



Gleichstellungskonzept 2020





Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Gleichstellung von Frauen und Männern geht uns alle an! Rechtlich gesehen ist sie schon längst verwirklicht. In der Realität gibt es aber noch ziemlich viel Luft nach oben. Wir haben sehr viele, sehr gute Frauen. Trotzdem sind sie in den Führungspositionen in der Wirtschaft, der Wissenschaft, der Politik und der Gesellschaft noch immer stark unterrepräsentiert. Viele Frauen übernehmen tatsächlich nach wie vor einen Großteil der Familienarbeit. Dafür stecken sie im Beruf zurück, verzichten in der Folge auf Führungspositionen und verdienen dadurch auch weniger. Dabei sollte die Vereinbarkeitsfrage von beiden Geschlechtern diskutiert werden. Frauen und Männer sollen Familie und Beruf so miteinander vereinbaren können, dass es zu ihrem Leben und zu ihren Karriere Wünschen passt. Die öffentliche Verwaltung übernimmt hier eine Vorreiterrolle.

Das Bayerische Staatsministerium für Wohnen, Bau und Verkehr nimmt seine Verantwortung für eine geschlechtergerechte und familienfreundliche Personalpolitik sehr ernst. Mit unserem Gleichstellungskonzept ziehen wir nun Bilanz: Sind wir unseren Zielen nähergekommen? Wir stellen fest: Ja, wir sind auf einem guten Weg.

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten ist insgesamt deutlich angestiegen und es gibt mehr Frauen in Führungspositionen. Drei unserer insgesamt sieben Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter im Ministerium sind weiblich. Die Beförderungs- und Höhergruppierungschancen von Frauen und Männern sind ausgeglichen. Außerdem haben wir die Rahmenbedingungen für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf im vergangenen Jahr mit unserer neuen Dienstvereinbarung noch einmal deutlich verbessert: Neben flexiblen Arbeitszeiten bieten wir unseren Beschäftigten auch eine stärkere Flexibilisierung des Arbeitsortes. Das Stichwort lautet hier: Mobiles Arbeiten.

Trotz dieser schönen Erfolge sind wir uns bewusst, dass wir weiter dranbleiben müssen und noch einige Aufgaben vor uns liegen: In der Qualifikationsebene 4 und in den stark technisch geprägten Arbeitsbereichen arbeiten noch immer mehr Männer als Frauen. Unterschiede zuungunsten von Frauen und Teilzeitbeschäftigten bei den dienstlichen Beurteilungen müssen abgebaut werden. Außerdem möchten wir mehr männliche Kollegen für das Teilzeitmodell gewinnen. Und wir wollen Führung in Teilzeit als alltagstaugliches Modell etablieren. Damit erleichtern wir Frauen und Männern mit familiären Verpflichtungen gleichermaßen den Weg in eine Führungsposition.

Der Öffentliche Dienst in Bayern im Allgemeinen und das Bayerische Staatsministerium für Wohnen, Bau und Verkehr im Besonderen werden den eingeschlagenen Weg konsequent weitergehen, um eine echte Chancengleichheit von Frauen und Männern zu verwirklichen. Wir tun das engagiert und in dem Bewusstsein, dass wir die Fähigkeiten und das Potenzial jeder und jedes Einzelnen brauchen. Unseren Beschäftigten, ganz egal, ob Frau oder Mann, sagen wir deshalb: Seien Sie mutig, zeigen Sie Ihre Stärken! Wir sorgen dafür, dass Sie bei uns Arbeitsbedingungen vorfinden, mit denen Sie sich wohl fühlen, flexibel sind und sich bestmöglich entwickeln können.



Kerstin Schreyer, MdL
Staatsministerin

Inhalt

1	Grundlagen	S. 6
1.1	Geltungsbereich, Berichtszeitraum und Datenschutz	S. 6
1.2	Gleichstellungsbeauftragte im StMB	S. 7
2	Situationsbeschreibung	S. 7
2.1	Personalstand – Ist-Situation	S. 8
2.2	Veränderungen im Personalstand	S. 12
2.3	Dienstliche Beurteilung	S. 13
2.4	Beförderung, Höhergruppierung, modulare Qualifizierung	S. 14
2.5	Fortbildung	S. 15
2.6	Leistungsbezogene Besoldung/Entgelte	S. 15
3	Ziele und Maßnahmen	S. 16
3.1	Personalgewinnung	S. 17
3.2	Beförderung, Höhergruppierung, modulare Qualifizierung	S. 18
3.3	Dienstliche Beurteilung und Arbeitszeugnis	S. 19
3.4	Aus- und Fortbildung	S. 20
3.5	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	S. 21
3.6	Kinderbetreuung	S. 23
4	Kosten	S. 24
5	Fortschreibungstermine	S. 25
	Tabellenanhang	S. 26

Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1: Zeitliche Entwicklung der Anteile von Männern und Frauen	S. 8
Abbildung 2: Altersstruktur nach Geschlecht und Vollzeit/Teilzeit.....	S. 8
Abbildung 3: Anteile der Männer und der Frauen in den Mitarbeitergruppen ...	S. 9
Abbildung 4: Anteile der Männer und der Frauen in den Arbeitsbereichen	S. 10
Abbildung 5: Männer und Frauen in Führungspositionen.....	S. 10
Abbildung 6: Teilzeitbeschäftigung	S. 11
Abbildung 7: Personalveränderungen	S. 13
Abbildung 8: Ergebnisse der Dienstlichen Beurteilung	S. 13
Abbildung 9: Beförderungen und Höhergruppierungen	S. 14
Abbildung 10: Vergabe von Leistungsprämien	S. 16

Verzeichnis der Abkürzungen

ATZ	Altersteilzeit
BayGIG	Bayerisches Gleichstellungsgesetz
GG	Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland
LBD	Landesbaudirektion Bayern
LlbG	Leistungslaufbahngesetz
modQ	modulare Qualifizierung
OBB	Oberste Baubehörde im Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Bau und Verkehr
QE	Qualifikationsebene
StMB	Bayerisches Staatsministerium für Wohnen, Bau und Verkehr
StMFH	Bayerisches Staatsministerium der Finanzen und für Heimat
StMUV	Bayerisches Staatsministerium für Umwelt und Verbraucherschutz

1 Grundlagen

Das Bayerische Gleichstellungsgesetz (BayGlG) verpflichtet personalverantwortliche Stellen nicht nur zu einer ausgewogenen Beteiligung von Frauen auf allen Hierarchieebenen. Darüber hinaus verlangt das Gesetz auch die regelmäßige Überprüfung der Fortschritte in Sachen Chancengleichheit durch die Erstellung von Gleichstellungskonzepten. Diese Konzepte haben einen evaluativen Charakter. Sie schildern die aktuelle Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten, geben überprüfbare zeitbezogene Zielvorgaben bekannt und beschreiben laufende wie beabsichtigte strukturelle Maßnahmen zur Förderung der Gleichberechtigung der Geschlechter am Arbeitsplatz (**Art. 5 BayGlG**).

Im vorliegenden Fall erschweren organisatorische Umstrukturierungen die Interpretation der zeitlichen Entwicklungen und damit die geforderte Rechenschaftslegung. Am 21. März 2018 wurde im Zuge der Regierungsbildung die Oberste Baubehörde zu einem eigenständigen Ministerium mit erweitertem Zuständigkeitsbereich umgebildet. Somit ist dieses Gleichstellungskonzept das erste für das neu gegründete Bayerische Staatsministerium für Wohnen, Bau und Verkehr. Gleichwohl knüpft es an das letzte Gleichstellungskonzept für die Oberste Baubehörde im Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Bau und Verkehr an, das im Jahr 2016 für den Berichtszeitraum 2012 bis 2017 veröffentlicht worden ist.

1.1 Geltungsbereich, Berichtszeitraum und Datenschutz

Das Gleichstellungskonzept des Bayerischen Staatsministeriums für Wohnen, Bau und Verkehr beschreibt die Situation der weiblichen Beschäftigten des Staatsministeriums im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten. Die Beamtinnen, Beamten und Angestellten an den nachgeordneten Behörden der Staatsbauverwaltung unterliegen nur eingeschränkt der dienst- und arbeitsrechtlichen Zuständigkeit des Staatsministeriums und sind deshalb nicht Gegenstand dieses Konzepts. Vielmehr sind die nachgeordneten Behörden zur Erstellung eigener Gleichstellungskonzepte verpflichtet.

Der Beschreibung der Personalsituation liegt, entsprechend der gesetzlichen Vorgabe (**Art. 5 Abs. 1 BayGlG**), der Stichtag 30. Juni 2020 zugrunde. Statistiken zur Personalfluktu-ation, zu Fortbildungen, Höhergruppierungen und Beförderungen umfassen den Zeitraum vom 1. Juli 2019 bis zum 30. Juni 2020. Im Abschnitt zu den Zielen und Maßnahmen

werden angestrebte Entwicklungen bis zum Berichtsjahr 2025 des nachfolgenden Gleichstellungskonzepts mit einbezogen.

Um die Aussagekraft zu erhöhen, wird im Textteil und in den tabellarischen Datenübersichten die Leistungslaufbahn nach den Qualifikationsebenen (QE 1 bis QE 4) gemäß **Art. 5 LlbG** unterteilt, einschließlich entsprechender Zuordnung der jeweiligen Entgeltgruppen im Tarifbereich.

Datenschutz

Um eine Identifizierung von einzelnen Personen zu verhindern, werden im Text sowie in den Abbildungen und Tabellen dieses Gleichstellungskonzepts keine Teilgrößen unter 3 ausgewiesen. Damit wird einer Vereinbarung der Leiterinnen und Leiter der Personalreferate der obersten Dienstbehörden vom 28. März 2019 entsprochen.

1.2 Gleichstellungsbeauftragte im StMB

Gleichstellungsbeauftragte des Bayerischen Staatsministeriums für Wohnen, Bau und Verkehr ist seit dem 1. November 2019 Frau **Ulrike Sebald-Kirsch**. Herr **Dr. Markus Meckler** ist der stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte.

Für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten ist eine teilweise Freistellung von deren sonstigen dienstlichen Aufgaben vorgesehen. Ihre Aufgaben sind im Bayerischen Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGIG) geregelt; die wesentlichen davon sind:

- » Vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Personalvertretung und der Dienststelle. Die Gleichstellungsbeauftragten nehmen an den regelmäßig stattfindenden Besprechungen zwischen Dienststelle und Personalvertretung teil (**Art. 16 Abs. 2 BayGIG**).
- » Fördern und Überwachen des Vollzugs des BayGIG und des Gleichstellungskonzepts (**Art. 17 Abs. 1 BayGIG**).

- » Mitwirkung bei allen Angelegenheiten des Geschäftsbereichs, die grundsätzliche Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit und die Sicherung der Chancengleichheit haben können (**Art. 17 Abs. 2 BayGIG**).
- » Beratung zu Gleichstellungsfragen und Unterstützung der Beschäftigten in Einzelfällen. Die Beschäftigten können sich unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragten wenden (**Art. 17 Abs. 3 BayGIG**).

Kontakt

Ulrike Sebald-Kirsch
Gleichstellungsbeauftragte
Tel. 089/2192-3631

Dr. Markus Meckler
Stellvertretender Gleichstellungsbeauftragter
Tel. 089/2192-3519

gleichstellungsbeauftragte@stmb.bayern.de

2 Situationsbeschreibung

In diesem Kapitel wird berichtet über den Personalstand am 30. Juni 2020 (2.1) und die Veränderungen des Personalstandes während der zurückliegenden zwölf Monate (2.2). Weitere Abschnitte befassen sich mit den dienstlichen Beurteilungen (2.3), den Chancen für berufliche Aufstiege (2.4), den Fortbildungsmöglichkeiten (2.5) sowie den leistungsbezogenen Bezügen (2.6). Dabei bezieht sich die Situationsbeschreibung auf die aktiven Beschäftigten des Bayerischen Staatsministeriums für Wohnen, Bau und Verkehr – ohne beurlaubte Beschäftigte, ohne Beamtinnen und Beamte im Vorbereitungsdienst und ohne Auszubildende.

Die berichteten Kennzahlen verdeutlichen den Status Quo in Sachen Gleichstellung und dienen als Steuerungswissen für die Personalplanung. Soweit es die vorliegenden Daten zulassen, wird auf Veränderungen im Zeitverlauf eingegangen. Durch regelmäßige Fortschreibung der Kennzahlen sollen die Gleichstellungskonzepte die Funktion eines langfristig angelegten datengestützten Monitorings erfüllen.

2.1 Personalstand – Ist-Situation

Zum Stichtag 30. Juni 2020 zeigt sich ein zahlenmäßig beinahe ausgeglichenes Verhältnis der Geschlechter. Am Staatsministerium waren insgesamt 582 aktive Personen beschäftigt. 283 bzw. 49 % davon waren Frauen, 299 bzw. 51 % waren Männer. **Abbildung 1** zeigt, dass der Anteil der weiblichen Beschäftigten über die letzten Jahre zugenommen hat. Besonders deutlich wird das im Vergleich der Zahlen von 2020 mit dem Jahr 2012, dem Berichtsjahr des letzten Gleichstellungskonzepts der Obersten Baubehörde.

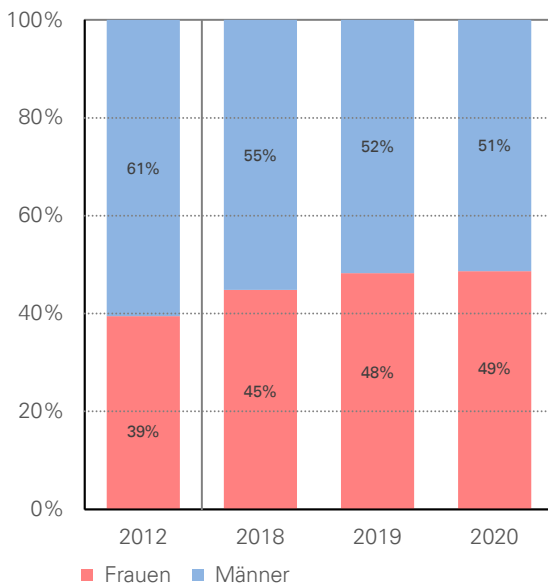


Abbildung 1: Zeitliche Entwicklung. Anteile der Männer und Frauen am 30. Juni der Jahre 2012, 2018, 2019 und 2020 (aktive Beschäftigte)

Vergleichswerte liegen aus einer Auswertung des Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat zum Stichtag 31. Dezember 2018 vor. Demnach betrug der Anteil der Frauen im gesamten öffentlichen Dienst Bayerns 56 %.

Im Vergleich zu den Zahlen der Obersten Baubehörde vom 30. Juni 2012 hat der Anteil der weiblichen Beschäftigten zugenommen: Damals waren 39 % der aktiven Beschäftigten Frauen gewesen. Diese Zunahme entspricht der Entwicklung im gesamten öffentlichen Dienst in Bayern (vgl. Fünfter Gleichstellungsbericht der Bayerischen Staatsregierung).

» Altersstruktur

Abbildung 2 veranschaulicht die Altersstruktur der weiblichen und der männlichen Beschäftigten des StMB am 30. Juni 2020. Daraus lassen sich Rückschlüsse auf die unterschiedlichen Erwerbsbiografien der Geschlechter ziehen, die für viele Fragen der Gleichstellung relevant sind.

Mit 46 Jahren wiesen die Frauen ein etwas geringeres Durchschnittsalter auf als ihre männlichen Kollegen mit 48 Jahren. In den beiden jüngsten Altersgruppen waren sie überrepräsentiert. Gerade bei den Unter-30-Jährigen dominieren Berufe mit weniger langer Ausbildungsdauer und geringeren Verdienstmöglichkeiten. In der Altersgruppe ab 60 Jahren war der Frauenanteil besonders niedrig.

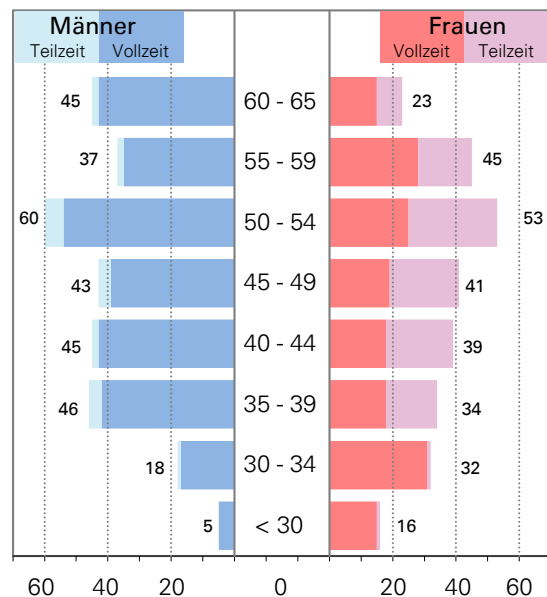


Abbildung 2: Altersstruktur der Beschäftigten am StMB nach Geschlecht und Vollzeit/Teilzeit am 30. Juni 2020 (aktive Beschäftigte)

Ab dem 35. Lebensjahr war bei den Frauen der Teilzeitanteil sehr viel höher als bei den Männern. In den Altersgruppen zwischen dem 40. und dem 54. Lebensjahr arbeiteten mehr als die Hälfte der Frauen in Teilzeit (siehe **Abbildung 2**). In dieser Lebensphase bindet häufig die Versorgung minderjähriger Kinder einen großen Teil der Ressourcen von

Familien. Es entspricht der stereotypen Rollenverteilung, dass Mütter sich hierbei stärker einbringen als Väter. Bei den Männern des StMB war eine Teilzeitbeschäftigung jedenfalls die Ausnahme (siehe S. 11f).

» Mitarbeitergruppen

Im Jahr 2020 war nach wie vor der Anteil der Frauen in verschiedenen Mitarbeitergruppen unterschiedlich hoch (siehe **Abbildung 3**):

- » Von den Beamtinnen und Beamten waren 40 % Frauen, von den Tarifbeschäftigten 67 %.
- » In den Ämtern der Qualifikationsebenen 1 und 2 (Beamte und Tarifbeschäftigte) lag der Frauenanteil bei 70 %. In den Ämtern der Qualifikationsebene 3 waren 48 % Frauen und in denen der Qualifikationsebene 4 waren es 39 %.

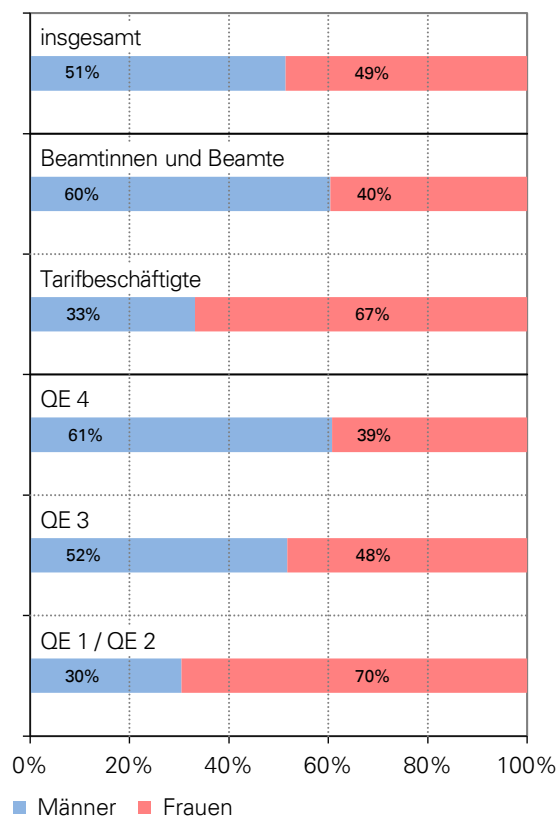


Abbildung 3: Anteile der Männer und der Frauen in den Mitarbeitergruppen am StMB am 30. Juni 2020 (aktive Beschäftigte)

Hier wird deutlich, dass ein hoher Frauenanteil nicht immer einen Erfolg der Gleichstellung belegt. Beispielsweise ist der Schreib- und Sekretariatsdienst, in dem noch immer fast ausschließlich Frauen ihr Betätigungsfeld haben, in der zweiten Qualifikationsebene des Tarifbereichs angesiedelt. Der hohe Frauenanteil ist an dieser Stelle ein Ausdruck tradierter Rollenmuster, die sich nicht zuletzt auf die Einkommensverteilung auswirken.

Allerdings lassen sich im Zeitverlauf Fortschritte erkennen. Zum Vergleich: Zwei Jahre zuvor, am 30. Juni 2018, waren von den Beschäftigten in der Qualifikationsebene 3 nur 41 % und in der Qualifikationsebene 4 nur 34 % Frauen gewesen. Der Frauenanteil in der Qualifikationsebene 1 hat sich hingegen kaum verändert.

Eine detaillierte Aufschlüsselung des Personals nach Qualifikationsebenen enthält **Anlage 1** (S. 27).

» Arbeitsbereiche

Das Staatsministerium für Wohnen, Bau und Verkehr ist unterhalb der Leitungsebene (Abteilung M, Amtscheffbüro, MD-Büro) in sieben Abteilungen gegliedert. **Abbildung 4** zeigt, dass die Geschlechterverteilung von Abteilung zu Abteilung unterschiedlich ist (siehe auch **Anlage 2**, S. 27). In den Büros der Leitungsebene war der Anteil der Frauen zum Stichtag 30. Juni 2020 mit 63 % am höchsten. In der Abteilung 4 (Straßen- und Brückenbau) waren weniger als 30 % der Beschäftigten Frauen. Letzteres lässt sich wohl zum Teil durch den generell unterproportionalen Frauenanteil in den technischen Berufsausbildungen und Studiengängen erklären.

Derzeit liegen keine geeigneten Daten vor, um bei den Beschäftigten des StMB zwischen Personen mit technischer und Personen mit nichttechnischer Ausbildung zu differenzieren. Für die Fortschreibung dieses Berichts ist eine derartige Auswertung geplant.

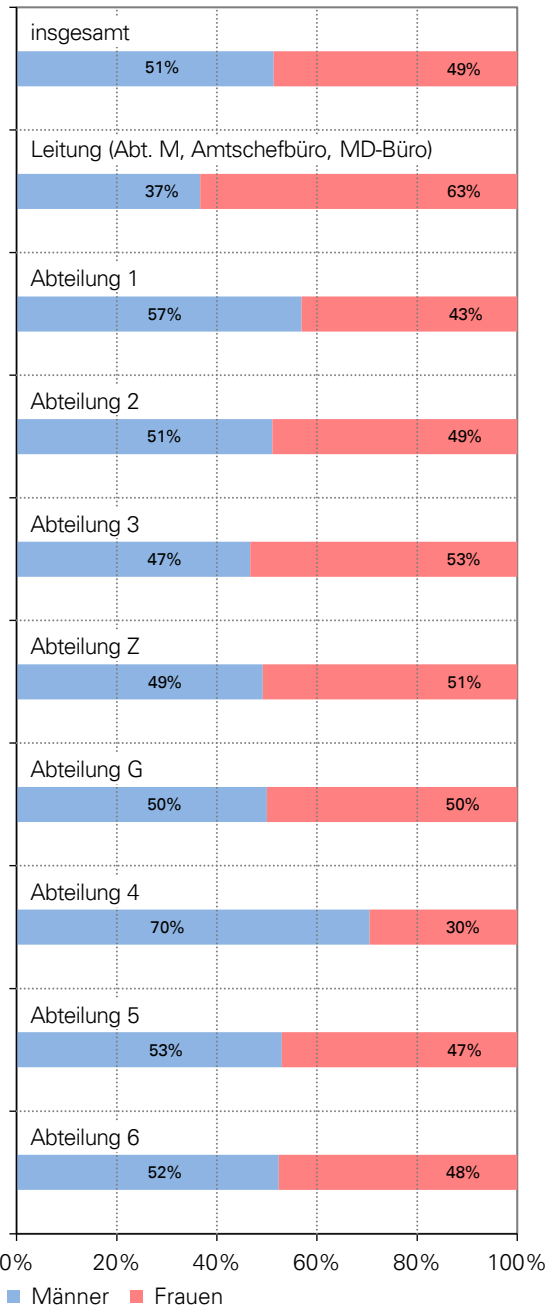


Abbildung 4: Anteile der Männer und der Frauen in den Arbeitsbereichen des StMB am 30. Juni 2020 (aktive Beschäftigte)

» Führungspositionen

Zum Stichtag 30. Juni 2020 war ein Viertel (26 %) der Führungspositionen im Staatsministerium für Wohnen, Bau und Verkehr (Behördenleitung, Abteilungsleitung, Referatsleitung) mit Frauen besetzt (siehe **Abbildung 5**). Unter den insgesamt 89 Beamtinnen und Beamten auf Führungspositionen waren 23 Frauen: die Ministerialdirektorin, drei Abteilungsleiterinnen, die Leiterin des MD-Büros und 18 Referatsleiterinnen. Im Vergleich zum

vorausgegangenen Berichtsstichtag ist der Anteil der Frauen auf Führungspositionen deutlich angestiegen; am 30. Juni 2012 waren es in der Obersten Baubehörde nur 13 % gewesen.

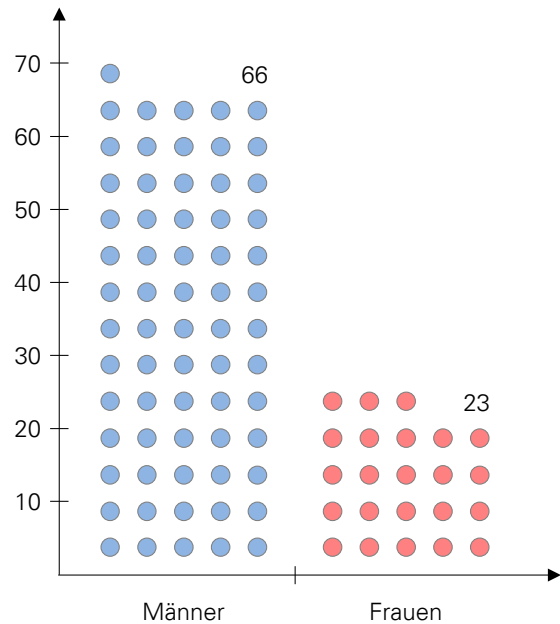


Abbildung 5: Männer und Frauen in Führungspositionen am StMB am 30. Juni 2020 (jeder Punkt steht für eine Person)

Ein Beschluss des Ministerrats vom 8. März 2016 verpflichtete die bayerischen Behörden zur Festlegung einer ressortbezogenen Zielquote, die bis zum Jahr 2020 unter Beachtung des Leistungsprinzips erreicht werden muss. Für den Zuständigkeitsbereich der damaligen Obersten Baubehörde im Innenministerium wurde eine Mindestquote von 20 % festgelegt. Im StMB selbst wurde diese Benchmark für den Frauenanteil in Führungspositionen bereits überschritten.

Im Berichtszeitraum (1. Juli 2019 bis 30. Juni 2020) wurden acht Führungspositionen neu besetzt. In drei Fällen wurde für die zu besetzende Position eine Frau gewählt, in fünf Fällen ein Mann. Der Anteil der Frauen unter den neuen Führungskräften liegt somit bei 38 % – und damit deutlich höher als in der Gruppe der Führungskräfte, die ihre Funktion schon länger ausüben.

Weitere Kennzahlen für die Besetzung von Führungspositionen sind die Frauenanteile im sogenannten Endamt und im Eingangsamt des höheren Dienstes:

- » Das Endamt entspricht der Besoldungsgruppe A16 und der Entgeltgruppe E15Ü. Nach einer Auswertung des StMFH betrug am 31. Dezember 2018 der Anteil der Frauen im Endamt für den gesamten öffentlichen Dienst Bayerns 22 %. Am StMB betrug der Anteil am 30. Juni 2020 21 %.
- » Das Eingangsamt des höheren Dienstes entspricht der Besoldungsgruppe A13 bzw. der Entgeltgruppe E13. Im Eingangsamt des Freistaates Bayern mit Einstieg in der 4. OE betrug der Frauenanteil am Jahresende 2018 60 %. Am StMB betrug der Anteil der Frauen unter den aktiven Beschäftigten im Eingangsamt am 30. Juni 2020 56 %.

» Aktive Teilzeit und Altersteilzeit

Von den aktiven Beamtinnen und Beamten sowie Tarifbeschäftigten arbeiteten zum Stichtag 23 % (135 Personen) in Teilzeit (nicht mitgezählt: Personen in der Freiphase der Altersteilzeit im Blockmodell). Dabei wurden vielfältige Arbeitszeitmodelle in Anspruch genommen. Insgesamt ist der Teilzeitanteil über die letzten Jahre angestiegen. Zum Vergleich: Im Jahr 2012 arbeiteten 18 % der Belegschaft der Obersten Baubehörde in Teilzeit. Diese Entwicklung folgt einem gesamtgesellschaftlichen Trend, der in beinahe allen bayrischen Behörden spürbar ist.

Bei der Teilzeitarbeit gibt es sehr deutliche Geschlechterunterschiede. So arbeiteten 7 % der Männer (21 Personen) und 40 % der Frauen (114 Personen) in Teilzeit. Von den Frauen ist ein vergleichsweise großer Teil mit weniger als zwei Dritteln der regulären Arbeitszeit beschäftigt (siehe **Abbildung 6**).

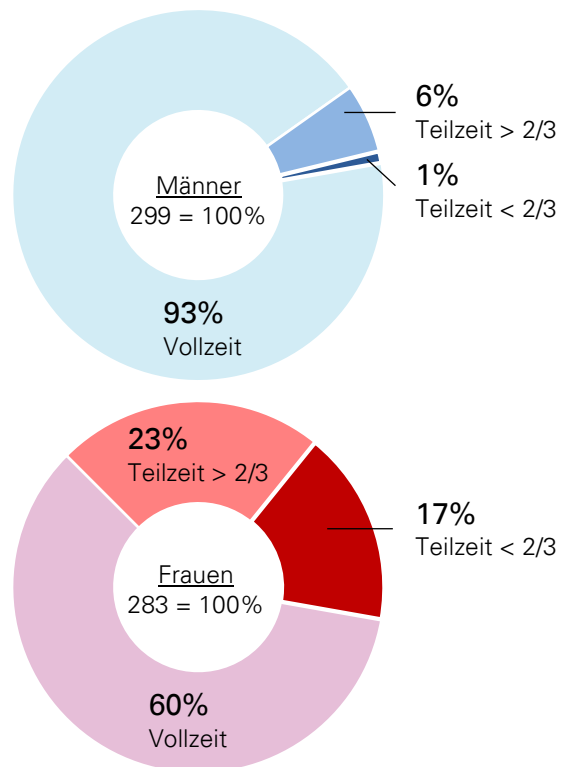


Abbildung 6: Teilzeitbeschäftigung am StMB am 30. Juni 2020 (aktive Beschäftigte)

Vergleichsweise gering ist der Teilzeitanteil hingegen bei Frauen und Männern in Führungspositionen: Von den 89 Führungskräften am StMB (Behördenleitung, Abteilungsleitung, Referatsleitung) waren zum Stichtag fünf teilzeitbeschäftigt. Alle fünf arbeiteten mit einem Anteil von mehr als zwei Dritteln der regulären Arbeitszeit.

Zusätzlich zur „normalen“ Teilzeitbeschäftigung bestehen für Beamtinnen und Beamte die Möglichkeiten der Altersteilzeit. Zum Stichtag befanden sich 15 Männer und drei Frauen in der Arbeitsphase oder der Freistellungsphase der Altersteilzeit im Blockmodell.

» Wohnraum- und Telearbeit

Möglichkeiten der Wohnraum- und Telearbeit haben sich als feste Elemente des Arbeitslebens etabliert. Sie wurden, wie aus **Anlage 3** (S. 28) ersichtlich, von Männern und Frauen wahrgenommen. Am 30. Juni 2020 nutzten 64 % der aktiv beschäftigten Männer (192 Personen) und 67 % der aktiv beschäftigten Frauen (189 Personen) die Möglichkeiten der Wohnraum- bzw. Telearbeit.

Über die letzten Jahre hat die Anzahl der Beschäftigten in diesen Arbeitsformen stark zugenommen. Durch die Corona-Krise hat sich die Entwicklung im Jahr 2020 noch einmal enorm beschleunigt. Zum Vergleich: Am 30. Juni 2018 betrug der Anteil der Beschäftigten, die einen Teil ihrer Arbeit außerhalb der Dienststelle erledigen, bei den Männern 17 % und bei den Frauen 21 %. Am 30. Juni 2012 hatten in der gesamten Obersten Baubehörde nur elf Personen die Wohnraum- bzw. Telearbeit genutzt, darunter drei Männer.

Bereits seit dem Jahr 2016 ermöglichte der sogenannte Flexi-Tag den Beschäftigten ein relativ spontanes Arbeiten von zu Hause aus. Flexi-Tage wurden vor allem bei nicht langfristig planbaren privaten Verpflichtungen in Anspruch genommen. Beispiele sind die Erkrankung eines Kindes, die Begleitung von pflegebedürftigen Angehörigen oder der kurzfristig notwendige Handwerkertermin. Flexi-Tage sind ein wichtiger Baustein für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und werden

von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern augenscheinlich gut angenommen. Eine Statistik zur Inanspruchnahme liegt nicht vor.

Ab April 2019 ging die Flexi-Tag-Regelung in den Möglichkeiten einer neuen Dienstvereinbarung auf. Mit dieser Dienstvereinbarung wurde das flexible Arbeiten am StMB noch einmal deutlich erleichtert (siehe **Abschnitt 3.5**).

» Beurlaubung

Am 30. Juni 2020 waren 29 Beschäftigte des StMB beurlaubt, davon waren 11 Männer und 18 Frauen. Unter den Beurlaubten befanden sich zwölf Beschäftigte in Elternzeit; darunter drei Männer.

Weitere Gründe für Beurlaubungen sind die Freistellungsphase der Altersteilzeit, Sabbat-Modelle, Krankheit, Sonderurlaub wegen öffentlichen Interesses und die Dienstbefreiung zur Ausübung politischer Ämter. Hingegen zählt der Mutterschutz vor und nach der Geburt eines Kindes nicht als Beurlaubung.

2.2 Veränderungen im Personalstand

Hier berichtete Veränderungen des Personalstands sind im Zusammenhang mit dem Übergang der Obersten Baubehörde zum Staatsministerium für Wohnen, Bau und Verkehr zu sehen, der einen starken Personalaufwuchs zur Folge hat. Außerdem fällt in den betrachteten Zeitraum ein Wechsel an der politischen Spitze des Hauses, was zu einer außergewöhnlich hohen Fluktuation im Personal beigetragen hat. Insofern bildet der Berichtszeitraum 1. Juli 2019 bis 30. Juni 2020 eine Ausnahmesituation ab – mit Entwicklungen, die sich voraussichtlich so nicht fortsetzen werden.

» Abgänge und Zugänge

Im Berichtszeitraum gab es mehr als doppelt so viele Personalzugänge wie Personalabgänge (siehe **Abbildung 7**). Insgesamt haben 24 männliche und 20 weibliche Beschäftigte das Staatsministerium für Wohnen, Bau und Verkehr verlassen. Die Frauen haben an den Abgängen einen Anteil von 45 %. Zu den Abgängen zählen sechs Personen, die in Rente bzw. Ruhestand oder in die Freistellungsphase der Altersteilzeit gingen.

Insgesamt kamen 95 neue Kolleginnen und Kollegen an das Staatsministerium, davon waren die eine Hälfte Männer (48) und die andere Hälfte Frauen (47). Die hohe Zahl der Personalzugänge ist durch den Aufbau des im Jahr 2018 neu gegründeten Staatsministeriums für Wohnen, Bau und Verkehr veranlasst.

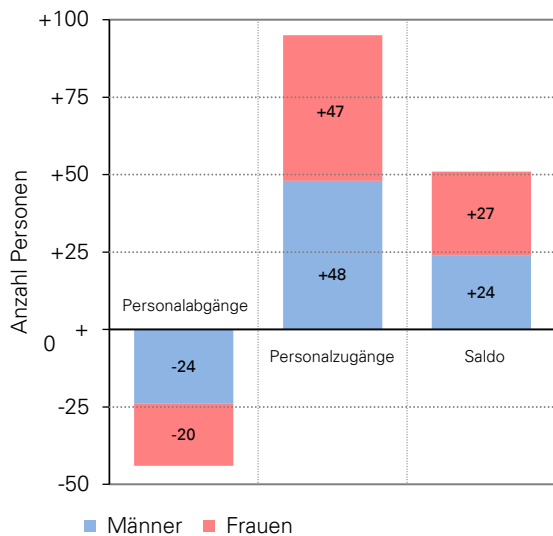


Abbildung 7: Personalveränderungen am StMB im Zeitraum vom 1. Juli 2019 bis zum 30. Juni 2020

2.3 Dienstliche Beurteilung

Es liegen Beurteilungsergebnisse von Männern und Frauen der dritten und vierten Qualifikationsebene vor.

Im Jahr 2017 schnitten an der damaligen Obersten Baubehörde die Frauen der QE 3 geringfügig besser ab als die Männer. Im Jahr 2018 gab es am StMB bei der QE 4 etwas größere Beurteilungsunterschiede zugunsten der Männer (siehe **Abbildung 8**). Der Beurteilungsunterschied zwischen den Geschlechtern bei der QE 4 beträgt 0,45 Punkte; das entspricht 3 % gemessen am Gesamtdurchschnitt.

Offensichtlicher als im Vergleich der Mittelwerte zeigt sich die Ungleichheit in der Streuung: Die Verteilung der Punktwerte bei der QE 4 zeigt, dass Frauen bei den Beurteilungsergebnissen von zwölf oder weniger Punkten überrepräsentiert, bei den Beurteilungsergebnissen von 13 oder mehr Punkten hingegen unterrepräsentiert waren. Das bestmögliche Ergebnis von 15 Punkten erhielten 5 % der Männer und 1 % der Frauen.

Eine detaillierte Aufschlüsselung der Personalabgänge und Personalzugänge nach Qualifikationsebenen enthalten die **Anlagen 4 und 5** (S. 28).

» Personalgewinnung

Als Entscheidungsgrundlage für die Personalauswahl nach Ausschreibung im Stelleninfo dient eine standardisierte Bewertungsliste entsprechend der **Anlage 6** (S. 29). In dieser Liste sind u. a. eine Teilzeitbeschäftigung und die Schwerbehinderung einer Bewerberin oder eines Bewerbers vermerkt.

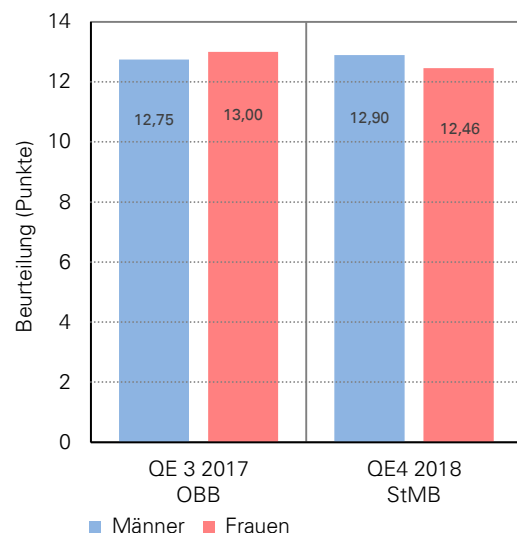


Abbildung 8: Mittelwerte der Beurteilungsergebnisse der dritten und vierten Qualifikationsebene von Männern und Frauen an der Obersten Baubehörde/dem StMB in den Jahren 2017 und 2018

Deutlicher als zwischen den Geschlechtern fällt mit 0,71 Punkten der Unterschied zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten aus. Das entspricht 6 % gemessen am Gesamtdurchschnitt. Frauen arbeiten deutlich häufiger in Teilzeit als Männer (siehe **Abbildung 6**). Somit ist der Faktor Teilzeitarbeit auch zu einem großen Teil ursächlich für den Geschlechterunterschied bei den Beurteilungsergebnissen.

2.4 Beförderung, Höhergruppierung, modulare Qualifizierung

Zu den wichtigsten Bedingungen der Gleichstellung im öffentlichen Dienst gehören gleiche Beförderungs- und Höhergruppierungschancen. Dies beinhaltet auch, dass Beamtinnen die gleichen Chancen auf die Zulassung zur modularen Qualifizierung haben wie ihre männlichen Kollegen.

» Beförderungen und Höhergruppierungen

Im Berichtszeitraum wurden am StMB 46 männliche und 48 weibliche Beschäftigte befördert bzw. höhergruppiert. Somit haben vom 1. Juli 2019 bis zum 30. Juni 2020 14 % der Männer und 15 % der Frauen einen beruflichen Aufstieg vollzogen (siehe **Abbildung 9**).

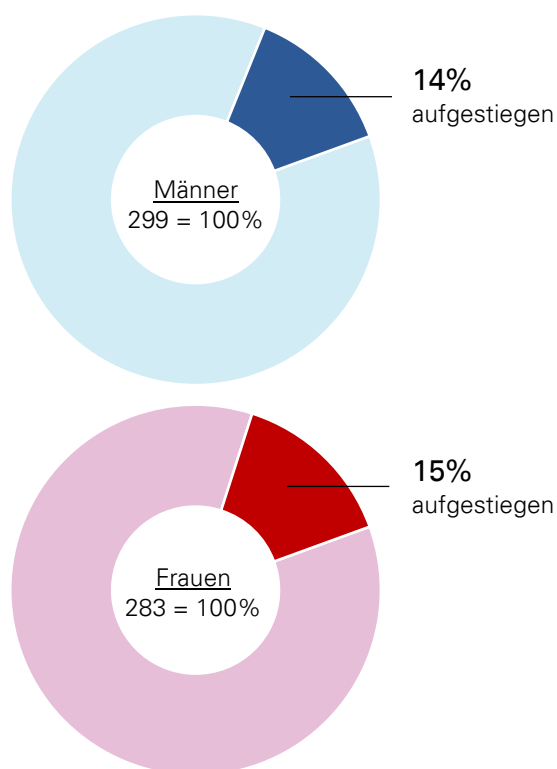


Abbildung 9: Beförderungen und Höhergruppierungen von Männern und Frauen am StMB im Zeitraum vom 1. Juli 2019 bis zum 30. Juni 2020

Befördert wurden 20 % der 389 aktiv beschäftigten Beamtinnen und Beamten (78 Personen); 8 % der 193 aktiven Tarifbeschäftigten wurden höhergruppiert (16 Personen). Diese Beförderungen und Höhergruppierungen erfolgten nach den Grundsätzen des Leistungslaufbahngesetzes (LbG) und der tarifrechtlichen Bestimmungen im Rahmen der verfügbaren Stellen.

» Modulare Qualifizierung

Die modulare Qualifizierung nach Art. 20 LbG vermittelt eine Eignung für die Ämter ab der nächsthöheren Qualifikationsebene. Dies erfolgt unter Berücksichtigung der Vor- und Ausbildung sowie der vorhandenen beruflichen Erfahrungen und Leistungen.

Am StMB findet die modulare Qualifizierung für den Schritt von der dritten in die vierte Qualifikationsebene statt. Hierbei ist das Geschlechterverhältnis ausgewogen: In den Jahren 2018, 2019 und 2020 (bis 30. Juni) wurden entsprechend den jeweiligen Beurteilungen neun männliche und zehn weibliche Beamte zugelassen. Im selben Zeitraum haben vier Männer und vier Frauen die Maßnahme erfolgreich beendet.

2.5 Fortbildung

Männer und Frauen nehmen am StMB gleich häufig an Fortbildungen teil. Im Zeitraum vom 1. Juli 2019 bis zum 30. Juni 2020 haben 95 Männer und 91 Frauen mindestens eine Fortbildungsveranstaltung besucht. Das entspricht 32 % der aktiv beschäftigten Männer wie auch der aktiv beschäftigten Frauen (bezogen auf den Personalstand des StMB am 30. Juni 2020).

Dabei wurden vom StMB und von der LBD organisierte Fortbildungsveranstaltungen von 38 Männern und 47 Frauen besucht. Zu diesen Veranstaltungen zählen auch Inhouse-Veranstaltungen im StMB, E-Learning-Angebote und Online Seminare.

An Fortbildungsveranstaltungen externer Veranstalter haben 68 Männer und 58 Frauen teilgenommen. Darunter waren z. B. Kurse der

Bayerischen Verwaltungsschule (BVS), der Hochschule für den öffentlichen Dienst, der Bayerischen Ingenieurekammer Bau und der Hanns-Seidel-Stiftung. 11 Männer und 14 Frauen haben sowohl interne als auch externe Veranstaltungen besucht.

Die Teilnehmerzahlen der eigenen und der externen Fortbildungsveranstaltungen fallen im Berichtszeitraum unterdurchschnittlich aus. Ab März 2020 mussten wegen der Ausbreitung des Corona-Virus die meisten Fortbildungen abgesagt oder verschoben werden. Nur ein Teil der Präsenzveranstaltungen konnte durch Online-Seminare ersetzt werden.

2.6 Leistungsbezogene Besoldung/Entgelte

Leistungsprämien dienen zur Honorierung von herausragenden Einzelleistungen der Beschäftigten. Während solche Leistungsbezüge an Beamtinnen und Beamte schon seit Langem vergeben werden, ist diese Möglichkeit für Beschäftigte im Angestelltenverhältnis relativ neu. Im Rahmen einer außertariflichen Maßnahme hat der Freistaat Bayern für seine Tarifbeschäftigten erstmals im Doppelhaushalt 2017/2018 Finanzmittel für Leistungsprämien in Höhe von vier Millionen Euro pro Jahr bereitgestellt (vgl. FMS 25 – P 2619 – 1/41 vom 16. Dezember 2016).

Im Berichtszeitraum wurden Leistungsbezüge an 83 Beschäftigte des StMB ausbezahlt, davon waren 47 Männer und 36 Frauen. Somit kamen 16 % der aktiv beschäftigten Männer und 13 % der aktiv beschäftigten Frauen in den Genuss einer Leistungsprämie (siehe **Abbildung 10**).

Für die Tarifbeschäftigten war die Chance auf eine Leistungsprämie höher als für die Beamtinnen und Beamten. Das ist bedeutsam für die Gleichstellung, weil Frauen in der Gruppe der verbeamteten Beschäftigten unterrepräsentiert, bei den Tarifbeschäftigten hingegen überrepräsentiert sind (siehe **Abschnitt 2.1**). 18 % der Angestellten (35 Personen) und 12 % der verbeamteten Beschäftigten (48 Personen) bekamen im Berichtszeitraum eine solche monetäre Auszeichnung.

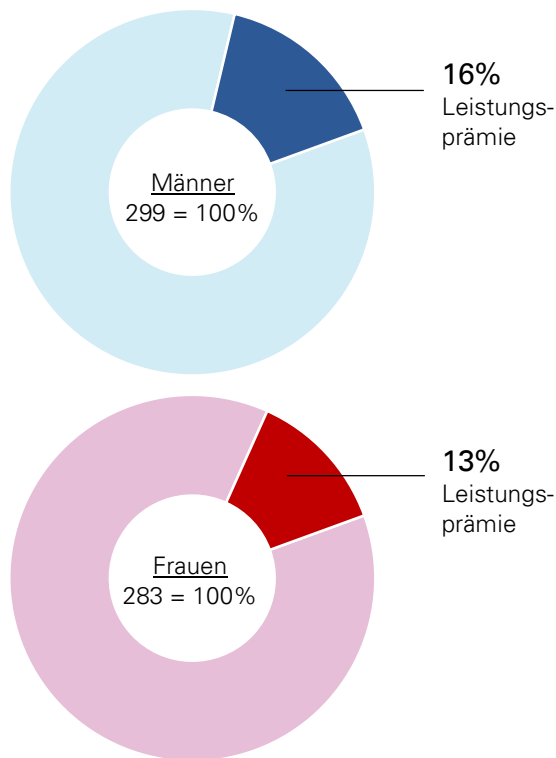


Abbildung 10: Vergabe von Leistungsprämien an Männer und an Frauen am StMB im Jahr 2018

Wichtig im Hinblick auf die Gleichstellung von Männern und Frauen erscheint außerdem, dass auch Teilzeitkräfte eine Anerkennung für überdurchschnittliche Leistungen erhalten können. Im Berichtszeitraum waren 14 der 83 Empfängerinnen und Empfänger von Leistungsentgelten teilzeitbeschäftigt (17 %), darunter 12 Frauen. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten am StMB betrug 23 %, somit hat diese Gruppe unterdurchschnittlich oft eine Leistungsprämie erhalten.

Eine detaillierte Aufschlüsselung der Leistungsprämien nach Qualifikationsebenen enthält **Anlage 7** (S. 30). Angaben zur Höhe der ausbezahlten Prämien liegen nicht vor.

3 Ziele und Maßnahmen

Gute Personalentwicklung fördert ein ausgewogenes Verhältnis von Männern und Frauen in der Belegschaft. So soll auf lange Sicht der Gleichstellungsgedanke verwirklicht werden. Damit das funktioniert, sind „zeitbezogene Zielvorgaben“ (**Art. 5 Abs. 3 BayGIG**) erforderlich. Solche Ziele beschreiben einen angestrebten Zustand, sie schaffen Orientierung und sind zugleich die Basis für eine spätere Erfolgskontrolle. Um die Ziele zu erreichen, wurden und werden in der Personalentwicklung diverse „strukturelle Maßnahmen“ (**Art. 5 Abs. 4 BayGIG**) ergriffen.

Das dritte Kapitel des Gleichstellungskonzepts beschreibt sechs Handlungsfelder (Abschnitte 3.1 bis 3.6). Für einige dieser Handlungsfelder werden konkrete Ziele für die Zukunft definiert. Der Zeithorizont dafür ist gemäß BayGIG das Jahr 2025.

Außerdem geht es im dritten Kapitel um eine Überprüfung der Ziele und Maßnahmen des letzten Konzepts:

- » Sind die geplanten Maßnahmen umgesetzt worden?
- » Ist man den Zielen nähergekommen?
- » Sind die Ziele und Maßnahmen noch aktuell?

Erschwert wird die Zielüberprüfung durch die in der Zwischenzeit erfolgte Neustrukturierung des Aufgabenbereichs: Aus der Obersten Baubehörde ist das Staatsministerium für Wohnen, Bau und Verkehr geworden – inklusive neuer Aufgaben und vergrößertem Personalkörper.

3.1 Personalgewinnung

Neueinstellungen am StMB erfolgen nach Eignung, Befähigung und fachlicher Qualifikation. Besonders Arbeitszeugnisse, Beurteilungen sowie die in Ausbildung und Prüfung erzielten Noten werden dabei berücksichtigt.

» Bisherige Maßnahmen

Bei der **Information über offene Stellen** bemüht man sich am StMB um größtmögliche Transparenz und Fairness:

- » Mit Ausnahme von Umsetzungen im Hause werden zu besetzende Stellen i. d. R. im internen Stelleninfo der Staatsbauverwaltung ausgeschrieben.
- » Insbesondere bei zu besetzenden Stellen im Tarifbereich erfolgt zusätzlich eine Veröffentlichung im „Marktplatz freie Stellen“ des Finanzministeriums.
- » In Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, werden Frauen besonders aufgefordert, sich zu bewerben (**Art. 7 Abs. 2 und 3 BayGIG**).
- » Beurlaubte Beschäftigte werden in geeigneter Weise über Ausschreibungen und interne Stellenangebote informiert.

Es gilt der **Grundsatz der Teilzeitfähigkeit**. Alle offenen Stellen am StMB werden grundsätzlich als teilzeitfähig ausgeschrieben. Allerdings ist in den Stellenausschreibungen häufig die einschränkende Formulierung enthalten, dass „durch Job-Sharing die ganzheitliche Wahrnehmung der Aufgabe gesichert“ sein muss.

Die **Gleichstellungsbeauftragten** sind genauso in die Bewerbungsverfahren eingebunden wie der Personalrat. Sie werden über bevorstehende Stellenausschreibungen informiert, um das weitere Verfahren abstimmen zu können. An den Vorstellungsgesprächen können sie auf Antrag der Bewerberin bzw. des Bewerbers teilnehmen. Sie zeichnen mit bei der Umsetzung der konkreten Personalmaßnahmen.

Bei Neueinstellungen wird bei gleicher Eignung, Befähigung und Qualifikation das **Geschlecht als weiteres Kriterium** herangezogen, wenn dadurch eine bestehende Unterrepräsentanz abgebaut wird.

» Ziele und Maßnahmen bis 2025

Übergeordnetes Ziel bleibt ein ausgewogenes Verhältnis von Männern und Frauen in der Belegschaft des StMB. Dazu wird nach wie vor angestrebt, den Anteil der Frauen in Bereichen zu erhöhen, in denen sie bislang unterrepräsentiert sind. Ein solcher Bereich ist ganz generell die vierte Qualifikationsebene (siehe **Abschnitt 2.1**).

» Ziel

Der Anteil der Frauen in der 4. Qualifikationsebene wird größer.

Dieses Ziel betrifft neben der Personalgewinnung auch alle im Weiteren aufgeführten Handlungsfelder, insbesondere das Handlungsfeld 2 „Beförderung, Höhergruppierung, modulare Qualifizierung“.

Die bisherigen **Maßnahmen** werden fortgeführt. Darüber hinaus soll bei Stellenbesetzungen regelmäßig der Aspekt Sozialkompetenz berücksichtigt werden. Das Bayerische Gleichstellungsgesetz (**Art. 8 Abs. 2 BayGIG**) schreibt nämlich vor, dass in die Bewertung der Eignung auch Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern bzw. Pflegebedürftigen sowie aus ehrenamtlicher Tätigkeit mit einfließen. Bedingung ist, dass diese Erfahrungen und Fertigkeiten dienstlich von Bedeutung und für die zu übertragenden Aufgaben und die fachlichen Leistungen erheblich sind.

» **Maßnahme**

Bei Stellenbesetzungen wird die Sozialkompetenz als Auswahlkriterium berücksichtigt. Dazu wird in Zusammenarbeit mit dem Örtlichen Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten ein Kriterienkatalog entwickelt.

3.2 Beförderung, Höhergruppierung, modulare Qualifizierung

Beförderungen und Höhergruppierungen erfolgen – ohne Ansehen des Geschlechts – nach Eignung, Leistung und Befähigung.

Die Zulassung zur modularen Qualifizierung setzt eine überdurchschnittliche periodische Beurteilung voraus. Außerdem werden Anforderungen an die bisherigen beruflichen Stationen und die möglichen Entwicklungsperspektiven gestellt.

» **Bisherige Maßnahmen**

Bei Beförderungen und Höhergruppierungen in Bereichen, in denen Frauen erheblich unterrepräsentiert sind, findet eine **Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten** statt. Die Einbindung erfolgte i. d. R über den Örtlichen Personalrat, nicht über die Dienststellenleitung.

» **Ziele und Maßnahmen bis 2025**

Im Gleichstellungskonzept 2016 hatte man sich vorgenommen, in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten einen höheren Anteil von Frauen für die Teilnahme an der modularen Qualifizierung zu motivieren. Zahlen aus den Jahren 2018, 2019 und 2020 (bis 30. Juni) zeigen für die modulare Qualifizierung von der QE 3 in die QE 4 ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis (siehe **Abschnitt 2.4**). Weil viele Frauen in Teilzeit arbeiten, ist darauf zu achten, dass der Beschäftigungsumfang kein Hindernis für die Teilnahme an der modularen Qualifizierung darstellt.

» **Ziel**

An der modularen Qualifizierung nehmen Frauen und Männer gleichermaßen teil.

» **Ziel**

An der modularen Qualifizierung nehmen Teilzeit- und Vollzeitkräfte gleichermaßen teil.

Das Ziel, den Anteil von Frauen in Führungspositionen anzuheben, ist in **Art. 8 BayGIG** verankert. Am StMB bzw. der Obersten Baubehörde ist über die letzten Jahre eine deutliche Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen zu verzeichnen; die Zielvorgabe von 20 % wurde am StMB erreicht (siehe **Abschnitt 2.1**). Trotz dieser positiven Entwicklung sind die Frauen bei Leitungsaufgaben aber noch immer stark unterrepräsentiert. Das Ziel einer Anhebung wird deshalb in den nächsten Betrachtungszeitraum übernommen.

» **Ziel**

Der Anteil der Frauen in Führungspositionen steigt weiter an.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass die Gleichstellungsbeauftragten über Beförderungen und Höhergruppierungen so umfassend unterrichtet werden, dass sie ihre Aufgaben gemäß Gleichstellungsgesetz (**Art. 18 Abs. 2 BayGIG**) wahrnehmen können.

» Maßnahme

Die Gleichstellungsbeauftragten werden über Beförderungen und Höhergruppierungen frühzeitig und umfassend unterrichtet.

Angesichts der vorhandenen Personalstruktur (siehe **Abbildung 3**, S. 9) erscheint ein vollständiger Abbau der geschlechterspezifischen Unterschiede in naher Zukunft unrealistisch. Zwangsläufig wird es dauern, bis eine neue Generation von weiblichen Führungskräften sukzessive in die Spitzenämter vorrückt.

3.3 Dienstliche Beurteilung und Arbeitszeugnis

Dienstliche Beurteilungen und Arbeitszeugnisse sind maßgebliche Grundlagen für Beförderungsentscheidungen und die Besetzung von (höherwertigen) Stellen. Die Beurteilung bzw. Erstellung des Zeugnisses obliegt den Dienstvorgesetzten. Dabei ist die Einschätzung der unmittelbaren Vorgesetzten mit einzubeziehen. Die Bewertung hat sich ausschließlich an den Kriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistung zu orientieren – unabhängig vom Geschlecht und vom Beschäftigungsumfang (vgl. **Art. 33 Abs. 2 GG**).

» Bisherige Maßnahmen

Ergänzend zu den Bestimmungen des Art. 18 BayGlG werden die **Gleichstellungsbeauftragten** vorab über die einzelnen Verfahrensschritte bei einer periodischen dienstlichen Beurteilungsrunde informiert.

In den Beurteilungsrunden findet ein **Monitoring** statt, das Auswirkungen von Teilzeitbeschäftigung und Geschlecht auf die Beurteilungsergebnisse überprüft. Die Beurteilenden werden vor Abschluss der Beurteilungsrunden über die Ergebnisse des Monitorings informiert.

» Ziele und Maßnahmen bis 2025

Ein gut messbarer Indikator für eine ausgewogene Beurteilungspraxis ist die Punktezahl in der dienstlichen Beurteilung. Die Auswertung der letzten Beurteilungsrunden zeigt: In der 3. Qualifikationsebene bestehen nur unwesentli-

che, in der 4. Qualifikationsebene aber bedeutsame Unterschiede zwischen den Geschlechtern sowie zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten (siehe **Abschnitt 2.3**).

» Ziel

In der 3. Qualifikationsebene bleibt der Beurteilungsunterschied zwischen Männern und Frauen sowie zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten gering.

» Ziel

In der 4. Qualifikationsebene wird der Beurteilungsunterschied zwischen Männern und Frauen sowie zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten abgebaut.

Die bisherigen **Maßnahmen** werden fortgeführt. Sie dienen auch dazu, Vorgesetzte für geschlechtsneutrale Bewertungen zu sensibilisieren. In Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten soll der Katalog der Beurteilungskriterien überarbeitet werden. Angestrebt wird eine stärkere Geschlechterneutralität; an stereotypen Geschlechterrollen orientierte Leistungskriterien sind zu vermeiden.

» Maßnahme

Die Leistungskriterien der Dienstlichen Beurteilung werden in Zusammenarbeit mit dem Örtlichen Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten überarbeitet.

3.4 Aus- und Fortbildung

Fortbildungsveranstaltungen und qualifizierungsrelevante Schulungen fördern das individuelle berufliche Weiterkommen. Die Teilnahme wird Frauen und Männern gleichermaßen ermöglicht. Maßgebend sind ausschließlich das persönliche Interesse und die dienstliche Notwendigkeit. Teilzeitkräfte werden dabei ebenso berücksichtigt wie Vollzeitbeschäftigte.

» Bisherige Maßnahmen

Nach der Maßgabe des **Art. 9 Abs. 2 BayGIG** wird bei mehrtägigen Veranstaltungen mit Übernachtung auf **familienfreundliche Terminierung** geachtet. Solche Veranstaltungen beginnen i. d. R. am späten Vormittag des ersten Tages und enden am frühen Nachmittag des letzten Tages.

Inhouse-Veranstaltungen und **Online-Seminare** erleichtern den Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme an Fortbildungen. Ein Beispiel ist die 2019 eingeführte Veranstaltungsreihe „Neue Organisations- und Arbeitsformen am StMB“.

Beurlaubte und Wiedereinsteiger erhalten auf Wunsch Informationen über geeignete Angebote zur Begleitung ihres Wiedereinstiegs in das Berufsleben.

Die **Gleichstellungsbeauftragten** haben Gelegenheit, sich einmal jährlich über aktuelle Entwicklungen in ihrem Aufgabengebiet zu informieren und sich über die erzielten Arbeitsergebnisse auszutauschen. Hierfür ist im Fortbildungsprogramm der Staatsbauverwaltung das dreitägige Seminar „Z 302 – Aufgaben und Verantwortung der Gleichstellungsbeauftragten“ vorgesehen.

» Ziele und Maßnahmen bis 2025

Die bisherigen Maßnahmen werden fortgeführt, um die Abläufe im Aus- und Fortbildungsbetrieb gleichermaßen an den Bedürfnissen von Frauen und Männern auszurichten.

Darüber hinaus soll die **Gleichstellung auch selbst ein Thema der Aus- und Fortbildung** werden, um auf diese Weise für Genderfragen zu sensibilisieren.

» Ziel

Aus- und Fortbildung thematisieren die Gleichstellung und tragen so zu mehr Sensibilität in Sachen Gendergerechtigkeit bei.

Das StMB organisiert in weiten Teilen die **Ausbildung der 3. und 4. Qualifikationsebene** und hat unmittelbaren Einfluss auf die vermittelten Inhalte. In diesem Rahmen besteht somit eine sehr gute Möglichkeit, neben dem Fachwissen auch die Gendersensibilisierung zu etablieren.

» Maßnahme

Die Gleichstellung wird in der Ausbildung an verschiedenen Stellen behandelt und im letzten Fachseminar – kurz vor dem Berufseinstieg – noch einmal vertieft.

Führungskräfte sollen frühzeitig in ihren ersten Berufsjahren zum Thema Gleichstellung geschult werden, das war bereits im Gleichstellungskonzept 2016 vorgesehen. Aufgrund der organisatorischen Umstrukturierungen, die auch den Fortbildungsbereich vor große Herausforderungen gestellt haben, konnte dieses Vorhaben bislang noch nicht umgesetzt werden.

» Maßnahme

Im Fortbildungsprogramm der Staatsbauverwaltung wird eine Informationsveranstaltung für Führungskräfte zum Thema Gleichstellung eingeplant.

3.5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Das Gelingen von Gleichstellung hängt maßgeblich davon ab, ob sich weitere Verbesserungen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf verwirklichen lassen. Ein starkes Indiz dafür liefert z. B. der fünfte bayerische Gleichstellungsbericht: „Weibliche Führungskräfte im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern haben insgesamt seltener Kinder als männliche Führungskräfte“ (StMAS 2016, S. 11).

Männer nutzen **flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeitmodelle** mit individueller Stundenzahl sowie **Wohnraum- und Telearbeitsplätze** bislang weniger als Frauen, gleichwohl ist eine Zunahme erkennbar (siehe **Abschnitt 2.1**). Hier gilt es, bestehende Hemmnisse weiter auszuräumen, denn die Karrierechancen der Frauen hängen ja oftmals gerade davon ab, dass auch ihre Partner die gebotenen Möglichkeiten wahrnehmen und sich stärker in der Familie einbringen.

» Bisherige Maßnahmen

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich prinzipiell dafür eignet, können an der **Wohnraum- und Telearbeit** teilnehmen, soweit nicht dringende dienstliche Belange entgegenstehen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erbringen dabei einen Teil ihrer Arbeitsleistung außerhalb der Dienststelle. Durch die neue Dienstvereinbarung über flexible Arbeit im Bayerischen Staatsministerium für Wohnen, Bau und Verkehr (DV-FlexArb) wurden beginnend mit dem 1. April 2019 die Möglichkeiten der Wohnraum- und Telearbeit deutlich erweitert: Mobiles Arbeiten ist seitdem bis zu einem Anteil von 40 % der wöchentlichen Arbeitszeit möglich. Ein regelmäßiges wöchentliches mobiles Arbeiten kann mit flexiblem mobilen Arbeiten (sog. Flexi-Tage) kombiniert werden. Während der **Corona-Krise** wurde vorübergehend allen Eltern ermöglicht, bis zu 100 % ihrer Arbeitszeit zu Hause zu erbringen, sofern dies zur Kinderbetreuung erforderlich war.

Durch die Einrichtung sogenannter **Satellitenarbeitsplätze** kann in begründeten Einzelfällen alternativ ein Teil der Arbeitsleistung an einer heimatnäheren Dienststelle der Staatsbauverwaltung erbracht werden. So verbringen einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des StMB einen Arbeitstag pro Woche an einem staatlichen Bauamt.

Job-Sharing bietet Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, sich gemeinsam einen oder mehrere Arbeitsplätze zu teilen und dabei innerhalb dieser Gruppe die eigene Arbeitszeit individuell festzulegen.

Besprechungen werden, soweit möglich, innerhalb der jeweiligen persönlichen Arbeitszeitrahmen von Teilzeitkräften angesetzt. Außerdem hat die Corona-Pandemie dazu geführt, dass Besprechungen weit häufiger als früher in Form von Telefon- oder Videokonferenzen stattfinden.

» Ziele und Maßnahmen bis 2025

Im öffentlichen Dienst gibt es keinen laufbahnrechtlichen Unterschied zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung. Eine Beschäftigung in Teilzeit darf somit keine Karrieredefizite nach sich ziehen. Jedoch besteht hinsichtlich des Teilzeitanteils zwischen Frauen und Männern ein auffälliger Unterschied (siehe **Abschnitt 2.1**). Für die Gleichstellung ist dieser Unterschied relevant, denn die Teilzeit der Männer befördert das berufliche Fortkommen der Frauen. Deshalb wird ein höherer Teilzeitanteil des männlichen Teils der Belegschaft begrüßt.

» Ziel

Am StMB besteht eine Organisationskultur, in der auch männliche Beschäftigte die Möglichkeiten der Teilzeitarbeit in Anspruch nehmen.

Auch bei Führungspositionen gilt – von absoluten Ausnahmefällen abgesehen – der Grundsatz, dass eine Beschäftigung in Teilzeit organisierbar ist. Bereits im Gleichstellungskonzept 2016 wurde festgeschrieben, dass auch in Führungspositionen Erfahrungen mit Teilzeit- und Job-Sharing-Modellen gesammelt werden sollen. Mitte 2020 waren jedoch nur fünf der insgesamt 89 Führungskräfte des Staatsministeriums (vier Frauen und zwei Männer) in Teilzeit beschäftigt (siehe **Abschnitt 2.1**). Über deren persönliche Erfahrungen mit der Kombination von Führung und Teilzeit sowie mit geteilter Führung ist nichts bekannt. Die Ziele und Maßnahmen aus dem letzten Gleichstellungskonzept behalten somit ihre Gültigkeit.

» Ziel

Teilzeitbeschäftigung und Job-Sharing sind auch in Führungspositionen übliche Arbeitsformen.

» Maßnahme

Weibliche und männliche Führungskräfte werden zu ihren Erfahrungen mit der Kombination von Führung und Teilzeit sowie mit der geteilten Führung befragt. Die Erfahrungen sollen weitergegeben werden und können Ansatzpunkte für eine Verbesserung der Rahmenbedingungen liefern.

Flexible Arbeitszeitkonzepte und mobiles Arbeiten bieten die Chance, Erwerbs- und Sorgearbeit ausgewogener zwischen Frauen und Männern zu verteilen. Zeitliche und räumliche Flexibilität im Betrieb sind mit guten Leistungen im Beruf und einer Übernahme von Führungsverantwortung vereinbar.

Das vielversprechende Potenzial von flexiblen Arbeitszeitarrangements für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde im StMB erkannt und Möglichkeiten des mobilen Arbeitens in den letzten Jahren stark ausgebaut. Durch die Möglichkeiten der Digitalisierung ist ein gleichwertiges Arbeiten außerhalb der Bürostruktur möglich. Für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist es dennoch unerlässlich, dass die persönliche Arbeitszeit, Termine und

Besprechungen zuverlässig geregelt sind und eingehalten werden bzw. Abweichungen davon mit ausreichendem Vorlauf kommuniziert werden.

» Ziel

Das StMB setzt auf Effizienz, statt auf Präsenz. Flexible Arbeitszeiten sind auch in Führungspositionen möglich.

» Maßnahme

Im StMB wird zu Besprechungen und sonstigen Terminen unter Angabe eines Endzeitpunktes eingeladen.

» Maßnahme

Bei Terminierungen wird auf Belange von Beschäftigten, die wegen Kindern, pflegebedürftigen Angehörigen oder gesellschaftlichem Engagement zeitlich eingeschränkt sind, Rücksicht genommen.

Über die letzten Monate kam es insbesondere durch die Corona-Pandemie in vielen Fällen zu einer besonders hohen Arbeitsbelastung in den Abendstunden und am Wochenende. Für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist diese Entwicklung ungünstig.

» Maßnahme

Arbeitszeiten am Abend und am Wochenende werden so weit wie möglich reduziert.

Im Berichtsjahr 2020 war die Inanspruchnahme von Elternzeit durch Männer noch vergleichsweise selten (siehe **Abschnitt 2.1**). Die Väter zur Nutzung dieser Möglichkeit zu animieren, kann im Sinne der Gleichstellung sein. Schließlich wird den Müttern damit eine schnelle Rückkehr in den Beruf erleichtert.

» Ziel

Der Anteil der Väter an der Gesamtzahl der Elternzeitfälle steigt an.

» Ziel

Die durchschnittliche Dauer der von Vätern beantragten Elternzeit nimmt zu.

3.6 Kinderbetreuung

Zuverlässige Kinderbetreuung ist eine Voraussetzung für die Erwerbstätigkeit von Eltern. In den letzten Jahren ist das Platzangebot stark ausgebaut worden, dennoch fehlen gerade in den Ballungsräumen noch immer geeignete Betreuungsmöglichkeiten für Kinder im Vorschulalter.

» Bisherige Maßnahmen

Für die Beschäftigten des StMB gibt es arbeitsplatznahe **Betreuungsmöglichkeiten für Kinder unter drei Jahren** in folgenden Einrichtungen:

- » Kinderkrippe „Lärchelzwerge“ des Bezirks Oberbayern
- » Kinderkrippe „Reitmorzwerge“
- » Kinderkrippe „Robinchen“ der Regierung von Oberbayern
- » Städtisches Haus für Kinder (Himbelsstraße 1)
- » Großtagespflege „Tatutata“ im Polizeipräsidium München
- » Großtagespflege im Amt für Ländliche Entwicklung (Infanteriestraße).

Für **Kinder zwischen 3 und 6 Jahren** bestehen Belegungsmöglichkeiten im Behördenkindergarten im Dienstgebäude des StMUV in der Arabellastraße und im städtischen Haus für Kinder in der Himbelsstraße 1.

Bei schulpflichtigen Kindern bereitet häufig die **Ferienbetreuung** Probleme. Das StMFH organisiert daher seit dem Sommer 2012 in Zusammenarbeit mit Echo e.V. für eine Woche der Osterferien und eine Woche der Sommerferien Betreuungsangebote für Kinder von Beschäftigten an den obersten Dienstbehörden.

In Fällen, in denen kurzfristig und unerwartet die Betreuung durch Dritte ausfällt und sich keine andere Betreuung planen lässt, besteht die Möglichkeit, **Kinder am Arbeitsplatz** zu betreuen. Der örtliche Personalrat weiß zu berichten, dass die Eltern dieses Angebot auch gerne in Anspruch nehmen.

Um die Betreuung im Büro zu erleichtern, wurden im Jahr 2020 sog. **Kidsboxen** angeschafft. Diese mobilen Kinderzimmer sind für Kinder bis zum Grundschulalter besonders geeignet. Sie enthalten u. a. Reisebett/Laufstall, Tisch, Hocker, Klemmsitz, Bücher, Malsachen, Spielsachen und Hygieneartikel. Aufgrund der Corona-Pandemie steht diese Möglichkeit derzeit leider noch nicht zur Verfügung. Die Kidsboxen werden künftig an beiden Standorten in München und am Dienstsitz Augsburg zur Verfügung stehen. Die Buchung wird über das Belegsystem der Besprechungsräume erfolgen.

Der vor einigen Jahren eingeführte **Kindertag am schulfreien Buß- und Betttag** wird weiterhin angeboten. Die Gleichstellungsbeauftragten organisieren an diesem Tag mit großer Unterstützung des Örtlichen Personalrats ein Betreuungsangebot für die Kinder der Beschäftigten.

Werdende Mütter und Väter erhalten in einer **„Baby-Mappe“** neben Informationen zu Schwangerschaft und Geburt auch Unterlagen und Formulare zu den Themen Kindergeld, Elternzeit, Elterngeld und Berücksichtigung von Erziehungszeiten.

» Ziele und Maßnahmen bis 2025

Die bisherigen Maßnahmen werden fortgeführt, das vorhandene Betreuungsangebot wird aufrechterhalten.

Die Beschäftigten sollen künftig noch stärker dabei unterstützt werden, Familie und Beruf unter einen Hut zu bekommen. Deshalb wird seit September 2020 pilotweise eine **kostenfreie Beratung durch die Firma pme Familienservice GmbH** angeboten. Das Unternehmen hilft vor allem bei der Suche nach Betreuungsangeboten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige. Das Serviceangebot steht den Beschäftigten an den Dienstsitzen München und Augsburg gleichermaßen zur Verfügung.

» Ziel

Mütter und Väter von minderjährigen Kindern können eine Berufstätigkeit im von ihnen gewünschten Zeitumfang realisieren.

» Maßnahme

Seit September 2020 erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter professionelle Unterstützung bei der Suche nach Betreuungsplätzen für Kinder und pflegebedürftige Angehörige. Dieser Service ist für die Beschäftigten kostenlos.

» Maßnahme

Die bereits angeschafften „Kidsboxen“ werden installiert, um die Kinderbetreuung am Arbeitsplatz zu erleichtern.

4 Kosten

In diesem Gleichstellungskonzept genannte Maßnahmen sollen die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern erhöhen und dadurch die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen und die Motivation insgesamt anheben. Die vorgeschlagenen Maßnahmen sind grundsätzlich mit zusätzlichem Verwaltungsaufwand und Personalbedarf verbunden. Überdies entstehen bei der Einrichtung von

Telearbeitsplätzen sächliche Mehraufwendungen. Die Kosten hierfür gem. **Art. 5 Abs. 5 BayGIG** lassen sich nicht konkret beziffern.

Es ist davon auszugehen, dass der erforderliche Mehraufwand die Beschäftigten besser motiviert, stärker qualifiziert und damit die Qualität der Arbeitsergebnisse steigert.

5 Fortschreibungstermine

Das vorliegende Gleichstellungskonzept ist nach seiner halben Laufzeit, also im Jahr 2023, mittels einer tabellarischen Datenübersicht fortzuschreiben (vgl. **Art. 4 Abs. 2 BayGIG**).

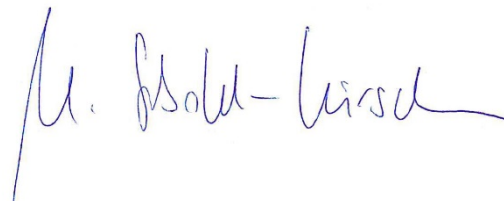
Das nächste komplette Gleichstellungskonzept ist nach fünf Jahren zu erstellen, also im Jahr 2025 (vgl. **Art. 4 Abs. 1 BayGIG**).

München, im Oktober 2020



Helmut Schütz

Amtschef



Ulrike Sebald-Kirsch

Gleichstellungsbeauftragte

Tabellenanhang

Anlage 1: Personalstand.....	S. 27
Anlage 2: Männer und der Frauen in den Arbeitsbereichen	S. 27
Anlage 3: Wohnraum- und Telearbeit	S. 28
Anlage 4: Personalabgänge	S. 28
Anlage 5: Personalzugänge	S. 28
Anlage 6: Bewerberliste (Muster).....	S. 29
Anlage 7: Leistungsprämien	S. 30

Anlage 1:
Personalstand des StMB am 30. Juni 2020, aktiv beschäftigte Beamtinnen/Beamte und Tarifbeschäftigte

Qualifikationsebene	Vollzeit			Teilzeit (ohne ATZ)			insgesamt		
	Männer	Frauen	gesamt	Männer	Frauen	gesamt	Männer	Frauen	gesamt
4. Qualifikationsebene	175	69	244	9	50	59	184	119	303
3. Qualifikationsebene	65	40	105	8	28	36	73	68	141
1. / 2. Qualifikationsebene	38	60	98	4	36	40	42	96	138
BEAMTE	219	87	306	16	67	83	235	154	389
TARIFBESCHÄFTIGTE	59	82	141	5	47	52	64	129	193
GESAMT	278	169	447	21	114	135	299	283	582

ohne beurlaubte Beschäftigte (Elternzeit, Freistellungsphase der Altersteilzeit, Krankheit, Sonderurlaub aus familiären Gründen/wegen öffentlichen Interesses, Ausübung politischer Ämter)

inklusive Frauen im Mutterschutz

Beschäftigte in der Arbeitsphase der Altersteilzeit wurden unter „Vollzeit“ erfasst.

Anlage 2:
Anteile der Männer und der Frauen in den Arbeitsbereichen des StMB am 30. Juni 2020

Abteilung/Bereich	Männer	Frauen	insgesamt
Leitung Abteilung M, Amtschefbüro, MD-Büro	22 37 %	38 63 %	60 100 %
Abteilung 1 Staatlicher Hochbau	33 57 %	25 43 %	58 100 %
Abteilung 2 Recht, Planung, Bautechnik	24 51 %	23 49 %	47 100 %
Abteilung 3 Wohnungswesen, Städtebauförderung, Liegenschaften	28 47 %	32 53 %	60 100 %
Abteilung Z Zentrale Angelegenheiten	89 49 %	92 51 %	181 100 %
Abteilung 4 Straßen- u. Brückenbau	43 70 %	18 30 %	61 100 %
Abteilung 5 Schienen- u. Luftverkehr	27 53 %	24 47 %	51 100 %
Abteilung 6 Vernetzte Mobilität, allg. ÖPNV, Güterverkehr	22 52 %	20 48 %	42 100 %
Abteilung G (zum 1. Juli 2020 in den anderen Abteilungen aufgegangen) Politik, Grundsatzfragen	11 50 %	11 50 %	22 100 %
GESAMT	299 51 %	283 49 %	582 100 %

ohne beurlaubte Beschäftigte (Elternzeit, Freistellungsphase der Altersteilzeit, Krankheit, Sonderurlaub aus familiären Gründen/wegen öffentlichen Interesses, Ausübung politischer Ämter)

inklusive Frauen im Mutterschutz

Anlage 3:
Beschäftigte mit Wohnraum- und Telearbeit am StMB am 30. Juni 2020

Qualifikationsebene	Männer	Frauen	gesamt
4. Qualifikationsebene	128	90	218
3. Qualifikationsebene	57	58	115
1. / 2. Qualifikationsebene	7	41	48
BEAMTE	167	122	289
TARIFBESCHÄFTIGTE	25	67	92
GESAMT	192	189	381
darunter Teilzeitbeschäftigte	15	88	103

ohne beurlaubte Beschäftigte, ohne Beschäftigte in Altersteilzeit

Anlage 4:
Personalabgänge am StMB vom 1. Juli 2019 bis zum 30. Juni 2020, Beamtinnen/
Beamte und Tarifbeschäftigte

Qualifikationsebene	Männer	Frauen	gesamt
4. Qualifikationsebene	17	7	24
1. - 3. Qualifikationsebene	6	12	18
GESAMT	23	19	42

ohne beurlaubte Beschäftigte, ohne Beschäftigte in Altersteilzeit

Anlage 5:
Personalzugänge am StMB vom 1. Juli 2019 bis zum 30. Juni 2020, Beamtinnen/
Beamte und Tarifbeschäftigte

Qualifikationsebene	Männer	Frauen	gesamt
4. Qualifikationsebene	28	25	53
3. Qualifikationsebene	15	10	25
1. / 2. Qualifikationsebene	5	12	17
BEAMTE	33	24	57
TARIFBESCHÄFTIGTE	15	23	38
GESAMT	48	47	95

ohne beurlaubte Beschäftigte, ohne Beschäftigte in Altersteilzeit

Anlage 7:

Leistungsprämien am StMB vom 1. Juli 2019 bis zum 30. Juni 2020, Beamtinnen/
Beamte und Tarifbeschäftigte

Qualifikationsebene	Männer	Frauen	gesamt
4. Qualifikationsebene	21	13	34
3. Qualifikationsebene	16	15	31
1. / 2. Qualifikationsebene	10	8	18
BEAMTE	29	19	48
TARIFBESCHÄFTIGTE	18	17	35
GESAMT	47	36	83

ohne beurlaubte Beschäftigte, ohne Beschäftigte in Altersteilzeit

Impressum

Herausgeber

Bayerisches Staatsministerium für Wohnen, Bau und Verkehr
Franz-Josef-Strauß-Ring 4
80539 München
www.stmb.bayern.de

Ansprechpartner

Florian Burgmaier
Referat Z8
Tel. 089/2192-3461
E-Mail: florian.burgmaier@stmb.bayern.de

Bildnachweis Umschlagseite

Adobe Stocks 246056054

