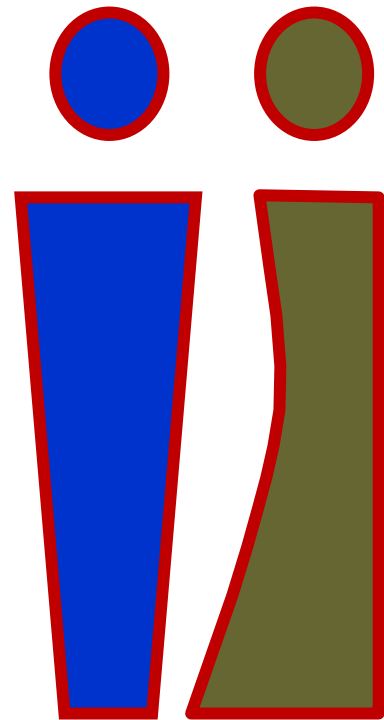




REGIERUNG DER OBERPFALZ



GLEICHSTELLUNGSKONZEPT 2014

-
- Fortschreibung der Gleichstellungskonzepte
1997, 2000, 2003 und 2008
der REGIERUNG DER OBERPFALZ
-

Vorwort

Die Regierung der Oberpfalz hat erstmals 1997 ein Gleichstellungskonzept erstellt, das nun zum vierten Mal fortgeschrieben wird. Das Gleichstellungskonzept 1997 war die Bestandsaufnahme der damaligen Beschäftigungssituation der Frauen und Männer und enthielt Zielvorgaben für die Erhöhung von Frauenanteilen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert waren sowie Vorgaben zur Verbesserung der Vereinbarkeit von familiären Aufgaben und Beruf.

Das vorliegende Gleichstellungskonzept stellt jetzt fest, welche Veränderungen und Entwicklungen sich inzwischen ergeben haben. Das Konzept zeigt, dass Veränderungen möglich sind, aber ihre Zeit brauchen.

Das Gleichstellungskonzept 2014 der Regierung der Oberpfalz legt Maßnahmen dar, die erforderlich sind, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern und soll einen Beitrag dazu leisten, die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern.

Das Gleichstellungskonzept 2014 wird verspätet und damit rückwirkend veröffentlicht, damit der gesetzlich vorgegebene Fünf-Jahres-Zeitraum beibehalten werden kann. Das nächste Gleichstellungskonzept wird zeitgerecht im Jahr 2019 vorgelegt.

Inhaltsübersicht

Abschnitt 1: Allgemeines

1. Anlass
2. Ziele
3. Anwendungsbereich
4. Verfahren
5. Inhalt

Abschnitt 2: Situationsbeschreibung mit Erläuterung

1. Personalbestand
 - 1.1 Beamte
 - 1.2 Angestellte
 - 1.3 Arbeiter
 - 1.4 Lehrer
2. Beförderungen und Höhergruppierungen
3. Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen
4. Bewerbungen im Vergleich zu den entsprechenden Einstellungen
5. Wahrnehmung leitender Funktionen

Abschnitt 3: Maßnahmen und Initiativen

1. Allgemeines
2. Maßnahmen und Initiativen im Einzelnen
 - 2.1 Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf
 - 2.2 Initiativen zur Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern
 - 2.3 Fortbildung
 - 2.4 Sonstige gleichstellungsrelevante Maßnahmen
3. Gleichstellungsbeauftragte
4. Allgemeine Hinweise
5. Kostenmäßige Auswirkungen

Abschnitt 1

Allgemeines

1. Anlass

Das Bayerische Gleichstellungsgesetz, das am 01.07.1996 in Kraft getreten ist und am 23.05.2006 geändert wurde, verpflichtet die Dienststellen des Freistaates Bayern, nun alle fünf Jahre nach Maßgabe ihrer dienst- und arbeitsrechtlichen Zuständigkeit ein Gleichstellungskonzept zu erstellen (Art. 4 Abs. 1 Satz 1, BayGIG).

2. Ziele

Das Gleichstellungskonzept ist ein Instrument zur Umsetzung der Ziele des BayGIG im öffentlichen Dienst. Diese Ziele sind insbesondere:

- Eine ausgewogene Beteiligung von Frauen in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes,
- die Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern,
- die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer (vgl. Art. 2 Abs. 1 BayGIG).

Mit dem Gleichstellungskonzept der Regierung der Oberpfalz sollen Rahmenbedingungen geschaffen und verbessert werden, die Frauen die gleichen Berufschancen eröffnen und Nachteile, die typischerweise Frauen betreffen, ausgleichen. Eine einseitige, unberechtigte Bevorzugung von Frauen zu Lasten von Männern ist damit nicht verbunden.

3. Anwendungsbereich

Das Gleichstellungskonzept der Regierung der Oberpfalz gilt für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Hauses und diejenigen Beschäftigten der nachgeordneten Behörden, für die die Regierung personalrechtliche Befugnisse hat (Art. 4 Abs. 1 S. 3 BayGIG). Das sind Bedienstete, für die die Zuständigkeit durch die Zuständigkeitsverordnungen in den Geschäftsbereichen

des Bayer. Staatsministeriums des Innern, für Bau und Verkehr
 des Bayer. Staatsministeriums für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst
 des Bayer. Staatsministeriums für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie,
 des Bayer. Staatsministeriums für Umwelt und Verbraucherschutz,
 des Bayer. Staatsministeriums der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat,
 des Bayer. Staatsministeriums für Gesundheit und Pflege

- in der jeweils geltenden Fassung - auf die Regierungen delegiert wurde. Von allgemeinen Regelungen können darüber hinaus alle oder ein Teil der Beschäftigten unabhängig von ihrer Laufbahn berührt werden.

Umfassend zuständig im personalrechtlichen, organisatorischen und dienstaufsichtlichen Sinne ist die Regierung dabei nur für einen Teil des erfassten Personals. Für die 4. Qualifikationsebene ab A15 sind die Befugnisse durch die o.g. Verordnungen in personalrechtlicher Hinsicht eingeschränkt. Für das Personal der nachgeordneten Behörden sind die Befugnisse in organisatorischer Hinsicht beschränkt, da diese Behörden dafür grundsätzlich selbst zuständig sind.

Für das Gleichstellungskonzept der Regierung der Oberpfalz bedeutet das, dass die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der nachgeordneten Behörden zwar in Abschnitt 2 statistisch vollständig erfasst werden, die Maßnahmen und Initiativen in Abschnitt 3 nur zum Teil für sie von Bedeutung sind.

4. Inhalt

Notwendige Bestandteile des Gleichstellungskonzeptes sind eine Beschreibung der Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten, die Darstellung und Erläuterung der vorhandenen Unterschiede, Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind und Initiativen zur Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Art. 5 BayGIG).

Abschnitt 2 Situationsbeschreibung mit Erläuterung

Aus den folgenden Statistiken ist die Zahl der Frauen und Männer bei Voll- und Teilzeittätigkeit, Beurlaubung, Einstellung, Bewerbung und Fortbildung, Beförderung und Höhergruppierung sowie in bestimmten Führungspositionen zu ersehen. Die Daten zur Voll- und Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung und Führungsfunktionen beziehen sich auf den Stichtag 30.06.2013. Angaben zur Bewerbungs-, Einstellungs-, Fortbildungs-, Höhergruppierungs- und Beförderungssituation beziehen sich auf den Zeitraum vom 01.01.2013 bis 31.12.2013. Die Daten zur Fortbildungssituation sind unvollständig, da sie nur zum Teil zentral erfasst werden. Eine lückenlose Auswertung aller Fortbildungsmassnahmen für den o. g. Zeitraum wäre nur mit einem unverhältnismäßigen Aufwand möglich.

1. Personalbestand

1.1 Beamte

Erfasst wurde das Personal der Regierung vollständig (alle Fachbereiche) und das der nachgeordneten Behörden. Bei der 4. Qualifikationsebene liegt die Ernennungszuständigkeit ab A 15 beim entsprechenden Ministerium, so dass hier die personalrechtlichen Kompetenzen eingeschränkt sind. Für einen großen Teil des erfassten Personals ist die Regierung der Oberpfalz zwar personalrechtlich zuständig, jedoch sind die organisatorischen Befugnisse der unmittelbaren Dienstvorgesetzten bei den nachgeordneten Behörden zu berücksichtigen.

Beamte der Regierung der Oberpfalz
Personal-Ist-Bestand am 30.06.2013

Dienstverhältnis/ Besoldungsgruppen	Vollzeit beschäftigte		Teilzeit- beschäftigte 1)		Altersteilzeit		Freistellung ATZ		Beurlaubte 2)	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
BEAMTE/BEAMTINNEN										
4. Qualifikationsebene										
B 9										
B 7	1									
B 6										
B 5										
B 4										
B 3		1								
B 2		3								
A 16 mit Amtszulage										
A 16	1	13		1		1		2		
A 15	9	23	3	4				4		1
A 14	2	11	5							
A 13	1	6	1							
Ausbildung (Referendare)										
zusammen	14	57	9	5		1		6		1
3. Qualifikationsebene										
A 13 mit Amtszulage		1	1							
A 13		19	1	3						2
A 12	7	23	9	6		1				
A 11	5	16	13	1					1	
A 10	6	8	2							
A 9	2	7	1							
zusammen	20	74	27	10		1			1	2
2. Qualifikationsebene										
A 9 mit Amtszulage		1	1					1		
A 8	1	3	2							
A 7	4	6	3							
A 6	1	2								
A 5										
in Ausbildung										
zusammen	6	12	6	0	0			1		
1. Qualifikationsebene										
A 6 E 3)		6								
A 5 E 3)										
A 4										
A 3										
A 2										
zusammen	0	6	0	0	0	0		0	0	0
Insgesamt	40	149	42	17	0	2		7	1	3

1) auch Beschäftigte mit Teilzeit in Elternzeit

In der 4. Qualifikationsebene sind von insgesamt 93 Beamten 23 Frauen (= 24,73 %) und 70 Männer (=75,27 %). Von diesen 23 Frauen sind 9 teilzeitbeschäftigt (= 39,2 %) und von 70 Männern sind 13 teilzeitbeschäftigt, in Altersteilzeit oder in der Freistellungsphase der Altersteilzeit bzw. beurlaubt (= 18,57 %).

In der 3. Qualifikationsebene sind von insgesamt 135 Beamten 48 Frauen (= 35,5 %) und 87 Männer (= 64,44 %). Von diesen 48 Frauen sind 28 teilzeitbeschäftigt bzw. beurlaubt (= 58,33 %) und von 87 Männern sind 13 teilzeitbeschäftigt, in Altersteilzeit oder beurlaubt (14,94 %).

In der 2. Qualifikationsebene sind von insgesamt 25 Beamten 12 Frauen (= 48 %) und 13 Männer (= 52 %). Von diesen 12 Frauen sind 6 teilzeitbeschäftigt (= 50 %) und von den 13 Männern ist keiner in Teilzeit oder beurlaubt, aber ein Mann ist in der Freistellungsphase der Altersteilzeit (7,7%).

In der 1. Qualifikationsebene gibt es keine Frauen.

Die Gesamtzahl der Beamten hat sich reduziert (von 279 auf 259).

Das Personal der 4. Qualifikationsebene ist zu rund zwei Drittel und das der 3. Qualifikationsebene zu rund einem Drittel „Fachpersonal“ mit einer überwiegend technischen Ausbildung. Beim Personal der 2. Qualifikationsebene handelt es sich um Verwaltungspersonal. Beim Personal der 1. Qualifikationsebene handelt es sich um Offizianten- bzw. Hausmeistertätigkeit, die von Frauen weniger angestrebt wird.

In der 4. Qualifikationsebene hat sich die Anzahl insgesamt von 122 auf 93 reduziert; der Anteil der Frauen hat sich prozentual erhöht (Reduzierung von 27 auf 23), da die Anzahl der Männer sich erheblich reduziert hat (von 91 auf 70). In der 3. Qualifikationsebene hat sich die Anzahl insgesamt erhöht (von 122 auf 135); der Frauenanteil hat sich hier um etwa 3,5 % erhöht. In der 2. Qualifikationsebene hat sich die Anzahl insgesamt gesenkt (von 38 auf 25), davon sind fast 50 % Frauen.

Beamte der nachgeordneten Behörden (Landratsämter, Bauämter, Wasserwirtschaftsämter und Schulämter) <i>Personal-Ist-Bestand am 30.06.2013</i>											
Dienstverhältnis/	Vollzeit- beschäftigte		Teilzeit beschäftigte 1)		Altersteilzeit		Freistellungs- phase ATZ		Beurlaubte 2)		
Besoldungsgruppen											
BEAMTE/BEAMTINNEN	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	
4. Qualifikationsebene											
B 9											
B 7											
B 6											
B 4											
B 3											
B 2											
A 16 mit Amtszulage		1									
A 16		4									
A 15	3	34	2	2		1		1			
A 14 mit Amtszulage	4	10									
A 14	9	43	14	11							
A 13 mit Amtszulage	1										
A 13	7	8	2						2		
zusammen	24	100	18	13		1		1	2		
3. Qualifikationsebene											
A 13 E 3) mit Amtszulage		3									
A 13		28		3		2		9			
A 12	12	94	33	11	2	1		3			
A 11	10	59	45	7				1	5	4	
A 10	24	37	6	1					1		
A 9	5	4							2		
in Ausbildung	11	7									
zusammen	62	234	87	22	2	3		13	8	4	
2. Qualifikationsebene											
A 9 E 3) mit Amtszulage		7	2	1							
A 9 E 3)	4	37	8	1				1			
A 8	4	47	12	3							
A 7	13	24	5						1		
A 6	6	3		1							
A 5											
in Ausbildung	3	3									
zusammen	27	118	27	6				1	1		
1. Qualifikationsebene											
A 6 E 3)		6		1					1		
A 5 E 3)											
A 4											
A 3											
zusammen		6		1					1		
Insgesamt	113	458	132	42	2	4		24	12	5	

1) auch Beschäftigte mit Teilzeit im Erziehungsurlaub

2) ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte

3) Endamt

In der 4. Qualifikationsebene sind von insgesamt 159 Beamten 44 Frauen (= 27,67 %) und 115 Männer (= 72,33 %). Von diesen 44 Frauen sind 20 teilzeitbeschäftigt, bzw. beurlaubt (= 45,45 %) und von den 115 Männern sind 15 teilzeitbeschäftigt, in Altersteilzeit oder in der Freistellungsphase der Altersteilzeit (13,04 %).

In diesem Bereich hat sich die Anzahl insgesamt reduziert (von 170 auf 159). Die Anzahl an Frauen ist fast gleich geblieben, sodass sich der Frauenanteil prozentuell etwas erhöht hat. Dasselbe gilt für den Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer.

In der 3. Qualifikationsebene sind von insgesamt 435 Beamten 159 Frauen (= 36,55 %) und 276 (63,45 %) Männer. Von diesen 159 Frauen sind 97 teilzeitbeschäftigt, in Altersteilzeit bzw. beurlaubt (= 61 %) und von 276 Männern sind 42 teilzeitbeschäftigt, in Altersteilzeit oder in der Freistellungsphase der Altersteilzeit bzw. beurlaubt (= 15,22 %).

Hier hat sich die Gesamtzahl verringert (von 453 auf 435), der prozentuelle Anteil der Frauen hat sich jedoch erhöht von 28,92 % auf 36,55 %. Es hat sich die Anzahl der teilzeitbeschäftigten, in Altersteilzeit oder in der Freistellungsphase der Altersteilzeit bzw. beurlaubten Männer von 12,4 % auf 15,22 % erhöht.

In der 2. Qualifikationsebene sind von insgesamt 180 Beamten 55 Frauen (= 30,56 %) und 125 Männer (69,44 %). Von diesen 55 Frauen sind 28 teilzeitbeschäftigt bzw. beurlaubt (= 50,9 %) und von 125 Männern sind 7 (5,6 %) teilzeitbeschäftigt, in der Freistellungsphase der Altersteilzeit.

In diesem Bereich hat sich die Gesamtzahl verringert (von 196 auf 180), ebenso die Anzahl von Frauen (von 63 auf 55), so dass sich der Frauenanteil auch reduziert hat (von 32,14 % auf 30,5%).

In der 1. Qualifikationsebene gibt es nur eine Frau, die beurlaubt ist. Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, dass es sich bei dieser Tätigkeit um Offizianten- bzw. Hausmeisterdienst handelt, der von Frauen weniger angestrebt wird. Im Übrigen werden für diese Tätigkeiten vermehrt Beschäftigte eingestellt.

Zusammenfassung

Die Gesamtzahl des zu betreuenden Personals hat sich, sowohl im Bereich der Regierung als auch bei den nachgeordneten Behörden, verringert. Die Beamten/Beamtinnen der Bauämter wurden zahlenmäßig mit erfasst, obwohl die Staatsbauverwaltung eigene Gleichstellungskonzepte erstellt haben.

Der Frauenanteil in Spitzenämtern der jeweiligen Laufbahn entspricht nach wie vor nicht ihrem Anteil an der Gesamtzahl.

Nach wie vor sind im Verhältnis wesentlich mehr Frauen als Männer teilzeitbeschäftigt bzw. beurlaubt. Es hat sich der prozentuelle Anteil der teilzeitbeschäftigten bzw. beurlaubten Männer teilweise verringert. Bei den Frauen ist die Teilzeitbeschäftigung bzw. Beurlaubung in der Regel familienbedingt, bei den Männern liegen meistens andere Gründe vor.

Hier spiegelt sich wohl immer noch einerseits das traditionelle Rollenverständnis Frau/Mann unserer Gesellschaft wider, andererseits scheint es nach wie vor häufig so,

dass die Männer in einer Partnerschaft das höhere Einkommen erzielen und somit auch finanzielle Aspekte - gerade bei der Entscheidung, wer sich beurlauben lässt - hier zum Tragen kommen.

Die Teilzeitbeschäftigung bzw. Beurlaubung wird am häufigsten im Eingangsamt bzw. im ersten Beförderungssamt in Anspruch genommen. Die Nichtanrechnung einer über die Erziehungszeit von 3 Jahren/Kind hinausgehende Beurlaubung wirkt sich noch immer negativ auf die im Berichtszeitraum geltenden Beförderungswartezeiten aus.

Die Beurlaubungen der Männer sind häufig im Endamt bzw. im vorletzten Beförderungssamt, dies dürfte daran liegen, dass diese „Beurlaubungen“ in der Regel die Freistellungsphase der Altersteilzeit sind. Allerdings kann positiv festgestellt werden, dass insbesondere bei Männern der 3. und 4. Qualifikationsebene eine Tendenz vorhanden ist, die sog. „Vätermonate“ wahrzunehmen.

Da der Frauenanteil im Eingangsamt bzw. im ersten oder zweiten Beförderungssamt bereits deutlich angestiegen ist, teilweise den prozentualen Anteil an der Gesamtzahl bereits übersteigt, wird sich der Anteil der in Spitzenämtern beschäftigten Frauen künftig zugunsten der Frauen verschieben. Dies erfordert jedoch eine langfristige Entwicklung, so dass sich seit den beiden letzten Gleichstellungskonzepten noch keine großen Änderungen ergeben haben.

Verbessert hat sich wieder wie schon vor fünf Jahren der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl von damals 28,67 % auf 33,4 %, trotz der insgesamt verringerten Gesamtzahl.

1.2 Beschäftigte

Erfasst wurde hier, wie bei den Beamten, das Personal der Regierung und das der nachgeordneten Behörden. Erfasst wurden auch das Verwaltungspersonal der Grund-, Haupt- und weiterführenden Schulen, sowie das Verwaltungspersonal der Schulämter.

Beschäftigte der Regierung der Oberpfalz										
Personal-Ist-Bestand am 30.06.2013										
	Vollzeit- beschäftigte		Teilzeit- beschäftigte 1)		Altersteilzeit		Freistellung ATZ		Beurlaubte	
TARIFBESCHÄFTIGTE	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
vergleichbar 4. Qualifikationsebene										
E 15										
E 14	1	1								
E 13 Ü	1		1							
E 13	1			1						
zusammen	3	1	1	1						
vergleichbar 3. Qualifikationsebene										
E 12	1	2		1						
E 11		3	3							
E 10	2	5	2	1						
E 9	1	4	5	1	1				1	
zusammen	4	14	10	3	1				1	
vergleichbar 2. Qualifikationsebene										
E 9	3	8	2	3		2	1	1		
E 8	6	7	9						1	1
E 7										
E 6	18	23	27	2	2	1	3	2	3	
E 5	12	6	26	1	1		3	2	3	
E 4	1	6				1		1		
zusammen	40	53	64	6	3	4	7	6	7	1
vergleichbar 1. Qualifikationsebene										
E 3		3	3	1						
E 2			1					1		
E 1										
mit Zeitvertrag										
zusammen		3	4	1				1		
Insgesamt	47	71	79	11	4	4	7	7	8	1

Von insgesamt 239 Beschäftigten bei der Regierung sind 145 Frauen (60,67 %) und 94 Männer (= 39,33 %). Von diesen 145 Frauen sind 98 teilzeitbeschäftigt, in Altersteilzeit oder in der Freistellungsphase der Altersteilzeit bzw. beurlaubt (67,6 %).

Dieser verhältnismäßig hohe Frauenanteil konzentriert sich auf den Bereich der 2. Qualifikationsebene (Entgeltgruppe 5 bis Entgeltgruppe 9). In diesem Bereich sind von 191 Beschäftigten 121 Frauen (63,35 %) davon sind 81 teilzeitbeschäftigt, in Altersteilzeit oder in der Freistellungsphase der Altersteilzeit bzw. beurlaubt (66,9 %). Im Bereich der 4. Qualifikationsebene sind nur 6 Beschäftigte tätig, darunter befinden sich 4 Frauen (66,67 %).

Im Bereich der 3. Qualifikationsebene sind von 33 Beschäftigten 16 Frauen (= 48,5%).

Die Gesamtzahl der Beschäftigten hat sich leicht verringert. Dies ist auf Stelleneinsparungen insbesondere in der 2. Qualifikationsebene zurückzuführen.

Entwicklung des Personalbestandes

(ohne Beurlaubte Beschäftigte)



Im Vergleich zum 30.06.07 mit insgesamt 505 Bediensteten waren zum 30.06.13 498 Frauen und Männer beschäftigt.

Der Personalbestand hat sich um 1,4% verringert, der Frauenanteil hat sich leicht erhöht.

Beschäftigte der nachgeordneten Behörden (Landratsämter, Bauämter, Wasserwirtschaftsämter und Schulämter) Personal-Ist-Bestand am 30.06.2013										
Tarifbeschäftigte	Vollzeit- beschäftigte		Teilzeit beschäftigte 1)		Altersteilzeit		Freistellungs- phase ATZ		Beurlaubte 2)	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
vergleichbar 4. Qualifikationsebene										
E 15 Ü										
E 15		1								
E 14	1		4							
E 13 Ü		1		1						
E 13	2	11							1	
zusammen	3	13	4	1					1	
vergleichbar 3. Qualifikationsebene										
E 12		59		9		6		6		
E 11	5	25	8	5		1		1	1	
E 10	3	23	8	3						
E 9	2	1	6	1					3	
zusammen	10	108	22	18		7		7	4	
vergleichbar 2. Qualifikationsebene										
E 9	6	123	21	7		14		13		
E 8	21	86	32	3		1	1		3	
E 7	3	51	6			5		5		
E 6	26	93	44	7	5	13	4	10	6	
E 5	25	203	30	7		18		15	8	1
E 4										
zusammen	81	557	133	24	5	51	15	43	17	1
vergleichbar 1. Qualifikationsebene										
E 4 Ü										
E 4	1		1							
E 3 Ü										
E 3	1	5		1						
E 2 Ü										
E 2			15							
E 1										
Arb F		1								
Auszubildende	1	9								
Praktikant										
Zeitvertrag										
zusammen	3	15	19	1						
Insgesamt	97	693	178	44	5	58	15	50	22	1

1) auch Beschäftigte mit Teilzeit im
Erziehungsurlaub

2) ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte

3) Endamt

Bei den nachgeordneten Behörden sind die Frauen im Bereich der 2. und 3. Qualifikationsebene insbesondere bei den Bau- und Wasserwirtschaftsämtern unterrepräsentiert. Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, dass nach wie vor Männer Ausbildungen nach wie vor hauptsächlich in technischen Berufen absolvieren und deshalb in den technischen oder technisch affinen Bereichen überrepräsentiert sind.

Zusammenfassung:

Bei den Beschäftigten ergibt sich ein im Ergebnis inhaltsgleiches Bild wie bei den Beamten.

1.3 Lehrer

Hier wurde auch wie in den anderen Bereichen der Personal-Ist-Bestand zum 30.06.2013 ermittelt. Bei den Lehrkräften an den weiterführenden Schulen wurden nur die Beschäftigten erfasst, da für die Beamten an diesen Schulen das Bayer. Staatsministerium für Unterricht und Kultus selbst zuständig ist.

Lehrkräfte an Grund- und Mittelschulen

Dienstverhältnis/ Besoldungsgruppen	Vollzeit- beschäftigte		Teilzeit- beschäftigte ¹⁾		Beurlaubte ²⁾	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beamte/Beamtinnen						
3.Qualifikationsebenen						
A 14	26	65	1	1		
A 13 E ³⁾ m. Amtszul.	84	116	14		2	1
A 13 E ³⁾	23	50	3	2	1	2
A 12 m. Amtszulage	326	357	366	10	4	2
A 12	350	445	1033	56	329	2
A 11	141	58	221	1	21	3
A 10	136	40	138	3	46	2
A 9	39	26	43	2	2	
in Ausbildung						
zusammen	1125	1157	1819	75	405	12

Dienstverhältnis/ Entgeltgruppen						
Tarifbeschäftigte						
vergleichbar 3. Qualifikationsebene						
E 12						
E 11	11	10	56	5		3
E 10	5	3	21	2		3
E 9	4	1	8			
E 8			2			
E 7			2			
E 6	2		66	1	2	
E 5	1		121		4	
E 4			10			
zusammen	23	14	286	8	6	6

Lehrkräfte an Förderschulen

Dienstverhältnis/ Besoldungsgruppen	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte ¹⁾		Beurlaubte ²⁾	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beamte/Beamtinnen						
4. Qualifikationsebene						
A 16		1				
A 15 mit Amtszulage						
A 15	2	2	1	1		
A 14 mit Amtszulage	12	14	3	2		
A 14	11	20	3	1		1
A 13						
zusammen	25	37	7	4		1
2. Qualifikationsebene						
A 13 E ³⁾ m. Amtszul.	36	62	17	5		
A 13 E ³⁾	109	24	93	10	34	3
A 13 mit Amtszulage	4	6	1			
A 12	21	17	16	1	1	
A 11	23	12	15	2	2	
A 10	10	23	10		1	1
A 9	1		2			
zusammen	204	144	154	18	38	4
insgesamt	229	181	161	22	38	5
Dienstverhältnis/ Entgeltgruppen						
Tarifbeschäftigte						
E 13	16	2	6			
E 12						
zusammen	16	2	6			
E 11	6				1	
E 10			1			
zusammen	6		1		1	
E 9	20	7	57	1	5	
E 8			2			
E 7						
E 6	2		9		1	
E 5			14		3	
E 4			1			
zusammen	22	7	83	1	9	
insgesamt	44	9	90	1	10	

¹⁾ auch Beschäftigte mit Teilzeit im Erziehungsurlaub

²⁾ ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte,

³⁾ Endamt

Lehrkräfte an beruflichen Schulen

Dienstverhältnis/ Besoldungsgruppen	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte ¹⁾		Beurlaubte ²⁾	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beamte/Beamtinnen						
4. Qualifikationsebene						
A 16	1	10		1		
A 15 Z	3	7	1			
A 15	11	58	18	5		
A 14 mit Amtszulage						
A 14	26	95	41	17	5	5
A 13						
zusammen	41	170	60	23	5	5
3. Qualifikationsebene						
A 13 E ³⁾	46	79	27	4	11	1
A 12	12	20	7	2	1	
A 11	26	23	32	9	1	
A 10	7	31	4	1	1	
A 9						
zusammen	91	153	70	16	14	1
insgesamt	132	323	130	39	19	6

Dienstverhältnis/ Entgeltgruppen	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte ¹⁾		Beurlaubte ²⁾	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Tarifbeschäftigte						
E 15				1		
E 14		4	8	6		
E 13		9	16	11		
zusammen		13	24	18		
E 12	2		4	4		
E 11	1	1	5	4		
E 10	8		9	11		
E 9			47	72		
zusammen	11	1	65	91		
E 8	2		7	4		
E 7						
E 6	4		23	2		
E 5	5		19		3	
E 4			5			
zusammen	11		54	6	3	
insgesamt	22	14	143	115	3	

¹⁾ auch Beschäftigte mit Teilzeit im Erziehungsurlaub

²⁾ ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte ³⁾ Endamt

Lehrkräfte an weiterführenden Schulen (Gymnasien, Realschulen, Fachoberschulen, Berufsoberschulen)

Dienstverhältnis/ Entgeltgruppen	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte ¹⁾		Beurlaubte ²⁾	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Tarifbeschäftigte						
vergleichbar 4. Qualifikationsebene						
E 15Ü						
E 15				2		
E 14	4	6	7	30		
E 13Ü						
E 13	32	32	73	29	4	1
zusammen	36	38	80	61	4	1
vergleichbar 3. Qualifikationsebene						
E 13	29	22	21	8		1
E 12	1	1	44	20		
E 11		3	68	47		
E 10	3	1	29	18		
E 9	3	8	32	23	1	
zusammen	36	35	194	116	1	1
vergleichbar 2. Qualifikationsebene						
E 9	9			1		
E 8		1	1	7		
E 7			10			
E 6	22		62	11	14	
E 5	21		51	2	9	
E 4	4		12			
E 3			5			
zusammen	56	1	141	21	23	2
insgesamt	128	74	415	198	28	4

¹⁾ auch Beschäftigte mit Teilzeit im Erziehungsurlaub,²⁾ ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte

³⁾ Endamt

Im Lehrerbereich ist der Frauenanteil nach wie vor sehr hoch. An den Grund- und Mittelschulen beträgt der Frauenanteil 74 %, an den Förderschulen 72 %, an den beruflichen Schulen 47 %. Im Bereich der beruflichen Schulen sind Frauen unterrepräsentiert. Im Berufsschulbereich gibt es einen großen Bereich technischer Ausbildungen, die von Frauen bisher nicht so angestrebt wurden. Der Frauenanteil im Berufsschulbereich hat sich jedoch gegenüber dem letzten Gleichstellungskonzept bei den Lehrern 7 % erhöht. Ob diese Entwicklung in Zukunft weiter anhalten wird kann derzeit noch nicht abgeschätzt werden.

Für die Lehrer an weiterführenden Schulen, wie Gymnasien, Realschulen und Fachoberschulen, ist die Regierung nur für die Lehrer im Angestelltenverhältnis zuständig. Auch in diesem Bereich ist der Frauenanteil sehr hoch (67 %). In diesem Bereich gibt es jedoch einen - verglichen mit den anderen Bereichen - sehr hohen Anteil an teilzeitbeschäftigten Männern. Dies liegt daran, dass hier oft nur Verträge mit einer begrenzten Stundenzahl angeboten werden können.

Bei den Funktionsstellen (Schulleitung, Stellvertretung und sonstige Funktionen) hat sich der Frauenanteil im Volksschulbereich gegenüber dem letzten Gleichstellungskonzept verbessert, obwohl sich die Anzahl der Funktionsstellen durch Schulzusammenlegungen oder ähnliche Maßnahmen verringert hat. Im Förderschulbereich ist er in etwa gleich geblieben, entspricht jedoch nicht ihrem Anteil an der Gesamtzahl.

Die geringere Anzahl von Frauen in diesen Funktionsstellen ist wohl darauf zurückzuführen, dass die Übernahme derartiger Positionen für Frauen mit Familie und ggf. zusätzlich in Teilzeit eine deutliche Mehrbelastung darstellt.

2. Beförderungen 2013

Erfasst wurden die Beförderungen des Hauspersonals der Regierung, des Personals der nachgeordneten Behörden inkl. der Schulämter und die der Lehrer im Jahr 2013.

Dienstverhältnis/ Besoldungsgruppen	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte ¹⁾		Beurlaubte ²⁾	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
4. Qualifikationsebene						
B 9						
B 6						
B 3						
B 2	1					
A 16 mit Amtszulage						
A 16						
A 15	2	4				
A 14 mit Amtszulage						
A 14	1	3	1			
A 13	1	2				
zusammen	5	9	1			
3. Qualifikationsebene						
A 13 E ³⁾ m. Amtszul.		1		2		
A 13 E ³⁾		4				
A 12	1	15	5	1	2	2
A 11		7	4		1	
A 10	5	7			2	
A 9						
zusammen	6	39	9	3	5	2
2. Qualifikationsebene						
A 9 E ³⁾ m. Amtszul.		3				
A 9 E ³⁾		5				
A 8	1	7			1	1
A 7	1				2	
A 6					4	3
A 5						
zusammen	2	15			7	4
1. Qualifikationsebene						
A 6 E ³⁾						
A 5 E ³⁾						
A 4						
A 3						
A 2						
zusammen						
Gesamt	13	63	10	3	12	6

Dienstverhältnis/ Entgeltgruppen						
Tarifbeschäftigte						
vergleichbar 4. Qualifikationsebene						
E 15Ü						
E 15						
E 14						
E 13Ü						
E 13		1				
zusammen		1				
vergleichbar 3. Qualifikationsebene						
E 13		1				
E 12		2				
E 11		1				
E 10	3	5	2			
E 9		1	1			
zusammen	3	10	3			
vergleichbar 2. Qualifikationsebene						
E 9		4				
E 8	2	3	2			
E 7	1	3				
E 6			8			
E 5	2	4				
E 4						
zusammen	5	14	10			
vergleichbar 1. Qualifikationsebene						
E 3		2				
E 2Ü						
E 2						
E 1						
zusammen		2				
Gesamt	8	27	13			

¹⁾ auch Beschäftigte mit Teilzeit im Erziehungsurlaub

²⁾ ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte

³⁾ Endamt

Im Beamtenbereich entspricht der Anteil der Beförderungen bei Frauen nicht ihrem Anteil an der Gesamtzahl.

In Spitzenämtern der jeweiligen Laufbahn wurden fast nur Männer befördert. Dies liegt daran, dass in den Ämtern vor den Spitzenämtern der jeweiligen Qualifikationsebene nur wenige bis gar keine Frauen beschäftigt sind. Der überwiegende Frauenanteil konzentriert sich auf die Eingangsämter und das erste bzw. zweite Beförderungsamt. Oftmals fehlt den Frauen bedingt durch eine längere Teilzeitbeschäftigung bzw. Beurlaubung, die für eine Beförderung in ein Spitzenamt notwendige Dienstzeit. Wegen der allgemein notwendigen langen Dienstzeiten für eine Beförderung hat sich auch die Beförderungssituation bei den Frauen noch nicht entspannt.

Im Beschäftigtenbereich gab es wegen des neuen Tarifvertrages fast keine Höhergruppierungen mehr, da der früher mögliche Bewährungsaufstieg weggefallen ist. Es gab in einzelnen Bereichen durch Überprüfungen der Eingruppierungen Höhergruppierungen durch einen veränderten Aufgabenzuschnitt. Der Anteil der Frauen an den Höhergruppierungen entspricht fast 44 %.

Lehrkräfte an Grund- und Mittelschulen (Beamte) 2013

Dienstverhältnis/ Besoldungsgruppen	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte ¹⁾		Beurlaubte ²⁾	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beamte/Beamtinnen						
3. Qualifikationsebene						
A 14	4	1				
A 13 Z	7	3	1			
A 13 E	2	1				
A 13						
A 12 Z	170	194	194	3		
A 12						
A 11	6	4	7			
A 10						
A 9						
zusammen	189	203	201	3		

¹⁾ auch Beschäftigte mit Teilzeit im Erziehungsurlaub, ²⁾ ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte, ³⁾ Endamt

Lehrkräfte an Förderschulen (Beamte) 2013

Dienstverhältnis/ Besoldungsgruppen	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte ¹⁾		Beurlaubte ²⁾	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beamte/Beamtinnen						
4. Qualifikationsebene						
A 16 mit Amtszulage						
A 16						
A 15		1				
A 14 mit Amtszulage	2					
A 14	4	2	2			
A 13 Z (SoOL)						
A 13						
zusammen	6	3	2			
3. Qualifikationsebene						
A 13 E ³⁾ m. Amtszul.	3	1				
A 13 E ³⁾						
A 12						
A 11						
A 10						
A 9						
zusammen	3	1				

¹⁾ auch Beschäftigte mit Teilzeit im Erziehungsurlaub, ²⁾ ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte, ³⁾ Endamt

Lehrkräfte an beruflichen Schulen (Beamte) 2013

Dienstverhältnis/ Besoldungsgruppen	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte ¹⁾		Beurlaubte ²⁾	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beamte/Beamtinnen						
4.Qualifikationsebene						
A 16 mit Amtszulage						
A 16	1	1				
A 15	2	3		1		
A 14	3	3	1			
A 13						
zusammen	6	7	1	1		
3.Qualifikationsebene						
A 13 E ³⁾ m. Amtszul.						
A 13 E ³⁾						
A 12						
A 11	2	4	2			
A 10						
A 9						
zusammen	2	4	2			

¹⁾ auch Beschäftigte mit Teilzeit im Erziehungsurlaub

²⁾ ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte

³⁾ Endamt

Bei den Lehrern ist eine Beförderung sehr häufig abhängig von der Übernahme einer Funktionsstelle. Volksschullehrer (A 12) können nur bei Übernahme einer Funktionsstelle befördert werden. Sonderschullehrer (A 13) können zum Sonderschuloberlehrer (A 13 + Zul.) befördert werden, eine Beförderung darüber hinaus ist nur bei Übernahme einer Funktionsstelle möglich. Bei Berufsschullehrern (A 13) ist eine Beförderung nach A 14 möglich, weitere Beförderungen sind wiederum nur bei Übernahme einer Funktionsstelle möglich. Bei den Fachlehrern (A 10) und den Förderlehrern (A 9) ist eine von der Beurteilung abhängige Beförderung möglich.

Da sich Frauen selten um Funktionsstellen bewerben, entsprechen die Beförderungen von Frauen in die höheren Besoldungsgruppen nicht ihrem Anteil an der Gesamtzahl. Im Jahr 2013 haben sich, wie in den letzten Jahren, wieder auf einige der ausgeschriebenen Funktionsstellen keine Frauen beworben. Der Frauenanteil an den Bewerbungen insgesamt betrug 55,4 %, gegenüber dem letzten Gleichstellungskonzept hat er sich deutlich erhöht, Der Frauenanteil bei den Besetzungen entspricht 55,7 %. Dieser Anteil entspricht dem Anteil an den Bewerbungen (siehe hierzu nachfolgende Aufstellung). Die Zahl der Übertragungen ist nicht identisch mit der Zahl der Beförderungen, da bei einer Übertragung die entsprechende Beförderung nicht zeitgleich erfolgt, weil die haushaltsrechtlichen Wiederbesetzungssperren einzuhalten sind.

3. Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen im Zeitraum von 01.01.2013 bis 31.12.2013 bei der Regierung der Oberpfalz und den nachgeordneten Behörden

Dienstverhältnis/ Besoldungsgruppen	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte 1)		Beurlaubte 2)	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
BEAMTE/BEAMTINNEN						
4. QE	63	139	36	6		1
3. QE	60	125	93	15	1	
2. QE	38	89	20	2		
1. QE						
zusammen	161	353	149	23	1	1
TARIFBESCHÄFTIGTE						
vergleichbar						
4. QE	2	14	1	1		
3. QE	16	13	9	9		
2. QE	27	13	20			
1. QE						
zusammen	45	40	30	10		
Gesamt	206	303	179	33	1	1

1) auch Teilzeitbeschäftigte im Erziehungsurlaub

2) ohne Dienstbezüge beurlaubte Beschäftigte

Mangels zentraler Erfassung der Fortbildungen in den verschiedenen Bereichen sind obigen Zahlen nicht vollständig. Über die Fortbildung der Lehrer gibt es bei der Regierung keine Aufzeichnungen aufgeschlüsselt nach männlich/weiblich bzw. nach voll- oder teilzeitbeschäftigt.

Festzustellen ist, dass Frauen an Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen, auch teilzeitbeschäftigte, jedoch in deutlich geringerer Zahl als Männer. Gegenüber den Zahlen im vorherigen Gleichstellungskonzept hat die Zahl der Teilnahmen von Teilzeitbeschäftigten jedoch zugenommen. Beurlaubte haben nicht an Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen.

4. Bewerbungen *) bei der Regierung der Oberpfalz im Vergleich zu den entsprechenden Einstellungen im Zeitraum vom 01.01.2013 bis 31.12.2013

	Bewerbungen 1)		Einstellungen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
BEAMTE/BEAMTINNEN				
4.QE				
3.QE	10	5	1	2
2.QE	2	5		1
1.QE				
zusammen	12	10	1	3
ANGESTELLTE				
vergleichbar				
4.QE	57	112		2
3.QE	7	5	1	
2.QE	47	43		1
1.QE		44		7
zusammen	111	204	1	10

1) ernstgemeinte und schriftliche Bewerbung;
Begriff Bewerbung erfasst nicht Ausleseverfahren in der 2. und 3. Qualifikationsebene

Festzustellen ist, dass mehr Männer als Frauen eingestellt wurden, sowohl der Anzahl nach als auch prozentual gemessen an ihrem Anteil an den Bewerbungen.

Bewerbungen im Vergleich zu den entsprechenden Einstellungen für den Zeitraum
1.1.2013 bis 31.12.2013 im Schulbereich

Erhebungseinheit: **Grund- und Mittelschulen**

	Bewerbungen		Einstellungen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beamte/Beamtinnen				
QE 4				
QE 3			13	1
QE 2				
QE 1				
zusammen			13	1

Arbeitnehmer				
vergleichbar				
QE 4				
QE 3			27	2
QE 2				
QE 1	45		4	
zusammen	45		31	2

Insgesamt				
------------------	--	--	--	--

Bei der Einstellung der Lehrkräfte kann die Anzahl der Bewerber nicht angegeben werden, da die Einstellung über die Schule erfolgen und diese Zahlen der Regierung nicht bekannt sind.

5. Wahrnehmung leitender Funktionen in der 4. und 3. Qualifikationsebene am 30.06.2013 bei der Regierung und ihrem nachgeordneten Bereich (LRÄ, STBÄ, WWÄ)

Funktion	Vollzeitbeschäftigt		Teilzeitbeschäftigt	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Abteilungsleiterin/ Abteilungsleiter an einer Mittelbehörde	1	6		
Sachgebietsleiterin/ Sachgebietsleiter an einer Mittelbehörde	3	32	4	1
Amtsleiterin/ Amtsleiter an einer nachgeordneten Behörde		4		
Abteilungsleiterin/ Abteilungsleiter an einer nachgeordneten Behörde	10	54	7	7

Der Anteil der Frauen in leitenden Funktionen entspricht nicht dem Frauenanteil in der jeweiligen Laufbahn, sie sind in allen Bereichen unterrepräsentiert.

Bei der Regierung beträgt der Frauenanteil bei den Sachgebietsleitungen 17,5 %, er ist geringfügig gesunken und entspricht nicht dem Frauenanteil in der Laufbahn der 4. Qualifikationsebene von rund 25%.

Es bleibt abzuwarten, ob der Frauenanteil in leitenden Funktionen in Zukunft zunehmen wird. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen in Führungspositionen hat sich erhöht, der der teilzeitbeschäftigten Männer hat sich reduziert.

6. Leistungsbezogene Besoldung

Im Jahr 2013 konnte bei der Regierung der Oberpfalz an 50 Beamtinnen und Beamte eine Leistungsprämie vergeben werden. Dabei konnten 18 Frauen und 32 Männer bedacht werden.

Leistungszulagen wurden 2013 nicht vergeben.

7. Aufstieg

In den letzten Jahren wurden bei der Regierung der Oberpfalz eine Frau und ein Mann für den Aufstieg von der 2. in die 3. Qualifikationsebene und ein Mann für den Aufstieg von der 3. in die 4. Qualifikationsebene zugelassen.

Abschnitt 3

Maßnahmen und Initiativen

1. Allgemeines

Zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, sind nach den Bayer. Gleichstellungsgesetz Maßnahmen zur Durchsetzung personeller und organisatorischer Verbesserungen anhand von auch zeitbezogenen Zielvorgaben zu entwickeln. Darüber hinaus sind Initiativen zur Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, insbesondere strukturelle Maßnahmen zu entwickeln und darzustellen (Art. 5 Abs. 3 und 4 BayGIG).

Bei der Entwicklung solcher Maßnahmen und Initiativen muss man sich über die Ursachen des geringen Frauenanteils in bestimmten Bereichen, insbesondere in Führungspositionen, im Klaren sein. So ist der Frauenanteil in einigen Bereichen aufgrund von eindeutig technisch ausgerichteten Fachrichtungen geringer, da auch weniger Studierende in diesen Berufen vorhanden sind. Ein weiterer Grund ist, dass Frauen mit Familienpflichten es nach wie vor als schwierig ansehen, eine zusätzliche Verantwortung zu übernehmen. Allerdings hat sich das Erwerbsverhalten der Frauen in den letzten Jahrzehnten grundlegend geändert. Mittlerweile besteht eine hohe Nachfrage nach Positionen, in denen Familie mit dem Erwerbsleben verbunden werden kann. Zudem werden proportional mehr Frauen eingestellt, die zu einem immer späteren Zeitpunkt als früher ihren Kinderwunsch realisieren, dafür jedoch schneller in die Erwerbstätigkeit zurückfinden, so dass in den nächsten 10 Jahren mit einem höheren Anteil an weiblichen Führungskräften zu rechnen ist.

2. Maßnahmen und Initiativen im Einzelnen

Zielvorgaben bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen sind vor dem Hintergrund des Prinzips der Bestenauslese- zumal bei Einstellungen- rechtlich problematisch und wegen des teilweisen Bewerbermangels auch nicht zweckmäßig. Unabhängig davon, dass hier in erster Linie auf geschlechtsunabhängige Befähigungsnachweise wie Examensnote, Ergebnis der Ausleseprüfung und dienstliche Beurteilung bzw. objektive Tätigkeitsmerkmale abgestellt wird, ist das Verhältnis zwischen Frauen und Männern bei der Einstellung bereits zufriedenstellend, bei Beförderungen und Höhergruppierungen fast anteilsgleich. Eine Verbesserung von Ungleichgewichten bei der Besetzung konkreter Dienstposten und Funktionen ist der Dienststelle nur möglich, soweit ihr eine Entscheidungsbefugnis zukommt. Das ist bei den Funktionen an der Regierung nur eingeschränkt der Fall. Veränderungen hängen auch ab von der Fluktuationsrate in den entsprechenden Positionen und sind zusätzlich eingeschränkt durch die Notwendigkeit des Stellenabbaus.

Die Regierung unterstützt gerade in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Bewerbungen von Frauen auch dadurch, dass familienfreundliche Arbeitszeitmodelle (Teilzeit, Bildschirm/Telearbeit) angeboten werden.

2.1 Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Flexible Arbeitszeitmodelle

Sie sind vor allem im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unabdingbar. Es gibt bei der Regierung keine vorgegebenen Teilzeitmodelle, sondern es werden - soweit dienstlich vertretbar –alle gewünschten Teilzeitregelungen ermöglicht. Auch mehrere Männer nutzen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung, um sich an der Familienarbeit beteiligen zu können. Die sog. „Vätermonate“ werden im Regelfall in Anspruch genommen, was generell zu einer Verbesserung der Akzeptanz der Elternzeit geführt hat.

Die Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit schafft die Voraussetzung, auf Familienpflichten flexibel zu reagieren.

Teilzeit

Die Regierung entspricht Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung, soweit es dienstlich möglich ist.

Festzustellen ist eine zunehmende Akzeptanz von teilzeitbeschäftigten Frauen und Männern

Bei der Besetzung einer Stelle wird geprüft, ob diese auch durch mehrere Teilzeitbeschäftigte besetzt werden kann, um die Teilzeitbeschäftigung zu erhöhen. Bei der Ausschreibung einer derartigen Stelle ist auf die Möglichkeit von Stellensplitting oder Job-Sharing hinzuweisen.

Im Jahr 2013 sind bei der Regierung fünf Sachgebietsleiter/Dezernatsleiterstellen in Teilzeit besetzt. Auch künftig soll Teilzeitbeschäftigten die Wahrnehmung von Führungspositionen ermöglicht werden, soweit dies mit dienstlichen Belangen vereinbar ist.

Wohnraumarbeit

Im Jahr 2013 nutzen bei der Regierung rund 30 Beschäftigte die Möglichkeiten der Wohnraumarbeit; dies gilt sowohl für teilzeitbeschäftigte Frauen und Männer, wie auch für die Vollzeitbeschäftigten. Ein Teil ihrer Arbeitszeit (bis zu 8 Std. 15 Min.) verteilt auf einen ganzen oder zwei halbe Tage wird als Wohnraumarbeit erbracht. Die Wohnraumarbeit wird sowohl von den Beschäftigten als auch von den Vorgesetzten als Gewinn angesehen. Die Gründe dafür sind vor allem: Keine Fahrzeit, keine Unterbrechungen der Arbeit durch Telefon, Möglichkeit flexibel auf Probleme bei der Betreuung von Angehörigen zu reagieren, hohe Motivation und damit eine höhere Effizienz.

Kinderbetreuung

Soweit wie möglich wird versucht, bei der Festlegung von Besprechungsterminen, Teilzeitangeboten und flexibler Arbeitszeit auf Erziehungspflichten Rücksicht zu nehmen.

Während der Schulferien wird Beschäftigten mit schulpflichtigen Kindern und Kindern im Kindergartenalter vorrangig Urlaub gewährt, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Um die Kinderbetreuung zu erleichtern, gibt es bei der Regierung zudem Parkplätze, die bis zu einem bestimmten Zeitpunkt nur von Bediensteten mit einem speziellen Parkausweis benutzt werden dürfen.

2.2 Initiativen zur Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern

Personalgewinnung

-Stellenausschreibungen

Ausschreibungen werden seit vielen Jahren geschlechterneutral ausgeschrieben.

-Stellenbesetzung

Bei allen Stellenbesetzungen gilt der Grundsatz des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Dabei ist sicherzustellen, dass die Bestenauslese nicht nach Kriterien erfolgt, die Frauen unangemessen benachteiligt. Nach wie vor sind davon primär Frauen betroffen, die ihre Berufstätigkeit wegen der Erziehung von Kindern oder der Pflege von Angehörigen längere Zeit unterbrochen bzw. eingeschränkt hatten und deshalb nur eine geringere Berufserfahrung aufweisen können als gleichaltrige Kolleginnen/Kollegen. Die Dauer der Berufserfahrung wird daher nicht pauschal als maßgebliches Eignungskriterium herangezogen, sondern nur, wenn sie für die zu übertragende Funktion von Bedeutung ist.

Haben mehrere Bewerber/Bewerberinnen bzw. zur Auswahl stehende Personen die gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung, ist das Geschlecht als Kriterium heranzuziehen, wenn es damit gelingt, eine objektiv bestehende deutliche Über/Unterrepräsentanz von Frauen oder Männern in dem betreffenden Bereich abzubauen (vgl. Art. 8 Abs.1 Nr. 1 BayGIG).

-Beförderungen und Höhergruppierungen

Beförderungen erfolgen unabhängig vom Geschlecht nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Entscheidend sind objektive, geschlechtsneutrale Qualifikationsmerkmale (Note, Rangliste).

Die oben genannten Vorgaben gelten nach wie vor und werden von der Dienststelle beachtet.

-Frauen in Führungspositionen

Die Anzahl der Frauen in Führungspositionen (Sachgebietsleitung) hat sich seit dem letzten Gleichstellungskonzept nicht verändert und entspricht auch nicht ihrem dem Anteil in der Laufbahngruppe (siehe auch Abschnitt 2, Nr. 5).

2.3 Fortbildung

Die Regierung bietet die gleichen internen und externen Fortbildungsmöglichkeiten unterschiedslos für Frauen und Männer sowohl zur Steigerung der persönlichen Kompetenz als auch zur Erweiterung der fachlichen Fähigkeiten an.

Grundsätzlich orientieren sich diese Fortbildungsveranstaltungen an der dienstlichen Notwendigkeit im Hinblick auf die aktuellen bzw. vorgesehenen künftigen Tätigkeiten.

Die Initiative für die Fortbildungsmaßnahme geht in der Regel von den Mitarbeitern selbst aus. Sie suchen sich aus den angebotenen internen und externen Fortbildungsveranstaltungen eine geeignet erscheinende Fortbildung aus und melden sich dafür an. Bei den nachgeordneten Behörden erfolgt die Anmeldung der Mitarbeiter durch die Behörde bei der Regierung. Die Anmeldung wird berücksichtigt, wenn Haushaltsmittel vorhanden sind und ein Bedarf für die Fortbildungsveranstaltung bejaht werden kann. Eine geschlechtsspezifische Auswahl erfolgt nicht.

Wiedereinsteiger sind nach wie vor in erster Linie an fachspezifischen Fortbildungen interessiert. Da oft erst sehr spät entschieden werden kann, wo die betreffende Person in Zukunft eingesetzt wird, besteht nur die Möglichkeit nach Wiederaufnahme des Dienstes eine fachbezogene Fortbildung anzubieten. Dies wird bereits soweit als möglich durchgeführt.

Teilzeitbeschäftigten stehen grundsätzlich die gleichen Fortbildungsmöglichkeiten offen wie Vollzeitbeschäftigten. Die Statistik zeigt jedoch, dass immer noch teilzeitbeschäftigte Frauen in deutlich geringerer Zahl an Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen als Männer. Die Teilnahme von teilzeitbeschäftigten Frauen an

Fortbildungsveranstaltung hat sich jedoch gegenüber früheren Jahren weiter verbessert.

2.4 Sonstige gleichstellungsrelevante Maßnahmen

Die beurlaubten Beschäftigten werden zu Gemeinschaftsveranstaltungen der Regierung (z.B. Betriebsausflug) sowie zu den Personalversammlungen eingeladen, wo sie einen allgemeinen Überblick über Reformen, Veränderungen und Entwicklungen erhalten können. Sie erhalten allgemein Informationen zur Fort- und Weiterbildung und auch allgemeine Informationen über die Regierung durch die Mitarbeiterzeitung „Neues aus dem Hause“

3. Gleichstellungsbeauftragte

Für die Regierung der Oberpfalz sind Frau Sonja Berger als Gleichstellungsbeauftragte und Frau Angelika Nübler als deren Stellvertreterin bestellt.

Zu ihren Aufgaben gehören

- die Förderung und Überwachung des Vollzugs des Gleichstellungsgesetzes und des Gleichstellungskonzeptes,
- die Beratung zu Gleichstellungsfragen und Unterstützung der Beschäftigten in Einzelfällen,
- die Mitwirkung an allen Angelegenheiten des Geschäftsbereiches, die grundsätzliche Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Sicherung der Chancengleichheit haben können.

Die Rechte, Pflichten und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sind im Bayer. Gleichstellungsgesetz im Einzelnen geregelt.

Alle Beschäftigten der Regierung können sich in gleichstellungsrelevanten Angelegenheiten an die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin wenden.

Die Vernetzung mit anderen Gleichstellungsbeauftragten ist sehr wichtig und erspart eine Menge Zeit. Die Gleichstellungsbeauftragte arbeitet deshalb übergreifend mit den Oberpfälzer Kolleginnen zusammen durch je ein Treffen im Frühjahr und im Herbst. Bei den Jahrestagungen der Gleichstellungsbeauftragten werden Erfahrungen und Probleme ausgetauscht.

4. Allgemeine Hinweise

Dieses Gleichstellungskonzept soll das Bewusstsein für die bei der Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst auftretenden Probleme fördern.

Das Konzept erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Wünsche und Anregungen, die zu einer Verbesserung des Konzeptes beitragen sind deshalb erwünscht und können sowohl bei der Gleichstellungsbeauftragten wie bei der Personalverwaltung vorgebracht werden.

Verstöße gegen das Gleichstellungskonzept sind der Gleichstellungsbeauftragten oder der Personalverwaltung mitzuteilen.

Für die Umsetzung der Vorschriften des Bayer. Gleichstellungsgesetzes und des Gleichstellungskonzeptes tragen insbesondere alle vorgesetzten und mit Personalentscheidungen befassten Stellen Verantwortung.

5. Kostenmäßige Auswirkungen

Das Gleichstellungskonzept der Regierung enthält eine Reihe von Maßnahmen, die den Verwaltungsaufwand erhöhen werden und mit Mehrkosten verbunden sind (Information der Gleichstellungsbeauftragten, Beratung und Beteiligung der beurlaubten Beschäftigten usw.). Die Kosten dafür lassen sich jedoch nicht im Einzelnen beziffern. Wir gehen jedoch davon aus, dass es sich um Maßnahmen handelt, die auch zur Motivation und Qualifizierung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beitragen und damit den Aufwand rechtfertigen.