

Abdruck

Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen



Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung,
Familie und Frauen - 80792 München

Name
Richard Paul

Herrn Präsidenten
des Bayerischen Landtags
Maximilianeum

Telefon
089 1261-1309

Telefax
089 1261-1633

81675 München

E-Mail
richard.paul@stmas.bayern.de

Ihre Zeichen, Ihre Nachricht vom
Bitte bei Antwort angeben
AI/G-4251-2/1580 A, 09.07.2003

Unser Zeichen, Unsere Nachricht vom
LG/0415-5/13/03

Datum
31.10.2003

Schriftliche Anfrage der Frau Abgeordneten Monica Lochner-Fischer betreffend Stand der Umsetzung von Gender Mainstreaming

Anlagen
4 Abdrucke dieses Schreibens

Sehr geehrter Herr Präsident,

die Schriftliche Anfrage der Frau Abgeordneten Monica Lochner Fischer vom
09.07.2003 beantworte ich wie folgt:

Der Ministerrat hat am 25.07.2002 die Umsetzung und den weiteren Ausbau der
geschlechtersensiblen Sichtweise in Bayern (Gender Mainstreaming) beschlossen
und die Ressorts beauftragt, die notwendigen Schritte zu ergreifen.

Am 01.10.2002 hat der Ministerrat die geschlechtersensible Sichtweise rechtlich
verankert und die Geschäftsordnung und die Geschäftsverteilung der Staatsregie-
rung sowie die Organisationsrichtlinien und die Bekanntmachung über die Stellung
der Frauenbeauftragten entsprechend geändert. Die geschlechtersensible Sicht-
weise ist damit ein durchgängiges Leitprinzip, welches bei allen vorschrittsgebenden
und verwaltenden Maßnahmen der Staatsregierung zu beachten ist.

Der Inhalt der geschlechtersensiblen Sichtweise kurz zusammengefasst:

- Auswirkungen von Entscheidungen auf Frauen und auf Männer werden von vornherein durch die fachlich zuständige Stelle bei jeder Entscheidung in allen Bereichen bedacht.
- Unterschiedliche Lebensrealitäten von Frauen und Männern werden bereits im Vorfeld besonders von politischen Entscheidungen, bei Gesetzen, Richtlinien, Planungen, Konzeptionen, Maßnahmen sowie Förderprogrammen als zusätzlichen Abwägungsfaktor berücksichtigt.
- Präventiver Ansatz der geschlechtersensiblen Sichtweise soll sicherstellen, dass künftig Benachteiligungen von Frauen oder von Männern gar nicht erst entstehen.

Die Ministerratsbeschlüsse wurden durch einen Arbeitskreis „Gender Mainstreaming in Bayern“ vorbereitet, dem alle Ministerien und die Staatskanzlei angehören und der wesentliche Umsetzungsgrundlagen erarbeitet hat. Die Entsendung in den Arbeitskreis erfolgte durch die Ressorts i.d.R. auf der Ebene der Abteilungs- oder Referatsleitungen sowie Referenten (13 Frauen, 13 Männer).

Die beiden Ministerratsbeschlüsse werden durch die Ressorts selbstständig umgesetzt. Für die Beantwortung der schriftlichen Landtagsanfrage wurden alle Ressorts beteiligt. Die nachfolgenden Ausführungen entsprechen den eingegangenen Beiträgen der Ressorts, die dazu zum Teil -insbesondere zu Frage 6- aufwändige Umfragen in ihren Geschäftsbereichen durchführten. Die Antworten geben den Stand vor der erfolgten Umbildung des Kabinetts wieder.

Zu Frage 1

- Bayerische Staatskanzlei
 - Aus Anlass der Ministerratsbeschlüsse wurden im November 2002 durch den Amtschef der Staatskanzlei sowie den Amtschef des Staatsministers für Bundes- und Europaangelegenheiten in der Staatskanzlei die Führungskräfte in der Staatskanzlei auf Sinn und Bedeutung der geschlechterspezifischen Sichtweise besonders hingewiesen. Zur Orientierung wurde den Abteilungen Informationsmaterial an die Hand gegeben.
 - Die Abteilungen wurden durch die Amtschefs aufgerufen, Handlungsfelder für die geschlechtersensible Sichtweise aufzudecken und entsprechende Maßnahmen zu entwickeln. Hierbei wurde gebeten, die geschlechtersensible Sichtweise im Vorfeld politischer Entscheidungen in Gesetze, Richtlinie, Planungen, Konzeptionen, Maßnahmen, Förderprogramme etc. einfließen zu lassen.
 - Im einzelnen wurde die Staatskanzlei in folgenden Handlungsfeldern tätig:
 - Recht:
Mit Ministerratsbeschluss vom 1.10.2002 wurden die Verordnung über die Geschäftsverteilung der Bayerischen Staatsregierung, die Geschäftsordnung der Bayerischen Staatsregierung sowie die Organisationsrichtlinien zur Implementierung der geschlechtersensiblen Sichtweise geändert.
Ausgehend von dieser rechtlichen Verankerung wird seit dem darauf geachtet, dass die Gesetzes- und sonstigen Normenentwürfe auf geschlechtersensible Sichtweise geprüft werden.

o Öffentlicher Dienst/Personalwesen:

- Zur weiteren Unterstützung der Beschäftigten ist geplant, in unmittelbarer Nähe der Staatskanzlei München eine Behördenkindertagesstätte zu errichten.
- Seit geraumer Zeit läuft in der Staatskanzlei der Modellversuch „Telearbeit“. Ziel ist es, die alternierende Telearbeit künftig als Standard anzubieten.
- Des Weiteren wurde in der Staatskanzlei die Möglichkeit geschaffen, Wohnraumarbeit im Schreib- und Sekretariatsdienst erproben zu können.
- Bei Stellenausschreibungen/Hinweisen wird insbesondere im Hinblick auf eine Verstärkung des Frauenanteils in Führungspositionen grundsätzlich auch die Teilzeitfähigkeit der ausgeschriebenen Positionen geprüft.
- Soweit interne Mitteilungen verfasst werden, wird der geschlechtersensiblen Sichtweise im Vorfeld Beachtung geschenkt.
- Beurteilungsstatistiken der Staatskanzlei werden ebenfalls geschlechtsspezifisch dargestellt.
- Im Rahmen der Qualifizierungsoffensive I wurde vereinbart, dass die geschlechtersensible Sichtweise in die laufenden Seminareinhalte einfließt.
- Bei hausinterner Fortbildung in der Staatskanzlei wird bei der Seminarplanung aber auch bei der Seminardurchführung und -nachbereitung die geschlechtersensible Sichtweise beachtet. Beispielsweise wurde auf ein Angebot für Teilzeitkräfte nach vorheriger Abfrage der günstigsten Seminarzeiten geachtet, und ein Seminarangebot für beurlaubte Beschäftigte unterbreitet.
- Im Lehrgang für Verwaltungsführung für Beamte des höheren Dienstes in Bayern wird bei der Auswahl der Teilnehmer auf ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern geachtet. Die Staatskanzlei wirkt mit Nachdruck auf die Ministerien ein, diese Vorgabe umzusetzen.

o Gremien:

- Vom Rundfunkreferenten der Staatskanzlei wurde im Zusammenwirken mit dem Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen eine Protokollerklärung zum 7. Rundfunkänderungsstaatsvertrag entworfen und eingebracht, nach der die Länder davon ausgehen, dass der öffentlich-rechtliche Rundfunk sowohl bei Programmauswahl und -inhalten als auch bei innerer Organisation und Personalbesetzungen eine geschlechtersensible Perspektive entwickelt und umsetzt.
- Bei der im Jugendmedienschutz-Staatsvertrag vorgesehenen Kommission Jugendschutz in den Medien, die als oberste Kontrollinstanz den Landesmedienanstalten vorsteht, unterstützt die Staatskanzlei eine gleichberechtigte Besetzung. Auch bei den Mitgliedern des Mediacampus Bayern e. V., der maßgeblich vom Freistaat Bayern finanziert wird, wird eine verstärkte Frauenpräsenz angestrebt.

o Auszeichnungen/Orden:

- Der Frauenanteil bei der Verleihung des Bundesverdienstordens in Bayern konnte im Jahr 2002 von 27,07 % (2001) auf 30,1 % gesteigert werden.

- Der Anteil der Frauen bei der Verleihung des Ehrenzeichens für Verdienste von im Ehrenamt tätigen Frauen und Männern erhöhte sich von 34,93 % (2001) auf 37,5 % im Jahr 2002.
- o Öffentlichkeitsarbeit:
Im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit wird zum Beispiel bei der Erstellung und Pflege der Homepage oder bei der Fertigung von Broschüren der geschlechtersensible Ansatz beachtet.
- Bayerisches Staatsministerium des Innern
Auf Vorschlag der Fachabteilungen wurden folgende Maßnahmen ausgewählt, die im Berichtszeitraum exemplarisch unter Berücksichtigung des Handlungsansatzes der geschlechtersensiblen Sichtweise entwickelt bzw. weiterverfolgt werden sollen:
 - Entwurf einer neuen Arbeitszeitregelung für das StMI (Allgemeine Innere Verwaltung - AIV und Oberste Baubehörde - OBB) mit dem Ziel einer weiteren Arbeitszeitflexibilisierung (Präsenzzeitregelung)
 - Begleitung und Bewertung des laufenden Modellversuchs Tele- und Wohnraumarbeit unter Berücksichtigung der geschlechtersensiblen Sichtweise
 - Entwicklung eines Informationsblattes zum Thema Gender Mainstreaming für die Dozenten in den vom StMI durchgeführten Fortbildungen
 - Überprüfung der Kriterien für die Verleihung der Kommunalen Verdienstmedaillen und Dankurkunden unter dem Gesichtspunkt des Gender Mainstreaming
 - Implementierung von Gender Mainstreaming bei der Begleitung des laufenden Projekts zur Bekämpfung der "Häuslichen Gewalt"
 - Berücksichtigung der Gender Mainstreaming-Ansatzes bei dem Projekt „Konzeption für die psychosoziale Betreuung von Einsatzkräften“
 - Begutachtung einer Hochbauplanung beim Projekt Neubau eines Bettenhauses für die Chirurgische Klinik mit Poliklinik und Klinik für Kiefer-, Mund- und Gesichtschirurgie der Universität Erlangen-Nürnberg
 - Verstärkter Ausbau des Themas Gender Mainstreaming bei der Fortschreibung der Planungshilfen 2004 für die Bauleitplanung
 - Exemplarische Überprüfung geschlechtersensibler Ansätze beim Modellvorhaben "Gemeinsam bauen und leben" der Initiative Zukunft des Wohnungsbaus
 - Implementierung von Gender Mainstreaming in den Städtebauförderungsprogrammen, insbesondere beim Themenfeld "soziale Stadt".
- Bayerisches Staatsministerium der Finanzen
 - In der Steuerverwaltung ist bereits in der Vergangenheit Telearbeit in zwei Formen eingeführt worden: "mobile Telearbeit" für den Bereich der Beschäftigten im Außendienst und "alternierende Telearbeit" für bestimmte Arbeitsbereiche im Innendienst. Diese ermöglicht Frauen und Männern, Arbeit und Familie zu vereinbaren. Damit wird das Ziel

der geschlechtersensiblen Sichtweise, einer beruflichen Chancengleichheit von Mann und Frau vorausschauend umgesetzt. Gleiches gilt für Zentralisierungsmaßnahmen (z.B. Bearbeitung der Reisekostenabrechnung) sowie Aufgabenverlagerung vom Ballungsraum in die Region (z.B. Veranlagung der Arbeitnehmerfälle, Bearbeitung der Erbschaft- und Schenkungssteuer). Bei der Auswahl der dafür zuständigen Standorte wird versucht, bestehende Versetzungswünsche der Beschäftigten so weit möglich zu berücksichtigen.

- Als weiteres Handlungsfeld, das als Beispiel für die Umsetzung des Gedankens des Gender Mainstreaming dienen könnte, wurde für den Zuständigkeitsbereich des Staatsministeriums der Finanzen die stärkere Beteiligung von Frauen bei der Entsendung in Gremien von Beteiligungsunternehmen angedacht. Die Überprüfung hat jedoch ergeben, dass für eine eigenständige geschlechterspezifische Sichtweise bei der Bestellung von Aufsichtsratsmitgliedern bei Unternehmen mit staatlicher Beteiligung kein Raum besteht.
- Als geeignetes Handlungsfeld haben sich jedoch die Fortbildungsveranstaltungen erwiesen. Das Staatsministerium der Finanzen hat sich zum Ziel gesetzt, die Thematik der geschlechtersensiblen Sichtweise verstärkt bei Fortbildungsmaßnahmen zu berücksichtigen. Dieses Ziel wurde auch bereits umgesetzt und der Gedanke des Gender Mainstreaming in verschiedene Seminare - zum Teil unter Leitung eines Psychologen - eingearbeitet, z.B.:
 - Gleichstellungsseminare für Leiter der Finanzämter,
 - Seminare für Gleichstellungsbeauftragte,
 - Führungs-, Personalmanagement- und Gesprächsführungsseminare,
 - Informationsveranstaltungen für Führungskräfte,um eine Sensibilisierung für die geschlechtsspezifische Problematik auf den Entscheidungsebenen zu erreichen. Die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege hat die im Rahmen der Qualifizierungsoffensive II stattfindenden Seminare im Hinblick auf Gender Mainstreaming neu ausgerichtet; u.a. finden nun speziell Seminare für Frauen statt (z.B. Führungskräfte-Training für Frauen). Ferner stehen Seminarangebote externer Anbieter zur Verfügung, auf die die Beschäftigten hingewiesen werden.
- Im Herbst 2003 wird eine eigene Fortbildungsveranstaltung für die Beschäftigten des Staatsministeriums der Finanzen durchgeführt werden, in der der Aspekt Gender Mainstreaming besonders hervorgehoben wird.
- Des Weiteren wird Gender Mainstreaming bei den Fortbildungsveranstaltungen des Staatsministeriums der Finanzen sowohl bei der Seminarplanung als auch bei der Seminardurchführung und -nachbereitung beachtet. So werden beispielsweise Fortbildungen - soweit möglich - auch wohnortnah und unter Berücksichtigung der Arbeitszeitregelungen von Teilzeitbeschäftigten angeboten und bei Bedarf eigene Seminare für Berufsrückkehrer durchgeführt.

- Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft, Verkehr und Technologie

Um zu erreichen, dass die geschlechtersensible Sichtweise als Strategie und Methode künftig in allen Aufgabenfeldern noch stärker berücksichtigt wird, fand für die Führungskräfte (Abteilungsleitung, Referatsleitung und stellv. Referatsleitung) jeweils eine Informationsver-

anstellung zu dieser Thematik statt. Für die Veranstaltungen konnte in Zusammenarbeit mit der Bayerischen Akademie für Verwaltungs-Management GmbH eine Referentin vom Institut für Psychologie der LMU München gewonnen werden. Im Rahmen der Veranstaltungen wurden schwerpunktmäßig folgende Themenkomplexe erörtert:

- Definition des Gender Mainstreaming Prinzips
- historischer Hintergrund
- Voraussetzungen für die Anwendung des Gender Mainstreaming Prinzips
- grundlegende Erkenntnisse der Geschlechterforschung und
- Umsetzung des Gender Mainstreaming Prinzips.

Durch die beiden Informationsveranstaltungen war es möglich, Führungskräfte für das Thema „geschlechtersensible Sichtweise (Gender Mainstreaming)“ besonders zu sensibilisieren und ihnen mögliche Handlungsfelder und Herangehensweisen aufzuzeigen.

Darauf aufbauend wurden Handlungsfelder definiert, in welchen Gender Mainstreaming bereits umgesetzt wird. Dabei handelt es sich insbesondere um die Bereiche

- Förderkredite (Information im neuen LfA-Kundencenter, Kreditangebote)
- Fortbildung (im StMWVT und nach dem Programm ILTEC III)
- Mittelstandspolitik, Existenzgründungsberatung
- Mittelstandspolitik, Förderung von kommunalen Gründerzentren
- Mittelstandspolitik für das Handwerk
- Öffentlichkeitsarbeit
- Statistik (allgemein) und
- Ziel-2 Programm 2000 - 2006 (ESF).

Festzuhalten ist, dass sich spezielle Frauenförderprogramme in den Ländern, die sie bisher eingerichtet haben, als unwirksam oder nur marginal wirksam erwiesen haben, weil sich deren Förderbedingungen letztlich nur unwesentlich von denen der allgemeinen Programme unterscheiden. Darüber hinaus werden bereits jetzt die spezifischen Belange von Frauen bei der Existenzgründung berücksichtigt. So sind z. B. im Rahmen des Gründerportals (www.startup-in-bayern.de) unter den Zielgruppen die Gründerinnen unter der Überschrift „Frauen gründen Existenzen“ besonders angesprochen.

Auch beim Entwurf des neuen Mittelstandsförderungsgesetzes sind die Bedürfnisse der Gründerinnen im Rahmen der Begründung zu Art. 10 besonders berücksichtigt. In einem gesonderten Absatz wird ein Programm für Frauen vorgestellt, das die unterschiedliche Lebensrealität der Gründerinnen würdigt.

Unbeschadet dessen wird davon ausgegangen, dass es in der Regel nicht sinnvoll ist, gesonderte Fördervoraussetzungen für Männer und Frauen zu formulieren, die sich nicht an sachlichen Gegebenheiten orientieren und letztlich den Grundsatz der Gleichbehandlung berühren oder gar verletzen könnten.

Das Thema „Gender Mainstreaming“ ist auch in einschlägigen Broschüren berücksichtigt:

- Existenzgründung in Bayern
- Freie Berufe in Bayern
- Handwerk in Bayern – Wir schaffen neue Perspektiven.

Bedeutung hat Gender Mainstreaming im Übrigen auch für den Bereich des öffentlichen Personennahverkehrs, da Fahrpläne öffentlicher Verkehrsmittel auf Straße und Schiene sich an den unterschiedlichen Bedürfnissen von Frauen und Männern orientieren müssen. Allerdings setzt das Prinzip der Wirtschaftlichkeit, das insbesondere bei der Förderung von Verkehrswegeinvestitionen und von Fahrzeugen zu beachten ist, gewisse Grenzen. Immerhin ist nach dem Entwurf der überarbeiteten Förderrichtlinie für ÖPNV-Investitionen (RZ-ÖPNV) in Nr. 5.4 die Ausweisung von Frauenparkplätzen an geeigneter und sicherer Stelle anzustreben. Träger der Vorhaben sind allerdings in der Regel die Kommunen, so dass Bau und Unterhalt dieser Anlagen in deren Zuständigkeit fällt.

Anzumerken ist, dass es auch außerhalb des Staatsministeriums im Bereich der Wirtschaft – z.B. bei der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft – vbw – vielfältige Aktivitäten zur Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming gibt.

- Bayerisches Staatsministerium für Gesundheit, Ernährung und Verbraucherschutz
 - Vor allem der Bereich Gesundheit ist ein wichtiges Handlungsfeld für die geschlechtersensible Sichtweise. Auf dem gesundheitspolitischen Sektor ist trotz der medizinischen Erfolge in der Bundesrepublik Deutschland die geschlechtersensible Betrachtungsweise bisher nur unzureichend erfolgt. Konkret wird das Thema derzeit mit dem Forum Frauengesundheit und der Gesundheitsberichterstattung weiterverfolgt und vertieft. Das Forum Frauengesundheit soll dazu beitragen, in einem flexiblen Gesprächsforum, bestehend aus einem festen Teilnehmerkreis aus Vertretern des StMGEV sowie zu einzelnen Themenbereichen geladenen Experten, einen Erfahrungs- und Informationsaustausch zwischen Wissenschaft, Verwaltung und Politik herzustellen und somit gesundheitspolitischen Handlungsbedarf transparent zu machen. Bislang wurden die Themenkomplexe „Osteoporose“, „Frauen mit HIV-Infektionen“ und „Frauen in der Arbeitswelt“ bearbeitet. Projekte zur Umsetzung erkannter Handlungsfelder wurden daraus abgeleitet. Weitere im Jahre 2003 geplante Veranstaltungen des Forums betreffen die Themen „Herz-Kreislauferkrankungen bei Frauen“ und „Suchterkrankungen bei Frauen“.
 - Mit Schaffung des gegenwärtig noch im Aufbau befindlichen Sachgebiets „Gesundheitsberichterstattung“ am Landesamt für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit sind die Voraussetzungen für eine leistungsfähige Gesundheitsberichterstattung in Bayern gelegt worden. Gesundheitsberichte werden künftig bedarfsweise auch Themen geschlechtervergleichend darstellen. Daraus können wichtige Erkenntnisse hinsichtlich Umsetzungsstand und Notwendigkeit weiterer Maßnahmen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming auf dem Gesundheitssektor abgeleitet werden.
 - Für den Bereich des Arbeitsschutzes gibt es keine noch offenen oder neuen Handlungsfelder zu Gender Mainstreaming. Bei der betrieblichen Gestaltung der Arbeitswelt ist die geschlechtersensible Sichtweise sowohl hinsichtlich der spezifischen biologischen Unterschiede als auch bei der Beseitigung der Diskriminierung von Frauen seit Jahren ein wesentliches Element der neueren Arbeitsschutzgesetzgebung.
- Bayerisches Staatsministerium der Justiz

- Die Möglichkeiten der Wohnraum-/Telearbeit werden intensiviert. Zu diesem Komplex soll in Kürze eine Dienstvereinbarung mit dem Hauptpersonalrat abgeschlossen werden.
 - Bei Stellenausschreibungen wird die Teilzeitfähigkeit der Stellen geprüft und ggf. besonders darauf hingewiesen.
 - Die Statistiken über Beförderungen und Beurteilungen werden auch geschlechterspezifisch ausgewertet.
 - Bei der Verleihung der Justizmedaille wird besonders auch auf die Berücksichtigung von Frauen geachtet.
 - Das Gewaltschutzgesetz wurde mit erarbeitet und die Umsetzung in der Praxis wird weiter begleitet.
 - Nach 1997 und 2000 wurde vor kurzem das Gleichstellungskonzept 2003 für alle Richter und Staatsanwälte sowie alle Bediensteten im Strafvollzug und im Staatsministerium der Justiz erstellt.
 - Im Erlass des Staatsministeriums der Justiz zur Abfassung von Rechts- und Verwaltungsvorschriften auf Landesebene vom 11. März 2002 wurde geregelt, dass eine zentrale Stelle auf die Berücksichtigung einer geschlechtersensiblen Sichtweise bei der Vorschriftenggebung hinwirkt.
 - Die Behandlungsangebote im Strafvollzug wurden unter dem Gesichtspunkt "geschlechtersensible Sichtweise" überprüft.
 - Die Aufnahme des Gesichtspunkts "geschlechtersensible Sichtweise" in die Empfehlungen für den Bau von Justizvollzugsanstalten wird geprüft.
 - Die Ausbildungs- und Prüfungsordnung für Juristen wurde neu gefasst und dabei geschlechterneutral formuliert.
 - Auch in der Fortbildung wird dieses Thema behandelt. So fand in der Deutschen Richterkademie im April 2003 eine Tagung "Frauen und Männer in der Justiz - GM" statt (Veranstalter NRW); im Juli 2004 wird diese Tagung wiederholt.
- Bayerisches Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst
 - Erlass einer Geschäftsordnung, in der die Grundsätze der geschlechtersensiblen Sichtweise in Bayern als durchgängiges Leitprinzip festgeschrieben werden. § 2 dieser Geschäftsordnung wird wie folgt lauten: „Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist durchgängiges Leitprinzip und soll bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen des Staatsministeriums unter Berücksichtigung einer geschlechtersensiblen Sichtweise (Gender Mainstreaming) gefördert werden.“
 - Im nachgeordneten Geschäftsbereich ist in zwei Handlungsbereiche zu gliedern:
Handlungsbereich 1 betrifft die Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft (Hochschulbereich). Hier sind die Grundsätze der geschlechtersensiblen Sichtweise inhaltlich bereits durch das Bayerische Hochschulgesetz (BayHSchG) normiert. Den Hochschulen wird darin gesetzlich die Aufgabe zugewiesen, die Gleichberechtigung von Männern und Frauen an den Hochschulen durchzusetzen (vgl. Art. 2 Abs. 1 Satz 8 ff. BayHSchG).
Handlungsbereich 2 betrifft die Vergabe von Auszeichnungen und Förderungen, z.B. im Kunstbereich.

Im Einzelnen wird auf die Ausführungen zu den Fragen 2 und 3 verwiesen.

- Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus

Geschlechtersensible Sichtweise wird seit jeher intensiv betrieben.

Im Wesentlichen sind es nur zwei Problemfelder, auf denen unter dem Gesichtspunkt einer geschlechtersensiblen Sichtweise Prüfungs- und eventuell Handlungsbedarf besteht.

- Das ist zum einen die deutliche Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen im Vergleich zur Gesamtbeschäftigtenzahl, vor allem bei den Schulleitungen. Im Gleichstellungskonzept 2000-2003 für das Ministerium und nachgeordnete Bereiche wurde ausführlich dargelegt, wie hier eine Erhöhung des Frauenanteils erreicht werden soll.
- Ein weiteres Problemfeld sind die Auswirkungen einer Dominanz weiblicher Lehrkräfte im Bereich der koedukativen Erziehung. Angesichts der bestehenden und weiter zunehmenden Schwierigkeiten, den Bedarf an Lehrkräften zu decken, bleibt hier nur der verstärkte Appell an männliche Schulabgänger, den Lehrberuf zu ergreifen.

- Bayerisches Staatsministerium für Landwirtschaft und Forsten

Allen Abteilungen wurde bekannt gemacht, dass der Ministerrat am 01.10.2002 die rechtliche Verankerung der geschlechtersensiblen Sichtweise vorgenommen und insbesondere die Geschäftsordnung der Bayerischen Staatsregierung sowie die Organisationsrichtlinien geändert hat. Besonders wurde darauf hingewiesen, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern nunmehr durchgängiges Leitprinzip sei, dass diese Gleichstellung bei allen vorschriftengebenden und verwaltenden Maßnahmen der staatlichen Verwaltung gefordert werde und dass dieses Ziel insbesondere durch eine geschlechtersensible Sichtweise zu erreichen sei.

- Bayerisches Staatsministerium für Landesentwicklung und Umweltfragen

- Personalverwaltung

Im Bereich Personalverwaltung wurden bzw. werden folgende Maßnahmen, die mittelbar oder unmittelbar einen Bezug zu Gender Mainstreaming haben, umgesetzt:

- Mit dem Hauptpersonalrat für den gesamten Geschäftsbereich wurde eine Dienstvereinbarung über die Einführung von Wohnraumarbeit abgeschlossen. Ziel dieser Vereinbarung ist es, sowohl Frauen als auch Männern die Möglichkeit zu geben,
 - Familie und Beruf bzw. Schwerbehinderung und Beruf besser in Einklang zu bringen,
 - soziale Härten im Zusammenhang mit Behördenverlagerungen abzumildern,
 - sich nach längerer Krankheit schrittweise wieder an das bisherige Aufgabenfeld „heranzutasten“.

Dieses Angebot haben bisher 34 Frauen und 23 Männer wahrgenommen.

- Im Zuge der Aufstellung des Gleichstellungskonzepts 2003 wurde erstmals eine Beurteilungsstatistik, getrennt nach Frauen und Männern, erstellt. Die Trennung soll die

Ermittlung erleichtern, ob es zwischen den Geschlechtern signifikante Unterschiede in den Beurteilungen gibt.

- Fortbildungsangebot

- Die Gleichstellungsbeauftragte des StMLU besucht im Sommersemester am Institut für Psychologie und Sozialpsychologie der LMU München ein Seminar zum Thema „GM und Genderkompetenz – Theorie und Praxis eines neuen Gleichstellungskonzepts“.
- Das Fortbildungsangebot, insbesondere das für die Führungskräfte, wird um das Thema „geschlechtersensible Sichtweise“ erweitert.

- Umweltbildung

Träger der Umweltbildung in Bayern haben festgestellt, dass die Umweltbildungsarbeit mit Mädchengruppen sich von der mit gemischten Gruppen unterscheidet. Um Umweltbildung geschlechterspezifisch bedarfsgerecht anzubieten, wurde an einer Umweltstation ein Projekt gefördert, dessen Ziel die geschlechtersensible Konzeption, Durchführung und Auswertung von Umweltbildungsarbeit ist.

- Landesentwicklungsprogramm

Das Landesentwicklungsprogramm (LEP) wurde im Zuge der jüngsten Fortschreibung auch auf die geschlechterspezifische Sichtweise hin geprüft. Der Politikansatz der geschlechtersensiblen Sichtweise wurde in das fortgeschriebene, seit 01.04.2003 in Kraft getretene LEP aufgenommen. Im LEP wird den geschlechterspezifischen Besonderheiten bei Planungs-, Entscheidungs- und Umsetzungsprozess nicht nur mit dem Leitprinzip der gleichwertigen und gesunden Lebens- und Arbeitsbedingungen für alle Bürgerinnen und Bürger Bayerns entsprochen, sondern nunmehr auch mit dem zusätzlich aufgenommenen Hinweis in der Begründung zum Ziel A I 1.3 (S. 109):

Die Ansprüche des Einzelnen und der Gemeinschaft an den Raum sollen aufeinander abgestimmt werden, wonach den *„teilweise unterschiedlichen Anforderungen von Männern und Frauen an den Raum Rechnung zu tragen“* ist.

- Bayerische Umweltmedaille/Bayerische Dankurkunde Umweltschutz

Das StMLU hat festgestellt, dass bei der Verleihung der o.g. Auszeichnungen Frauen unterrepräsentiert sind. Einflussmöglichkeiten hierauf bestehen nur in eingeschränktem Maße. Im Internet-Informationsangebot zur Bayerischen Umweltmedaille wurde folgender Passus mit appellativem Charakter aufgenommen: *„Ein besonderes Augenmerk, ... ist auf die Auszeichnung verdienter Frauen zu richten.“*

(<http://www.umweltministerium.bayern.de/aktiv/medail/index.htm>)

- Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen
 - Allgemein (alle Abteilungen / Referate)
 - Geschlechtsspezifische Datenerhebung, -darstellung und -auswertung in möglichst allen geeigneten Bereichen, soweit anzunehmen ist, dass sie Rückschlüsse auf Ungleichheiten zulassen (im Rahmen der vorhandenen Mittel und Stellen; vorrangig soll auf vorhandene Datenbestände zurückgegriffen werden)
 - Unterschiedliche Lebensrealitäten, Bedürfnisse oder Auswirkungen in Bezug auf Frauen und Männer sollen künftig bei allen Vorlagen an die Amtsspitze und Entscheidungen bzw. Maßnahmen des StMAS deutlich thematisiert werden
 - Zielvorgabe: Geschlechtersensible Sichtweise in allen Bereichen und Aufgaben des StMAS dauerhaft implementieren
 - Einzelprojekte, bei denen die geschlechtersensible Sichtweise verstärkt wird:
 - Organisatorische Maßnahmen
 - Prüfung von Stellungnahmen und Bundesrats-Anträgen
 - Verfahren (automatischer Merkposten „geschlechtersensible Sichtweise“ in der Ablauforganisation durch entsprechende technische Vorkehrungen)
 - Aufnahme in alle Prüfungs-(Projekt-)Planungen des Landesprüfungsamtes für Sozialversicherung und erweiterte Darstellung von Prüferkenntnissen
 - Prüfung der Behandlung von Gleichstellungsfragen durch Sozialversicherungsträger
 - Ausstellungen im Foyer des StMAS (Gleichbehandlung von weiblichen und männlichen Künstlern, keine diskriminierende Darstellung von Frau/Mann)
 - Frauenparkplätze in der StMAS-Tiefgarage
 - Familie
 - Elternzeit (Inanspruchnahme durch Väter, Wirkung bereits erfolgter Veränderungen, weitere Lösungsmöglichkeiten)
 - Kinderbetreuungseinrichtungen (bedarfsgerechter Ausbau, geschlechtersensible Sichtweise auch in der pädagogischen Arbeit der Kindertageseinrichtungen, Ausbildung/Fortbildung des pädagogischen Personals)
 - Familienbewusste Arbeitswelt - Betriebliche Beratung für KMU's
 - Jugend
 - Heimaufsicht nach Kinder- und Jugendhilfegesetz und Heimgesetz (Beteiligte werden befähigt, Heime der Behindertenhilfe und deren Angebote auch unter einem geschlechtersensiblen Blickwinkel zu sehen; Schaffung auch nicht geschlechtlich getrennter Einrichtungen; notfalls Durchsetzung durch entsprechende Förderbedingungen)
 - Jugendpolitik und Jugendhilfe (geschlechtersensible Sichtweise bereits jetzt strukturierendes Leitprinzip, aber Ergänzung der Fortbildungs- und Qualifizierungsangebote erforderlich; im Bereich Jugendhilfeplanung entsprechende fachliche Anregungen an die zuständigen Stellen)
 - Beruf
 - Mädchen und Berufswahl (Info-Schrift in Zusammenarbeit mit StMUK, Behandlung des Themas in Schulen)

- Auswahl von Auszubildenden (Info-Aktion für Betriebe; Ziel: Vermehrte Auswahl von Mädchen bei Unterrepräsentanz)
- Berufswahl für den Bereich der Rehabilitation (Ziel: Männeranteil steigern)
- o Personalwesen
 - generell: insbes. Richtlinien, Konzepte, Arbeitsbedingungen
 - speziell: insbes. Einzelentscheidungen und -maßnahmen
Beispiele: Telearbeit, Wohnraumarbeit, Arbeitszeit, Teilzeit, Beurlaubte, Beurteilungen, Ausschreibungen, Führungspositionen
 - Fortbildung: Aufnahme in Aus- und Fortbildung, Information/Schulung der Multiplikatoren und der an Fortbildungen teilnehmenden Personen)
- o Soziale Sicherung
 - Verstärkte Analyse bei den Sozialversicherungsträgern (Genehmigungs- und Ablehnungsquoten, Auswertung von Reha-Maßnahmen nach Indikationen)
 - Vertiefte Auswertung der Mitglieder- und Versichertenstruktur einschl. mitversicherter Familienangehöriger sowie der Behandlungsmethoden
 - Reform der Rentenversicherung: Auswirkungen auf die Geschlechter
- o Gesundheit
 - Geschlechtsspezifische Einrichtungen und geschlechterdifferente Aspekte der Medizinforschung, Gesundheitsversorgung und Prävention bei Planung und Förderung von Krankenhäusern
 - Selbsthilfeorientiertes Engagement bei behinderten oder chronisch kranken Menschen (Engagement ist bislang überwiegend weiblich; Änderung durch Einwirken auf Verbände, Dachorganisationen und Kontaktstellen)
 - Fortbildung des Personals in der Rehabilitation (geschlechtersensible Sichtweise als Thema; erhöhte Beteiligung von Männern)
- o Integration

Situation insbesondere junger Männer im Aussiedler- und Ausländerbereich (Beratung, Sprachkurse, Therapien, Beschäftigungs- und Freizeitangebote, Runde Tische)
- o Gewalt

Gewalt im sozialen Nahraum / sexuelle Gewalt (Maßnahmeprogramm/Aktionsplan, Forschung, Öffentlichkeitsarbeit, Verbesserung der Hilfen, Trainingskurse, Beratungsangebote)
- o Zuschüsse/Förderprogramme
 - Europäischer Sozialfonds (Gender Mainstreaming im ESF normiert, institutionalisiert und Vollzugsrealität; durchgängiges Prinzip auf allen Ebenen; Schulungen; kontinuierlicher Prozess durch Jahresberichte; verstärkte Evaluierung aller Projekte)
 - Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Qualifizierung und Integration von Zuwanderern im Rahmen des ESF (geschlechtersensible Sichtweise ist bei Entwicklung, Organisation, Durchführung und Evaluierung zu beachten)
- o Gremien/Auszeichnungen/Orden

Repräsentanz beider Geschlechter
- o Öffentlichkeitsarbeit

Gender Mainstreaming wird verstärkt kommuniziert

Zu Frage 2

- **Bayerische Staatskanzlei**

Als Zielvorgabe wurden die Abteilungen gebeten, in den unter zu Frage 1 dargestellten Fällen die jeweilige Situation, die Prioritäten und die Bedürfnisse von Frauen und Männern schon im Konzeptionsstadium systematisch zu hinterfragen, damit die Chancengleichheit von Frauen und Männern verstärkt wird. Hierbei wurden folgende exemplarische Frageformulierungen an die Hand gegeben:

- Welche Auswirkungen hätte bzw. hat die Entscheidung/Maßnahme auf Frauen und welche auf Männer?
- Gäbe bzw. gibt es unterschiedliche Auswirkungen?
- Wie muss die Entscheidung/Maßnahme ausgestaltet werden, dass für Frauen und Männer möglichst keine ungewollt unterschiedlichen Auswirkungen entstehen?

- **Bayerisches Staatsministerium des Innern**

- Bereits das Gleichstellungskonzept 2000 - 2003 des StMI-AIV enthält die Zielsetzung, im Rahmen der Fortbildung von Führungskräften für die Handlungsweise des Gender Mainstreaming zu sensibilisieren und zu verdeutlichen, dass die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern als Querschnittsaufgabe zu verstehen ist. Diese Zielvorgabe wird bereits seit geraumer Zeit in der Fortbildung der Führungskräfte durch eine Unterrichtseinheit Gleichstellung und Gender Mainstreaming umgesetzt.
- Für die in den Fortbildungen des Geschäftsbereichs tätigen Trainerinnen und Trainer wurde ein Informationsblatt zu Gender Mainstreaming erstellt. Die Trainerinnen und Trainer wurden aufgefordert, den Gedanken, soweit möglich, in die Unterrichtsinhalte einzubauen.
- Die Führungskräfte des StMI-AIV und OBB sind unter Hinweis auf die Ministerratsbeschlüsse vom 25.07. und 01.10.2002 aufgefordert, die geschlechtersensible Sichtweise als durchgängiges Leitprinzip bei allen vorschrittgebenden und verwaltenden Maßnahmen zu beachten.
- Die Fachabteilungen wurden gebeten, den Handlungsansatz exemplarisch an einem ausgewählten Beispiel aufzugreifen und die Vorgehensweise, den Erkenntnisgewinn und die Folgegestaltung zu dokumentieren (s. Ausführungen zu Frage 1).
- Der nachgeordnete Bereich wurde durch IMS informiert und aufgefordert, den Handlungsansatz umzusetzen, dem kommunalen Bereich wurde die Umsetzung empfohlen.

- **Bayerisches Staatsministerium der Finanzen**

Siehe zu Frage 1.

- **Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft, Verkehr und Technologie**

Die Zielvorgaben ergeben sich aus den zu Frage 1 dargestellten Handlungsfeldern.

- Bayerisches Staatsministerium für Gesundheit, Ernährung und Verbraucherschutz
Bisher wurden noch keine Zielvorgaben formuliert. Bei der Implementierung der geschlechtersensiblen Sichtweise handelt es sich um einen langfristigeren Prozess. Der Schwerpunkt liegt derzeit im Auffinden neuer Handlungsfelder.
- Bayerisches Staatsministerium der Justiz
Siehe zu Frage 1.
- Bayerisches Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst
 - *Handlungsbereich 1:*
Der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal der Hochschulen, insbesondere an den Professuren sowie die Vertretung von Frauen in Ämtern, Gremien und Funktionen ist zu erhöhen.
 - *Handlungsbereich 2:*
Im Bereich von Auszeichnungen und Förderungen ist weiterhin anzustreben, dass Frauen unter Beachtung des Vorrangs der fachlichen Qualifikation für die entsprechende Auszeichnung oder Förderung entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen berücksichtigt werden. Außerdem ist im Rahmen der Möglichkeiten auf einen höheren Frauenanteil bei den Bewerbungen hinzuwirken.
- Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus
Siehe zu Frage 1.
- Bayerisches Staatsministerium für Landwirtschaft und Forsten
Es wurde aufgefordert, alle Handlungsfelder auf zusätzliche Umsetzungsmaßnahmen für Gender Mainstreaming zu überprüfen und die nötigen Schritte zu ergreifen (vgl. zu Frage 1).
- Bayerisches Staatsministerium für Landesentwicklung und Umweltfragen
Siehe zu Frage 1.
- Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen
Zielvorgabe ist, die geschlechtersensible Sichtweise in allen Bereichen und Aufgaben des StMAS dauerhaft zu implementieren. Zunächst sollte in jeder Abteilung zumindest ein überzeugendes Projekt angegangen werden; wie der Antwort zu Frage 1 entnommen werden kann, auf die im Übrigen verwiesen wird, wurde dieses Nahziel deutlich übertroffen.

Zu Frage 3

- **Bayerische Staatskanzlei**

- In der Bayerischen Staatskanzlei wird der Umsetzungsprozess der geschlechtersensiblen Sichtweise seitens der Personalabteilung beobachtet, gesteuert und unterstützt.
- Die Abteilungen der Staatskanzlei berichten über die Umsetzung der Ministerratsbeschlüsse.
- Des Weiteren ist im September 2003 eine Informationsveranstaltung zum Thema "Geschlechtersensible Sichtweise" für die Führungskräfte der Staatskanzlei durchgeführt worden.

- **Bayerisches Staatsministerium des Innern**

Alle Personen mit Leitungsaufgaben haben an einer mehrstündigen Informations- und Schulungsveranstaltung durch externe Trainer teilgenommen.

Die Umsetzung im StMI wird von den jeweiligen Zentralabteilungen gesteuert.

Zur Begleitung der Umsetzung der Geschlechtersensiblen Sichtweise wurden in den Bereichen AIV und OBB jeweils eine Arbeitsgruppe gebildet, der je eine Vertreterin oder ein Vertreter der Fachabteilungen, des Minister- und Staatssekretärbüros sowie der Presse und die Gleichstellungsbeauftragten angehören. Die Leitung der Arbeitsgruppe obliegt den Abteilungsleitern der Zentralabteilungen.

Aufgaben der Arbeitsgruppen:

- Sichtung und Bewertung der Abteilungsvorschläge
- Entscheidung über die Eignung der vorgeschlagenen Projekte und Vorhaben
- Beratung der Fachabteilungen in Fragen der Umsetzung bei Bedarf
- Beratung der Schlussberichte der Fachabteilungen
- Festlegung von Zielvorgaben für die weitere Umsetzung der Geschlechtersensiblen Sichtweise in der Dienststelle und ggf. im Geschäftsbereich

- **Bayerisches Staatsministerium der Finanzen**

Die Beobachtung, Steuerung und Unterstützung des Umsetzungsprozesses obliegt den zuständigen Fachreferaten. Ferner wird der Umsetzungsprozess von Gender Mainstreaming durch Thematisierung und Erörterung der Problematik bei den Fortbildungsveranstaltungen unterstützt.

- **Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft, Verkehr und Technologie**

Der Umsetzungsprozess von Gender Mainstreaming wird insbesondere durch geeignete Fortbildungsveranstaltungen – wie zu Frage 1 geschildert – gesteuert und unterstützt.

- **Bayerisches Staatsministerium für Gesundheit, Ernährung und Verbraucherschutz**

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden auf das Instrument der geschlechtersensiblen Sichtweise (Ministerratsbeschluss) aufmerksam gemacht. Sie wurden angewiesen, sich

künftig mit dem Thema auseinander zu setzen und es im Rahmen der täglichen Arbeit zu berücksichtigen.

Zudem wird der Umsetzungsprozess der geschlechtersensiblen Sichtweise vor allem durch Thematisierung und Erörterung der Problematik im Rahmen von Informationsveranstaltungen, Schulungen, Aus- und Fortbildungen unterstützt, um so das Problembewusstsein zu schaffen. Eine besondere Steuerung und darauf aufbauende Beobachtung des Implementierungsprozesses erfolgt nicht.

Da insbesondere Führungskräfte gehalten sind, die geschlechtersensible Sichtweise zu berücksichtigen und weiter auszubauen, werden in das Führungsschulungskonzept des genannten Personenkreises Themen zur geschlechtersensiblen Sichtweise eingebaut. Hierzu erging bereits ein entsprechender Hinweis an die Akademien für Gesundheit, Ernährung und Verbraucherschutz im Landesamt für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit (AGEV). Die AGEV werden deshalb im Rahmen der ressortinternen Führungsfortbildung, die dieses Jahr erstmals im Fortbildungsprogramm angeboten wird, die Beschäftigten zum Thema Gender Mainstreaming informieren und sensibilisieren.

- Bayerisches Staatsministerium der Justiz

Der Umsetzungsprozess wird seitens der Personalabteilung beobachtet und unterstützt.

Darüber hinaus wurde die Thematik einem Referat zur Koordinierung zugewiesen sowie eine zentrale Stelle damit beauftragt, auf eine geschlechtersensible Sichtweise bei der Vorschriftengebung hinzuwirken.

Im Übrigen erfolgt die Umsetzung im Rahmen der allgemeinen Befugnisse und Zuständigkeiten.

- Bayerisches Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst

- *Handlungsbereich 1:*

Im Hochschulbereich sind die Grundsätze der geschlechtersensiblen Sichtweise bereits durch das Bayerische Hochschulgesetz (BayHSchG) normiert. Den Hochschulen wird darin gesetzlich die Aufgabe zugewiesen, die Gleichberechtigung von Männern und Frauen an den Hochschulen durchzusetzen (vgl. Art. 2 Abs. 1 Satz 8 ff. BayHSchG).

Die Umsetzung der bestehenden gesetzlichen Regelungen durch die Hochschulen wird kritisch beobachtet und ggf. eingefordert. Die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags der Hochschulen hinsichtlich der Entwicklung des Frauenanteils bei den Studierenden, dem wissenschaftlichen Personal, den Professuren und die Vertretung von Frauen in Ämtern, Gremien und Funktionen wird regelmäßig evaluiert. Dem Landtag wird hierüber jährlich ein Bericht erstattet (vgl. auch Landtagsbeschluss vom 18.05.2000 Drs. 14/3622).

Dem Auftrag zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft, insbesondere an den Professuren, kommen die Hochschulen u.a. dadurch nach, dass Qualifizierungsmaß-

nahmen von Frauen für eine Professur besonders gefördert werden, etwa durch Habilitationsstipendien oder durch ein besonderes Lehrauftragsprogramm der Fachhochschulen. Die Finanzierung erfolgt aus dem je zur Hälfte von Bund und Ländern getragenen Programm zur Förderung der Weiterentwicklung von Hochschule und Wissenschaft sowie zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (HWP), das für weitere 3 Jahre bis zum Jahre 2006 verlängert worden ist. In den letzten 3 Jahren wurden hieraus mit jährlich über 4 Mio. € Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen auf eine Professur gefördert.

Im Hochschulbereich ist eine Überwachung der Umsetzung durch die gesetzlich normierte stimmberechtigte Beteiligung der Frauenbeauftragten der Hochschule und der Fachbereiche an allen wesentlichen Entscheidungen gewährleistet. Mit der Änderung des Bayerischen Hochschulgesetzes 1998 wurde gesetzlich festgeschrieben, dass die Frauenbeauftragten der Hochschulen in allen Gremien, in denen sie vertreten sind, stimmberechtigt mitwirken.

Die Beteiligung der Frauenbeauftragten der Fachbereiche bei den Berufungsverfahren sichert bereits zu Beginn der Berufungsverfahren eine Berücksichtigung der Interessen der weiblichen Bewerber. Die Frauenbeauftragten geben in den, die Interessen weiblicher Bewerber berührenden Entscheidungen über Berufungsvorschläge eine Stellungnahme ab, die dem Senat und dem Ministerium vorzulegen ist. Die Stellungnahme der Frauenbeauftragten wird daher von den entscheidungsberechtigten Stellen, insbesondere auch von dem zu der Ruferteilung berechtigten Staatsminister gewürdigt.

Darüber hinaus sichert die stimmberechtigte Mitwirkung der Frauenbeauftragten der Hochschule im Senat, dem zentralen Beschlussorgan der Hochschule, dass die Interessen der Frauen von Anfang an berücksichtigt werden.

Die notwendige Beteiligung der Frauenbeauftragten hat dort wie in allen Bereichen nicht nur eine Kontrollfunktion, sondern gewährleistet im Vorfeld der Entscheidungen eine angemessene Berücksichtigung der Interessen beider Geschlechter.

Die oben genannte Evaluation des Gleichstellungsauftrags zeigt eine zwar langsame, andererseits aber stetige Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen. Um diese Entwicklung zu beschleunigen, hat Herr Staatsminister Dr. Zehetmair mit einem Schreiben an die Präsidenten und Rektoren der Hochschulen appelliert, sich der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags persönlich anzunehmen. Ferner hat Herr Staatsminister Dr. Zehetmair eine jährliche Auszeichnung für das beste Konzept einer Hochschule bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags ausgeschrieben, die im Sommersemester 2004 erstmals vergeben wird.

▪ *Handlungsbereich 2:*

Im Bereich von Auszeichnungen und Förderungen - etwa der Künstlerförderung - werden die von den Auswahlkommissionen getroffenen Entscheidungen und die sich daraus ergebende Entwicklung des Frauenanteils an den ausgezeichneten bzw. geförderten Per-

sonen beobachtet, um so ggf. bestehenden Handlungsbedarf festzustellen. Für die Verleihung des Verdienstordens der Bundesrepublik Deutschland und die Bayerischen Verdienstorden ist die Staatskanzlei federführend zuständig. Sie weist schon seit geraumer Zeit darauf hin, dass bei der Einreichung von Ordensvorschlägen verstärkt auf Vorschläge von Frauen zu achten ist.

Die Umsetzung der geschlechtersensiblen Sichtweise bei Entscheidungen etwa über Auszeichnungen oder über die Aufnahme in Förderprogramme wird vom Ministerium dadurch unterstützt, dass an die Auswahlkommissionen appelliert wird, die Belange von Männern und Frauen zu berücksichtigen und - um das derzeit noch bestehende Ungleichgewicht zu beheben - bei ihren Entscheidungen besonders auf eine Einbeziehung von Frauen zu achten.

Außerdem wird auf eine möglichst paritätische Besetzung der Auswahlkommissionen mit Frauen und Männern geachtet. Dadurch soll sichergestellt werden, dass die Beachtung der Grundsätze der geschlechtersensiblen Sichtweise bereits durch eine Vertretung der männlichen und weiblichen Sichtweise in den Gremien gewährleistet wird.

- Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus
Im normalen Geschäftsgang.
- Bayerisches Staatsministerium für Landwirtschaft und Forsten
 - Zur Umsetzung wurden die Abteilungen in einem ersten Schritt aufgefordert aufzulisten,
 - wo Gender Mainstreaming in ihrem Tätigkeitsbereich eine Rolle spielen kann,
 - wie sich ggf. Benachteiligungen eines Geschlechts dabei auswirken können,
 - wie dies geändert werden kann, bzw. welche Gegenmaßnahmen erforderlich sind.Diese Erkenntnisse wurden in einem ersten Bericht zusammengefasst. Häufig war festzustellen, dass allein diese Überprüfung durch jeden Einzelnen vielfältige Anstöße und Überlegungen ergeben hatte.
 - Mit Schreiben vom 13.06.2003 wurde erneut gebeten, anhand des ersten Berichts festzustellen,
 - wo neue Handlungsfelder für Gender Mainstreaming hinzugekommen sind, die bisher noch nicht aufgezeigt wurden,
 - in welchen Bereichen konkrete Schritte zur Umsetzung dieses Leitprinzips bereits vorgenommen wurden und mit welchem Erfolg,
 - wie Modellvorhaben und Förderprogramme auf Einhaltung der Gender Mainstreaming-Prinzipien überprüft und ggf. überarbeitet wurden und mit welchen Auswirkungen.

Außerdem wurde gebeten, darüber zu berichten, welche Wertschätzung dem Prinzip Gender Mainstreaming in der Arbeit der Abteilung entgegengebracht wird und welche Wünsche nach externer Fortbildung zu diesem Bereich artikuliert werden.

- Bayerisches Staatsministerium für Landesentwicklung und Umweltfragen
Besondere Gremien/Organisationseinheiten mit entsprechender Aufgabenstellung bestehen nicht.

- Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen
 - Die Umsetzung der geschlechtersensiblen Sichtweise wird im Rahmen der bestehenden Behördenorganisation, Zuständigkeiten und Befugnisse beobachtet, gesteuert und unterstützt.
 - Darüber hinaus wurde eine Arbeitsgruppe „Geschlechtersensible Sichtweise im StMAS“ eingerichtet (vgl. hierzu zu Frage 4).
 - Nachhaltig gestützt wird der Prozess zudem durch Vorgaben und ein deutliches Bekenntnis der Amtsspitze zur geschlechtersensiblen Sichtweise.
 - Alle Personen, die auf Leitungsfunktionen eingesetzt sind, haben an entsprechenden Informations- und Schulungsveranstaltungen eines renommierten Beratungs- und Trainingsunternehmens teilgenommen. Dieses steht hinsichtlich Gender Mainstreaming bundesweit mit an der Spitze.
 - Die geschlechtersensible Sichtweise ist ferner im begonnenen Zielvereinbarungsprozess eines der Hauptziele.
 - Die geschlechtersensible Sichtweise wird durch das Gleichstellungskonzept des StMAS weiter unterstützt.
 - Die geschlechtersensible Sichtweise ist nunmehr Teil der Aus- und Fortbildung.
 - Der Fortgang der Projekte (vgl. zu Frage 1), die auf Vorschlägen der Fachabteilungen beruhen, wird durch eine regelmäßige Berichterstattung begleitet.
 - Soweit erforderlich können bei der Umsetzung auch die Dienste des erwähnten Beratungsunternehmens beansprucht werden.

Zu Frage 4

- Bayerische Staatskanzlei

In der Bayerischen Staatskanzlei wurde keine gesonderte übergreifende Planungsgruppe zur Umsetzung der geschlechtersensiblen Sichtweise eingesetzt. Die Steuerung und Unterstützung erfolgt durch die Personalabteilung als Querschnittsaufgabe.

Nachdem die Staatskanzlei nur in den Bereichen Medien und IuK „Geschäftsbereich“ ist und ihr ansonsten die Ressortkoordinierung obliegt, erschien eine Federführung durch die Personalabteilung, die in allen Dienststellen der Staatskanzlei (München, Berlin, Brüssel) vertreten ist, sinnvoll und effektiver.

- Bayerisches Staatsministerium des Innern

Siehe zu Frage 3.

- Bayerisches Staatsministerium der Finanzen

Eine übergreifende Planungsgruppe wurde nicht eingesetzt, da Gender Mainstreaming auch in der vorhandenen Struktur - ohne weiteren Verwaltungsaufwand - umgesetzt werden kann.

- Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft, Verkehr und Technologie

Mit Rücksicht auf die im Geschäftsbereich sehr begrenzten möglichen Handlungsfelder und den bereits in Gang befindlichen Umsetzungsprozess erschien die Einsetzung übergreifender Planungsgruppen nicht sachgerecht und im Hinblick auf die angespannte Personalsituation nicht zu vertreten.

- Bayerisches Staatsministerium für Gesundheit, Ernährung und Verbraucherschutz

Eine übergreifende Planungsgruppe gibt es im StMGEV bisher noch nicht. Im Oktober 2002 fand eine erste Besprechung zur Umsetzung der geschlechtersensiblen Sichtweise im Geschäftsbereich mit den Abteilungsleitern, der Gleichstellungsbeauftragten und weiteren Teilnehmern statt. In dieser Sitzung wurden der Begriff der geschlechtersensiblen Sichtweise und die Umsetzungsmöglichkeiten diskutiert. Langfristig ist die Einrichtung einer festen Planungsgruppe geplant. Dabei werden Kriterien wie Besetzung der Planungsgruppen nach Qualifikation und Anteil Frauen/Männern entsprechend berücksichtigt werden.

- Bayerisches Staatsministerium der Justiz

Es gibt keine speziellen Planungsgruppen.

- Bayerisches Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst

Die Federführung obliegt der Personalabteilung. Planungsgruppen wurden nicht eingesetzt.

- Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus

Angesichts der Art der Probleme (vgl. Ausführungen zu Frage 1) ist die Einsetzung übergreifender Planungsgruppen nicht notwendig.

- Bayerisches Staatsministerium für Landwirtschaft und Forsten

Innerhalb des StMLF wurde bisher davon abgesehen, eine Planungsgruppe einzurichten, da hier in einem bottom-up-Ansatz zuerst das persönliche Verständnis der Beschäftigten für Gender Mainstreaming geweckt werden sollte, um die Bereitschaft zur Anwendung und Umsetzung zu fördern. Dadurch sollte vermieden werden, dass das Leitprinzip als von oben

„übergestülpt“ empfunden wird. Sollte sich herausstellen, dass die Anwendung zu unterschiedlich gehandhabt wird, kann zur Koordinierung ggf. eine Planungs- oder Projektgruppe folgen.

- Bayerisches Staatsministerium für Landesentwicklung und Umweltfragen
Hierfür wird kein Handlungsbedarf gesehen.

- Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen
 - Ja, vgl. zu Frage 3.
 - Qualifikation: 1 Ministerialdirigent, 1 Ltd. Ministerialrat, 1 Ministerialrätin, 1 Regierungsrätin, 1 Oberamtsrat.
 - Anteil Frauen/Männer: 2 Frauen, 3 Männer.
 - Vorgehensweise: vgl. zu Fragen 1 - 3.
Aufgabe der von der Amtsspitze eingerichteten Arbeitsgruppe ist es, die geschlechtersensible Sichtweise im StMAS umzusetzen, anzustoßen, voranzubringen, zu gestalten sowie zu kontrollieren und alle dazu notwendigen Schritte zu veranlassen bzw. der Amtsspitze vorzuschlagen. Dazu gehörte auch die Entwicklung einer auf das StMAS zugeschnittenen Umsetzungsstrategie, die sich wie folgt darstellt:
 - Klares Bekenntnis der Amtsspitze zur geschlechtersensiblen Sichtweise (top-down)
 - Klare Aussage zum Stellenwert der geschlechtersensiblen Sichtweise und den Erwartungen der Amtsspitze
 - Auswahl von Experten/Trainern (Info-/Schulungsveranstaltungen/Umsetzungsbegleitung)
 - Informations- und Schulungsveranstaltungen für Amtsspitze, Abteilungsleitungen und Referatsleitungen (Sensibilisierung)
 - Eigene Vorschläge der Abteilungen für Umsetzungsprojekte/Pilotprojekte (bottom-up)
 - Nachvollziehbares Aufgreifen einer geschlechtersensiblen Sichtweise in allen Abteilungen (Realisierung)
 - Soweit erforderlich Hilfestellungen bei Umsetzung durch Berater
 - Regelmäßige Berichterstattung und Zwischen-Feedbacks
 - Regelmäßiges Kommunizieren der Vorgaben und der Projekte im gesamten Haus
 - Zusammenfassung, Auswertung und Bewertung zu vorher festgesetzten Terminen (Controlling)
 - Verankerung der geschlechtersensiblen Sichtweise in den Abteilungen (ggf. auch Änderung der Geschäftsordnung)
 - Überwachung des Vollzugs der Umsetzung auch im laufenden Geschäft durch Amtsspitze und auf Vorgesetztenebene (Controlling)
 - Zusätzliche Absicherung durch Zielvorgabe / -vereinbarung.

Zu Frage 5

Zur Beantwortung dieser Frage darf insbesondere auf die einleitenden Ausführungen auf den Seiten 1 und 2 sowie die Antworten zu den Fragen 1 bis 4 verwiesen werden. Soweit einzelne Ressorts darüber hinaus gehende Antworten gegeben haben, werden diese nachstehend wiedergegeben.

- Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft, Verkehr und Technologie

Neufassung des Mittelstandsförderungsgesetzes (Begründung zu Art. 10),
Gründerportal (www.startup-in-bayern.de.) und Nr. 5.4 im Entwurf der überarbeiteten RZ-ÖPNV.

- Bayerisches Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst

Im Einzelnen wird auf die Ausführungen zu Nr. 1 und 3 verwiesen. Zusammenfassend ist festzustellen, dass der Grundsatz der geschlechtersensiblen Sichtweise in Bayern (Gender Mainstreaming) als durchgängiges Leitprinzip im Hochschulbereich bereits im Bayerischen Hochschulgesetz verankert, in der Geschäftsordnung des Staatsministeriums außerdem hervorgehoben werden wird und darüber hinaus in allen übrigen Aufgabenfeldern des hiesigen Geschäftsbereichs als wesentliche zusätzliche Zielvorgabe bereits eingeführt ist und beachtet wird.

Über die Entwicklungen der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags der Hochschulen, insbesondere die Entwicklung des Frauenanteils an den Studenten, dem wissenschaftlichen Personal insgesamt, den Professuren und in Hochschulämtern, -gremien und -funktionen wird dem Bayerischen Landtag jährlich berichtet. Im übrigen Geschäftsbereich wird die Entwicklung der Frauenanteile beobachtet.

- Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus

Im Gleichstellungskonzept 2000-2003 ist ausführlich erläutert, wie der Frauenanteil an schulischen Führungspositionen erhöht werden soll.

- Bayerisches Staatsministerium für Landwirtschaft und Forsten

Im Gleichstellungskonzept 2003 für den Bereich Forsten, das im Juli 2003 veröffentlicht wurde, ist die geschlechtersensible Sichtweise als eigenes Handlungsziel neu aufgenommen. Auswirkungen von Entscheidungen auf Frauen und Männer sollen demnach von vornherein durch die fachlich zuständige Stelle bei jeder Entscheidung in allen Bereichen bedacht werden.

Zu Frage 6

Im April 2003 wurde mir in meiner Funktion als Frauenbeauftragte der Staatsregierung u. a. von Einsparungen in der Personal- und Sachmittelausstattung der Gleichstellungsstellen/Gleichstellungsbeauftragten berichtet. Mit Schreiben vom 22.05.2003 habe ich mich deshalb an die Ressortminister gewandt und insbesondere darauf hingewiesen, dass auf Grund der derzeitigen schwierigen Haushaltslage in vielen Bereichen Sparmaßnahmen zwar unumgänglich seien, jedoch die oft über Jahre hinweg mühsam erreichten Errungenschaften der Frauen- und Gleichstellungspolitik nun nicht in besonderer Weise Einsparungen zum Opfer fallen dürften. Ihnen sollte seitens der Entscheidungsträger ein herausgehobener Stellenwert eingeräumt werden. Gleichzeitig habe ich auf die Wichtigkeit der frauen- und familienpolitischen Arbeit der kommunalen und staatlichen Gleichstellungsbeauftragten hingewiesen und bin für eine allenfalls proportionale Kürzung der Ansätze eingetreten.

Ferner habe ich gebeten, trotz der allgemeinen Sparzwänge nicht die mit großem persönlichen Einsatz von Gleichstellungsbeauftragten und Frauengruppen unterstützten Projekte zum Schutz von Frauen, wie z. B. Frauennotrufe, Frauenhäuser, Aktionsbündnisse zum Schutz vor häuslicher Gewalt etc. zur Disposition zu stellen.

Zum Zeitpunkt der Anfrage stellt sich die in Frage 6 angesprochene Situation wie folgt dar:

- Bayerische Staatskanzlei
Fehlanzeige (keine Einsparungen).
- Bayerisches Staatsministerium des Innern
Zur Beantwortung dieser Fragestellungen wurde der nachgeordnete Bereich beteiligt. Aus dem Kommunalbereich liegen Antworten von 64 Landkreisen und 20 kreisfreien Städten vor. Die Situation bei den kreisfreien Gemeinden wurde, soweit dort Gleichstellungsbeauftragte bestellt sind, von den Landratsämtern mitgeteilt.
Zu den Fragestellungen im Einzelnen:
 - Streichung von Gleichstellungsstellen
Von keiner der an der Umfrage beteiligten Dienststellen und Behörden des Geschäftsbereichs wurde angegeben, dass eine Streichung von Gleichstellungsstellen erfolgt oder beabsichtigt sei. Mitgeteilt wurden dagegen Kürzungen und Einsparungsüberlegungen, die die personelle und finanzielle Ausstattung der Gleichstellungsstellen betreffen.
 - Ständige oder vorübergehende Nichtbesetzung der Gleichstellungsstelle
 - Bei einer kreisangehörigen Gemeinde war die Gleichstellungsstelle vom 31.08.2001 bis 01.04.2003 nicht besetzt. Seit 01.04.2003 ist dort aber wieder eine Gleichstellungsauftragte bestellt.
 - Bei einer anderen kreisangehörigen Gemeinde wurde die Gleichstellungsstelle nach dem Ausscheiden der bisherigen Gleichstellungsbeauftragten nicht mehr besetzt.
 - Bei einem Landratsamt war wegen Ausscheidens der bisherigen Gleichstellungsauftragten die Funktion vorübergehend (Oktober 2002 bis April 2003) nicht besetzt.

- Im staatlichen Bereich kann es bei einer Regierung wegen des Eintritts der bisherigen Stelleninhaberin in die Freistellungsphase der Altersteilzeit Ende 2003 vorübergehend zu einer Nichtbesetzung kommen.
- Reduzierung des Stundenkontingents von Gleichstellungsbeauftragten
 - Staatlicher Bereich:

Im staatlichen Bereich ist lediglich bei einem Polizeipräsidium eine Reduzierung der bisherigen Freistellung von 19,25 Stunden auf 11,50 Stunden vorgesehen. Diese Freistellung wird aufgrund der bisherigen Erfahrungen und des Aufgabenanfalls als ausreichend angesehen.
 - Landkreise:
 - Bei einem Landkreis wurde die Vollzeitstelle der Vertreterin der Gleichstellungsbeauftragten eingespart. Damit erfolgte eine Reduzierung der Planstellen für die Gleichstellungsbeauftragten von 2,5 auf 1,5.
 - Bei einem Landkreis besteht die Absicht, die Stelle der Stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten zu streichen.
 - Bei einem weiteren Landkreis wird die bisher zwei Teilzeitkräften (je 19,5 Stunden) übertragene Aufgabe seit 01.04.2003 (zunächst auf die Dauer von 2 Jahren) von einer Teilzeitkraft (19,25 Stunden) wahrgenommen.
 - Bei einem anderen Landkreis wurde die zweite Teilzeitstelle nicht wiederbesetzt.
 - Ein weiterer Landkreis überlegt, die bestehende Freistellung (Vollzeit) auf die Hälfte zu reduzieren, um die Mitarbeiterin zusätzlich anderweitig verwenden zu können.
 - Bei einem anderen Landkreis wurde der Gleichstellungsbeauftragten (19,25 Stunden) unter Erhöhung des Stundenanteils auf 28 Stunden zusätzlich das Aufgabengebiet "Servicestelle für Familien" übertragen.
 - Kreisfreie Städte:
 - Bei einer Stadt wurde das Stundenkontingent der in der Gleichstellungsstelle tätigen Verwaltungskraft von 19,5 Stunden auf 8 Stunden reduziert.
 - Bei einer anderen Stadt wurde der Gleichstellungsbeauftragten eine zusätzliche Aufgabe übertragen, wobei die Zeitanteile für beide Aufgaben nicht festgelegt wurden.
 - Bei einer kreisfreien Stadt ist vorgesehen, die Teilzeit-Planstelle für die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte (20 Wochenstunden) zu streichen.
- Streichung von Programmen der Diskriminierungsabwehr
 - Landkreise
 - Von einem Landkreis wird eine Kürzung der Förderung des Frauennotrufs und der Zuschüsse für einen Verein für Fraueninteressen in Erwägung gezogen.
 - Von einem weiteren Landkreis wurde der Zuschuss für einen Frauennotruf um 50 % gekürzt.
 - Kreisfreie Städte

Eine kreisfreie Stadt hat zusammen mit zwei Landkreisen den bisher gewährten Zuschuss für einen Frauennotruf nach Absage einer Förderung durch das Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen eingestellt.

▪ Streichung von Frauenförderprogrammen

Die Streichung oder Reduzierung des Angebots an Maßnahmen der Frauenförderung resultiert zum Teil aus Budgetkürzungen für die Gleichstellungsstellen.

○ Landkreise:

Bei einem Landkreis müssen die von der Gleichstellungsstelle entwickelten Programme zur Frauenförderung teilweise in "abgespeckter" Form durchgeführt bzw. auf zwei Haushaltsjahre verteilt abgehalten werden; bei einem Landkreis ergibt sich eine Reduzierung der von der Gleichstellungsstelle bisher durchgeführten Öffentlichkeitsarbeit.

▪ Welche Programme wurden gestrichen

○ Landkreise

Bei einem Landkreis wurden interne und externe Fortbildungsangebote für Frauen, z.B. "Führung für Frauen", "Kommunikationstraining für Frauen", "Teamentwicklung für Frauen", "Multiplikatorentaining" sowie die geschlechtsspezifische Schulklassenprogramme "Soziales Lernen für Mädchen und Jungen in der Schule" gestrichen; bei einem anderen Landkreis die Frauengesundheitstage.

▪ Begründung für Streichungen

Von allen Landkreisen, Städten und Gemeinden, die Kürzungen vorgenommen haben oder beabsichtigen, wurde die Notwendigkeit für Einsparungen und Streichungen mit der angespannten finanziellen Lage bzw. mit personellen Engpässen, die sich aus der Notwendigkeit der Haushaltskonsolidierung ergeben, begründet.

Vom einem Landkreis, der der Gleichstellungsbeauftragten eine zusätzliche Aufgabe in der Familienförderung übertragen hat, wurde diese Vorgehensweise damit begründet, dass die Gleichstellung so gut wie vollzogen und es wichtiger sei, die Situation der Familien in den Vordergrund zu stellen.

In nahezu allen Fällen wurde jedoch zum Ausdruck gebracht, dass die getroffenen Kürzungen bzw. Einsparungsüberlegungen die Gleichstellungsstellen nicht weitreichender treffen als andere Organisationseinheiten.

• Bayerisches Staatsministerium der Finanzen

Fehlanzeige (keine Einsparungen).

• Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft, Verkehr und Technologie

Die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten ist nach wie vor besetzt.

Änderungen sind derzeit nicht beabsichtigt.

• Bayerisches Staatsministerium für Gesundheit, Ernährung und Verbraucherschutz

Im StMGEV wurden und werden keine Gleichstellungsstellen gestrichen.

Die Gleichstellungsstellen sind weiterhin mit einer Gleichstellungsbeauftragten und einem Vertreter der Gleichstellungsbeauftragten besetzt.

Das Stundenkontingent der Gleichstellungsbeauftragten wurde nicht verändert.

Programme der Diskriminierungsabwehr wurden nicht gestrichen.

Frauenförderungsprogramme existieren unverändert.

- Bayerisches Staatsministerium der Justiz

Es wurden die Gleichstellungsstellen weder verringert noch Programme gestrichen.

- Bayerisches Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst

Nein.

Im Übrigen wird darauf hingewiesen, dass Herr Staatsminister das oben genannte Schreiben der Frauenbeauftragten der Bayerischen Staatsregierung, Frau Staatsministerin Stewens, vom 22.05.2003 mit einem persönlichen Anschreiben an alle nachgeordneten Dienststellen mit der Bitte um Kenntnisnahme und Beachtung weitergeleitet und dabei insbesondere nochmals darum gebeten hat, die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und Ansprechpartnerinnen der Dienststellen sowie der Frauenbeauftragten der Hochschulen nicht durch überproportionale Stellen- oder Mittelkürzungen zu erschweren.

- Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus

Nein.

- Bayerisches Staatsministerium für Landwirtschaft und Forsten

- Es gibt keine „Gleichstellungsstellen“, die „gestrichen“ werden oder „ständig oder vorübergehend nicht besetzt“ sein können. Vielmehr gilt der gesetzliche Auftrag des Art. 15 BayGIG. Danach sind bei den obersten Landesbehörden und bei Dienststellen, die über die Befugnis verfügen, Einstellungen, Beförderungen oder Übertragungen höher zu bewertender Tätigkeiten vorzunehmen, Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Soweit nur geringfügige Befugnisse zur Vornahme von Einstellungen, Ernennungen, Beförderungen oder Übertragungen höher zu bewertender Tätigkeiten bestehen oder weniger als regelmäßig 100 Beschäftigte betroffen sind, werden in den Dienststellen Ansprechpartner für die Beschäftigten und die zuständigen Gleichstellungsbeauftragten bestellt. Diese gesetzlichen Vorgaben wurden und werden von unserer Verwaltung selbstverständlich beachtet: Wie auch dem Zweiten Bericht der Bayerischen Staatsregierung über die Umsetzung des Bayerischen Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Seite 109) zu entnehmen ist, haben sämtliche Dienststellen unserer Verwaltung Gleichstellungsbeauftragte oder Ansprechpartner bestellt. Die Staatliche Versuchsgüterverwaltung Grub, bei der im Berichtszeitraum keine Bestellung erfolgt war, ist zum 1. Januar 2003 in die Landesanstalt für Landwirtschaft eingegliedert worden, wo inzwischen eine Gleichstellungsbeauftragte bestellt wurde.
- Gleichstellungsbeauftragte werden von ihrer sonstigen dienstlichen Tätigkeit freigestellt, wenn und soweit es nach Art und Umfang der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendig ist.

- Soweit mit „Programmen der Diskriminierungsabwehr und Frauenförderung“ Gleichstellungskonzepte i. S. v. Art. 4 ff BayGIG gemeint sind, ist darauf hinzuweisen, dass selbstverständlich auch diesem gesetzlichen Auftrag nachgekommen wurde und wird. So werden alle drei Jahre Gleichstellungskonzepte erstellt, mit denen u. a. Maßnahmen zur Durchsetzung personeller und organisatorischer Verbesserungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, sowie Initiativen zur Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, insbesondere strukturelle Maßnahmen entwickelt bzw. dargestellt werden (Art. 5 BayGIG).

- Bayerisches Staatsministerium für Landesentwicklung und Umweltfragen
Es bestehen keine entsprechenden Überlegungen.

- Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen
 - Gleichstellungsstellen wurden nicht gestrichen und auch nicht ständig oder vorübergehend nicht besetzt.
 - Trotz erhöhter Haushaltssperren im Haushaltsjahr 2003 wurden die staatlichen Fördermittel für Frauenhäuser und Notrufgruppen in der bisherigen Höhe ausgereicht:
 - Frauenhäuser
Im Rahmen des Maßnahmekonzepts der Staatsregierung zum Abbau von Gewalt gegen Frauen und Kinder werden nach wie vor 38 Frauenhäuser mit 341 Plätzen für Frauen und mindestens ebenso vielen Plätzen für Kinder als Hilfeangebot bei erlittener oder drohender häuslicher Gewalt durch einen Personalkostenzuschuss für Beratungsfachpersonal gefördert.
 - Notrufgruppen
Eine staatliche Personalkostenförderung erhalten derzeit 18 ganztags mit einer Beratungsfachkraft besetzte Notrufe, 14 einen Zuschuss zur Mitfinanzierung von Kosten für Fortbildung, Supervision und Öffentlichkeitsarbeit.
 - Orientierungsseminare für Frauen – Neuer Start
Die Ausgaben haben sich im Jahre 2003 stark überproportional erhöht. Grund hierfür ist insbesondere, dass durch die restriktiven Maßnahmen der Arbeitsverwaltung im Bereich der Weiterbildung Bildungsträger und Teilnehmerinnen auf die Orientierungsseminare „ausweichen“.
Im Jahr 2004 müssen die für Orientierungsseminare aufgewendeten Gesamtausgaben zumindest wieder auf das bisherige Niveau zurückgeführt werden. Dies auch vor dem Hintergrund, dass die bisher praktizierte Verlagerung der allgemeinen Haushaltssperre von derzeit 20 % bezüglich der Orientierungsseminare in andere Bereiche der Gleichstellungs- und Frauenarbeit 2004 nicht mehr möglich sein wird und darüber hinaus Kürzungen in Folge des Nachtragshaushalts 2004 nicht ausgeschlossen werden können.
 - Europäischer Sozialfonds
Im Bereich der Förderung aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds Ziel 3 "Unterstützung der Anpassung und Modernisierung der Bildungs-, Ausbildungs- und Beschäftigungspoli-

ken und -systeme" sowie Ziel 2 "Wirtschaftliche und soziale Umstellung der Gebiete mit Strukturproblemen" wurden die Maßnahmen zur Förderung von Frauen im bisherigen Umfang weitergeführt. Aus Mitteln des Freistaates Bayern werden ca. 18 % aller ESF-Projekte kofinanziert. Die diesjährige Erhöhung der Haushaltssperre um 5 % bei den freiwilligen Leistungen wirkt sich proportional auf diesen Bereich aus.

Keine Maßnahmen werden überproportional gekürzt oder (völlig) gestrichen.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Christa Stewens'.

Christa Stewens
Staatsministerin