Regierung der Oberpfalz

GLEICHSTELLUNGSKONZEPT 2018

- Fortschreibung der Gleichstellungskonzepte 1997, 2000, 2003,2008 und 2013 der REGIERUNG DER OBERPFALZ

Vorwort

Die Regierung der Oberpfalz hat erstmals 1997 ein Gleichstellungskonzept erstellt, das nun zum fünften 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 2018 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 4
1. Anlass 4
2. Ziele 4
3. Anwendungsbereich 4
4. Inhalt 5

Abschnitt 2: Situationsbeschreibung mit Erläuterung 5
1. Personalbestand 5
1.1 BeamtInnen 5
1.2 Beschäftigte 11
1.3 LehrerInnen 15
2. Beförderungen/Höhergruppierungen 2018 20
3. Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen 23
4. Bewerbungen bei der Regierung der Oberpfalz und den nachgeordneten Behörden 25
5. Wahrnehmung leitender Funktionen 27
6. Leistungsbezogene Besoldung 28
7. Aufstieg 28

Abschnitt 3: Maßnahmen und Initiativen 28
1. Allgemeines 28
2. Maßnahmen und Initiativen im Einzelnen 29
2.1 Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf 29
2.2 Initiativen zur Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern 31
2.3 Fortbildung 32
2.4 Sonstige gleichstellungsrelevante Maßnahmen 33
3. Gleichstellungsbeauftragte 33
4. Allgemeine Hinweise 34
5. Kostenmäßige Auswirkungen 34

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, BayGlG).

2. Ziele

Das Gleichstellungskonzept ist ein Instrument zur Umsetzung der Ziele des BayGlG 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 BayGlG).

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 MitarbeiterInnen des Hauses und diejenigen Beschäftigten der nachgeordneten Behörden, für die die Regierung personalrechtliche Befugnisse hat (Art. 4 Abs. 1 S. 3 BayGlG). Das sind Bedienstete, für die die Zuständigkeit durch die Zuständigkeitsverordnungen in den Geschäftsbereichen

des Bayer. Staatsministeriums des Innern, für Sport und Integration
des Bayer. Staatsministeriums für Unterricht und Kultus,
des Bayer. Staatsministeriums für Wirtschaft, Landesentwicklung und Energie,
des Bayer. Staatsministeriums für Umwelt und Verbraucherschutz,
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 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 BayGlG).

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 30.06.2018. Angaben zur Bewerbungs-, Einstellungs-, Fortbildungs-, Höhergruppierungs- und Beförderungssituation beziehen sich auf den Zeitraum vom 01.01.2018 bis 31.12.2018. 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 BeamtInnen

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.

BeamtInnen der Regierung der Oberpfalz
Personal-Ist-Bestand am 30.06.2018

Dienstverhältnis/	Vollzeit-beschäftigte		Teilzeit-beschäftigte 1)		Altersteilzeit		Beurlaubte 2)		Freistellung ATZ	
Besoldungsgruppen										
BEAMTE/BEAMTINNEN	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
4. Qualifikationsebene										
B 9										
B 7		1								
B 6										
B 5										
B 4										
B 3		1								
B 2		3								
A 16	2	15	2			2				1
A 15 mit AZ	1	1								
A 15	7	25	7	2				1		2
A 14 mit AZ	3	2								
A 14	5	9	6	1			3			
A 13 mit AZ	2	2								
A 13	5	6	2	1			1	1		
zusammen	**25**	**65**	**17**	**4**		**2**	**4**	**2**		**3**
3. Qualifikationsebene										
A 13 mit Amtszulage		2	1	2		1				
A 13	3	13	3	5	1	1		1		1
A 12	11	16	8	4						
A 11	9	11	13	3			3			
A 10	8	15	3				1			
A 9	4	4								
zusammen	**35**	**61**	**28**	**14**	**1**	**2**	**4**	**1**		**1**
2. Qualifikationsebene										
A 9 mit Amtszulage		1	1							
A 9	1	5	4							
A 8	1	3	2				1			
A 7	2	1								
A 6	2	2								
zusammen	**6**	**12**	**7**				**1**			
1. Qualifikationsebene										
A 6 E 3)		2								
A 5 E 3)										
A 4										
A 3										
A 2										
zusammen	**0**	**2**	**0**	**0**	**0**	**0**		**0**	**0**	**0**
insgesamt	**66**	**140**	**52**	**18**	**1**	**4**	**9**	**3**		**4**

1) auch Beschäftigte mit Teilzeit in Elternzeit

In der 4. Qualifikationsebene sind von insgesamt 122 BeamtInnen 46 Frauen (= 37,7 %) und 76 Männer (=62,3%). Von diesen 46 Frauen sind 21 teilzeitbeschäftigt oder beurlaubt (= 45,65 %) und von 76 Männern sind 11 teilzeitbeschäftigt, in Altersteilzeit oder in der Freistellungsphase der Altersteilzeit bzw. beurlaubt (= 14,47 %).

In der 3. Qualifikationsebene sind von insgesamt 147 BeamtInnen 68 Frauen (= 46,26 %) und 79 Männer (= 53,74 %). Von diesen 68 Frauen sind 53 teilzeitbeschäftigt bzw. beurlaubt bzw. in Altersteilzeit (= 48,53 %) und von 79 Männern sind 18 teilzeitbeschäftigt, in Altersteilzeit oder beurlaubt (22,78 %).

In der 2. Qualifikationsebene sind von insgesamt 26 BeamtInnen 14 Frauen (= 53,85 %) und 12 Männer (= 46,15 %). Von diesen 14 Frauen sind 8 teilzeitbeschäftigt (= 57,14 %) und von den 12 Männern ist keiner in Teilzeit, Altersteilzeit oder beurlaubt.

In der 1. Qualifikationsebene gibt es keine Frauen.

Die Gesamtzahl der BeamtInnen hat sich erhöht (von 277 auf 297).

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

In der 4. Qualifikationsebene hat sich die Anzahl der BeamtInnen insgesamt von 93 auf 122 erhöht; der Anteil der Frauen hat sich prozentual erhöht (von 24,73% aus 37,7%). In der 3. Qualifikationsebene hat sich die Anzahl insgesamt erhöht (von 135 auf 147); der Frauenanteil hat sich hier um 10,76 % erhöht. In der 2. Qualifikationsebene hat sich die Anzahl (von 25 auf 26), davon sind fast 53,85 % Frauen.

BeamtInnen der nachgeordneten Behörden
(Landratsämter, Bauämter, Wasserwirtschaftsämter und Schulämter)
Personal-Ist-Bestand am 30.06.2018

Dienstverhältnis/	**Vollzeit-beschäftigte**		**Teilzeit-beschäftigte 1)**		**Altersteilzeit**		**Beurlaubte**		**Freistellungs-phase ATZ**	
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		6								
A 15 mit Amtszulage	1	1								
A 15	5	32	3	2		1				
A 14 mit Amtszulage	4	2								
A 14	10	33	25	4		3	4	1		
A 13 mit Amtszulage										
A 13	9	33	5	8				1		
zusammen	**29**	**107**	**33**	**14**		**4**	**4**	**2**		
3. Qualifikationsebene										
A 13 E 3) mit Amtszulage		7		1						
A 13	1	17	2	1	3	4			1	2
A 12	14	61	40	11	3	2	1		1	1
A 11	13	56	37	4	2		8	1		
A 10	19	38	8	1		3	5			
A 9	11	26	6	3			1			
in Ausbildung										
zusammen	**58**	**205**	**93**	**20**	**8**	**9**	**15**	**1**	**2**	**3**
2. Qualifikationsebene										
A 9 E 3) mit Amtszulage		6	1			1				
A 9 E 3)	3	26	13	3	1	1				
A 8	3	37	15	2			3			
A 7	7	12	3	3			1	1		
A 6	12	8	2	3						
A 5										
in Ausbildung										
zusammen	**25**	**89**	**34**	**11**	**1**	**2**	**4**	**1**		
1. Qualifikationsebene										
A 6 E 3)		3								
A 5 E 3)										
A 4	1									
A 3	1	1								
zusammen	**2**	**4**								
insgesamt	**114**	**405**	**160**	**45**	**9**	**15**	**23**	**4**	**2**	**3**

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

In der 4. Qualifikationsebene sind von insgesamt 193 BeamtInnen 66 Frauen (= 34,2 %) und 127 Männer (= 65,8 %). Von diesen 66 Frauen sind 37 teilzeitbeschäftigt, bzw. beurlaubt (=56,06 %) und von den 127 Männern sind 20 teilzeitbeschäftigt, in Altersteilzeit oder beurlaubt (15,75 %).

In diesem Bereich hat sich die Gesamtzahl der BeamtInnen erhöht (von 159 aus 193). Die Anzahl an Frauen hat sich prozentual stärker erhöht als die der Männer, sodass sich der Frauenanteil insbesondere bei den Teilzeitkräften nochmals erhöht hat.

In der 3. Qualifikationsebene sind von insgesamt 414 BeamtInnen 176 Frauen (= 42,51 %) und 238 (57,49 %) Männer. Von diesen 176 Frauen sind 118 teilzeitbeschäftigt, in Altersteilzeit, in der Freistellungsphase der Altersteilzeit bzw. beurlaubt (= 67,05 %) und von 238 Männern sind 33 teilzeitbeschäftigt, in Altersteilzeit oder in der Freistellungsphase der Altersteilzeit bzw. beurlaubt (= 13,87 %).
Hier hat sich die Gesamtzahl verringert (von 435 aus 414), der prozentuelle Anteil der Frauen hat sich jedoch erhöht von 36,55 % auf 42,51%. Es hat sich die Anzahl der teilzeitbeschäftigten, in Altersteilzeit oder in der Freistellungsphase der Altersteilzeit bzw. beurlaubten Männer von 15,22 % auf 13,87 reduziert.

In der 2. Qualifikationsebene sind von insgesamt 167 BeamtInnen 64 Frauen (= 38,32 %) und 103 Männer (61,68 %). Von diesen 64 Frauen sind 39 teilzeitbeschäftigt, in Altersteizeit bzw. beurlaubt (= 60,94 %) und von 103 Männern sind 14 (13,39 %) teilzeitbeschäftigt, in Altersteilzeit oder beurlaubt.
In diesem Bereich hat sich die Gesamtzahl verringert (von 180 auf 167), die Anzahl von Frauen hat sich (von 55 auf 64) dagegen erhöht, so dass sich der Frauenanteil deutlich erhöht hat (von 30,5% auf 38,32 %).

In der 1. Qualifikationsebene gibt es 6 Personen, 2 Frauen und 4 Männer. Damit hat sich der Frauenanteil verdoppelt. Im Übrigen werden für diese Tätigkeiten vermehrt Beschäftigte eingestellt.

Zusammenfassung
Die Gesamtzahl des zu betreuenden Personals hat sich im Bereich der Regierung erhöht, bei den nachgeordneten Behörden, verringert. Die BeamtInnen der Bauämter und Wasserwirtschaftsämter wurden zahlenmäßig miterfasst, obwohl die Staatsbauverwaltung und die Umweltverwaltung 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. 75 % der teilzeitbeschäftigten Personen (insgesamt 324) sind Frauen. 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, anderseits 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 ersten und zweiten Beförderungsamt in Anspruch genommen. Die Nichtanrechnung einer über die Erziehungszeit von 3 Jahren/Kind hinausgehende Beurlaubung wirkt sich noch immer negativ auf die im Berichtzeitraum geltenden Beförderungswartezeiten aus.

Die Beurlaubungen der Männer sind häufig im Endamt bzw. im vorletzten Beförderungsamt, 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, 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 33,4 % auf 40,48 %.

1.2 Beschäftigte

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

Beschäftigte der Regierung der Oberpfalz *Personal-Ist-Bestand am 30.06.2018*					
	Vollzeit-beschäftigte	**Teilzeit-beschäftigte 1)**	**Altersteilzeit**	**Beurlaubte**	**Freistellungs-phase ATZ**

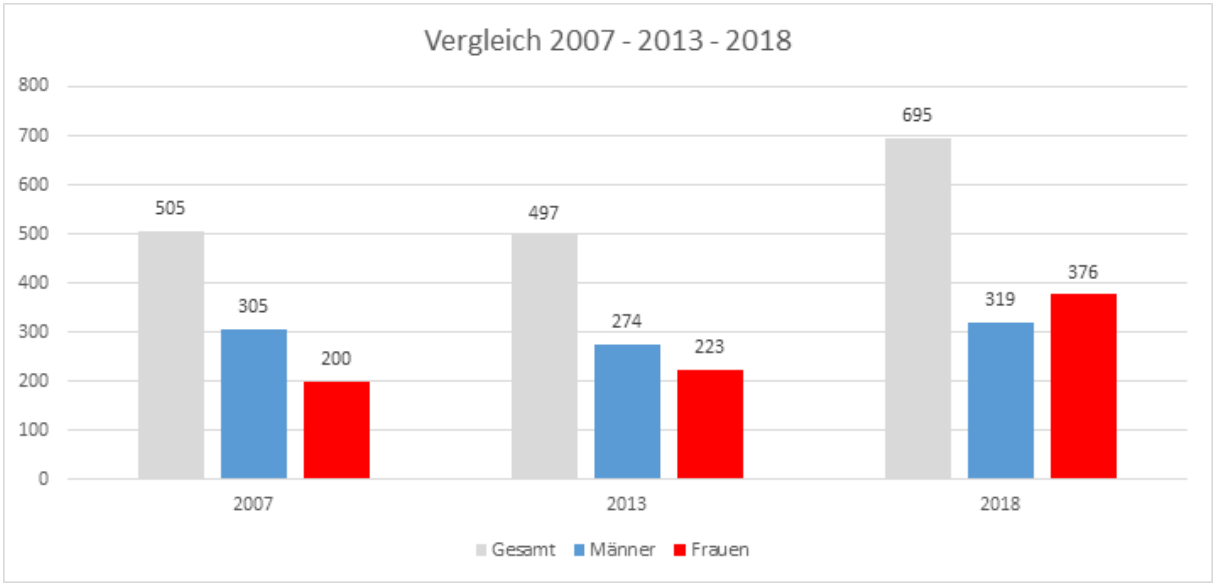
TARIFBESCHÄFTIGTE	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
vergleichbar 4. Qualifikationsebene										
E 15	1									
E 14	2	1	2							
E 13 Ü										
E 13	**4**	**3**	**3**	**1**						
zusammen	7	4	5	1						
vergleichbar 3. Qualifikationsebene										
E 12	1	3	1	1						
E 11	3	2	4	1						
E 10	8	5	4	1						
E 9	11	11	7							
zusammen	**23**	**21**	**16**	**3**						
vergleichbar 2. Qualifikationsebene										
E 9	3	10	3	1						2
E 8	18	8	12	2				2		
E 7		1								
E 6	38	22	38	2			4	1	2	1
E 5	26	40	38	1			2			
E 4	4	22	1				1			
zusammen	89	103	92	6			7	3	2	3
vergleichbar 1. Qualifikationsebene										
E 3	4	5	3					1		
E 2										
E 1										
7										
zusammen	**4**	**5**	**3**					**1**		
Insgesamt	**123**	**133**	**116**	**10**			**7**	**4**	**2**	**3**

Von insgesamt 398 Beschäftigten bei der Regierung sind 248 Frauen (62,31 %) und 150 Männer (= 37,69 %). Von diesen 248 Frauen sind 125 teilzeitbeschäftigt oder in der Freistellungsphase der Altersteilzeit bzw. beurlaubt (50,4 %).
Dieser verhältnismäßig hohe Frauenanteil konzentriert sich auf den Bereich der 2. Qualifikationsebene (Entgeltgruppe 4 bis Entgeltgruppe 9). In diesem Bereich sind von 305 Beschäftigten 190 Frauen (62,3 %) davon sind 101 teilzeitbeschäftigt, in der Freistellungsphase der Altersteilzeit bzw. beurlaubt (53,16 %).
Im Bereich der 4. Qualifikationsebene sind nur 17 Beschäftigte tätig, darunter befinden sich 12 Frauen (70,59 %).

Im Bereich der 3. Qualifikationsebene sind von 63 Beschäftigten 39 Frauen (= 61,9 %).

Die Gesamtzahl der Beschäftigten hat sich um 178 Personen erhöht. Dies ist auf Stellenmehrungen insbesondere im Bereich Asyl zurückzuführen.

Der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl aller MitarbeiterInnen der Regierung der Oberpfalz hat sich seit dem letzten Gleichstellungskonzept wesentlich erhöht und beträgt nun 54,1%.



Beschäftigte der nachgeordneten Behörden

(Landratsämter, Bauämter, Wasserwirtschaftsämter und Schulämter)

Personal-Ist-Bestand am 30.06.2018

Tarifbeschäftigte	**Vollzeit-beschäftigte**		**Teilzeit-beschäftigte 1)**		**Altersteilzeit**		**Beurlaubte**		**Freistellungs-phase ATZ**	
vergleichbar **4.Qualifikationsebene**	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
E 15 Ü										
E 15										
E 14	4	6	6	1				1		
E 13 Ü										
E 13	3	7	1	1						
zusammen	**7**	**13**	**7**	**2**				**1**		
vergleichbar **3. Qualifikationsebene**										
E 12	2	55	8	10						
E 11	5	26	9	4			1			
E 10	18	34	7	4			4			
E 9	1	2	9	1						
zusammen	**26**	**117**	**33**	**19**			**5**			
vergleichbar **2. Qualifikationsebene**										
E 9	12	102	26	11				1		1
E 8	12	67	42				2			
E 7	11	54	9	3			1	1		
E 6	17	64	51	10			4	3		1
E 5	8	165	30	8			3	1		2
E 4										
zusammen	**60**	**452**	**158**	**32**			**10**	**6**		**4**
vergleichbar **1. Qualifikationsebene**										
E 4 Ü										
E 4										
E 3 Ü										
E 3		8		1						
E 2 Ü										
E 2			123							
E 1										
zusammen		**8**	**123**	**1**						
Auszubildende		7								
zusammen		**15**	**123**	**1**						
Insgesamt	**93**	**597**	**321**	**54**			**15**	**7**		**4**

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 hauptsächlich in technischen Berufen absolvieren und deshalb in den technischen oder technikaffinen Bereichen überrepräsentiert sind.

Allerdings hat sich der Frauenanteil insgesamt erhöht. Waren zum 30.06.2013 317 Frauen (27,23 %) und 847 Männer (72,77%) an den nachgeordneten Behörden beschäftigt, so sind es zum 30.06.2018 429 Frauen (39,32%) und 662 Männer (60,68%).

Zusammenfassung
Bei den Beschäftigten ergibt sich ein im Ergebnis inhaltsgleiches Bild wie bei den BeamtInnen im nachgeordneten Bereich.

1.3 LehrerInnen

Hier wurde auch wie in den anderen Bereichen der Personal-Ist-Bestand zum 30.06.2018 ermittelt**.** Bei den Lehrkräften an den weiterführenden Schulen wurden nur die Beschäftigten erfasst, da für die BeamtInnen an diesen Schulen das Bayer. Staatsministerium für Unterricht und Kultus selbst zuständig ist.

Personal an Grund- und Mittelschulen
Personal-Ist-Bestand am 30.06.2018

Dienstverhältnis/	**Vollzeit-beschäftigte**		**Teilzeit-beschäftigte 1)**		**Altersteilzeit**		**Beurlaubte 2)**		**Freistellung ATZ**	
Besoldungsgruppen										
BeamtInnen	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
4. Qualifikationsebene										
A 16										
A 15 mit AZ										
A 15										
A 14 mit AZ	14	15	1	1						
A 14	58	47	9	2	1	2	1			
A 13 mit AZ	124	90	63	2	4	4	3	1	1	
A 13	66	74	107	5	1	4	1		1	2
A 12 mit AZ	106	75	249	10	2	1	7		1	1
A 12	845	353	1116	29	7	3	300	8	2	1
A 11 mit AZ	15	9	8							
A 11	95	20	180	2	3		7			
A 10 mit AZ	1	1								
A 10	130	56	167	4	2	1	46	2	1	
A 9	25	9	21	2	1		7		1	
zusammen	**1479**	**749**	**1921**	**57**	**21**	**15**	**372**	**11**	**7**	**4**
Ausbildung 4.QE	303	60					5	1		
Ausbildung 3.QE	41	5								
Ausbildung 2.QE										
zusammen	**344**	**65**					**5**	**1**		
insgesamt	**1823**	**814**	**1921**	**57**	**21**	**15**	**377**	**12**	**7**	**4**

TARIFBESCHÄFTIGTE	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Besoldungsgruppen										
E 15										
E 14										
E 13 Ü										
E 13		**1**	**1**							
E 12										
E 11	151	48	71	15			8			
E 10	3	3	14							
E 9	2	2	23	2						
E 8			12	3						
E 7										
E 6	4		81	1						
E 5	5		65	2			3			
E 4			88	**1**			2			

E 3										
E 2										
E 1										
Mit Zeitvertrag	141	41	123	23			4			
Insgesamt (ohne Zeitvertrag)	**165**	**54**	**355**	**24**			**13**			
Gesamt (Beamte, Tarifbeschäftigte ohne Auszubildende)	**1644**	**803**	**2276**	**81**	**21**	**15**	**385**	**11**	**7**	**4**

Personal an Förderschulen
Personal-Ist-Bestand am 30.06.2018

Dienstverhältnis/	**Vollzeit-beschäftigte**		**Teilzeit-beschäftigte 1)**		**Altersteilzeit**		**Beurlaubte 2)**		**Freistellung ATZ**	
Besoldungsgruppen										
BeamtInnen	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
4. Qualifikationsebene										
A 16										
A 15 mit AZ	4	5	1							
A 15	7	17	3	1						
A 14 mit AZ	23	10	2							
A 14	5	4	1	3						
A 13 mit AZ	37	17	22	1		1				
A 13	132	63	152	15	3		47	1	1	
A 12 mit AZ	5	5	5	1	2				1	
A 12 mit 2 AZ	3	3	1		1				1	
A 11 mit AZ	23	24	15							
A 11										
A 10 mit AZ	11	9	10	1			3	1		
A 10	5		2							
A 9	2	1	2							
zusammen	**257**	**158**	**216**	**22**	**6**	**1**	**50**	**2**	**3**	
Ausbildung 4.QE	54	6					1			
Ausbildung 3.QE										
Ausbildung 2.QE										
zusammen										
insgesamt										

TARIFBESCHÄFTIGTE	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Besoldungsgruppen										
E 15										
E 14			1							
E 13 Ü										
E 13	**34**	**19**	**1**				**3**			
E 12			1							
E 11	1		1							
E 10	1									
E 9	22	6	56	2			1	2		
E 8										

E 7										
E 6	3		16				2			
E 5	5		2				1			
E 4			2							
E 3										
E 2										
E 1										
Mit Zeitvertrag	37	19	13	1			2			
Insgesamt (ohne Zeitvertrag)	**63**	**25**	**80**	**2**			**7**	**2**		
Gesamt (Beamte, Tarifbeschäftigte, ohne Auszubildende)	**320**	**183**	**296**	**24**	**6**	**1**	**57**	**4**	**3**	

Personal an beruflichen Schulen
Personal-Ist-Bestand am 30.06.2018

Dienstverhältnis/	**Vollzeit-beschäftigte**		**Teilzeit-beschäftigte 1)**		**Altersteilzeit**		**Beurlaubte 2)**		**Freistellung ATZ**	
Besoldungsgruppen										
BeamtInnen	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
4. Qualifikationsebene										
A 16										
A 15 mit AZ										
A 15	18	85	10	1	2	6				
A 14 mit AZ										
A 14	37	94	53	3	1	3	4			
A 13 mit AZ										
A 13	49	83	23	8			11	1		
A 12 mit AZ										
A 12	9	11	1		1					
A 11 mit AZ										
A 11	29	36	20	3			2			
A 10 mit AZ										
A 10	5	29		1			2			
A 9										
zusammen	**147**	**338**	**107**	**16**	**4**	**9**	**19**	**1**		
Ausbildung 4.QE	49	49					2	1		
Ausbildung 3.QE										
Ausbildung 2.QE										
zusammen	**49**	**49**					**2**	**1**		
insgesamt	**196**	**387**	**107**	**16**	**4**	**9**	**21**	**2**		

TARIFBESCHÄFTIGTE	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Besoldungsgruppen										
E 15										
E 14	3	8	7	9						
E 13 Ü										
E 13	**17**	**11**	**22**	**12**				**1**		
E 12	5	1	16	7			1			
E 11			27	13						
E 10	7	3	12	11			1			
E 9	9	2	50	65				1		
E 8	1		2	3						
E 7										
E 6	8		23	1						
E 5	4		19	1			1			
E 4			10	**3**						
E 3										
E 2										
E 1										
Mit Zeitvertrag	27	8	106	97			1	1		
Insgesamt (ohne Zeitvertrag)	**54**	**25**	**188**	**125**			**3**	**2**		
Gesamt (Beamte, Tarifbeschäftigte ohne Auszubildende)	**201**	**363**	**295**	**141**	**4**	**9**	**22**	**3**		

Personal an weiterführenden Schulen (Realschulen, Fachoberschulen, Berufsoberschulen)
Personal-Ist-Bestand am 30.06.2018

Dienstverhältnis/	**Vollzeit-beschäftigte**		**Teilzeit-beschäftigte 1)**		**Altersteilzeit**		**Beurlaubte 2)**		**Freistellung ATZ**	
Besoldungsgruppen										
BeamtInnen	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
4. Qualifikationsebene										
A 16										
A 15 mit AZ										
A 15										
A 14 mit AZ										
A 14										
A 13 mit AZ										
A 13										
A 12 mit AZ										
A 12		1								
A 11 mit AZ										
A 11										
A 10 mit AZ										
A 10										
A 9										
zusammen		**1**								
Ausbildung 4.QE										

Ausbildung 3.QE										
Ausbildung 2.QE										
zusammen										
insgesamt		**1**								

TARIFBESCHÄFTIGTE	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Besoldungsgruppen										
E 15										
E 14		1	5	2						
E 13 Ü										
E 13	**51**	**32**	**62**	**23**			**5**			
E 12			7	6						
E 11		2	15	7						
E 10	1		75							
E 9	4	10	15	18				1		
E 8	1		2	4						
E 7			1							
E 6	14		18							
E 5	6		21	1						
E 4			9							
E 3			1							
E 2										
E 1										
Mit Zeitvertrag	43	21	90	55			3			
Insgesamt (ohne Zeitvertrag)	**77**	**45**	**163**	**62**			**5**	**1**		
Gesamt (Beamte, Tarifbeschäftigte)	**77**	**46**	**163**	**62**			**5**	**1**		

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

Im Bereich der Lehrkräfte ist der Frauenanteil nach wie vor sehr hoch. An den Grund- und Mittelschulen beträgt der Frauenanteil 82,6 %, an den Förderschulen 65 %, an den beruflichen Schulen 50,3 %. Ob diese Entwicklung in Zukunft weiter anhalten wird, kann derzeit noch nicht abgeschätzt werden.

Für die LehrerInnen an weiterführenden Schulen, wie Realschulen und Fachoberschulen, ist die Regierung nur für die LehrerInnen im Beschäftigtenverhältnis zuständig. Auch in diesem Bereich ist der Frauenanteil sehr hoch (69,8 %). In diesem Bereich gibt es jedoch einen – verglichen mit den anderen Bereichen – sehr hohen Anteil an teilzeitbeschäftigten Männern.

2. Beförderungen/Höhergruppierungen 2018

Erfasst wurden die Beförderungen des Hauspersonals der Regierung, des Personals der nachgeordneten Behörden inkl. der Schulämter und der Verwaltungskräfte an den Schulen im Jahr 2018.

Dienstverhältnis/	**Vollzeit-beschäftigte**		**Teilzeit-beschäftigte 1)**		**Altersteilzeit**		**Beurlaubte 2)**		**Freistellung ATZ**	
Besoldungsgruppen										
BeamtInnen	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
B 3										
B 2		1								
A 16			1							
A 15 mit AZ										
A 15	1	2		1						
A 14 mit AZ										
A 14	2	2	2					1		
A 13 mit AZ				1		1				
A 13	1	8	3	1				1		
A 12 mit AZ										
A 12		2	7	1	1					
A 11 mit AZ										
A 11	3	9	1							
A 10 mit AZ										
A 10	2	7	1	1			1			
A 9 mit AZ		1								
A 9	1	3	6							
A 8	1	3	1	2						
A 7	2		1							
insgesamt	**13**	**38**	**23**	**7**	**1**	**1**	**1**	**2**		

TARIFBESCHÄFTIGTE	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Besoldungsgruppen										
E 15	1									
E 14										
E 13 Ü										
E 13		**1**								
E 12	1	4	2							
E 11	3	2	4							
E 10	2	3		1						
E 9	2	11	2							
E 8	3	6								
E 7	1	3								
E 6	4	3	12							
E 5		9	3	1						
E 4	1		1							
E 3										
E 2										
E 1										
insgesamt	18	42	24	2						

Bei den BeamtInnen übersteigt der Anteil der Beförderungen bei Frauen (44,2%) ihren Anteil an der Gesamtzahl. (Gesamtzahl 1077, davon 40,48 % Frauen und 59,52 % Männer).

Im Beschäftigtenbereich ergibt sich dasselbe Bild: der Anteil der Frauen bei der Höhergruppierung beträgt 48,84%, ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl beträgt 45,47%.

Lehrkräfte an Grund- und Mittelschulen (Beamte + Tarifbeschäftigte) 2018

Dienstverhältnis/ Besoldungsgruppen	**Vollzeit-beschäftigte**		**Teilzeit-beschäftigte[1)]**		**Beurlaubte[2)]**	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
BeamtInnen						
4. Qualifikationsebene						
A 14 Z	3	2				
A 14	6	8				
A 13 Z	17	8				
A 13	21	2				
A 12 Z	151	16				
A 12						
A 11	11	2				
A 10	6	2				
A 9						
E 11 Z	2	1				
zusammen	**217**	**41**				

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

Lehrkräfte an Förderschulen (Beamte) 2018

Dienstverhältnis/ Besoldungsgruppen	**Vollzeit-beschäftigte**		**Teilzeit-beschäftigte[1)]**		**Beurlaubte[2)]**	
BeamtInnen	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
4. Qualifikationsebene						
A 16 mit Amtszulage						
A 16						
A 15	1	1				
A 14 mit Amtszulage	3					
A 14						
A 13 Z (SoOL)						
A 13						
zusammen						
3.Qualifikationsebene						
A 13 E [3)] m.Amtszul.						
A 13 E [3)]						
A 12						
A 11						
A 10						
A 9						
zusammen	**4**	**1**				

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

Lehrkräfte an beruflichen Schulen (Beamte) 2018

Dienstverhältnis/ Besoldungsgruppen	**Vollzeitbeschäftigte**		**Teilzeitbeschäftigte[1)]**		**Beurlaubte[2)]**	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
BeamtInnen						
4. Qualifikationsebene						
A 16 mit Amtszulage						
A 16						
A 15	8	10				
A 14	9	11				
A 13						
A 12		**1**				
A 11	1	5				
zusammen	**18**	**27**				

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

3. Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen

im Zeitraum von 01.01.2018 bis 31.12.2018 bei der Regierung der Oberpfalz und den nachgeordneten Behörden

Dienstverhältnis/ Besoldungsgruppen	**Vollzeitbeschäftigte**		**Teilzeitbeschäftigte 1)**		**Beurlaubte 2)**	
BeamtInnen	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
4. QE	46	92	61			
3. QE	109	175	91	29	2	1
2. QE	73	170	30	9		
1. QE						
zusammen	228	437	182	38	2	1
TARIFBESCHÄFTIGTE						
vergleichbar						
4. QE	21	9	12			
3. QE	57	18	12	2		
2. QE	207	99	122	7		
1. QE						
zusammen	**285**	**126**	**146**	**9**		
Gesamt	**513**	**563**	**328**	**47**	**2**	**1**

2) ohne Dienstbezüge beurlaubte Beschäftigte

Mangels zentraler Erfassung der Fortbildungen in den verschiedenen Bereichen sind obigen Zahlen nicht vollständig. Über die Fortbildung der Lehrkräfte gibt es bei der Regierung keine Aufzeichnungen.

Festzustellen ist, dass Frauen vermehrt an Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen, auch teilzeitbeschäftigte Frauen und insgesamt sogar in größerem Umfang als Männer (843 Frauen und 611 Männer). Gegenüber den Zahlen im vorherigen Gleichstellungskonzept hat die Zahl der Teilnahmen von Teilzeitbeschäftigten erheblich zugenommen (2013: 179 teilzeitbeschäftigte Frauen, 2018: 328 teilzeitbeschäftigte Frauen).

4. Bewerbungen *) bei der Regierung der Oberpfalz und den nachgeordneten Behörden

(LRÄ, StBÄ, WWÄ, Schulämter) im Vergleich zu den entsprechenden Einstellungen im Zeitraum vom 01.01.2018 bis 31.12.2018

	Bewerbungen 1)		**Einstellungen**	
BeamtInnen	Frauen	Männer	Frauen	Männer
4.QE	8	12	3	2
3.QE	54	67	7	8
2.QE	31	19	4	6
1.QE				
zusammen	**93**	**98**	**14**	**16**
Beschäftigte				
vergleichbar				
4.QE	78	73	11	3
3.QE	196	262	24	19
2.QE	735	224	33	19
1.QE	2	90	1	12
zusammen	**1013**	**649**	**69**	**53**
	1106	**747**	**83**	**69**

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

Festzustellen ist, dass mehr Frauen als Männer eingestellt wurden. Der Frauenanteil an den eingegangenen Bewerbungen beträgt 59,7 %, der Anteil bei den Einstellungen beträgt 54,6 %.

Bewerbungen im Vergleich zu den entsprechenden Einstellungen für den Zeitraum 01.01.2018 bis 31.12.2018 im Schulbereich (Zuständigkeitsbereich der Regierung der Oberpfalz)

	Bewerbungen		**Einstellungen**	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
BeamtInnen				
QE 4	195	61	195	61
QE 3	23	23	16	
QE 2				
QE 1				
zusammen	**218**	**84**	**211**	**61**

Arbeitnehmer				
vergleichbar				
QE 4	145	39	145	39
QE 3	47	11	47	11
QE 2	1014	61	69	3
QE 1				
zusammen	**1206**	**111**	**261**	**53**

Insgesamt	1424	195	472	114

Bei der Einstellung der Lehrkräfte kann die Anzahl der Bewerber nicht bei allen Schulen angegeben werden, da die Einstellung bei diesen Schulen selbst erfolgt und diese Zahlen der Regierung nicht bekannt sind.

5. Wahrnehmung leitender Funktionen

in der 4. Qualifikationsebene am 30.06.2018 bei der Regierung und ihrem nachgeordneten Bereich (LRÄ, StBÄ, WWÄ, Schulämter)

Funktion	**Vollzeitbeschäftigt**		**Teilzeitbeschäftigt**	
	Frauen	**Männer**	**Frauen**	**Männer**
Abteilungsleiterin/ Abteilungsleiter an einer Mittelbehörde	1	6		
Sachgebietsleiterin/ Sachgebietsleiter an einer Mittelbehörde	7	30	5	
Amtsleiterin/ Amtsleiter an einer nachgeordneten Behörde	4	15		1
Abteilungsleiterin/ Abteilungsleiter an einer nachgeordneten Behörde	16	36	9	5

Bei der Regierung beträgt der Frauenanteil bei den Abteilungs- und Sachgebietsleitungen 18,18 %, er hat sich geringfügig erhöht (von 17,5 auf 18,18%). Er entspricht nicht dem Frauenanteil der 4. Qualifikationsebene von rund 37,7 %.
Bei den nachgeordneten Behörden beträgt der Frauenanteil an Amts- bzw. Abteilungsleitungen 33,72 %. Er liegt geringfügig unter dem Frauenanteil in der 4. Qualifikationsebene von 34,2 %

Es bleibt abzuwarten, ob der Frauenanteil in leitenden Funktionen in Zukunft zunehmen wird. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen in Führungspositionen hat sich erhöht (von 11 auf 14), der der teilzeitbeschäftigten Männer hat sich reduziert (von 8 auf 6).

Wahrnehmung leitender Funktionen in der 4. Qualifikationsebene am 30.06.2018 bei Grund/Mittelschulen bzw. Förderschulen

Funktion	**Vollzeitbeschäftigt**		**Teilzeitbeschäftigt**	
	Frauen	**Männer**	**Frauen**	**Männer**
Schulleitung	**133**	**99**	**38**	**1**

Diese Angaben werden erstmals in das Gleichstellungskonzept aufgenommen, so dass ein Vergleich mit den Vorjahren nicht möglich ist.

6. Leistungsbezogene Besoldung

Im Jahr 2018 konnte bei der Regierung der Oberpfalz an 123 MitarbeiterInnen eine Leistungsprämie vergeben werden. Dabei konnten 80 Frauen und 43 Männer bedacht werden.

Bei den nachgeordneten Behörden (LRÄ, StBÄ, WWÄ und Schulämter) erhielten 222 MitarbeiterInnen (92 Frauen und 130 Männer) und im Schulbereich 970 MitarbeiterInnen (832 Frauen und 138 Männer) Leistungsprämien.

Leistungszulagen wurden 2018 nicht vergeben.

7. Aufstieg

In den letzten Jahren wurden bei der Regierung der Oberpfalz vier Männer 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 BayGlG).

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 nach wie vor niedriger, da in den vorgeschalteten Studiengängen nach wie vor ein im Vergleich zur Gesamtpopulation geringerer Frauenanteil zu finden ist. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf allerdings hält weniger Frauen als früher davon ab, sich für Führungspositionen zu interessieren bzw. sie zu übernehmen.

Allerdings hat sich das Erwerbsverhalten der Frauen in den letzten Jahrzehnten grundlegend geändert. Zudem werden proportional mehr Frauen, insb. in den nichttechnischen Berufen, eingestellt, die zu einem immer späteren Zeitpunkt als früher ihren Kinderwunsch realisieren, dafür jedoch schneller in die Erwerbstätigkeit zurückfinden.

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, da die Einstellungen und die Besetzungen von Führungspositionen (z. B. in der 4. Qualifikationsebene) im Wesentlichen von den jeweiligen Ressorts vorgenommen 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 Männer nutzen zunehmend 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 gerade in den letzten Jahren, dass auch Männer mit der Begründung, sich mehr stärker in die Erziehung ihre Kinder einzubringen zu wollen, Teilzeit beantragen. Dies gilt gleichermaßen für alle Hierarchieebenen und führt zu einer zunehmenden Akzeptanz von teilzeitbeschäftigten Frauen und Männern.

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

Job-Sharing Modelle in Führungspositionen konnten allerdings noch nicht umgesetzt werden. Dies lag auch an den internen Vorgaben, dass eine Stelle zumindest zu 80 % der wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden besetzt sein soll. In den meisten Fällen ist es jedoch so, dass sich die Arbeitszeit von teilzeitbeschäftigten Männern und Frauen auf die Vormittage konzentriert.

Im Jahr 2018 sind bei der Regierung sieben Sachgebietsleitungs-/ Dezernatsleitungsstellen in Teilzeit besetzt. Auch künftig soll Teilzeitbeschäftigten die Wahrnehmung von Führungspositionen ermöglicht werden, soweit dies mit dienstlichen Belangen vereinbar ist.

Wohnraum- und Telearbeit (WTA)
Im Jahr 2018 nutzen bei der Regierung rund 80 Beschäftigte die Möglichkeiten der WTA; 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 dabei überwiegend positiv bewertet. 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.

Die Personen, die WTA-Genehmigungen erhalten haben, berichten, dass sie sich selber in den Zeiten, in denen sie von zu Hause aus arbeiten, als produktiver wahrnehmen.

Auch einige Personen in Führungspositionen, u. a. aus den Hierarchieebenen der Bereichs- Sachgebiets- und Dezernatsleitungen, nehmen zwischenzeitlich die WTA in Anspruch. Anfängliche Bedenken gegen „die Führung aus dem Homeoffice“ haben sich gelegt, nachdem die Betroffenen flexibel auf Termine, Urlaubsvertretungen u. Ä. reagieren können.

Eine neue Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit ist in Planung, die die WTA losgelöst von den derzeit geltenden Vorgaben (soziale Gründe) allen Beschäftigten – sofern keine dienstlichen Gründe entgegenstehen – ermöglichen soll.

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.

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 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 BayGlG).

In der Praxis ist es allerdings vielmehr so, dass aufgrund eines nahezu allen Berufsgruppen immanenten Personalmangels, strategische Überlegungen die Gleichstellung betreffend kaum eine Rolle spielen können.

- **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).

Im Geschäftsbereich des bayerischen Staatsministeriums des Innern, für Sport und Integration gibt es seit dem Jahr 2018 sogar Zielvorgaben.

„Das StMI strebt an, den Frauenanteil in den jeweiligen Führungsebenen proportional zum Frauenanteil der für die Führungsfunktion zur Verfügung stehenden Beschäftigten im sogenannten „Besetzungspool“ zu besetzen. Der Besetzungspool setzt sich aus

derjenigen Gruppe von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zusammen, aus der Führungskräfte für eine bestimmte Führungsebene regelmäßig rekrutiert werden. Maßgeblicher Referenzzeitpunkt für die Bestimmung des Frauenanteils in den jeweiligen Besetzungspools ist der 31. Dezember 2013“ (Quelle: IMS v. 21.08.2018, Az.: 2-6801-1-19)

Erster Referenzzeitpunkt für die Evaluation dieser Zielvorgaben ist das Jahr 2020.

Für die Regierung der Oberpfalz stellt sich die Situation wie folgt dar:

	Zielvorgabe AIV		**„Ist“ Regierung der Oberpfalz (nur AIV)**
Regierungen			
1. Führungsebene (Präsidium)	20 %		--- * ist allerdings durch die ROP nicht zu beeinflussen
2. Führungseben (Bereichsleitung)	29 %		33 %
3. Führungsebene (Sachgebietsleitung)	48 %		44 %
Landratsämter (Abteilungsleitung)			Diese Zielvorgabe ist bereits erfüllt, d. h. die ALs an den Landratsämtern sind bereits mit über 50 % Frauenanteil besetzt.

Von den anderen Geschäftsbereichen, deren Personal an der Regierung eingesetzt ist, sind vergleichbare Zielvorgaben nicht bekannt.

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 MitarbeiterInnen 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

MitarbeiterInnen 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.

Wiedereinsteigende 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 u. Ä. (z. B. Dienstbesprechungen der Juristinnen und Juristen) 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 Bärbel Dürr 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; jährliche Treffen finden im Herbst statt. 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 MitarbeiterInnen beitragen und damit den Aufwand rechtfertigen.