

## **Vorwort**

Die Regierung der Oberpfalz hat erstmals 1997 ein Gleichstellungskonzept erstellt, das nun zum dritten 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 2008 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.

## 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,

des Bayer. Staatsministeriums für Unterricht und Kultus

des Bayer. Staatsministeriums für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie,

des Bayer. Staatsministeriums für Umwelt und Gesundheit,

- 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 den höheren Dienst 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. Verfahren**

Das Gleichstellungskonzept der Regierung der Oberpfalz wurde in einer Arbeitsgruppe erarbeitet, an der die zuständigen Personalarbeitsbereiche, das Organisationssachgebiet, die Gleichstellungsbeauftragte und ihr Stellvertreter sowie der Vorsitzende des Bezirkspersonalrats beteiligt waren.

## **5. 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 30.06.2007. Angaben zur Bewerbungs-, Einstellungs-, Fortbildungs-, Höhergruppierungs- und Beförderungssituation beziehen sich auf den Zeitraum vom 01.01.2007 bis 31.12.2007. 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 (ohne Lehrer, siehe Nr. 1.4)**

Erfasst wurde das Personal der Regierung vollständig (alle Fachbereiche) und das der nachgeordneten Behörden. Beim höheren Dienst 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 30.06.2007*

Dienstverhältnis/ Besoldungsgruppen	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte 1)		Beurlaubte 2)	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
<b>BEAMTE/BEAMTINNEN</b>						
<b>Höherer Dienst</b>						
B 9						
B 7		1				
B 6						
B 5						
B 4						
B 3		1				
B 2		5				
A 16 mit Amtszulage						
A 16	1	22		1		1
A 15	6	30	1			
A 14	8	21	3	1	2	
A 13	2	6	4			
Ausbildung (Referendare)						
<b>zusammen</b>	<b>17</b>	<b>88</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>Gehobener Dienst</b>						
A 13 E 3) mit Amtszulage		3				
A 13 E 3)	2	17				
A 12	5	25	1	1		
A 11	3	29	12	3	3	
A 10	5	4	1		6	
A 9	1	1				
in Ausbildung						
<b>zusammen</b>	<b>16</b>	<b>79</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>0</b>
<b>Mittlerer Dienst</b>						
A 9 E 3) mit Amtszulage		1				
A 9 E 3)		5	1			
A 8	1	4	3		1	
A 7	3	5	2		1	
A 6	3	4		1	3	
A 5						
in Ausbildung						
<b>zusammen</b>	<b>7</b>	<b>19</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
<b>Einfacher Dienst</b>						
A 6 E 3)		1				
A 5 E 3)						
A 4						
A 3						
A 2						
<b>zusammen</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>40</b>	<b>187</b>	<b>28</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>1</b>

1) auch Beschäftigte mit Teilzeit im Erziehungsurlaub

2) ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte

3) Endamt

Im höheren Dienst sind von insgesamt 113 Beamten 20 Frauen (= 17,7 %) und 93 Männer. Von diesen 20 Frauen sind 8 teilzeitbeschäftigt bzw. beurlaubt (= 34,8 %) und von 93 Männern sind 16 teilzeitbeschäftigt bzw. beurlaubt (= 17,2 %).

Im gehobenen Dienst sind von insgesamt 138 Beamten 47 Frauen (= 34,1 %) und 91 Männer. Von diesen 47 Frauen sind 24 teilzeitbeschäftigt bzw. beurlaubt (= 61,5 %) und von 91 Männern sind 14 teilzeitbeschäftigt (15,1 %).

Im mittleren Dienst sind von insgesamt 43 Beamten 12 Frauen (= 27,9 %) und 31 Männer. Von diesen 12 Frauen sind 10 teilzeitbeschäftigt bzw. beurlaubt (= 83,3 %) und von den 31 Männern sind 5 beurlaubt (16,1 %).

Im einfachen Dienst gibt es keine Frauen.

Das Personal des höheren Dienstes ist zu rund zwei Drittel und das des gehobenen Dienstes zu rund einem Drittel „Fachpersonal“ mit einer überwiegend technischen Ausbildung. Beim Personal des mittleren Dienstes handelt es sich um Verwaltungspersonal. Beim Personal des einfachen Dienstes handelt es sich um Offizianten- bzw. Hausmeistertätigkeit, die von Frauen weniger angestrebt wird.

Im höheren Dienst hat sich die Anzahl der Männer geringfügig erhöht bei geringfügig sinkender Anzahl von Frauen. Im gehobenen Dienst hat sich die Anzahl insgesamt erhöht auch der Frauenanteil hat sich hier um etwa 2 % erhöht. Im mittleren Dienst hat sich die Anzahl insgesamt erhöht, bei annähernd gleicher Anzahl an Frauen, sodass sich der prozentuelle Anteil der Frauen verringert hat.

**Beamte der nachgeordneten Behörden**  
(Landratsämter, Wasserwirtschaftsämter und Schulämter)

*Personal-Ist-Bestand am 30.06.2007*

Dienstverhältnis/ Besoldungsgruppen	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte 1)		Beurlaubte 2)	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
<b>BEAMTE/BEAMTINNEN</b>						
<b>Höherer Dienst</b>						
B 9						
B 7						
B 6						
B 4						
B 3						
B 2						
A 16 mit Amtszulage		1				
A 16		7				
A 15	4	39	3	3	1	4
A 14	9	51	11	10	2	
A 13	7	12	1		5	
Ausbildung (Referendare)						
<b>zusammen</b>	<b>20</b>	<b>110</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>4</b>
<b>Gehobener Dienst</b>						
A 13 E 3) mit Amtszulage		5				
A 13		32				5
A 12	9	107	9	14		5
A 11	10	82	46	8	4	3
A 10	7	35	22	2	9	2
A 9	11	15	1	1	1	
in Ausbildung	3	6				
<b>zusammen</b>	<b>40</b>	<b>282</b>	<b>78</b>	<b>25</b>	<b>13</b>	<b>15</b>
<b>Mittlerer Dienst</b>						
A 9 E 3) mit Amtszulage		1				1
A 9 E 3)	2	32	8	3	1	2
A 8	5	38	15	3	1	1
A 7	6	38	5	1	1	
A 6	12	7	4	1	1	
A 5		3		1		
in Ausbildung	2	1				
<b>zusammen</b>	<b>27</b>	<b>120</b>	<b>32</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
<b>Einfacher Dienst</b>						
A 6 E 3)		5				
A 5 E 3)		4				
A 4		1				
A 3					1	
A 2						
<b>zusammen</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>87</b>	<b>522</b>	<b>125</b>	<b>47</b>	<b>26</b>	<b>23</b>

1) auch Beschäftigte mit Teilzeit im Erziehungsurlaub

2) ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte

3) Endamt

Im höheren Dienst sind von insgesamt 170 Beamten 43 Frauen (= 25,3 %) und 127 Männer. Von diesen 43 Frauen sind 23 teilzeitbeschäftigt bzw. beurlaubt (= 53,5 %) und von den 127 Männern sind 17 teilzeitbeschäftigt bzw. beurlaubt (13,4 %). In diesem Bereich hat sich die Anzahl insgesamt verringert. Die Anzahl an Frauen hat sich nicht im gleichen Umfang verringert wie bei den Männern, sodass sich der Frauenanteil prozentuell etwas erhöht hat. Ebenfalls erhöht hat sich der Anteil an teilzeitbeschäftigten bzw. beurlaubten Männern von 3 % auf 13,4 %.

Im gehobenen Dienst sind von insgesamt 453 Beamten 131 Frauen (= 28,9 %) und 322 Männer. Von diesen 131 Frauen sind 91 teilzeitbeschäftigt bzw. beurlaubt (= 69,5 %) und von 322 Männern sind 40 teilzeitbeschäftigt bzw. beurlaubt (= 12,4 %). Hier hat sich die Gesamtzahl ebenfalls verringert, der prozentuelle Anteil der Frauen ist nahezu gleich geblieben. Auch hier hat sich die Anzahl der teilzeitbeschäftigten bzw. beurlaubten Männer verdoppelt, prozentual hat er sich sogar mehr als verdoppelt.

Im mittleren Dienst sind von insgesamt 196 Beamten 63 Frauen (= 32,1 %) und 133 Männer. Von diesen 63 Frauen sind 36 teilzeitbeschäftigt bzw. beurlaubt (= 57,1 %) und von 133 Männern sind 13 teilzeitbeschäftigt (7 %). In diesem Bereich hat sich die Gesamtzahl verringert, bei annähernd gleichbleibender Anzahl von Frauen, sodass sich der Frauenanteil im mittleren Dienst um rund 5 % erhöht hat.

Im einfachen Dienst 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**

Frauen sind in allen Laufbahngruppen vertreten.

Die Gesamtzahl des zu betreuenden Personals hat sich, durch die Verlagerung der Landwirtschaftsverwaltung, sowohl im Bereich der Regierung als auch bei den nachgeordneten Behörden, verringert. Bei der Regierung ist dies nicht so auffällig, weil im Berichtszeitraum das Gewerbeaufsichtsamt an die Regierung angegliedert wurde. Die Beamten der Bauämter wurden zahlenmäßig mit erfasst, obwohl die Bauämter 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. Jedoch hat sich der prozentuelle Anteil der teilzeitbeschäftigten bzw. beurlaubten Männer wie schon vor fünf Jahren teilweise deutlich erhöht. 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 Beförderungsamts in Anspruch genommen. Die früher geltende nur teilweise Anrechnung einer Teilzeitbeschäftigung bzw. die Nichtanrechnung einer Beurlaubung führen dazu, dass den Frauen die für eine Beförderung notwendige Dienstzeit noch fehlt. 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.

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 27,38 % auf 28,67 %, trotz der insgesamt verringerten Gesamtzahl.

## 1.2 Beschäftigte

Erfasst wurde hier, wie bei den Beamten, das Personal der Regierung und das der nachgeordneten Behörden. Nicht erfasst wurden die Beschäftigten der Bauämter, da diese eigene Gleichstellungskonzepte erstellen. Erfasst wurde auch das Verwaltungspersonal der Grund-, Haupt- und weiterführenden Schulen, sowie das Verwaltungspersonal der Schulämter.

**Beschäftigte der Regierung der Oberpfalz**
*Personal-Ist-Bestand am 30.06.2007*

TARIFBESCHÄFTIGTE	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte 1)		Beurlaubte 2)	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
vergleichbar <b>Höherer Dienst</b>						
E 15		1				1
E 14	1	2	1	0	0	0
E 13	0	0	1	0	0	0
<b>zusammen</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
vergleichbar <b>Gehobener Dienst</b>						
E 12		1				
E 11	1	3	1		1	
E 10	2	2	2	2		2
E 9	2	18	3	6	1	1
<b>zusammen</b>	<b>5</b>	<b>24</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
vergleichbar <b>Mittlerer Dienst</b>						
E 8	3	10	9		2	1
E 7						
E 6	16	33	22	2	8	3
E 5	23	13	40	1	14	1
<b>zusammen</b>	<b>42</b>	<b>56</b>	<b>71</b>	<b>3</b>	<b>24</b>	<b>5</b>
vergleichbar <b>Einfacher Dienst</b>						
E 4	1	9				
E 3	1	6				
E 2		2	3		2	1
E 1						
<b>zusammen</b>	<b>2</b>	<b>17</b>	<b>3</b>		<b>2</b>	<b>1</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>50</b>	<b>100</b>	<b>82</b>	<b>11</b>	<b>28</b>	<b>10</b>

Von insgesamt 281 Beschäftigten bei der Regierung sind 160 Frauen (= 56,9 %) und 121 Männer (= 43,1 %). Von diesen 160 Frauen sind 110 teilzeitbeschäftigt bzw. beurlaubt (= 68,8 %).

Dieser verhältnismäßig hohe Frauenanteil konzentriert sich auf den Bereich des „Mittleren Dienstes“ (Entgeltgruppe 5 bis Entgeltgruppe 8). In diesem Bereich sind von 201 Beschäftigten 137 Frauen (= 68,1 %) davon sind 95 teilzeitbeschäftigt bzw. beurlaubt (= 69,3 %).

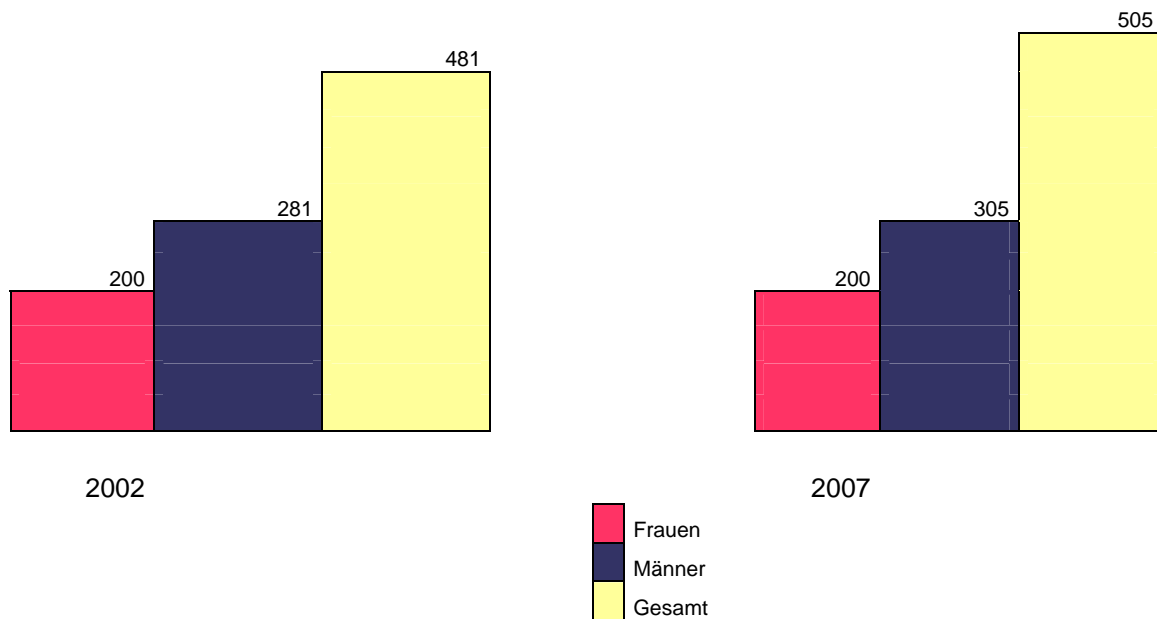
Im Bereich des höheren Dienstes sind nur sieben Beschäftigte tätig, darunter befinden sich drei Frauen (42,9 %).

Im Bereich des gehobenen Dienstes sind von 48 Beschäftigten 13 Frauen (= 27,1 %).

Die Gesamtzahl der Beschäftigten hat sich etwas erhöht, obwohl verschiedene Bereiche aus der Regierung ausgegliedert wurden. Diese Erhöhung ist deshalb wohl auf die Angliederung des Gewerbeaufsichtsamtes an die Regierung und der Tatsache, dass nach dem nun geltenden Tarifvertrag nicht mehr zwischen Angestellten und Arbeitern unterschieden wird, zurück zu führen.

### Entwicklung des Personalbestandes

(ohne Beurlaubte Beschäftigte)



Im Vergleich zum 30.06.02 mit insgesamt 481 Bediensteten waren zum 30.06.07 505 Frauen und Männer beschäftigt. Der Personalbestand hat sich um 5% erhöht, der Frauenanteil hat von 42% auf 40% geringfügig abgenommen.

## Beschäftigte der nachgeordneten Behörden

Personal-Ist-Bestand am 30.06.2007

TARIFBESCHÄFTIGTE	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte 1)		Beurlaubte 2)	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
vergleichbar <b>Höherer Dienst</b>						
E 15		1				
E 14	1	1	3	1		
E 13	2					
<b>zusammen</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>		
vergleichbar <b>Gehobener Dienst</b>						
E 12		12		1		
E 11	2	8	2	1	1	1
E 10	3	5	6			
E 9	5	40	7	4	1	5
<b>zusammen</b>	<b>10</b>	<b>65</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>6</b>
vergleichbar <b>Mittlerer Dienst</b>						
E 8	4	27	15	2	4	
E 7		12				
E 6	43	14	155	1	34	3
E 5	40	67	276	3	25	1
<b>zusammen</b>	<b>87</b>	<b>120</b>	<b>446</b>	<b>6</b>	<b>63</b>	<b>4</b>
vergleichbar <b>Einfacher Dienst</b>						
E 4		1				
E 3	4	1	25		2	
E 2			10			
E 1						
<b>zusammen</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>35</b>		<b>2</b>	
<b>Insgesamt</b>	<b>104</b>	<b>189</b>	<b>499</b>	<b>13</b>	<b>67</b>	<b>10</b>

Bei den nachgeordneten Behörden sind die Frauen im Bereich des gehobenen Dienstes unterrepräsentiert.

Im höheren Dienst sind von insgesamt 9 Bediensteten 6 Frauen (= 66,67 %), beim gehobenen Dienst (E 12 b bis E 9) sind von 104 Beschäftigten 27 Frauen (= 25,96 %).

In diesen Bereich ist ein großer Teil „Fachpersonal“ enthalten mit einer überwiegend technischen Ausbildung. Bei diesem „Fachpersonal“ handelt es sich vor allem um technisches Personal der nachgeordneten Behörden.

Im Bereich des mittleren Dienstes sind von 726 Beschäftigten 596 Frauen (= 82,09 %). Von diesen 596 Frauen sind 509 teilzeitbeschäftigt bzw. beurlaubt (= 85,4 %).

Im einfachen Dienst sind fast nur Frauen beschäftigt, dies liegt wohl daran, dass es sich hierbei überwiegend um Reinigungsdienst handelt.

### **Zusammenfassung**

Im Bereich des mittleren Dienstes (vor allem E 5 und E 6) ist der Frauenanteil sehr hoch, dies ergibt sich vor allem daraus, dass in diesem Bereich der „typische Frauenarbeitsplatz“ angesiedelt ist (Vorzimmer- und Schreibdienst bzw. Schulsekretariat). Die darin enthaltene ebenfalls hohe Teilzeitquote ergibt sich auch dadurch, dass im Schulbereich häufig nur Teilzeitstellen zur Verfügung stehen, die wiederum von Frauen oft gewünscht werden.

Im Bereich der Entgeltgruppe 9 bis 12 nimmt der Frauenanteil beträchtlich ab, sowohl beim Personal der Regierung als auch beim Personal der nachgeordneten Behörden. Bei den nachgeordneten Behörden liegt dies daran, dass es sich überwiegend um technisches Personal handelt. Beim Regierungspersonal liegt dies hauptsächlich an der übertariflichen Eingruppierung der Bediensteten an den Asylbewerber- und Übersiedlerheimen (fast nur Männer).

Durch die Änderung des Tarifvertrages wird nicht mehr zwischen Arbeitern und Angestellten unterschieden. Es gibt nur noch Beschäftigte.

### 1.3 Lehrer

Hier wurde auch wie in den anderen Bereichen der Personal-Ist-Bestand zum 30.06.2007 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 Volksschulen

Dienstverhältnis/ Besoldungsgruppen	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte <sup>1)</sup>		Beurlaubte <sup>2)</sup>	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
<b>Beamte/Beamtinnen</b>						
<b>Gehobener Dienst</b>						
A 14	13	66	1			
A 13 E <sup>3)</sup> m. Amtszul.	23	80	5	2	1	
A 13 E <sup>3)</sup>	39	82	9	3		
A 12 m. Amtszulage	43	75	17		1	
A 12	670	856	1403	80	259	8
A 11	140	65	196	1	4	
A 10	135	45	169		36	
A 9	35	31	48	1	7	
in Ausbildung	262	36			5	
<b>zusammen</b>	<b>1360</b>	<b>1336</b>	<b>1848</b>	<b>87</b>	<b>313</b>	<b>8</b>

Dienstverhältnis/ Entgeltgruppen						
<b>Tarifbeschäftigte</b>						
vergleichbar <b>gehobener Dienst</b>						
E 15						
E 13						
E 12						
E 11	8	6	10		1	
E 10	6	4	14		1	
E 9	3	1	4		1	
<b>zusammen</b>	<b>17</b>	<b>11</b>	<b>28</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>

## Lehrkräfte an Förderschulen

Dienstverhältnis/ Besoldungsgruppen	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte <sup>1)</sup>		Beurlaubte <sup>2)</sup>	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
<b>Beamte/Beamtinnen</b>						
<b>Höherer Dienst</b>						
A 16 mit Amtszulage						
A 16		1				
A 15 mit Amtszulage		1				
A 15	2	15				
A 14 mit Amtszulage	6	18	2			
A 14	12	18	2			
A 13 mit Amtszulage	13	36	5	1		
A 13	109	84	92	11	35	
Ausbildung (Referendare)	29	7			1	
<b>zusammen</b>	<b>171</b>	<b>180</b>	<b>101</b>	<b>12</b>	<b>36</b>	<b>0</b>
<b>Gehobener Dienst</b>						
A 13 E <sup>3)</sup> m. Amtszul.						
A 13 E <sup>3)</sup>						
A 12	23	30	19		1	
A 11	26	11	16		2	
A 10	10	27	9		2	
A 9	1		2			
in Ausbildung						
<b>zusammen</b>	<b>60</b>	<b>68</b>	<b>46</b>		<b>5</b>	<b>0</b>
<b>Dienstverhältnis/ Entgeltgruppen</b>						
<b>Tarifbeschäftigte</b>						
vergleichbar <b>gehobener Dienst</b>						
E 15						
E 13			2			
E 12						
E 11	1					
E 10						
E 9	19	7	47	1	5	
<b>zusammen</b>	<b>20</b>	<b>7</b>	<b>49</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>0</b>

<sup>1)</sup> auch Beschäftigte mit Teilzeit im Erziehungsurlaub

<sup>2)</sup> ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte, <sup>3)</sup> Endamt

## Lehrkräfte an beruflichen Schulen

Dienstverhältnis/ Besoldungsgruppen	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte <sup>1)</sup>		Beurlaubte <sup>2)</sup>	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
<b>Beamte/Beamtinnen</b>						
<b>Höherer Dienst</b>						
A 16 mit Amtszulage						
A 16	2	7				
A 15 mit Amtszulage	3	10				
A 15	9	69	2	1		
A 14 mit Amtszulage						
A 14	25	92	38	10	1	5
A 13	34	85	31	5	11	
Ausbildung (Referendare)	41	57			1	
<b>zusammen</b>	<b>114</b>	<b>320</b>	<b>71</b>		<b>13</b>	<b>5</b>
<b>Gehobener Dienst</b>						
A 13 E <sup>3)</sup>						
A 12	10	24	2	1		
A 11	36	35	26	4	2	
A 10	12	21	4	3	2	
A 9						
in Ausbildung						
<b>zusammen</b>	<b>58</b>	<b>80</b>	<b>32</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>0</b>

Dienstverhältnis/ Entgeltgruppen	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte <sup>1)</sup>		Beurlaubte <sup>2)</sup>	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
<b>Tarifbeschäftigte</b>						
vergleichbar <b>höherer Dienst</b>						
E 15Ü						
E 15						
E 14		4	4	5		
E 13Ü						
E 13						
zusammen		4	4	5		
vergleichbar <b>gehobener Dienst</b>						
E 15						
E 13	2	3	6	2		
E 12						
E 11		3	2	4		
E 10			4	3		
E 9	3		15	6		
zusammen	5	6	27	15	0	0

<sup>1)</sup> auch Beschäftigte mit Teilzeit im Erziehungsurlaub

<sup>2)</sup> ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte

<sup>3)</sup> Endamt

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

Dienstverhältnis/ Entgeltgruppen	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte <sup>1)</sup>		Beurlaubte <sup>2)</sup>	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
<b>Tarifbeschäftigte</b>						
vergleichbar <b>höherer Dienst</b>						
E 15Ü						
E 15				8		
E 14	1	3	9	1		
E 13Ü						
E 13	65	43	87	37	7	3
<b>zusammen</b>	<b>66</b>	<b>46</b>	<b>96</b>	<b>46</b>	<b>7</b>	<b>3</b>
vergleichbar <b>gehobener Dienst</b>						
E 12	2	2	9	8		
E 11		2	27	35		
E 10	3	2	13	13		
E 9	6	7	19	21	1	
<b>zusammen</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>68</b>	<b>77</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
vergleichbar <b>mittlerer Dienst</b>						
E 9						
E 8	2	2	11	9		
E 7						
E 6	1		11	8		
E 5		6	4	3		
E 4						
<b>zusammen</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>25</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

<sup>1)</sup> auch Beschäftigte mit Teilzeit im Erziehungsurlaub, <sup>2)</sup> ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte

<sup>3)</sup> Endamt

Im Lehrerbereich ist der Frauenanteil nach wie vor sehr hoch. An den Volksschulen beträgt der Frauenanteil 71 %, an den Förderschulen 61,6 %, an den beruflichen Schulen 40,5 % und bei den Lehramtsanwärtern beträgt er 88,1 %, bei den Studienreferendaren an Förderschulen 81,1 %, bei den Referendaren an beruflichen Schulen 42,4 %. Im Bereich der beruflichen Schulen sind Frauen unterrepräsentiert sowohl bei den Lehrern als auch bei den Referendaren. 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 sowohl bei den Lehrern als auch bei den Studienreferendaren wieder um rund 5 bzw. um 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 (56,5, %). In diesem Bereich gibt es jedoch einen, verglichen mit den anderen Bereich, sehr hohen Anteil an teilzeitbeschäftigten Männern. Dies liegt daran, dass hier oft nur Verträge mit einer begrenzten Stundenzahl angeboten werden können.

Bei den Funktionsstellen (Schulleiter, Stellvertreter 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 Zahl an Frauen in Funktionsstellen kommt nach den in der Vergangenheit gemachten Erfahrungen daher, dass sich kaum Frauen auf derartige Stellen bewerben. Die Übernahme von Funktionsstellen bedeutet eine Mehrbelastung, die Frauen mit Familie und evtl. noch in Teilzeit nicht übernehmen können und auch nicht übernehmen wollen.



Dienstverhältnis/ Entgeltgruppen	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte <sup>1)</sup>		Beurlaubte <sup>2)</sup>	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
<b>Tarifbeschäftigte</b>						
vergleichbar <b>höherer Dienst</b>						
E 15Ü						
E 15						
E 14						
E 13Ü						
E 13						
<b>zusammen</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
vergleichbar <b>gehobener Dienst</b>						
E 15						
E 13						
E 12						
E 11						
E 10			1			
<b>E 9</b>						
<b>zusammen</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
vergleichbar <b>mittlerer Dienst</b>						
E 9						
E 8						
E 7						
E 6	1	1				
E 5	1					
E 4						
<b>zusammen</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
vergleichbar <b>einfacher Dienst</b>						
E 3						
E 2Ü						
E 2						
E 1						
<b>zusammen</b>						

<sup>1)</sup> auch Beschäftigte mit Teilzeit im Erziehungsurlaub

<sup>2)</sup> ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte

<sup>3)</sup> Endamt



Dienstverhältnis/ Entgeltgruppen	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte <sup>1)</sup>		Beurlaubte <sup>2)</sup>	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
<b>Tarifbeschäftigte</b>						
vergleichbar <b>höherer Dienst</b>						
E 15Ü						
E 15						
E 14						
E 13Ü						
E 13						
<b>zusammen</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
vergleichbar <b>gehobener Dienst</b>						
E 15						
E 13						
E 12		1				
E 11		2				
E 10	1	1	1			
E 9	2	1	2			
<b>zusammen</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
vergleichbar <b>mittlerer Dienst</b>						
E 9						
E 8	1	2	1			
E 7						
E 6	2		5			
E 5			3			
E 4						
<b>zusammen</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
vergleichbar <b>einfacher Dienst</b>						
E 3						
E 2Ü						
E 2			2			
E 1						
<b>zusammen</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

<sup>1)</sup> auch Beschäftigte mit Teilzeit im Erziehungsurlaub

<sup>2)</sup> ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte

<sup>3)</sup> 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 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 gibt es wegen des neuen Tarifvertrages fast keine Höhergruppierungen mehr, da der früher mögliche Bewährungsaufstieg weggefallen ist. Die wenigen Höhergruppierungen sind noch möglich auf Grund der zum neuen Tarifvertrag geltenden Übergangsregelungen.

## Lehrkräfte an Volksschulen (Beamte)

Dienstverhältnis/ Besoldungsgruppen	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte <sup>1)</sup>		Beurlaubte <sup>2)</sup>	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
<b>Beamte/Beamtinnen</b>						
<b>Gehobener Dienst</b>						
A 14	1	4				
A 13 Z	2	6	1			
A 13	7	15	1			
A 12 Z	9	2				
A 12	10	6	22		8	1
A 11		3	5		1	
A 10	10		2		1	
A 9		2				
<b>zusammen</b>	<b>39</b>	<b>36</b>	<b>31</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>1</b>

<sup>1)</sup> auch Beschäftigte mit Teilzeit im Erziehungsurlaub, <sup>2)</sup> ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte, <sup>3)</sup> Endamt

## Lehrkräfte an Förderschulen (Beamte)

Dienstverhältnis/ Besoldungsgruppen	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte <sup>1)</sup>		Beurlaubte <sup>2)</sup>	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
<b>Beamte/Beamtinnen</b>						
<b>Höherer Dienst</b>						
A 16 mit Amtszulage						
A 16		1				
A 15	1					
A 14 mit Amtszulage		1				
A 14						
A 13 Z (SoOL)	5	4	2			
A 13						
<b>zusammen</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Gehobener Dienst</b>						
A 13 E <sup>3)</sup>						
A 12		1				
A 11	2	1	3			
A 10						
A 9						
<b>zusammen</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

<sup>1)</sup> auch Beschäftigte mit Teilzeit im Erziehungsurlaub, <sup>2)</sup> ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte, <sup>3)</sup> Endamt

## Lehrkräfte an beruflichen Schulen (Beamte)

Dienstverhältnis/ Besoldungsgruppen	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte <sup>1)</sup>		Beurlaubte <sup>2)</sup>	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
<b>Beamte/Beamtinnen</b>						
<b>Höherer Dienst</b>						
A 16 mit Amtszulage						
A 16	1	2				
A 15	1	5		1		
A 14		12	1			
A 13	6	3	1			
<b>zusammen</b>	<b>8</b>	<b>22</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Gehobener Dienst</b>						
A 13 E <sup>3)</sup> m. Amtszul.						
A 13 E <sup>3)</sup>						
A 12						
A 11	2	1	3		1	
A 10	1	6	1			
A 9						
<b>zusammen</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

<sup>1)</sup> auch Beschäftigte mit Teilzeit im Erziehungsurlaub

<sup>2)</sup> ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte

<sup>3)</sup> 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 sehr selten um Funktionsstellen bewerben, entsprechen die Beförderungen von Frauen in die höheren Besoldungsgruppen nicht ihrem Anteil an der Gesamtzahl. Im Jahr 2007 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.

Leitende Funktion	Vollzeitbeschäftigte				Teilzeitbeschäftigte			
	Frauen		Männer		Frauen		Männer	
	Bewer- bung(en)	Übertra- gung(en)	Bewer- bung(en)	Übertra- gung(en)	Bewer- bung(en)	Übertra- gung(en)	Bewer- bung(en)	Übertra- gung(en)
Schulleitung R A12 Z R A13	9 31	4 10	2 20	1 8				
A13Z R R A14	13 4	7 2	14 24	6 7				
stv. Schulleitung KR A12Z KR A13	69 31	18 10	49 20	12 8				
Sem R A 13 Z	13	3	8	1				

### 3. Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen im Zeitraum von 01.01.2007 bis 31.12.2007 bei der Regierung der Oberpfalz und den nachgeordneten Behörden

Dienstverhältnis/ Besoldungsgruppen	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte 1)		Beurlaubte 2)	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
<b>BEAMTE/BEAMTINNEN</b>						
Höherer Dienst	15	71	7	18		
Gehobener Dienst	2	71	15	41		
Mittlerer Dienst		18	1			
Einfacher Dienst						
<b>zusammen</b>	<b>17</b>	<b>160</b>	<b>23</b>	<b>59</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>ANGESTELLTE</b>						
vergleichbar						
Höherer Dienst		8				
Gehobener Dienst	3	21	5			
Mittlerer Dienst	9	31	25			
Einfacher Dienst						
<b>zusammen</b>	<b>12</b>	<b>60</b>	<b>30</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

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 zugenommen. Beurlaubte haben nicht an Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen.

#### 4. Bewerbungen \*) im Vergleich zu den entsprechenden Einstellungen im Zeitraum vom 01.01.2007 bis 31.12.2007

	Bewerbungen 1)		Einstellungen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
<b>BEAMTE/BEAMTINNEN</b>				
Höherer Dienst				
Gehobener Dienst				
Mittlerer Dienst				
Einfacher Dienst				
<b>zusammen</b>				
<b>ANGESTELLTE</b>				
vergleichbar				
Höherer Dienst				
Gehobener Dienst	30	70	4	1
Mittlerer Dienst	83	43	11	6
Einfacher Dienst				
<b>zusammen</b>	<b>113</b>	<b>113</b>	<b>15</b>	<b>7</b>

1) ernstgemeinte und schriftliche Bewerbung;  
Begriff Bewerbung erfasst nicht Ausleseverfahren im  
mittleren und gehobenen Dienst

Mangels zentraler Erfassung sind diese Zahlen unvollständig.

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

Es gibt noch Daten über die Einstellung der Lehramtsanwärter und der Studienreferendare, da es sich dabei aber um eine allgemeine Ausbildungsstätte handelt, haben diese Zahlen keine Aussagekraft und wurden deshalb nicht in das Gleichstellungskonzept aufgenommen.

## 5. Wahrnehmung leitender Funktionen im höheren und gehobenen Dienst am 30.06.2007 bei der Regierung und ihrem nachgeordneten Bereich

Funktion	Vollzeitbeschäftigt		Teilzeitbeschäftigt	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Abteilungsleiterin/ Abteilungsleiter an einer Mittelbehörde		6		
Sachgebietsleiterin/ Sachgebietsleiter an einer Mittelbehörde	6	29	1	3
Amtsleiterin/ Amtsleiter an einer nachgeordneten Behörde		2		
Abteilungsleiterin/ Abteilungsleiter an einer nachgeordneten Behörde		18		

Der Anteil der Frauen in leitenden Funktionen entspricht nicht dem Frauenanteil in der jeweiligen Laufbahn, besonders im Bereich der Amtsleitung bzw. Abteilungsleitung sind sie unterrepräsentiert.

Bei der Regierung beträgt der Frauenanteil bei den Sachgebietsleitungen 18 %, er ist geringfügig gesunken, entspricht aber dem Frauenanteil in der Laufbahn des höheren Dienstes von rund 17%.

Es bleibt abzuwarten, ob der Frauenanteil in leitenden Funktionen in Zukunft zunehmen wird. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen in Führungspositionen hat sich verringert. Dies dürfte aber daran liegen, dass verschiedene Bereiche nicht mehr erfasst wurden, weil die Regierung nicht mehr zuständig ist, bzw. weil eigene Konzepte erstellt wurden. Die Anzahl der teilzeitbeschäftigten Männer hat sich jedoch erhöht.

## 6. Leistungsbezogene Besoldung

Im Jahr 2007 konnte bei der Regierung der Oberpfalz an 48 Beschäftigte eine Leistungsprämie vergeben werden. Dabei konnten 15 Frauen und 33 Männer bedacht werden. Leistungszulagen wurden 2007 nicht vergeben.

## 7. Aufstieg

In den letzten Jahren wurden bei der Regierung der Oberpfalz eine Frau für den Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst und je eine Frau und ein Mann für den Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst 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 dem 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. Das Erwerbsverhalten der Frauen hat sich erst in den letzten Jahrzehnten grundlegend geändert. Das Leitbild der Hausfrauenehe ist zunehmend dem Wunsch gewichen, Beruf und Familie miteinander zu verbinden. Die Personen, die heute Führungspositionen einnehmen, begannen aber bereits vor 20 bis 30 Jahren ihre berufliche Laufbahn, also zu einem Zeitpunkt, als der Frauenerwerbsanteil noch allgemein geringer war. Die derzeitigen Einstellungszahlen lassen langfristig eine Annäherung der Anteile von Frauen und Männern erwarten.

Allerdings sind es nach wie vor weit überwiegend Frauen, die Erziehungs- und Pflegeaufgaben leisten, ihre berufliche Entwicklung den Bedürfnissen der Familie unterordnen und damit Karriere Nachteile erleiden. Eine nachhaltige Steigerung des Frauenanteils - auch in Führungspositionen - setzt deshalb voraus, dass auf familiäre Bedürfnisse besonders Rücksicht genommen wird, soweit dies mit dienstlichen Belangen zu vereinbar ist.

#### 2. Maßnahmen und Initiativen im Einzelnen

Zielvorgaben sind nicht notwendig bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen. 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 den Einstellungen bereits zufriedenstellend, bei Beförderungen und Höhergruppierungen 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 ist bemüht, in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, den Frauenanteil zu erhöhen. Voraussetzung für die Realisierung ist, dass zu gegebener Zeit Frauen zur Verfügung stehen müssen, die die laufbahnrechtlichen und sonstigen Voraussetzungen für den entsprechenden Dienstposten erfüllen, da auch bei der Übertragung konkreter Dienstposten der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu beachten ist.

## 2.1 Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf

### Flexible Arbeitszeitmodelle

Sie sind vor allem im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unabdingbar. Die Regierung ist, wie bereits in den vorangegangenen Gleichstellungskonzepten festgestellt, immer bemüht, den Arbeitszeitvorstellungen der Beschäftigten entgegen zu kommen und wird dies auch in Zukunft weiter tun. Es gibt es bei der Regierung rund 80 verschiedene Teilzeitmodelle, die von einer Vielzahl von Beschäftigten in Anspruch genommen werden. Auch mehrere Männer nutzen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung, um sich an der Familienarbeit beteiligen zu können.

Bei der Regierung wurde eine neue Dienstvereinbarung abgeschlossen in der das Jahresarbeitszeitkonto eingeführt wurde. Es gibt nur noch den Stichtag 30.09. für den eine Begrenzung von 25 Überstunden gilt und keine monatliche Begrenzung mehr. Die Möglichkeit Zeitausgleich in Anspruch zu nehmen wurde erweitert (pro Halbjahr 12 ganze Tage Zeitausgleich). Dieses Jahresarbeitszeitkonto ermöglicht Beschäftigten mit Familienpflichten bei Bedarf flexibel zu reagieren.

### Teilzeit

Die Teilzeitbeschäftigung schafft in unserer modernen Arbeitswelt die Möglichkeit, das Interesse der Beschäftigten an einer individuellen Arbeitszeitgestaltung mit den Erfordernissen einer dynamischen, effektiven Verwaltung besser in Einklang zu bringen. Die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen soll Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen.

Die Regierung entspricht Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Regierung wird darauf hinwirken, dass Wert und Ansehen der Teilzeitarbeit verbessert werden. Den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die sich für eine Teilzeitbeschäftigung entscheiden, dürfen daraus keine ungerechtfertigten Nachteile entstehen (z.B. bei dienstlichen Beurteilungen, Beförderungen und Höhergruppierungen).

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.

Inzwischen sind bei der Regierung zehn Sachgebietsleiterstellen in Teilzeit besetzt. Auch künftig soll Teilzeitbeschäftigten die Wahrnehmung von Führungspositionen ermöglicht werden, soweit dies mit dienstlichen Belangen vereinbar ist.

## **Wohnraumarbeit**

Nach einer Erprobungsphase wurde im Juli 2002 die Dienstvereinbarung zur Wohnraum- und Telearbeit unterzeichnet.

Inzwischen nutzen bei der Regierung rund 30 Beschäftigte die Möglichkeiten der Wohnraumarbeit. Sowohl teilzeitbeschäftigte Frauen und Männer, als auch vollzeitbeschäftigte. 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 Kinderbetreuung zu reagieren, hohe Motivation.

## **Kinderbetreuung**

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

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

Durch die Gleichstellungsbeauftragte wird in Zukunft versucht mit anderen Behörden ein Ferienprogramm aufzustellen.

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

## **Wiedereingliederung nach Beurlaubung**

Bei der Beurteilung der fachlichen, persönlichen und laufbahnspezifischen Eignung werden familienbedingte Pausen bzw. Teilzeiten berücksichtigt mit dem Ziel, Benachteiligungen für kindererziehende Frauen und Männer aufzuheben.

Es sollen Verfahren entwickelt werden, die Mitarbeiterinnen nach einer Familienpause die Möglichkeit geben, ihre Fähigkeiten den Erfordernissen der veränderten Arbeitswelt anzupassen.

Bewerbungen um Teilzeitarbeit sind auch bei der Besetzung von Vollzeitstellen mit zu berücksichtigen, soweit dies mit dienstlichen Belangen vereinbar ist.

Rechtzeitig vor Ende der Beurlaubung werden auf Wunsch mit den Beurlaubten Beratungsgespräche geführt, in denen auch über künftige Einsatzmöglichkeiten informiert wird. Wir bemühen uns weiterhin, den Wünschen der Frauen zu entsprechen und ihnen trotz der immer schwierigeren Stellensituation eine Rückkehr an die Regierung bzw. eine wohnortnahe Verwendung anzubieten.

Es wird geprüft, inwieweit beurlaubte Beschäftigte, die innerhalb eines Zeitraums von 6 Monaten den aktiven Dienst wieder aufnehmen möchten, auf Antrag an ihrer bisherigen oder der neuen Beschäftigungsbehörde zur Einarbeitung in künftige Aufgaben tageweise in den Dienstbetrieb integriert werden können.

## 2.2 Initiativen zur Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern

### Personalgewinnung

#### -Stellenausschreibungen

Ausschreibungen sind grundsätzlich sprachlich in weiblicher und männlicher Form abzufassen, wobei die jeweiligen Funktions- und Berufsbezeichnungen voll auszuschreiben sind. Bei der Festlegung persönlichkeitsbezogener Anforderungsmerkmale im Ausschreibungstext ist darauf zu achten, dass diese sich nicht einseitig auf ein Geschlecht beziehen.

Bei der Ausschreibung von Stellen, auch solchen, die „typischen Männerberufen“ (z.B. Hausmeister) zuzurechnen sind und auch Stellen mit Leitungsfunktionen, ist eine Formulierung zu verwenden, die sowohl Frauen und auch Männer anspricht.

Bei der Ausschreibung von teilzeitfähigen Stellen ist auf die Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeit hinzuweisen. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind sie besonders aufzufordern, sich zu bewerben. Dies kann durch folgende Zusatzformulierung geschehen: „Da der Anteil von Frauen auf entsprechenden Dienstposten bisher noch sehr gering ist, sind wir an Bewerbungen von Frauen besonders interessiert. Auf die Möglichkeit, eine Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten am Auswahlverfahren zu beantragen, wird hingewiesen.“

#### -Stellenbesetzung

Bei der Stellenbesetzung ist die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig einzubinden. Die Beteiligung wird jedoch auf wichtige gleichstellungsrelevante Vorhaben begrenzt, um ineffektives Arbeiten zu vermeiden.

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. Diese Gefahr besteht vor allem bei Frauen, 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 Kollegen ohne solche Unterbrechungszeiten. Die Dauer der Berufserfahrung ist deshalb nicht pauschal in allen Fällen als maßgebliches Eignungskriterium heranzuziehen, sondern nur, wenn sie für die zu übertragende Funktion von Bedeutung ist. Im Übrigen sind für die Beurteilung der Eignung im Einzelfall Erfahrungen und Fähigkeiten such aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen und aus ehrenamtlicher Tätigkeit einzubeziehen, soweit diese Erfahrungen und Fähigkeiten für die zu übertragenden Aufgaben und die fachlichen Leistungen erheblich sind (Art. 8 Abs. 2 BayGIG). Ein genereller Bonus für Familienarbeit kommt allerdings nicht in Betracht.

Haben mehrere Bewerber 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).

Erfolgt eine Stellenbesetzung ohne Ausschreibung in Bereichen, in denen Frauen erheblich unterrepräsentiert sind, haben alle bei der Neubesetzung einer Stelle beteiligten Personen besonders zu prüfen, ob auch eine geeignete Frau in Betracht kommt.

Es ist besonders wichtig, dass Frauen unter Wahrung des Leistungsgrundsatzes durch persönliche Ansprache der Vorgesetzten und der Gleichstellungsbeauftragten sowie in Mitarbeitergesprächen zu Übernahme höherwertiger Tätigkeiten motiviert werden.

Bereits bei der vorübergehenden oder vertretungsweisen Besetzung von Leitungsfunktionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist unter Wahrung des Leistungsprinzips und sonstiger rechtlicher Vorgaben auf eine Erhöhung des Frauenanteils zu achten.

### **-Beförderungen und Höhergruppierungen**

Beförderungen haben unabhängig vom Geschlecht nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu erfolgen. Entscheidend sind objektive, geschlechtsneutrale Qualifikationsmerkmale (Note, Rangliste). Es ist besonders darauf zu achten, dass Frauen bei der Beurteilung nicht unsachlich benachteiligt werden.

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, entspricht aber dem Anteil in der Laufbahngruppe (siehe auch Abschnitt 2, Nr. 5).

### **-Gender-Mainstreaming**

Im Jahr 2005 wurde bei der Regierung ein „Gender-Arbeitskreis“ gegründet, der zur Hälfte mit Frauen besetzt ist

## **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.

Frauenspezifische Themen, Gesundheitstag und Gesundheitsmanagement werden regelmäßig angeboten.

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 gegenüber früherer Jahre weiter verbessert. Dies liegt vermutlich daran, dass immer häufiger Fortbildungsveranstaltungen angeboten werden, die auf die Pflichten der Frauen mit Familie Rücksicht nehmen z.B. Vormittagsveranstaltungen, Ortsnähe usw. Es muss trotz der verbesserten Statistik weiter versucht werden Fortbildungsveranstaltungen so anzubieten, dass Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme erleichtert wird (Ortsnähe, Vormittagsseminare, Blockseminare, Wochenendseminare evtl. mit Zeitausgleich). Auf andere Fortbildungsträger soll entsprechend Einfluss genommen werden. Die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege in Bayern z.B. bietet im Rahmen der Qualifizierungsoffensive II einen Teil der Fortbildungsveranstaltungen als „Inhouse“-Veranstaltungen an, d. h. Zeit, Ort, Thema, Inhalte und Dauer der „Inhouse“-Veranstaltung können den Bedürfnissen entsprechend vereinbart werden. Von dieser Möglichkeit wird, soweit dafür ein Bedarf besteht, Gebrauch gemacht.

## **2.4 Sonstige gleichstellungsrelevante Maßnahmen**

Bei der weit überwiegenden Zahl der beurlaubten Beschäftigten handelt es sich um Frauen. Unter der Beurlaubung leidet häufig der Kontakt zum Beruf und den Kollegen. Der Wiedereinstieg kann durch Qualifikationseinbußen und geänderte Arbeitsbedingungen erschwert sein. Deshalb sollen beurlaubte Beschäftigte, die eine Aushilfs- oder Vertretungstätigkeit während der Beurlaubung anstreben, über geeignete Beschäftigungsmöglichkeiten informiert werden. Sie sind, soweit der Zweck der Beurlaubung oder dienstliche Belange nicht entgegenstehen, vorrangig zu berücksichtigen. Durch solche Aushilfen könnte der Kontakt zur Dienststelle und die Verbindung zum Beruf aufrecht erhalten werden.

Bei beurlaubten Beschäftigte ist sicherzustellen, dass ihnen alle allgemeinen Informationen zugänglich sind, wie z.B. Fort- und Weiterbildungsprogramme und „Neues aus dem Hause“.

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.

Auch diese Vorgaben gelten nach wie vor und werden beachtet.

## **3. Gleichstellungsbeauftragte**

Für die Regierung der Oberpfalz sind Frau Elfriede Schenkl als Gleichstellungsbeauftragte und Herr Dr. Bernhard Mitko als deren Stellvertreter 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 ihren Stellvertreter 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 der Jahrestagung der Gleichstellungsbeauftragten im Innenministerium werden Erfahrungen und Probleme ausgetauscht.

#### **4. Allgemeine Hinweise**

Das vorstehende 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. Zur Umsetzung der künftigen Ferienbetreuung wäre es wünschenswert, wenn durch die Ministerien Mittel zur Verfügung gestellt werden könnten, damit die angedachten Projekte einfacher durchgeführt werden können.