesGr. A 13 bei den Regierungen und den Landratsämtern (Staatsbeamte).

In diesen nachgeordneten Bereichen erstreckt sich die Zuständigkeit des StMI seit 2007 nur

auf die Einstellung der Beamtinnen und Beamten mit Einstieg in der 4. Qualifikationsebene und hinsichtlich der übrigen dienstrechtlichen Befugnisse nur auf die Beamtinnen und Beamten ab der BesGr. A 16. Das StMI bewirtschaftet aber weiterhin den Stellenplan des gesamten Personals der 4. Qualifikationsebene und ist für die Personalentwicklung zuständig.



	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenquote
1999	683	497	189	28 %
2006	657	416	241	37 %
2011	643	353	290	45 %
2016	655	323	332	51 %

Seit 2011 ist die Anzahl der Beschäftigten bei den Regierungen und Landratsämtern in der 4. Qualifikationsebene, soweit dem StMI (AIV) die Personalbewirtschaftung obliegt, von 643 auf 655 Beschäftigte gestiegen. Dies lässt sich insbesondere auf die massive Steigerung der Flüchtlingszahlen und der in diesem Kontext bewilligten Stellen zur Bewältigung der Flüchtlingszahlen zurückführen.

Der Anteil an Frauen ist gegenüber 2011 von 45 % im Erhebungszeitraum 2016 um 6 %-Punkte auf 51 % gestiegen. Dies resultiert einerseits aus entsprechenden Ruhestandsversetzungen bei den männlichen Beschäftigten

und andererseits aus einer hohen Einstellungsquote weiblicher Beschäftigter. Letzteres lässt sich ebenso wie bei der 4. Qualifikationsebene im StMI damit erklären, dass der öffentliche Dienst mit seinen günstigen Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Arbeitsplatzsicherheit für Frauen besonders attraktiv ist.

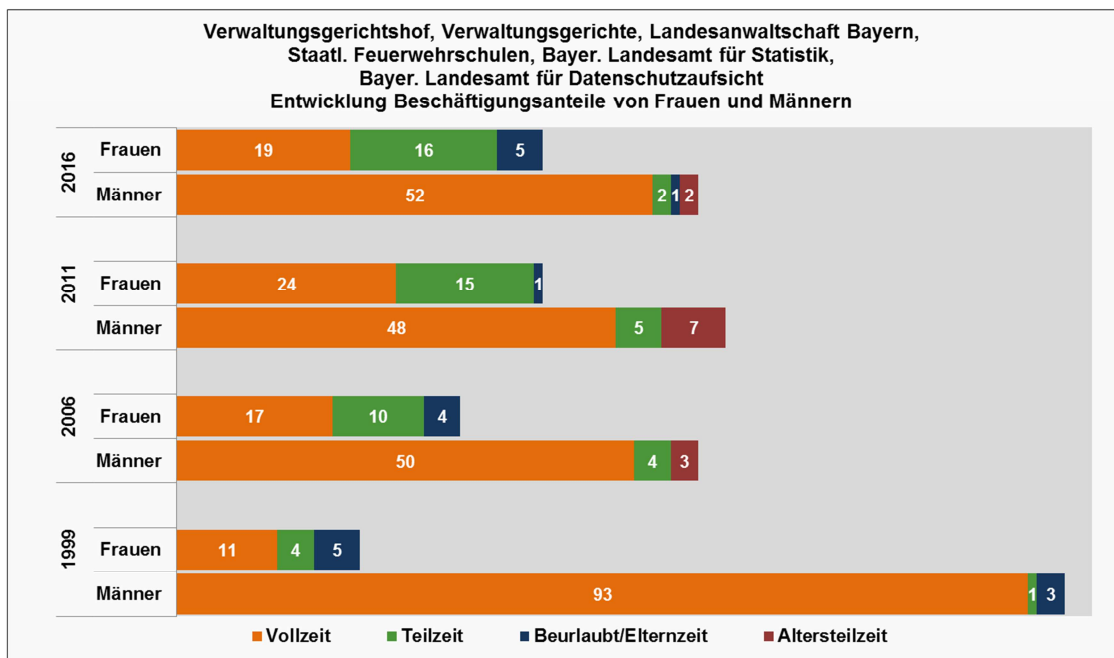
Im Vergleich zu den Beschäftigten des StMI (AIV) ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei den Landratsämtern und Regierungen bei den Frauen signifikant höher und liegt annähernd bei der Anzahl der Vollzeitbeschäftigten.

### 1.4 Bayerische Verwaltungsgerichtsbarkeit und weitere Behörden

Die nachstehenden Tabellen zeigen die Entwicklung des Personalstands der Beamtinnen und Beamten der 4. Qualifikationsebene in der Bayerischen Verwaltungsgerichtsbarkeit (VGH und VGs), der Landesadvokatschaft Bayern, den Staatlichen Feuerweherschulen und dem Bayerischen Landesamt für Statistik (LfStat seit dem

01.01.2014 ohne den Bereich IuK/Rechenzentrum Süd).

Die personalwirtschaftliche Zuständigkeit des StMI (AIV) entspricht hier derjenigen bei den Regierungen und Landratsämtern.



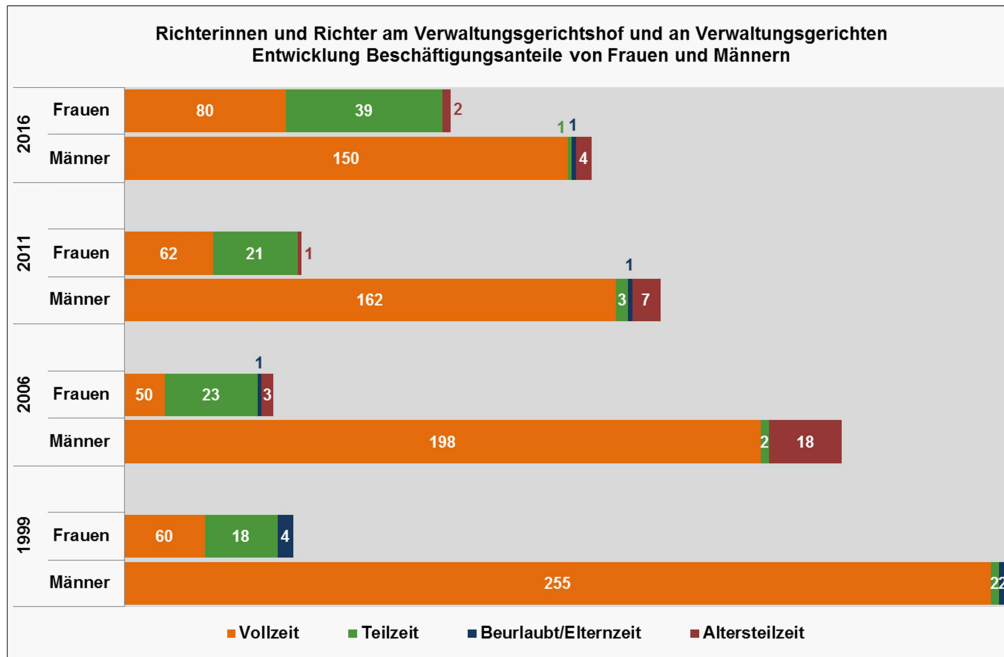
Daten 2016 mit den Vorjahren nur bedingt vergleichbar, da zum 01.01.2014 der Bereich IuK (Rechenzentrum Süd) aus dem Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung herausgelöst wurde.

	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenquote
1999	117	97	20	17 %
2006	88	57	31	35 %
2011	100	60	40	40 %
2016	97	57	40	41 %

Auch bei der Bayerischen Verwaltungsgerichtsbarkeit und den anderen Behörden ist die Frauenquote seit 1999 kontinuierlich gestiegen und beträgt im Berichtszeitraum 2016 nunmehr

41 %. Teilzeitbeschäftigt sind hier überwiegend die Beamtinnen. Die Quote liegt mit 40 % deutlich über der bei den vergleichbaren Beschäftigten des StMI – AIV (16 %).

## 1.5 Richterinnen und Richter der Verwaltungsgerichtsbarkeit



	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen- quote
1999	341	259	82	24 %
2006	295	218	77	26 %
2011	257	173	84	33 %
2016	277	156	121	44 %

Nachdem sich die absolute Zahl der Richterinnen und Richter der Verwaltungsgerichtsbarkeit von 1999 bis 2011 stetig verringert hat, ist sie im Berichtszeitraum 2016 erstmalig wieder gestiegen. Dies lässt sich auf die massive Steigerung der Flüchtlingszahlen und der in diesem Kontext bewilligten Stellen zur Bewältigung der Flüchtlingszahlen zurückführen.

Trotz der Erhöhung der Gesamtzahl der Beschäftigten ist der Anteil an Männern seit 2011 von 173 auf 156 Richter gesunken. Dies lässt sich mit einer entsprechend hohen Anzahl an

Ruhestandsversetzungen von Männern und einem zugleich hohen Anteil an Frauen bei den Neubesetzungen der Richterstellen erklären. Der Anteil an Richterinnen ist dementsprechend von 33 % im Jahr 2011 auf 44 % im Jahr 2016 gestiegen.

Teilzeit wird fast ausschließlich von Frauen genutzt und liegt bei einer Quote von 32 %. Auch bei den Richterinnen liegt somit der Anteil der Teilzeitbeschäftigten über der Quote der vergleichbaren Beschäftigten im StMI – AIV (16 %).



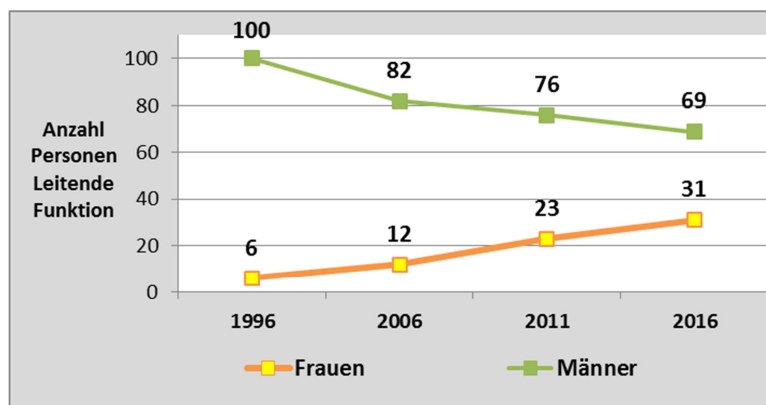
## 2. Leitende Funktionen (Führungsfunktionen)

Beim Anteil von Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Freistaats Bayern kann seit der ersten Erfassung 1996 eine deutliche positive Entwicklung festgestellt werden. Zur Sicherstellung der Chancengleichheit ist

auch bei der Besetzung von Führungspositionen die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit nach wie vor eine wesentliche Rahmenbedingung.

### 2.1 Bayerisches Staatsministerium des Innern und für Integration (AIV)

Leitende Funktionen StMI - AIV												
	1996			2006			2011			2016		
	Männer	Frauen	Frauen- quote	Männer	Frauen	Frauen- quote	Männer	Frauen	Frauen- quote	Männer	Frauen	Frauen- quote
Abteilungsleiter/-in	6	0	0%	6	0	0%	6	0	0%	6	1	14%
Sachgebietsleiter/-in	43	2	4%	30	5	14%	33	7	18%	29	12	29%
Stellvertretende/r Sachgebietsleiter/-in	48	3	6%	42	7	14%	34	16	32%	34	18	35%
<b>Gesamt</b>	<b>100</b>	<b>6</b>	<b>6%</b>	<b>82</b>	<b>12</b>	<b>13%</b>	<b>76</b>	<b>23</b>	<b>23%</b>	<b>69</b>	<b>31</b>	<b>31%</b>



Im StMI – AIV (inkl. Abteilung IC) hat sich der Anteil an weiblichen Führungskräften seit 2006 mehr als verdoppelt.

Mittlerweile nähert sich die Quote der Frauen in Führungspositionen im StMI (AIV) (31 %) dem gesamten Anteil an Frauen in der 4. Qualifikationsebene im StMI (2016 = 36 %) an.

Auf Abteilungsleitersebene war zum Stichtag (30.06.2016) eine Frau (IE) vertreten; zwischenzeitlich (01.06.2018) werden die Abteilungen Z, E und G von Frauen geführt. Insgesamt kann also von einer positiven Entwicklung bei Frauen in Führungspositionen gesprochen werden.

Auf der Ebene der Referentinnen und Referenten im StMI – AIV, also derjenigen Beschäftigtengruppe (im Alter etwa zwischen 35 und 45 Jahren), welche kurz- und mittelfristig die Führungspositionen der mittleren Führungsebene (Sachgebietsleitungen in der Mittelebene und im Ministerium) anstrebt, war der Frauenanteil zum Stichtag 30.06.2016 bei 52 % (15 Referentinnen von insgesamt 29 Referentinnen/Referenten) und ist damit gegenüber 2011 (50 %) leicht gestiegen.

Besonders bei dieser in Familiengründungs- und Erziehungsphasen befindlichen Gruppe ist anzusetzen, um durch geeignete Maßnahmen zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf den Frauenanteil auch soweit wie möglich auf die Führungsebenen zu übertragen.

## 2.2 Polizei

<b>Leitende Funktionen Polizei bei nachgeordneten Behörden Vollzugs- und Verwaltungsbeamte</b>									
	2011			2013			2016		
	Männer	Frauen	Frauen- quote	Männer	Frauen	Frauen- quote	Männer	Frauen	Frauen- quote
Präsident/-in einer Mittelbehörde*)	13	1	7%	13	1	7%	14	0	0%
Vizepräsident/-in einer Mittelbehörde*)	12	1	8%	12	1	8%	12	2	14%
Abteilungsleiter/-in in Polizeipräsidien*)	28	3	10%	28	2	7%	29	2	7%
Unterabteilungsleiter/-in und Abschnitsleiter/-in PP München, Dezernatsleiter/-in BLKA, Stabsbereichsleiter/-in Bereitschaftspolizei, Sachgebietsleiter/-in bei den anderen Mittelbehörden der Bayer. Polizei*)	172	26	13%	170	30	15%	182	33	15%
Leiter/-in Polizei- oder Kriminalinspektion**), Abteilungsleiter/-in Bereitschaftspolizeiabteilung, Leiter/-in Kriminalfachdezernates*)	339	7	2%	337	7	2%	332	12	4%
<b>Gesamt</b>	<b>564</b>	<b>38</b>	<b>6%</b>	<b>560</b>	<b>41</b>	<b>7%</b>	<b>569</b>	<b>49</b>	<b>8%</b>

\*) In den Jahren 2005 - 2009 fand die Polizeireform statt, in der die Führungsebene "Polizeidirektionen" aufgelöst wurde. Da die Zahlen ab 2009 nicht mehr mit den Zahlen des vorherigen Berichtszeitraumes verglichen werden können, wird auf deren Darstellung verzichtet und der Vergleich ab dem Jahr 2011 wiedergegeben.

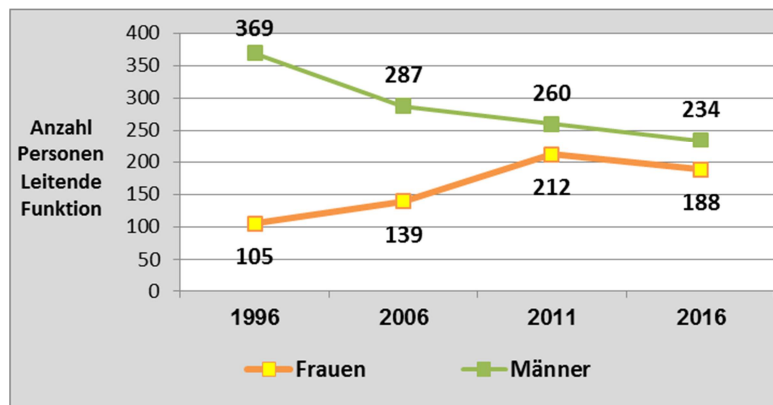
\*\*) Im Jahr 2012 wurden 3 Polizeiinspektionen zusammengelegt zu 2.

Der Anteil der Frauen in leitenden Funktionen im gesamten Polizeibereich (Vollzugs- und Verwaltungsbeamtinnen) ist gegenüber 2011 um einen Prozentpunkt gesunken, auch wenn sich die absolute Zahl von Frauen in Führungspositionen

erhöht hat. Insgesamt entspricht die Zahl der Frauen in Führungspositionen (8 %) dem Gesamtanteil an Frauen der 3. und 4. Qualifikationsebene bei den nachgeordneten Behörden der Bayerischen Polizei (8 %).

### 2.3 Regierungen und Landratsämter (Staatsbeamte)

Leitende Funktionen Regierungen und Landratsämter												
	1996			2006			2011			2016		
	Männer	Frauen	Frauen- quote	Männer	Frauen	Frauen- quote	Männer	Frauen	Frauen- quote	Männer	Frauen	Frauen- quote
Regierungs- präsident/-in	7	0	0%	7	0	0%	6	1	14%	7	0	0%
Regierungsvize- präsident/-in	7	0	0%	5	2	29%	5	2	29%	5	2	29%
Abteilungsleiter/-in an einer Mittel- oder Oberbehörde	37	0	0%	21	2	9%	19	2	10%	19	3	14%
Sachgebietsleiter/-in an einer Mittel- oder Oberbehörde	140	14	9%	105	24	17%	87	47	35%	80	39	33%
Abteilungsleitung Landratsamt	178	91	34%	149	111	43%	143	160	53%	123	144	54%
<b>Gesamt</b>	<b>369</b>	<b>105</b>	<b>22%</b>	<b>287</b>	<b>139</b>	<b>33%</b>	<b>260</b>	<b>212</b>	<b>45%</b>	<b>234</b>	<b>188</b>	<b>45%</b>



Der Anteil an weiblichen Führungskräften bei den Regierungen ist seit 2011 konstant geblieben. Zum Stichtag (30.06.2016) waren zwei Frauen als Regierungsvizepräsidentinnen tätig. Mittlerweile (01.06.2018) sind zwei Frauen als Regierungspräsidentinnen und eine Frau als Regierungsvizepräsidentin tätig.

Der Anteil der Frauen in Führungspositionen an den Landratsämtern liegt bei 54 %. Bei den Führungsfunktionen an den Landratsämtern handelt es sich in der Regel um Verwendungen, die zu einem sehr frühen Zeitpunkt der beruflichen Laufbahn, oft als erste Verwendung nach der Einstellung und vor der Familienphase übernommen werden.

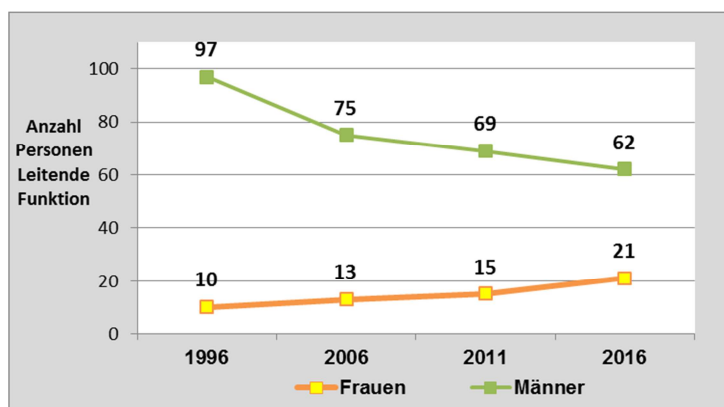
Die hohe Frauenquote spiegelt in diesem Fall also unmittelbar die Geschlechterverteilung bei den Einstellungen wider. Bei Eintritt in die Familiengründungs- und Erziehungsphasen sind es immer noch in der Mehrheit die Frauen, die beruflich kürzertreten. Vermehrt werden allerdings gerade an den Landratsämtern Abteilungsleitungen auch in Teilzeit oder Job-Sharing-Modellen wahrgenommen.

Die auf Rotation basierende Personalentwicklungspolitik des StMI zielt darauf ab, diese positive Entwicklung bei den Führungspositionen fortzusetzen und in die übergeordneten Hierarchieebenen überzuleiten.

## 2.4 Verwaltungsgerichtshof, Verwaltungsgerichte und sonstige Behörden

Leitende Funktion Verwaltungsgerichtshof, Verwaltungsgerichte**)												
	1996			2006			2011			2016		
	Männer	Frauen	Frauen- quote	Männer	Frauen	Frauen- quote	Männer	Frauen	Frauen- quote	Männer	Frauen	Frauen- quote
VGH Vorsitzende/r Richter/-in	19	2	10%	21	1	5%	19	0	0%	15	2	12%
VG Präsident/-in *)							6	0	0%	5	1	17%
VG Vizepräsident/-in	6	0	0%	5	1	17%	4	1	20%	4	2	33%
VG Vorsitzende/r Richter/-in	72	8	10%	49	11	18%	40	14	26%	38	16	30%
<b>Gesamt</b>	<b>97</b>	<b>10</b>	<b>9%</b>	<b>75</b>	<b>13</b>	<b>15%</b>	<b>69</b>	<b>15</b>	<b>18%</b>	<b>62</b>	<b>21</b>	<b>25%</b>

\*) Daten zu den VG Präsidenten/-innen wurden erstmals 2011 erhoben.  
\*\*) Auf eine graphische Darstellung der weiteren nachgeordneten Behörden (LfStat, LBA, LDA, staatliche Feuerwehrsulen) wurde verzichtet.



In der Bayerischen Verwaltungsgerichtsbarkeit hat sich erfreulicherweise bei allen leitenden Funktionen der Frauenanteil erhöht.

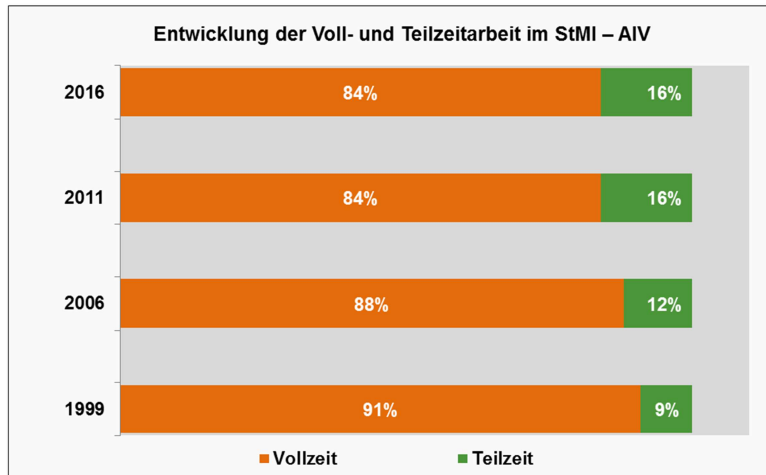
Vom 01.12.2011 bis 01.03.2016 hat erstmals eine Frau als Generallandesanwältin die Lan-

desanwaltschaft Bayern angeführt. Auch beim Landesamt für Statistik war vom 01.01.2014 bis 31.01.2017 erstmalig eine Frau als Präsidentin tätig. Zuvor übte am LfStat von 2002 bis 2008 eine Frau bereits die Funktion der Vizepräsidentin aus.

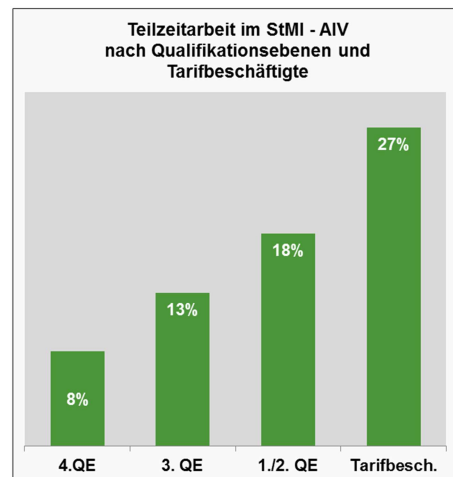
## 3. Teilzeit

Teilzeitarbeit ist im StMI eine feste Einrichtung und hat das Ziel, Familien- und Erwerbsleben besser miteinander verbinden zu können. Die Anzahl der Beschäftigten (inkl. Abteilung IC) im StMI, die Teilzeit in Anspruch nehmen, ist im Vergleich zu 2011 gleich geblieben (16 %). Zu

den Anteilen an männlichen und weiblichen Beschäftigten in den jeweiligen Qualifikationsebenen und im Tarifbereich verweisen wir auf die Übersichten und Texte zum Personalbestand (B.1).



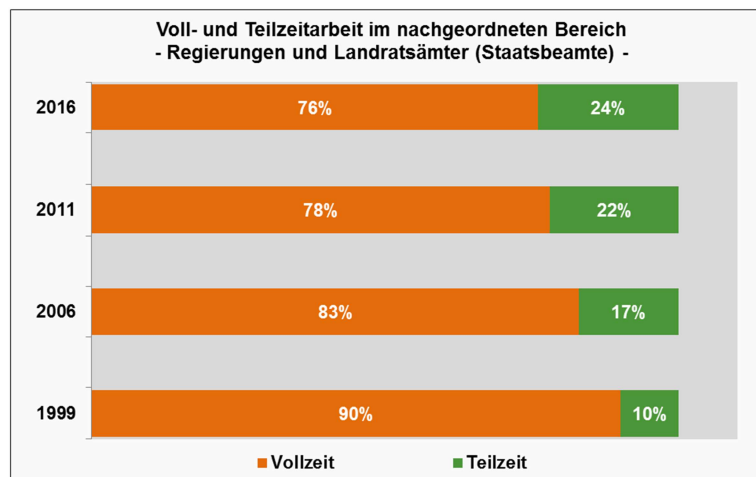
Bei den meisten Dienststellen des Freistaates Bayern zeigt sich, dass der Anteil der Teilzeitbeschäftigten umso höher ist, je niedriger die Qualifikationsebene ist. Dies spiegelt sich auch in der Teilzeitbeschäftigung im StMI – AIV wider (Stand 30.06.2016):



### Nachgeordneter Bereich

Im nachgeordneten Bereich ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei den Regierungen und

Landratsämtern (Staatsbeamte) geringfügig angestiegen.



## Polizei

Bei der Polizei ist im nachgeordneten Bereich (von der Abteilung IC bewirtschafteter Personalbereich) der Anteil an Teilzeitbeschäftigten mit ca. 4 % (von 1.948 Beschäftigten: 44 Frauen und 37 Männer) am geringsten (30.06.2011: 1,3 %; 30.06.2006: 2,1 %). Wie aus den Zahlen ersichtlich, arbeiten in diesem Bereich nahezu gleich viele Männer wie Frauen in Teilzeit. Dass die Quote insgesamt so niedrig ist, dürfte daran liegen, dass es sich um höherwertige Dienstpos-

ten (ab A13 bis B6) handelt, die überwiegend in einer Führungsposition besetzt sind.

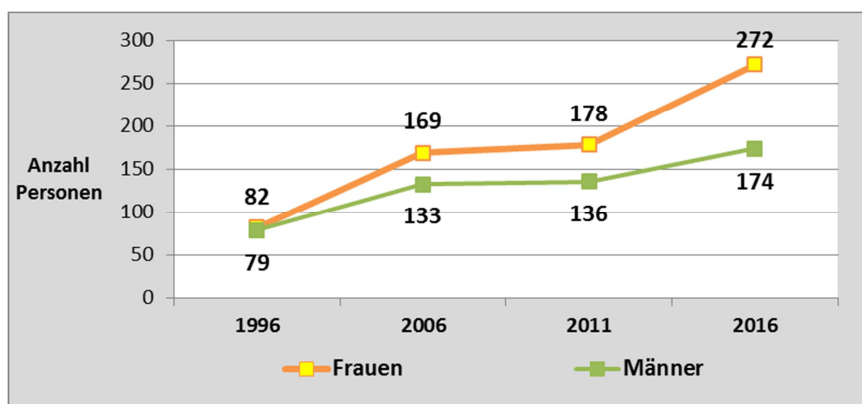
Teilzeitbeschäftigung in Führungsfunktionen ist im Polizeivollzugsdienst grundsätzlich möglich, muss aber unter Berücksichtigung der Position und Stellung innerhalb des hierarchischen Aufbaus und in arbeitsorganisatorischer Hinsicht anhand des Einzelfalles differenziert betrachtet werden.

## 4. Bewerbungen – Einstellungen – Stellenbesetzungen

Nachstehende Tabelle enthält nur die Beschäftigten, für die das StMI (AIV) Einstellungen vornimmt.

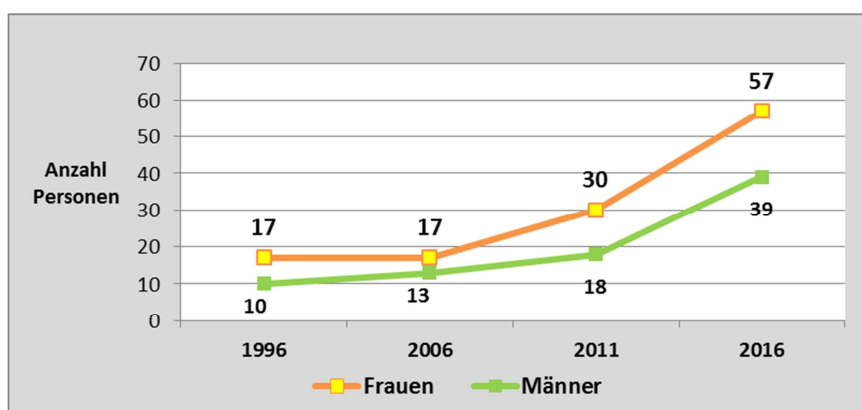
Bewerbungen								
	1996		2006		2011		2016	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
4. Qualifikationsebene, vergleichbare Tarifbeschäftigte	54	44	101	120	136	178	101	162
2. Qualifikationsebene, vergleichbare Tarifbeschäftigte	13	35	23	35	*)	*)	73	110
1. Qualifikationsebene, vergleichbare Tarifbeschäftigte	12	3	9	14	*)	*)	0	0
<b>Gesamt</b>	<b>79</b>	<b>82</b>	<b>133</b>	<b>169</b>	<b>136</b>	<b>178</b>	<b>174</b>	<b>272</b>

\*) Für 2011 liegen keine belastbaren Zahlen vor.



Einstellungen								
	1996		2006		2011		2016	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
4. Qualifikationsebene, vergleichbare Tarifbeschäftigte	10	15	13	13	16	25	29	45
3. Qualifikationsebene, vergleichbare Tarifbeschäftigte							3*	
2. Qualifikationsebene, vergleichbare Tarifbeschäftigte	0	1	0	3	0	4	7	12
1. Qualifikationsebene, vergleichbare Tarifbeschäftigte	0	1	0	1	2	1	0	0
<b>Gesamt</b>	<b>10</b>	<b>17</b>	<b>13</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>30</b>	<b>39</b>	<b>57</b>

\* 2016 wurden erstmals 3 Tarifbeschäftigte (vgl. 3. QE) durch IZ5 für die Projektgruppe DigiNet eingestellt.



Für den Bereich der 4. Qualifikationsebene in der Allgemeinen Inneren Verwaltung (ausgenommen für das LfStat) ist Einstellungsbehörde das StMI. Im Erhebungszeitraum 2016 haben sich für die 4. Qualifikationsebene erneut mehr Frauen als Männer beworben. In der Konsequenz wurden in diesem Zeitraum 2016 in der 4. Qualifikationsebene folglich auch mehr Frauen als Männer eingestellt. Bewerbungen von Männern mit konkurrenzfähigen Examensergebnissen sind rückläufig. Dies legt nahe, dass der Staatsdienst für Männer mit guten Examensergebnissen an Attraktivität gegenüber anderen Arbeitgebern verloren hat. Um Frauen und Männer gleichermaßen für die Innere Verwaltung zu gewinnen, ergreift Z2 bereits konkrete Maßnahmen wie Teilnahme an Recruiting-Messen, Ausgabe von Broschüren etc.

Einstellungsbehörden für die Beamtinnen und Beamten der 2. und 3. Qualifikationsebene sind grundsätzlich die Regierungen und die übrigen nachgeordneten Behörden im Geschäftsbereich der Allgemeinen Inneren Verwaltung (ohne Polizei). Die Bewerberinnen und Bewerber auf Anwärterstellen des fachlichen Schwerpunktes nichttechnischer Verwaltungsdienst werden den Einstellungsbehörden vom Landespersonalaus-

schuss zugewiesen. Die Einstellungen erfolgen unter Berücksichtigung der Prüfungsnote und der Platzziffer. Wenn für ausgeschriebene Stellen dieser Qualifikationsebenen im StMI – AIV, welches selber keine Ausbildungsbehörde ist, keine geeigneten Bewerberinnen und Bewerber aus dem Haus heraus rekrutiert werden können, werden die Stellen mit externem Personal, das mitunter aus dem nachgeordneten Bereich entstammt, besetzt. An das StMI – AIV selbst wenden sich nur einzelne externe Bewerberinnen und Bewerber, die bspw. einen Dienstherrnwechsel oder einen Geschäftsbereichswechsel beabsichtigen.

Im Bereich der Tarifbeschäftigten werden offene Stellen im StMI – AIV zunächst hausintern ausgeschrieben. Bleibt die hausintern ausgeschriebene Stelle daraufhin vakant, wird eine externe Ausschreibung veröffentlicht (z. B. bei der Stellenbörse, der Agentur für Arbeit oder in Tageszeitungen), worauf sich u. a. auch Beschäftigte aus dem nachgeordneten Bereich bewerben können.

Einstellungen von Verwaltungsbeamten für den Bereich der Bayerischen Polizei in ein Amt der 4. Qualifikationsebene werden für den gesam-

ten Geschäftsbereich durch das StMI vorgenommen. Eine direkte Einstellung als Polizeivollzugsbeamtin bzw. -beamter in ein Amt der 4. Qualifikationsebene ist nicht möglich. Die Bayerische Polizei deckt ihren Bedarf an Polizeivollzugsbeamten der 4. Qualifikationsebene überwiegend durch eigene Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte aus der 3. Qualifikationsebene, die an der Ausbildungsqualifizierung erfolgreich teilgenommen haben. Es ist jedoch auch für Juristinnen und Juristen möglich, bei entsprechender Eignung in den Polizeivollzugsdienst zu wechseln. Der Frauenanteil im Polizeivollzugsdienst der 3. und 4. Qualifikationsebene wird sich nur sukzessive erhöhen, da für einen durchgängigen Werdegang vom Einstieg in die 2. Qualifikationsebene bis zum Erreichen der 4. Qualifikationsebene

eine durchschnittliche Dienstzeit von 25 Jahren notwendig ist – die Zeiten der Ausbildungsqualifizierung sind eingerechnet. Ziel in der Bayerischen Polizei ist es, durch gezielte Fördermaßnahmen (Zeitpunkt des Studiums entsprechend den Betreuungsmöglichkeiten flexibel zu gestalten, Frauen direkt auf die Möglichkeit der Ausbildungsqualifizierung hinweisen und die Möglichkeit bieten, das Studium flexibel durchführen zu können) bereits in der 3. Qualifikationsebene den Weg in die 4. Qualifikationsebene durchlässiger zu machen. Insgesamt zeigt der Vergleich mit der Statistik 2006, dass der Anteil der Frauen in Ämtern der 3. und 4. Qualifikationsebene der Bayerischen Polizei weiter angestiegen ist.

---

## 5. Beurteilungen, modulare Qualifizierung, leistungsbezogene Elemente

Beurteilungen stellen für die Beamtinnen und Beamten den wichtigsten Schlüssel für das berufliche Fortkommen dar. Bei Beurteilungen ist sicherzustellen, dass sie entsprechend Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ohne Ansehen des Geschlechts der zu Beurteilenden erfolgen. Teilzeit und Beurlaubungszeiten dürfen sich nicht nachteilig auf die Beurteilung auswirken.

Maßgebliche Grundlagen für Beurteilungen sind neben den beamtenrechtlichen Bestimmungen die allgemeinen Beurteilungsrichtlinien in Abschnitt 3 der Verwaltungsvorschriften zum BeamtenR (VV-BeamtenR) sowie die Beurteilungsbekanntmachung im Geschäftsbereich des Bayerischen Staatsministeriums des Innern und für Integration. Für die Beamtinnen und Beamten der Polizei gilt eine eigene Bekanntmachung zu den Beurteilungen.

### • Beurteilungen

Vor jeder Beurteilungsrunde werden die Abteilungen im Hause über die anstehenden Beurteilungen und deren Modalitäten unterrichtet. Besonders wird darauf hingewiesen, dass sich eine Teilzeitbeschäftigung nicht nachteilig bei der Beurteilung auswirken darf. Eine Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten findet auf Antrag der zu Beurteilenden statt (Art. 18 Abs. 3 BayGIG).

Diesem Gleichstellungskonzept wurden die Daten der Ergebnisse der jeweils letzten aktuellen Beurteilungen (für 2. Qualifikationsebene: Stichtag: 31.08.2013; 3. Qualifikationsebene: Stichtag: 31.10.2014; 4. Qualifikationsebene: Stichtag: 31.12.2013) zugrunde gelegt. Im StMI – AIV wurden 90 Frauen und 206 Männer beurteilt. Beam-

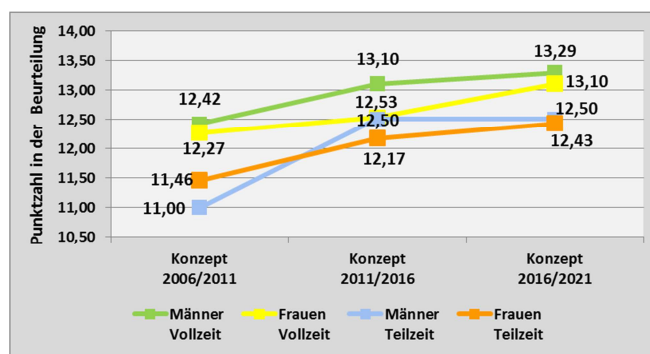
tinnen und Beamte der B-Besoldung werden nicht beurteilt. Die Ergebnisse der vergebenen Gesamturteile reichen von 8 bis 16 Punkten.

Nach den Auswertungen der Personalstellen ist zu beobachten, dass sich Beurteilungsergebnisse über alle Qualifikationsebenen hinweg für Frauen und Männer gegenüber den durchschnittlichen Ergebnissen des Gleichstellungskonzepts 2011/2016 nunmehr wieder angleichen.

Durchschnittswerte der letzten Beurteilungen für Beamtinnen und Beamten aus dem StMI – AIV (nur von IZ2, IZ3 und IZ5 bewirtschaftete Mitarbeiter/-innen im Haus; nicht von der Abteilung IC bewirtschaftete Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter):



<b>Beurteilungsergebnisse aller Qualifikationsebenen der Beamtinnen und Beamten im StMI – AIV</b>				
	<b>Vollzeitbeschäftigung</b>		<b>Teilzeitbeschäftigung</b>	
	<b>Männer Punkte</b>	<b>Frauen Punkte</b>	<b>Männer Punkte</b>	<b>Frauen Punkte</b>
<b>Gleichstellungskonzept 2006/2011</b>	12,42	12,27	11,00	11,46
<b>Gleichstellungskonzept 2011/2016</b>	13,10	12,53	12,50	12,17
<b>Gleichstellungskonzept 2016/2021</b>	13,29	13,10	12,50	12,43



Die Entwicklung der Beurteilungsergebnisse zeigt aber weiterhin, dass Teilzeitbeschäftigte im Durchschnitt etwas schlechter beurteilt werden als Vollzeitbeschäftigte. Die Entwicklung der Beurteilungen unterliegt dabei einem systematischen Monitoring seitens der Personalstellen. Sich abzeichnende Tendenzen einer unterschiedlichen Beurteilung von Frauen und Männern in Voll- oder Teilzeit werden daher gezielt ergründet und entgegengewirkt. Bei der letzten Beurteilungsrunde der 4. Qualifikationsebene zum 31.12.2016 wurden bspw. die Vorgesetzten erneut explizit darauf hingewiesen, dass eine Benachteiligung wegen des Geschlechts oder einer reduzierten Arbeitszeit zu unterbleiben hat.

Dies hat erfreulicherweise zu einer weiteren Annäherung der Beurteilungsergebnisse von Teilzeitkräften an diejenigen von Vollzeitkräften geführt.

Im Polizeibereich (von IC3 bewirtschaftetes Personal) stellt sich die Sachlage ähnlich dar. Um einer nicht gerechtfertigten schlechteren Beurteilung entgegenzuwirken, werden die Polizeiverbände bei Anordnung der jeweiligen Beurteilungsrunde angewiesen, besonders darauf zu achten, dass Frauen und Teilzeitkräfte bei der Beurteilung nicht benachteiligt werden und dass bei Auffälligkeiten den Ursachen nachzugehen ist.

<b>Beurteilungsergebnisse aller der von IC3 bewirtschafteten Beamtinnen und Beamten über alle Qualifikationsebenen hinweg</b>				
	<b>Vollzeitbeschäftigung</b>		<b>Teilzeitbeschäftigung</b>	
	<b>Männer Punkte</b>	<b>Frauen Punkte</b>	<b>Männer Punkte</b>	<b>Frauen Punkte</b>
<b>Gleichstellungskonzept 2016/2021</b>	13,32	12,96	11,52	12,32

Zu den Vorjahren liegen keine Daten vor.

- **Zulassung zur modularen Qualifizierung, Ausbildungsqualifizierung**

Seit dem 01.01.2012 wird der „Aufstieg“ in die nächste Qualifikationsebene durch die sogenannte modulare Qualifizierung (ModQ) vermittelt (Art. 20 LIBG).

In der 3. Qualifikationsebene haben im Jahr 2011 und im Jahr 2014 in den periodischen Beurteilungen 7 Beamtinnen und 37 Beamte des StMI und des nachgeordneten Bereichs einen Eignungsvermerk für die ModQ in die 4. Qualifikationsebene erhalten und wurden seither zur ModQ zugelassen. Vier der Beamtinnen wurden bereits nach A 14 befördert, die drei verbleibenden haben die ModQ noch nicht abgeschlossen. Darüber hinaus haben drei weitere Beamtinnen der Regierungen einen Eignungsvermerk in der Beurteilung erhalten, die jeweiligen Regierungen haben aber bisher keine Zulassung zur ModQ beantragt.

Im Personalbewirtschaftungsbereich des Sachgebiets IZ5 hat im Jahr 2016 niemand die modulare Qualifizierung abgeschlossen. Allerdings hat ein Beamter im Jahr 2016 die Ausbildungsqualifizierung (AQ) für die 2. Qualifikationsebene absolviert. Des Weiteren haben im Jahr 2016 eine Angestellte und ein Angestellter den Einführungslehrgang abgeschlossen. Zum Beurteilungsstichtag 31.08.2016 hat eine Beamtin den Eignungsvermerk für die ModQ für die 3. Qualifikationsebene erhalten und ein Beamter

den Eignungsvermerk für die AQ für die 2. Qualifikationsebene. Zum Beurteilungsstichtag 31.08.2013 erhielten vier Beamtinnen (2. in 3. QE) und ein Beamter (1. in 2. QE) den Eignungsvermerk für die AQ sowie zwei Beamtinnen und ein Beamter den Eignungsvermerk für die ModQ für die 3. Qualifikationsebene.

In der Abteilung IC haben von dem von IC3 bewirtschafteten Personal im Berichtszeitraum weder Vollzugs- noch Verwaltungsbeamte an der modularen Qualifizierung teilgenommen. Bei den der Abteilung IC nachgeordneten Dienststellen (einschließlich des Landesamtes für Verfassungsschutz) haben in den Jahren 2011 bis 2016 von den Vollzugsbeamten/-innen 83 Männer und drei Frauen und von den Verwaltungsbeamten/-innen 75 Männer an der modularen Qualifizierung teilgenommen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Teilnehmer an der modularen Qualifizierung für die 4. Qualifikationsebene in der Regel älter als 50 Jahre sind. Der geringe Frauenanteil resultiert aus dem Umstand, dass erst seit dem Jahr 1990 Frauen im uniformierten Vollzugsdienst tätig sind; bei einer durchschnittlichen Wartezeit zwischen 25 und 30 Jahren werden Frauen daher erst in den nächsten Jahren für eine modulare Qualifizierung verstärkt statistisch in Betracht kommen.

- **Leistungsbezogene Elemente**

Nach Art. 66 ff. BayBesG können Beamtinnen und Beamte zur Anerkennung besonderer herausragender dienstlicher Leistungen eine Leistungsprämie oder eine Leistungsstufe erhalten.

Im Jahr 2016 haben im StMI – AIV von dem von IZ2 bewirtschafteten Personal in der 4. Qualifikationsebene drei Frauen und elf Männer eine Leistungsprämie erhalten. In der 3. Qualifikationsebene (von IZ3 bewirtschaftetes Personal) wurde sieben Frauen und zwölf Männern in Vollzeit und zwei Frauen in Teilzeit eine Leistungsprämie gewährt. Von den Beamten/-innen der 1. und 2. Qualifikationsebene (von IZ5 bewirtschaftetes Personal) haben 4 Männer und

keine Frau eine Leistungsprämie bekommen. Leistungszulagen wurden nicht vergeben.

Im Jahr 2016 wurden an das von IC3 bewirtschaftete Personal in IC insgesamt 9 Leistungsprämien vergeben; davon erhielten 7 Männer in der 3. Qualifikationsebene und 2 Männer in der 4. Qualifikationsebene eine Leistungsprämie.

Künftig wird im Anschreiben an die Vorgesetzten zur Vergabe der Leistungsprämien ausdrücklich darauf hingewiesen, dass Männer und Frauen sowie Vollzeit- und Teilzeitkräfte gleichermaßen zu berücksichtigen sind.

## 6. Beförderungen, Höhergruppierungen

Für die Beamtinnen/Beamten im Geschäftsbereich des StMI – AIV (ohne Vollzugsdienst der Polizei) sind in den Beförderungsrichtlinien beurteilungsabhängige Wartezeiten festgelegt. Für Beförderungen nach BesGr. A 16 und höher ist es darüber hinaus erforderlich, dass eine bestimmte Funktion ausgeübt wird, wie z. B. Sachgebietsleiterin/Sachgebietsleiter.

Im Richterbereich werden Beförderungsstellen ausgeschrieben. Die Auswahl unter den Bewerberinnen und Bewerbern erfolgt nach dem Leis-

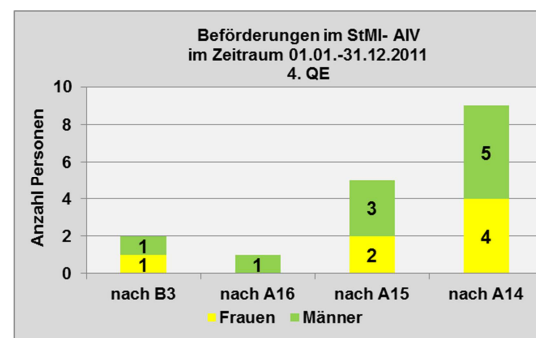
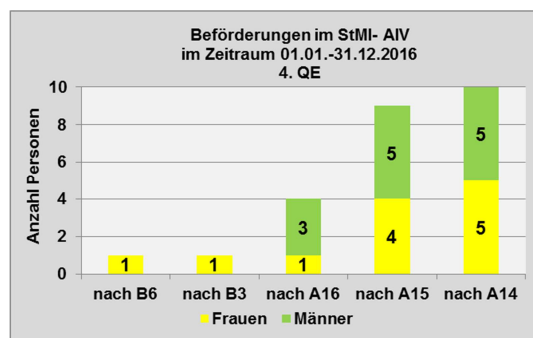
tungsgrundsatz. Auch hier ist maßgebliches Kriterium die letzte periodische Beurteilung.

Für Beamtinnen/Beamte der Polizei und des Landesamtes für Verfassungsschutz sind in den Beförderungsrichtlinien prüfungs- bzw. beurteilungsabhängige Wartezeiten festgelegt. Für Beförderungen in Ämter ab A 12 (3. QE) bzw. A 15 (4. QE) und höher ist es darüber hinaus erforderlich, dass ein entsprechend bewerteter Dienstposten besetzt wird.

- **Staatsministerium des Innern und für Integration**

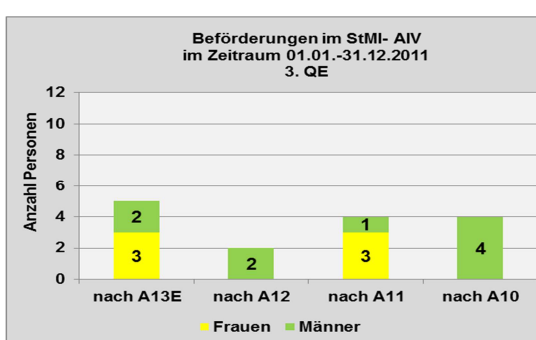
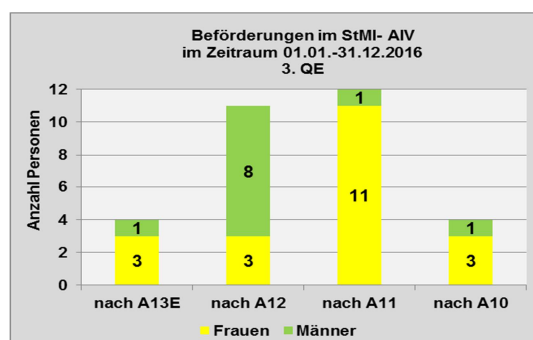
Die nachfolgenden Diagramme zeigen die Anzahl aller beförderten Personen im StMI – AIV (von IZ2, IZ3, IZ5 bewirtschaftetes Personal) –

inklusive Teilzeit und Beurlaubung –, gegliedert nach Frauen und Männer:



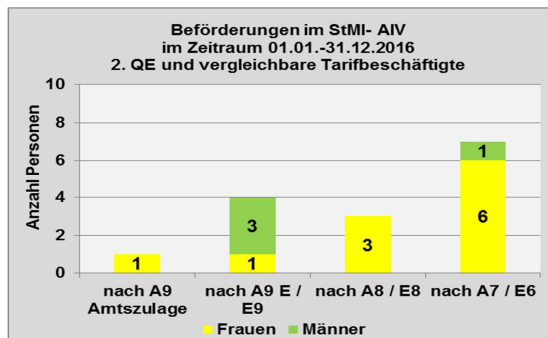
Im Jahr 2016 wurden im StMI – AIV in der 4. Qualifikationsebene 12 weibliche und 13 männliche Beschäftigte befördert. Somit lag der Anteil der Frauen bei 48 %; im Vergleich

dazu lag der Anteil 2011 bei 41 %. Von den 12 Beamtinnen befanden sich 3 Beamtinnen in Teilzeit, was einer Quote von 25 % – gesehen auf den gesamten Frauenanteil – entspricht.



In der 3. Qualifikationsebene wurden 2016 insgesamt 31 Beamtinnen und Beamte befördert. Der Frauenanteil lag hier mit 20 Frauen bei 65 % (2011 = 40 %). Davon waren 12 Beamtin-

nen teilzeitbeschäftigt, was einer Quote von 60 % des Gesamtfrauenanteils bei den Beförderungen entspricht.



In der 2. Qualifikationsebene wurden zwei teilzeitbeschäftigte Männer und eine teilzeitbeschäftigte Frau befördert.

Bei den Tarifbeschäftigten lag die Zahl der Höhergruppierungen bei 10 Frauen (davon 2 Frauen

- **Polizei**

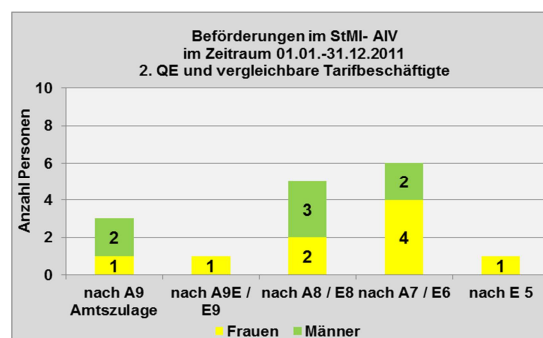
Im Berichtszeitraum ist die Zahl der beförderten Frauen in der 3. und 4. Qualifikationsebene weiter gestiegen, die Anzahl der beförderten Männer hat sich demgegenüber verringert. So

- **Regierungen, Landratsämter, sonstige nachgeordnete Behörden, VGH und VG**

Bei den Regierungen, Landratsämtern (Staatsbeamte), den staatlichen Feuerweherschulen, dem LfStat, der Landesadvokatur Bayern sowie der Verwaltungsgerichtsbarkeit (Beamte) wurden im Berichtszeitraum in der 4. Qualifikationsebene 29 Frauen und 31 Männer befördert. Davon waren 11 Frauen

## 7. Beurlaubung, Elternzeit und Wiedereinstieg

Der Gesamtzeitraum der Elternzeit (bis zum 3. Lebensjahr des Kindes) wird bei den Beamtinnen und Beamten der 4. Qualifikationsebene nur selten voll ausgeschöpft. Im Durchschnitt nehmen Mütter eine Elternzeit von 12–18 Monaten. Die Zahl der Väter, die Elternzeit nehmen, ist mit Einführung des Elterngelds ge-



en teilzeitbeschäftigt) und 2 Männer. Bei dieser Beschäftigungsgruppe ist der Anteil an Frauen wesentlich höher als der Männeranteil, so dass in weiterer Folge auch der Anteil der höhergruppierten Frauen größer ist.

wurden im Polizeivollzugsdienst 18 % der Frauen und 13 % der Männer und im Polizeiverwaltungsbereich 9 % der Frauen und 8 % der Männer befördert.

und ein Mann teilzeitbeschäftigt und vier Frauen beurlaubt. Der Anteil der Frauen in den Besoldungsgruppen A 14 und A 15 ist hier in den letzten Jahren deutlich angewachsen. Bei der Verwaltungsgerichtsbarkeit wurden im Berichtszeitraum 6 Frauen und 12 Männer nach R 2 und 2 Männer nach R 3 befördert.

stiegen, wobei sich der Zeitraum häufig auf die sogenannten zwei „Vätermonate“ beschränkt. Im Bereich der 4. Qualifikationsebene erfolgt der Wiedereinstieg nach der Beurlaubung häufig bei einer anderen Behörde. Nach einer Station im Ministerium schließt sich zum Beispiel der Außendienst an.

## 8. Fortbildungen

Fortbildungsmaßnahmen stehen gleichermaßen allen Beschäftigten, Frauen wie Männern und Teilzeitbeschäftigten wie Vollzeitbeschäftigten zur Verfügung. Für in Elternzeit befindliche oder

aus sonstigen Gründen aktuell nicht aktive Beamtinnen besteht die Möglichkeit zur freiwilligen Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen (vgl. Art. 12 Abs. 1 Bayerisches Gleichstellungsge-

setz – BayGIG). Ziel ist es, nach Möglichkeit die Verbindung zum Beruf aufrechtzuerhalten und den erworbenen Stand der fachlichen und überfachlichen Qualifikationen zu erhalten und fortzuentwickeln. Rückkehrerinnen und Rückkehrer, die nach längerer Auszeit in den aktiven Dienst zurückkehren, erhalten Gelegenheit zur Teilnahme an Wiedereinstiegsseminaren.

Neben den für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Allgemeinen Inneren Verwaltung im Haus offenen Fortbildungsangeboten werden für die einzelnen Qualifikationsebenen und Berufsgruppen auch zielgruppenspezifische Fortbildungen durchgeführt. Gemeinsame Vorgabe aller Konzepte ist ein systematischer Aufbau, die regelmäßige Wiederholung einer bestimmten Modulabfolge sowie eine konsequente Ein-

bindung in die Personalentwicklung und eine gewissenhafte Beobachtung des Wissenstransfers.

Soweit zielgruppenspezifische Führungsförderungen Voraussetzung für die Übernahme einer Führungsposition oder für die Teilnahme an Exzellenzinitiativen etc. sind (Qualifizierungsoffensive I), achtet das Staatsministerium des Innern und für Integration auf eine geschlechtergerechte Besetzung der vorhandenen Fortbildungsplätze. Dasselbe gilt uneingeschränkt auch für die Entsendung von Teilnehmerinnen und Teilnehmern zu Veranstaltungen anderer Ressorts sowie der Staatskanzlei wie bei der Europa-Exzellenz-Initiative, dem TOP-Management-Programm und dem Lehrgang für Verwaltungsführung.

---

## 9. Zusammenfassung

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass sich der Frauenanteil über alle Qualifikationsebenen/Entgeltgruppen hinweg im StMI selbst nur unmerklich erhöht hat. In der 4. Qualifikationsebene hingegen ist der Frauenanteil im Ministerium als auch in den nachgeordneten Behörden deutlich gestiegen. Dies spiegelt sich auch in der Zahl und dem Anteil der Frauen, die leitende Funktionen ausüben, wider. In der mittleren und oberen Führungsebene (Sachgebietsleitungen in der Mittelebene und im Ministerium) besteht aber nach wie vor Bedarf einer zunehmenden Gleichstellung von Frauen und Männern.

Die Personalentwicklungspolitik des Bayerischen Staatsministeriums des Innern und für Integration sowie die aufgrund des 5. Gleichstellungsberichts der Staatsregierung entwickelten Zielvorgaben für Frauen in Führungspositio-

nen zielen darauf ab, den erhöhten Frauenanteil bei den Neueinstellungen in die Führungspositionen der mittleren und oberen Führungsebenen überzuleiten (vgl. C. Nr. 2). Die erfolgreiche Überleitung des hohen Frauenanteils bei der unteren Führungsebene (Landratsämter) in die nächsthöheren Führungsebenen (Regierungen, Ministerium) und die individuelle Entscheidung für die Übernahme einer Führungsposition muss durch flankierende Maßnahmen, wie einem attraktiven Angebot an Job-Sharing- und Teilzeitmodellen sowie einer flexibleren Arbeitsgestaltung hinsichtlich Zeit und Örtlichkeit auch für leitende Funktionen weiter unterstützt werden. D. h. im Sinne des Gleichstellungsgesetzes hat der Grundsatz zu gelten, dass im StMI und im nachgeordneten Bereich weder eine Teilzeitbeschäftigung noch Beurlaubungszeiten das berufliche Fortkommen einschränken oder ausschließen dürfen.

## C. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

### 1. Familienfreundliche Personalpolitik – 4-Säulen-Maßnahmenpaket

Zur Erreichung der Ziele des BayGIG ist ein ganzheitlicher Ansatz notwendig. Nicht ausreichend ist es, isoliert Teilaspekte in Angriff zu nehmen. Wir streben deshalb im StMI insgesamt ein Arbeitsklima an, in dem sich Führungskräfte und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemeinsam darum bemühen, dass die dienstlichen Belange im Rahmen des Möglichen mit privaten Verpflichtungen vereinbar sind. Wir wollen zu diesem Zweck Akzeptanz und Offenheit für neue Formen der Zusammenarbeit in Bezug auf Arbeitszeit, Arbeitsort und Teilzeitmodelle fördern. Es gilt insbesondere auch Akzeptanz für Männer zu schaffen, die diese Instrumente nutzen, denn nur wenn beide Partner sich den familiären Verpflichtungen widmen können und temporäre berufliche Einschränkungen auf sich nehmen, ist sichergestellt, dass Frauen die gleichen Chancen auf berufliches Fortkommen wie Männer haben.

Als Grundprinzip aller unserer Maßnahmen sollen möglichst viel Entscheidungskompetenz und

Verantwortung für den Dienstbetrieb in die einzelnen Organisationseinheiten bis auf die Ebene der Sachgebietsleiterinnen und Sachgebietsleiter verlagert werden. Innerhalb eines vorgegebenen Regelungsrahmens sollen die Vorgesetzten selbst entscheiden können, in welchem Ausmaß flexible Heimarbeit oder Job-Sharing in ihrer Einheit möglich sind und wie diese am besten organisiert werden kann.

Das Maßnahmenpaket zur Förderung der Gleichstellung und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll im Wesentlichen auf **vier Säulen** ruhen:

- (1) Umsetzung der Zielvorgaben der Bayerischen Staatsregierung zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen
- (2) Führung in Job-Sharing und in Teilzeit
- (3) Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort
- (4) Dienststellennahe Kinderbetreuung.

---

### 2. Zielvorgaben der Bayerischen Staatsregierung für den Frauenanteil in Führungspositionen

Mit dem 5. Gleichstellungsbericht der Staatsregierung wurde besonders auch der Anteil von Frauen in Führung in den Blick genommen. Dabei wurde über alle Ressorts hinweg ein Anteil an Frauen in Führung – ohne Schulbereich – von 24,7 % ermittelt. Dies hat die Staatsregierung (Ministerratsbeschluss vom 08.03.2016) zum Anlass genommen, die Ressorts aufzufordern, selbstverpflichtende Zielvorgaben für Frauen in Führung zu entwickeln, um den Frauenanteil in Führungspositionen bis Ende 2020 entsprechend zu erhöhen. In der Folge wurde von den Personalsachgebieten des StMI gemeinsam mit den Gleichstellungsbeauftragten und Personalvertretungen folgende Zielvorgabe entwickelt:

**Das StMI strebt an, den Frauenanteil in den jeweiligen Führungsebenen proportional zum Frauenanteil der für die Führungsfunktion zur Verfügung stehenden Beschäftigten im sogenannten „Besetzungspool“ zu besetzen. Der Besetzungspool setzt sich aus derjenigen Gruppe von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zusammen, aus der Führungs-**

**kräfte für eine bestimmte Führungsebene regelmäßig rekrutiert werden. Maßgeblicher Referenzzeitpunkt für die Bestimmung des Frauenanteils in den jeweiligen Besetzungspools ist der 31. Dezember 2013. Die zum 31. Dezember 2013 ermittelten Frauenanteile in den jeweiligen Führungsebenen und die daraus ermittelten Zielvorgaben sind aus der Tabelle in Anlage 1 ersichtlich.**

Die Vorgaben für Frauen in Führungspositionen und die **Besetzungspools** werden für den Bereich der AIV und der Polizei **eigenständig definiert**:

**Im Bereich der AIV und der Polizei** setzt sich der Besetzungspool aus derjenigen Gruppe von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zusammen, aus der die jeweilige Führungsposition regelmäßig besetzt wird (vgl. Tabelle). Ziel ist, dass sich der Anteil der Frauen, der zum 31. Dezember 2013 im Besetzungspool bestand, bis Ende 2020 auf der entsprechenden Führungsebene widerspiegelt. Auch im Bereich der Verwaltungsgerichtsbarkeit streben wir an, den Anteil



der Vorsitzenden Richterinnen am Verwaltungsgerichtshof noch weiter zu erhöhen.

Folgende Zielvorgaben wurden für die AIV und die Polizei erarbeitet (die konkrete Zusammensetzung des Besetzungspools ist im Anhang dargestellt):

			31.12.2013	
			AIV	Polizei
Zielvorgabe (= Frauenanteil im Besetzungspool für die Führungsebenen, die einer Zielvorgabe unterliegen sollen)	Oberste Verwaltungsebene (StMI)	2. Führungsebene	28 %	
		3. Führungsebene	35 %	
	Obere und mittlere Verwaltungsebene: Regierungen Landesämter LAB Staatl. Feuerweherschulen Polizeipräsidien	1. Führungsebene	20 %	10 %
		2. Führungsebene	29 %	15 %
		3. Führungsebene	48 %	Zielvorgabe 18% Frauenanteil im Besetzungspool faktisch 8,5 %: Aufgrund des hohen Frauenanteils bei den Einstellungen von Juristinnen geht die Polizei von einem Entwicklungspotential aus, das den Referenzwert des Frauenanteils im Besetzungspool übersteigt.
	Untere Verwaltungsebene: Polizeiinspektionen	1 Führungsebene PI-Leiter	Zielvorgabe in diesem Bereich nicht notwendig, da Frauenanteil bei AL an LRA bei mehr als 50 % liegt	Zielvorgabe 7 % Frauenanteil im Besetzungspool 8,5 %  Quote liegt etwas unter dem faktischen Frauenanteil im Besetzungspool, da aus Sicht C3 absehbar nicht realistisch erreichbar.

Die Erreichung der Anteile an Frauen in den verschiedenen Arbeitsbereichen und auf den verschiedenen Führungspositionen steht unter

- dem Vorbehalt des Leistungsgrundsatzes (Art. 33 Abs. 2 GG),
- dem Vorbehalt einer ausreichenden Fluktuation sowie
- dem Vorbehalt, dass sich eine ausreichende Anzahl an Frauen für die Übernahme einer Führungsposition interessiert bzw. sich bewirbt.

Die **Durchsetzung der Zielvorgabe** wird seitens der Personalsachgebiete durch aktive Begleitung bei der Besetzung von Führungspositionen im nachgeordneten Bereich erfolgen (z. B. durch Heranziehung der Zielvorgabe als Hilfskriterium im Fall flächendeckender Ausschreibung). Es muss vor allem daran gearbeitet wer-

den, Frauen verstärkt für die Übernahme von Führungspositionen zu motivieren und entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen. Da in der mittleren und unteren Verwaltungsebene in der 4. Qualifikationsebene ein wachsender Anteil der Frauen in Teilzeit arbeitet, kommt gerade für diese die Übernahme einer Führungsposition oftmals nur dann in Betracht, wenn ihnen die Möglichkeit zu Führung in Job-Sharing oder in Teilzeit ermöglicht wird. Gerade der Polizeivollzugsdienst wird hier vor besondere Herausforderungen gestellt: Problemstellungen wie beispielsweise der Wechsel der Einsatzleitung während eines Einsatzes, die Teilbarkeit von Verantwortung und die Dienst- und Fachaufsicht sind hier ebenso zu berücksichtigen wie der Aufgabenumfang, ein erhöhter Abstimmungs- und Koordinationsaufwand sowie der Informationsbedarf der Teilzeitpartner. Daher sind weitere Flexibilisierungen gerade im Bereich der Bayerischen Polizei auszubauen und zu fördern.

### 3. Job-Sharing-Modelle und Teilzeit auch in Führung

Die Übernahme von familiären Verpflichtungen soll kein Hindernis für die Übernahme von Führungspositionen darstellen. Mit Blick auf den steigenden Frauenanteil in der 4. Qualifikationsebene insbesondere bei den Einstellungen, besteht im Übrigen ein hohes Bedürfnis, neben den Abteilungsleitungen an den Landratsämtern mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen. Das StMI verfolgt daher das Ziel einer verstärkten Besetzung von Führungspositionen auch in Job-Sharing-Modellen, d. h. die Besetzung einer Vollzeitstelle durch mehrere Teilzeitkräfte, oder in Teilzeit. Ein funktionierendes Job-Sharing erfordert ein hohes Ausmaß an Flexibilität, gegenseitigen Austausch und Koordination sowie eine Führungskultur, die die dienstlichen Belange mit den individuellen Bedürfnissen verschiedener Lebensphasen in Einklang zu bringen versucht.

Als Arbeitgeber und Dienstherr ist unsere erste Verpflichtung, einen funktionierenden Dienstbetrieb zu gewährleisten. Führungsmodelle in Teilzeit müssen deshalb so gestaltet sein, dass ein Verantwortungsträger in ausreichendem Umfang sowohl für die Mitarbeiter als auch für Kollegen und Externe ansprechbar ist. Wir haben deshalb die nachfolgenden Rahmenbedingungen als Mindestanforderungen erarbeitet. Diese sollen einerseits den Bedürfnissen von Beschäftigten in Teilzeit, die eine Führungsfunktion übernehmen, gerecht werden. Andererseits sollen sie das Anliegen des Dienstherrn und der Mitarbeiter nach Präsenz der Führungsperson widerspiegeln. Dabei wird davon ausgegangen, dass grundsätzlich jede Führungsfunktion in Job-Sharing ausgeübt werden kann.

Auch im Bereich der Polizei sind Job-Sharing-Modelle grundsätzlich denkbar, sie müssen allerdings auch Zeiten von nicht planbaren Diensten außerhalb der üblichen Bürozeiten umfassen. Nicht möglich ist Teilzeit und auch Job-Sharing in Bereichen, die einen hohen Trainings- und Fortbildungsaufwand sowie uneingeschränkte Einsatzbereitschaft oder sofortige Verfügbarkeit nach unvorhergesehenen Ereignissen erfordern.

#### • Rahmenbedingungen für Job-Sharing:

- **Job-Sharing-Partner:**  
Job-Sharing-Partner können sich bereits miteinander auf eine vakante Stelle be-

werben. Soweit vorab kein Partner für eine Job-Sharing-Stelle vorhanden ist, kann sich eine Teilzeitkraft auch alleine auf eine Führungsposition bewerben. In diesem Fall versuchen die Personalsachgebiete einen Job-Sharing-Partner zu finden, welcher für die Führungsposition in Betracht kommt.

- **Vereinbarung der Job-Sharing-Partner:**  
Die Job-Sharing-Partner erarbeiten mit dem/der Vorgesetzten eine Vereinbarung, in der Themen wie Arbeits(auf)teilung, Anwesenheit und Vertretung aufbereitet werden. Die Vereinbarung wird mit den Vorgesetzten (Abteilungsleitern) abgestimmt.
- **Anwesenheit vor Ort:**  
Die Job-Sharing-Partner sind insgesamt 80 % der Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten vor Ort anwesend (mindestens also an vier Tagen). Zu 90 % der Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten muss gewährleistet sein, dass ein Job-Sharing-Partner – ungeachtet der Örtlichkeit – Dienst leistet und erreichbar ist. In den übrigen 10 % wird gewährleistet, dass zumindest ein Vertreter anwesend ist.
- **Vertretung:**  
Die Job-Sharing-Partner vertreten sich grundsätzlich gegenseitig. In geringfügigem Umfang kann daneben ein(e) Mitarbeiter/-in als Vertretung der Job-Sharing-Partner benannt werden. Die gleichzeitige Abwesenheit beider Job-Sharing-Partner ist in geringfügigem Umfang möglich, soweit eine angemessene Vertretung sichergestellt wird.

Diese Rahmenbedingungen sollen die Erwartungen des Dienstherrn/Arbeitgebers an Führung in Job-Sharing transparent machen und erforderliche Mindestvorgaben zur Definition der jeweiligen Besetzungssituation an die Hand geben. Unser Ziel für die kommenden Jahre ist es, vermehrt Teilzeitkräfte für Führungspositionen zu entwickeln und gelingende Job-Sharing-Modelle umzusetzen. Im Bereich der Polizei sind Job-Sharing-Modelle grundsätzlich möglich, sie müssen allerdings auch Zeiten von nicht planbaren Diensten außerhalb der üblichen Bürozeiten umfassen.



- **Führen in Teilzeit**

Ein weiteres Ziel ist, künftig aktiv auch Führen in Teilzeit zu ermöglichen. Voraussetzungen sind ein entsprechender Zuschnitt der jeweiligen Organisationseinheit sowie ein Beschäftigungsanteil von mindestens 75 %. Der fehlende Arbeitskraftanteil in der Führung soll auf Ebene der Mitarbeiter (z. B. Referentenebene) personell ausgeglichen werden.

Bei Führen in Teilzeit sind besonders die verschiedenen Interessenlagen zu beachten. Zum einen darf der reduzierte Beschäftigungsanteil der Führungsperson weder den Dienstbetrieb noch die Mitarbeiter belasten. Zum anderen ist besonders darauf zu achten, dass der Aufgabenbereich der Führungsperson auf den redu-

zierten Beschäftigungsanteil zugeschnitten und eine Aufgabenerfüllung im Rahmen des Beschäftigungsanteils – auch unter Berücksichtigung flankierender Maßnahmen (z. B. Vertreterregelung) – möglich ist. Nur so wird Führung in Teilzeit für alle Seiten praktikabel und akzeptabel sein.

Soweit Führungspositionen künftig zu besetzen sind, werden die Personalsachgebiete in Abstimmung mit den Abteilungsleitungen vorab prüfen, inwieweit die jeweilige Führungsposition in Teilzeit besetzt werden kann, und so den Weg für entsprechende Bewerbungen freimachen.

---

#### 4. **Flexible Arbeitszeit, Wohnraum- und Telearbeit, Flexitag**

Flexible Arbeitszeitmodelle sind in der heutigen Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken. Bereits seit 2004 wird in unserem Haus eine Arbeitszeitregelung mit Präsenzzeit und großzügigen Gleit- und Ausgleichsmöglichkeiten praktiziert, was zu einer großen Flexibilität bei der Einbringung der täglichen Arbeitszeit führt.

Neben der flexiblen Arbeitszeit ist ein maßgebliches Kriterium für eine Verbesserung der **Ver- einbarkeit** von **Familie** und **Beruf** die **Flexibili- sierung** des **Arbeitsorts**. Bereits seit 2006 haben die Beschäftigten des StMI die Möglichkeit, **alternierende Wohnraum- und Telearbeit** (vgl. Dienstvereinbarung „Alternierende Wohnraum- und Telearbeit im Bayerischen Staatsministerium des Innern“ – DV WTA) in Anspruch zu nehmen. Daneben hat das StMI seit Mai 2016 mit dem Pilotprojekt „**Flexitag**“ (vgl. Gemeinsame Erklärung der Dienststellenleitung und der

Personalräte zur Einführung der flexiblen Tele- und Wohnraumarbeit) die Möglichkeit, von zu- hause zu arbeiten, noch weiter geöffnet.

Vorteile eines Arbeitens von zuhause sind neben dem Wegfall täglicher Pendelzeiten, dass auch die kurzfristig notwendig werdende Be- treuung von Kindern oder betreuungsbedürftigen Angehörigen oder auch sonstige unauf- schiebbare private Termine wie Handwerkerbe- suche wahrgenommen werden können und die Beschäftigten dennoch dem Dienstherrn zur Verfügung stehen können.

- **Wohnraum-/Telearbeit**

Die Wohnraum- und Telearbeit hat sich wie folgt entwickelt:

Entwicklung der Wohnraum-/Telearbeit seit Einführung 2006 im StMI-AIV (von IZ bewirtschaftetes Personal)						
	30.06.2006		30.06.2011		30.06.2016	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
4. QE, vergleichbare Tarifbeschäftigte	2	2	2	2	3	4
3. QE, vergleichbare Tarifbeschäftigte	2	4	7	5	10	13
2. QE, vergleichbare Tarifbeschäftigte				1	2	5
<b>Gesamt</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>15</b>	<b>22</b>

Inanspruchnahme durch Vollzeit-/Teilzeitkräfte				
	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
4. QE, vergleichbare Tarifbeschäftigte	3	1	0	3
3. QE, vergleichbare Tarifbeschäftigte	9	5	1	8
2. QE, vergleichbare Tarifbeschäftigte	2	0	0	5
<b>Gesamt</b>	<b>14</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>16</b>

Seit Einführung der alternierenden Wohnraum- und Telearbeit ist die Anzahl der Beschäftigten, die diese Arbeitsform wählen, stetig gestiegen, sie hat sich mehr als verdreifacht – sowohl bei den weiblichen als auch bei den männlichen Mitarbeitern. Wie aus der zweiten Darstellung ersichtlich, wird Wohnraumarbeit am meisten von teilzeitbeschäftigten Frauen genutzt. An zweiter Stelle stehen vollzeitbeschäftigte Männer.

Im Polizeivollzugsdienst kommen Wohnraum- und Telearbeitsplätze wegen der besonderen Aufgabenstellung nur in besonderen Ausnahmefällen und nur in ganz engen Grenzen in Betracht. Hingegen sind reine Verwaltungstätigkeiten im Polizeibereich grundsätzlich für alternierende Wohnraum- und Telearbeit geeignet, wobei auch hier dienstbetriebliche oder datenschutzrechtliche Belange dagegen sprechen

können. Deshalb hat es sich seit Jahren bewährt, die Anträge der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit deren spezifischen persönlichen Belangen in jedem Einzelfall eingehend mit den aufgabenbezogenen, dienstbetrieblichen und haushaltsrechtlichen Bedürfnissen zu prüfen. Die Bewertung dieser Anträge erfolgt für jeden Einzelfall durch die Präsidialebene.

In der Abteilung IC nehmen 3 der von IC3 in der Abteilung IC bewirtschafteten Beschäftigten (1 Frau und 2 Männer) im Jahr 2016 einen Telearbeitsplatz in Anspruch. Bei den IC nachgeordneten Behörden waren zum 30.06.2016 insgesamt 9 alternierende Wohnraumarbeitsplätze (von IC3 bewirtschaftetes Personal) eingerichtet. Eine weitere Flexibilisierung wird angestrebt.

- **Flexitag**

Seit dem Start der Pilotphase im Mai 2016 nehmen im StMI (AIV) am Flexitag 85 Beschäftigte teil. Grundsätzlich können – im Rahmen der technischen Kapazitäten – alle Beschäftigten den Flexitag beanspruchen. Voraussetzung sind

nur die Zustimmung des Vorgesetzten und Genehmigung durch das zuständige Personalsachgebiet.

Vom 5. Juli 2017 bis 4. August 2017 wurde der Flexitag evaluiert. Die Evaluation hat ergeben,

dass die Beschäftigten, auch Nicht-Teilnehmer und Vorgesetzte, dem Flexitag überwiegend positiv gegenüberstehen und sich für eine Fortführung ausgesprochen haben.

sich auch in den Teilnehmerzahlen zeigt, dient der Flexitag nicht überwiegend Frauen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sondern ist für Männer ebenfalls ein attraktives Instrument.

Anzumerken ist, dass als Grund für die Teilnahme überwiegend die flexible Gestaltung der Arbeitszeit angegeben wurde. Damit und wie

<b>Anzahl der Beschäftigten im StMI-AIV, die den Flexitag in Anspruch nehmen (von IZ bewirtschaftetes Personal)</b>						
	<b>30.06.2016</b>		<b>31.12.2016</b>		<b>01.03.2017</b>	
	<b>Männer</b>	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>	<b>Frauen</b>
4. QE, vergleichbare Tarifbeschäftigte	0	0	14	5	14	5
3. QE, vergleichbare Tarifbeschäftigte	3	2	21	13	22	14
2. QE, vergleichbare Tarifbeschäftigte	1	0	1	1	1	2
1. QE, vergleichbare Tarifbeschäftigte	0	0	0	0	0	0
<b>Gesamt</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>36</b>	<b>19</b>	<b>37</b>	<b>21</b>

<b>Inanspruchnahme durch Voll-/Teilzeitbeschäftigte zum 30.06.2016 (von IZ bewirtschaftetes Personal)</b>				
	<b>Vollzeit</b>		<b>Teilzeit</b>	
	<b>Männer</b>	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>	<b>Frauen</b>
4. QE, vergleichbare Tarifbeschäftigte	14	4	0	1
3. QE, vergleichbare Tarifbeschäftigte	17	9	5	5
2. QE, vergleichbare Tarifbeschäftigte	1	2	0	0
1. QE, vergleichbare Tarifbeschäftigte	0	0	0	0
<b>Gesamt</b>	<b>32</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>6</b>

In der Abteilung IC nehmen von den von IC3 bewirtschafteten Beschäftigten 32 (6 Frauen und 26 Männer) den Flexitag in Anspruch.

soll dabei als dauerhaftes Instrument etabliert werden. Bei der Abfassung der neuen Regelungen wollen wir mit den Mitarbeitern, Führungskräften, den Personalvertretungen und der Gleichstellungsbeauftragten dabei auch in einen umfassenden Dialog über weitere Flexibilisierungen bzgl. Arbeitszeit und Arbeitsort eintreten. Ziel ist, auch in Zukunft jedem, der mobil arbeiten möchte, dies zu ermöglichen.

In einem nächsten Schritt wird das Staatsministerium des Innern und für Integration im Jahresverlauf 2018 die vorhandenen Regelungen zur Arbeitszeit (betrifft Präsenzzeit, Tele- und Wohnraumarbeit und Flexitag) in einer einheitlichen Regelung zusammenfassen. Der Flexitag

## 5. Kinderbetreuung im Bereich des StMI

Eine ganz wesentliche Voraussetzung für die Erwerbstätigkeit mit Kindern ist eine gesicherte und zuverlässige Kinderbetreuung.

In den letzten Jahren sind insbesondere im Ballungsraum München viele Betreuungsangebote für Kinder staatlicher Beschäftigter geschaffen worden.

Für die Kinder von Angehörigen des StMI gibt es verschiedene Belegungsmöglichkeiten in Kindertagesstätten im Stadtbereich München:

- **Kinder unter 3 Jahren:**
  - Kinderkrippe der Regierung von Oberbayern, Maximilianstraße
  - Kinderkrippe des Bezirks Oberbayern, Prinzregentenstraße
  - Kinderkrippe „Reitmorzwerge“, Reitmorstraße
  - Großtagespflege „Tatutata“ im Polizeipräsidium München
- **Kinder 3 – 6 Jahre:**
  - Behördenkindergarten der Finanzverwaltung, Deroystraße
  - Kindergarten der Landeshauptstadt München im Dienstgebäude des Bayerischen

Staatsministeriums für Umwelt und Verbraucherschutz, Arabellastraße

- Kindertagesstätte, Himselstraße

Im Intranet des StMI werden die Beschäftigten über die Angebote informiert und können sich für einen Platz bewerben.

Daneben können Beschäftigte des StMI in Fällen, in denen etwa kurzfristig und unerwartet die Betreuung durch Dritte ausfällt und sich keine andere Betreuung planen lässt, ihre Kinder nach Bedarf mit an den Arbeitsplatz bringen und selbst beaufsichtigen. Um Eltern in dieser Ausnahmesituation zu unterstützen, werden von der Dienststelle Spielsachen zur Ausleihe bereitgestellt (Einzelheiten hierzu finden sich im Intranet unter Persönliches/A06 Allg. Personalangelegenheiten/4 Kinderbetreuung).

Das StMI unterstützt weiterhin die ressortübergreifende Zusammenarbeit mit dem StMFLH bei der Ferienbetreuung und wirkt darauf hin, dass diese regelmäßig angeboten und weiter ausgebaut wird. Zudem wird jedes Jahr am Buß- und Bettag ein Kinderprogramm für schulpflichtige Kinder der Beschäftigten aufgestellt. Das Sachgebiet Z2 unterstützt dies mit entsprechenden Mitteln. Die Gleichstellungsbeauftragte ist hier ebenfalls eingebunden.

---

## 6. Weitere Maßnahmen

### 6.1 Beurteilung, Modulare Qualifikation, leistungsbezogene Elemente

Wie sich in den Darstellungen unter B.5 zeigt, werden Frauen nach wie vor etwas schlechter beurteilt, nehmen seltener an der modularen Qualifizierung teil und werden weniger oft für eine Leistungsprämie vorgeschlagen.

Unsere **Ziele** sind:

- Weiterhin auf eine gerechte Beurteilung ohne Einbeziehung von Kriterien wie Mann/Frau oder Vollzeit/Teilzeit hinzuwirken. Sofern Frauen oder Teilzeitbeschäftigte signifikant niedriger beurteilt werden, führen

die Personalverwaltungen eine Klärung und ggf. eine Korrektur herbei.

- Beim Beurteilungsverfahren im Hinblick auf die modulare Qualifizierung ein besonderes Augenmerk auf die Vergabe von Eignungsvermerken an Frauen zu richten.
- Die Gewährung von Leistungsbezügen auch weiterhin allein nach objektiver Beurteilung der besonderen Leistungen ohne Rücksicht auf das Geschlecht und den Arbeitszeitan teil bzw. das Arbeitszeitmodell auszurichten

## 6.2 Beurlaubung, Elternzeit, Wiedereinstieg

Aus Sicht des Dienstherrn bzw. Arbeitgebers ist der baldige Wiedereinstieg nach einer Beurlaubung bzw. Elternzeit zu unterstützen. Dem Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit nach familiären Auszeiten kommt mit Blick auf den demografischen Wandel und die damit zu erwartenden Schwierigkeiten, qualifiziertes Personal zu gewinnen und zu halten, in Zukunft eine noch größere Bedeutung zu.

Zur Erleichterung des Wiedereinstiegs wurden in den letzten Jahren im StMI Maßnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsorts ergriffen. Es wurde die Möglichkeit zur Teilnahme an Wiedereinstiegsseminaren angeboten. Für werdende Eltern wurde eine Mappe mit Informationen von der Schwangerschaft bis zum Wiedereinstieg erarbeitet, die durch die Personalsachgebiete verteilt wird. Die bisherigen Erfahrungen mit den Maßnahmen sind positiv. Sie schaffen nicht nur höhere Flexibilität, sondern gleichzeitig Motivation und Arbeitszufriedenheit.

Der Dienstherr bemüht sich, den Kontakt zu den beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufrechtzuerhalten. Sie sollen bspw. über aktuelle Möglichkeiten und Stellenausschreibungen von der Dienststelle informiert werden.

## Ziele – Maßnahmen

- Die für die Beschäftigten im StMI erstellte Babymappe wird auch den nachgeordneten Dienststellen als Muster elektronisch zur Verfügung gestellt.
- Beschäftigte, die gerade Eltern geworden sind, wird künftig eine Babybox (Box mit Babybody sowie Glückwunschkarte) überreicht.
- Bei längeren Personalausfällen wird geprüft, ob als Ersatz auf beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zurückgegriffen werden kann. Dadurch ergibt sich ggf. die Möglichkeit eines baldigen regulären Wiedereinstiegs.
- Die Dienststelle betreut weiterhin Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Beurlaubung zum weiteren beruflichen Werdegang. Dabei wird ggf. auch ein besonderer individueller Schulungsbedarf erörtert.
- Die Amtsleitung gratuliert auch den Vätern zur Geburt ihrer Kinder und unterstützt die männlichen Beschäftigten aller Qualifikationsebenen und im Tarifbereich dabei, von Elternzeit und Beurlaubungen zur Erziehung von Kindern Gebrauch zu machen.

---

## 7. Personalentwicklung

Die Personalentwicklung im StMI ist Gegenstand eines eigenen umfassenden Konzeptes, das im Jahr 2014 vollständig überarbeitet wurde. Das Personalentwicklungskonzept greift explizit die sich in Arbeitswelt und Arbeitskultur ergebenden Veränderungen auf und setzt sich mit ihnen auseinander. Herauszugreifen ist dabei besonders der demografische Wandel und die zunehmende gesellschaftliche Forderung nach einer verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Mit Blick auf den wachsenden

Anteil an Frauen in der öffentlichen Verwaltung und das Ziel nachhaltiger Gleichstellung müssen weibliche Qualifikationspotenziale angemessen berücksichtigt und weiblicher Führungsnachwuchs frühzeitig gefördert werden. Teilzeitbeschäftigung, auch mit Führungsaufgaben, soll ein besonderes Augenmerk gewidmet werden. Hierzu wurden in diesem Gleichstellungskonzept entsprechende Rahmenbedingungen erarbeitet (vgl. C.3).

## Resümee und Kosten

Die jetzige Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts zeigt, dass seit dem ersten Gleichstellungskonzept aus dem Jahr 1997 die Gleichstellung im StMI in vielen Bereichen deutlich voran gebracht wurde. Dies spiegelt sich insbesondere an den höheren Anteilen von Frauen in allen Qualifikationsebenen und an den verbesserten Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z. B. Teilzeit, Tele- und Wohnraumarbeit, flexible Arbeitszeiten) wider.

Allerdings zeigt beispielsweise der nach wie vor hohe Anteil an Männern in Führungspositionen, dass in Sachen Gleichstellung noch einiges zu tun bleibt. Gleichstellung ist nicht schon dann erreicht, wenn Frauen überhaupt die Möglichkeit haben, in irgendeiner Weise der Berufstätigkeit nachzugehen. Gleichstellung bedeutet auch, Karriere, Erfolg und die Verwirklichung im Beruf für beide Geschlechter zu ermöglichen. Mit den in diesem Konzept dargestellten Maßnahmen haben wir uns ehrgeizige Ziele gesetzt. Mit den Zielvorgaben für Frauen in Führungspositionen, den Rahmenbedingungen für Job-Sharing in Führung und den weiteren Maßnahmen sollte es uns gelingen, das Thema Gleichstellung weiter voranzubringen.

Entscheidend ist hierbei auch, dass von allen Seiten, also von Mitarbeiterseite, aber auch von Seiten der Führungsebenen das Thema Gleichstellung verinnerlicht wird. Nur wenn alle Beschäftigten diesem Thema sowie Frauen und Männern in Vollzeit und Teilzeit Verständnis entgegenbringen, können wir unser Ziel „Gleichheit auf allen Ebenen“ erreichen. Die möglichen Kosten für die dargestellten Maßnahmen lassen sich derzeit nicht genau beziffern und bleiben der weiteren Umsetzung vorbehalten.



Günter Schuster  
Ministerialdirektor

München, im 26.10.2018

**Abkürzungsverzeichnis:**

AGG	Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz
AIV	Allgemeine Innere Verwaltung
BayBesG	Bayer. Besoldungsgesetz
BayGIG	Bayer. Gleichstellungsgesetz
BayLDA	Bayer. Landesamt für Datenschutzaufsicht
BeamtR	Beamtenrecht
LfStat	Bayer. Landesamt für Statistik
StMFLH	Bayer. Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat
StMI	Bayer. Staatsministerium des Innern und für Integration
VG	Verwaltungsgericht
VGH	Verwaltungsgerichtshof
VV-BeamtR	Verwaltungsvorschriften zum Beamtenrecht

Anlage: Zielvorgaben für Frauen in Führungspositionen (AIV)

		Frauenanteil im Besetzungspool für die Führungsebenen, die einer Zielvorgabe unterliegen sollen (Zusammensetzung des Besetzungspools der AIV siehe Anlage) zum 31.12.2013	Zusammensetzung des Pools:	In der Führungsebene erreichter Frauenanteil zum 30.06.2016
Oberste Verwaltungsebene (StMI)	2. Führungsebene (AL)	28 %	StMI (SGL – B3) Mittlere Verw.Ebene (RVP – B3, B4, Präsidenten)	14 % (ab 01.02.2017 30%)
	3. Führungsebene (SGL)	35 %	StMI (Referenten A16, A15) Mittlere Verw.Ebene (BL – B2, Referenten A 16, A15)	29 %
Obere und mittlere Verwaltungsebene Regierungen Landesämter LAB Staatl. Feuerweherschule Autobahndirektionen Polizeipräsidien	1. Führungsebene (RP, RVP)	20 %	StMI (AL – B6, SGL – B3, A16) Mittlere Verw.Ebene (RVP – B3, B4; BL – B2)	24 %
	2. Führungsebene (BL)	29 %	StMI (SGL – A16) Mittlere Verw.Ebene (SGL – A16)	16 %
	3. Führungsebene (SGL)	48 %	StMI (Referent – A15) Mittlere Verw.Ebene (Referent – A15, A16)	35 %



Impressum

Herausgeber:

Bayerisches Staatsministerium des Innern und für Integration

Sachgebiet Z2 – Personalrecht des öffentlichen Dienstes, Verwaltungsmodernisierung

Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten des StMI

Verantwortliche:

Friederike Engert, Sachgebiet Z2

Marlene Werner, Sachgebiet Z2

Margit Hrdina, Sachgebiet Z2

veröffentlicht im:

- Intranet des Bayerischen Staatsministeriums des Innern und für Integration
- ByBN