

# **Gleichstellungskonzept des Landkreises Neumarkt in der Oberpfalz 2014**



Stand: 31.03.2014

## Inhaltsverzeichnis

### Vorwort

1. Allgemeines
  - 1.1 Zielsetzung
  - 1.2 Inhalt
2. Situationsbericht
  - 2.1 Allgemeine Erläuterungen
  - 2.2 Situationsbericht zum Frauenanteil am Landkreispersonal
    - 2.2.1 Personalstand insgesamt
    - 2.2.2 Personalstand Beamte
    - 2.2.3 Personalstand Beschäftigte
    - 2.2.4 Verteilung von Führungs- und Leitungsfunktionen
    - 2.2.5 Stellen mit Vorgesetztenfunktionen
    - 2.2.6 Einstellungen
    - 2.2.7 Beförderungen/Höhergruppierungen
    - 2.2.8 Vergabe von Leistungsanreizen
    - 2.2.9 Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen
  - 2.3 Situationsbericht zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
    - 2.3.1 Teilzeitbeschäftigung
    - 2.3.2 Beurlaubungen
    - 2.3.3 Flexible Arbeitszeiten
  - 2.4 Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern
    - 2.4.1 Information und Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten
3. Zielvorgaben und Maßnahmen
  - 3.1 Maßnahmen und Initiativen zur Erhöhung des Frauenanteils
    - 3.1.1 Stellenausschreibungen
    - 3.1.2 Einstellung und beruflicher Aufstieg
    - 3.1.3 Leistungsbezogene Bezahlung und Gewährung von Leistungsanreizen
    - 3.1.4 Fortbildung
  - 3.2 Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
    - 3.2.1 Flexible Arbeitszeiten
    - 3.2.2 Teilzeit- und Telearbeit
    - 3.2.3 Beurlaubung und Wiedereinstellung
    - 3.2.4 Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung
  - 3.3 Strukturelle Maßnahmen zur Sicherung der Chancengleichheit
    - 3.3.1 Information und Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten
    - 3.3.2 Arbeits- und Projektgruppen
    - 3.3.3 Umsetzung des Konzeptes
4. Kostenmäßige Auswirkungen

### Anhang

## Vorwort

Das bayerische Gleichstellungsgesetz in seiner jetzigen Form soll dazu beitragen, die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst zu fördern.

Ziel ist es aber nicht nur, eine paritätische Verteilung der vorhandenen Stellen zu erreichen, sondern eine Vereinbarkeit von Familienleben und Erwerbsleben zu schaffen.

Eine moderne Behörde muss sich konkurrenzfähig gegenüber der freien Wirtschaft zeigen um zukünftig auf dem Arbeitskräftemarkt Bestand zu haben.

Deshalb geht es nicht nur um eine Verbesserung der Chancengleichheit, sondern auch darum, grundsätzlich die Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern herauszuheben.

Frauen und Männer sollen als Erwerbstätige genauso gleichgestellt werden wie in den Möglichkeiten, an der Familien- und Betreuungsarbeit teilzunehmen.

Das vorliegende Gleichstellungskonzept zeigt eine aktuelle Situationsbeschreibung des Personalstandes im Landratsamt Neumarkt und schafft Grundlagen, um zukünftige Entwicklungen transparent zu machen. Es soll vorhandene Benachteiligungen bewusst machen und zu einer geschlechtergerechten Personalentwicklung beitragen.



Albert Löhner  
Landrat



Daniela Herbrecher  
Gleichstellungsbeauftragte

## Allgemeines

### 1.1 Zielsetzungen des Gleichstellungskonzepts

Mit Hilfe des Gleichstellungskonzepts sollen die in Art. 2 BayGIG genannten Ziele verwirklicht werden.

Danach soll

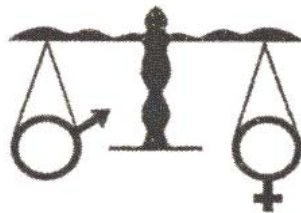
- der Anteil der Frauen, in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, erhöht werden, um eine ausgewogene Beteiligung von Frauen zu erreichen,
- die Chancengleichheit von Frauen und Männern gesichert,
- auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer und
- auf die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien hingewirkt werden.

**Eignung, Befähigung und fachliche Leistung haben aber Vorrang**

### 1.2 Inhalt dieses Konzepts

Dieses Konzept beinhaltet einen

- aktuellen Situationsbericht,
- die Zielvorgaben



## **2 Situationsbericht**

### **2.1 Allgemeine Erläuterungen**

Grundlage für das Gleichstellungskonzept ist nach Art. 5 Abs. 1 und 2 BayGIG eine Situationsbeschreibung.

Die vorhandenen Unterschiede im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern bei Voll- und Teilzeittätigkeit, Beurlaubung, Einstellung, Fortbildung, Beförderung und Höhergruppierung sind darzustellen und zu erläutern.

Die Daten des Gleichstellungskonzeptes 2014 beziehen sich grundsätzlich auf das Kalenderjahr 2013.

Für das Staatspersonal wird von der Regierung der Oberpfalz ein eigenes Gleichstellungskonzept erstellt. Gestaltungsspielraum bieten hier lediglich die Leistungsprämien. Dafür werden dem Landratsamt finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt.

Ausgewertet wurden für diesen Personenkreis daher nur diejenigen Merkmale, auf die das Landratsamt als Beschäftigungsbehörde Einfluss nehmen kann.

Auf einen Vergleich zur Zielerreichung des vorherigen Gleichstellungskonzeptes wird verzichtet.

Da die Vergleiche im Wesentlichen auf die Laufbahngruppen abstellen, wird nachfolgend zunächst dargestellt, welcher Laufbahngruppe die einzelnen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen bzw. Entgeltgruppen zuzuordnen sind:

	<b>Beamte</b>	<b>Beschäftigte</b>
<b>Laufbahngruppe</b>	<b>Besoldungsgruppe</b>	<b>Entgeltgruppe</b>
Qualifikationsebene 1	A3 – A6	E1 – E4
Qualifikationsebene 2	A 6 – A9 (AZ)	E5 – E 9/Stufe5
Qualifikationsebene 3	A 9 – A 13 (AZ)	E 9 /Stufe 6 – E 12 S11 – S14
Qualifikationsebene 4	A 13 – A 16	E 13 – E 15

## 2.2 Situationsbericht zum Frauenanteil am Landkreispersonal

Nach Art. 8 BayGIG ist der Anteil von Frauen in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl als Männer beschäftigt sind, zu erhöhen.

Dies gilt in besonderem Maße für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen.

### 2.2.1 Personalstand insgesamt

Zum 31.12.2013 waren beim Landkreis Neumarkt (mit Auszubildenden) 347 Personen beschäftigt.

Der Gesamtfrauenanteil liegt im Berichtsjahr bei 56,8%.

Der Frauenanteil in den Qualifikationsebenen 3 und 4 liegt bei 48,3%.

#### Übersicht 1: Personalstand nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppe		2013
Qualifikationsebene 1	Frauen	14
	Männer	7
	<i>zusammen</i>	21
	<b>Frauenanteil</b>	<b>66,66%</b>
Qualifikationsebene 2	Frauen	136
	Männer	94
	<i>zusammen</i>	230
	<b>Frauenanteil</b>	<b>59,1%</b>
Qualifikationsebene 3	Frauen	42
	Männer	42
	<i>zusammen</i>	84
	<b>Frauenanteil</b>	<b>50%</b>
Qualifikationsebene 4	Frauen	
	Männer	3
	<i>zusammen</i>	
	<b>Frauenanteil</b>	<b>0%</b>
Gesamt	Frauen	197
	Männer	150
	<i>zusammen</i>	347
	<b>Frauenanteil</b>	<b>56,8%</b>

Anmerkung: Bei der Gesamtzahl sind insgesamt 9 Auszubildende mit berücksichtigt, bei der Auswertung nach Qualifikationsebenen fließen diese Zahlen jedoch nicht mit ein.

**Fazit:** Im Gesamtbild betrachtet ist die Verteilung ausgewogen bzw. liegt zu- gunsten der Frauen. Unterschiede zeigen sich in der Detailaufnahme der einzelnen Entgeltgruppen (auf die Darstellung wird hier verzichtet) und in den einzelnen Sachgebieten.

Gerade für Führungspersonal muss es allerdings selbstverständlich sein, sich aktiv für die Durchsetzung der verfassungsrechtlichen Ziele der Gleichberechtigung einzusetzen. Zu den Kompetenzen der Führungskräfte gehört es, die Chancengleichheit in allen Bereichen als Leitprinzip zu berücksichtigen.

(siehe: Gesetz zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes vom 23.05.2006 (GVBl S. 292); Vollzugshinweise zu den Änderungen).

#### Übersicht 2: Personalstand nach Laufbahngruppen/Vollzeit

Laufbahngruppe		2013
Qualifikationsebene 1	Frauen	1
	Männer	3
	<i>zusammen</i>	4
	<b>Frauenanteil</b>	<b>25%</b>
Qualifikationsebene 2	Frauen	37
	Männer	75
	<i>zusammen</i>	112
	<b>Frauenanteil</b>	<b>33%</b>
Qualifikationsebene 3	Frauen	22
	Männer	38
	<i>zusammen</i>	50
	<b>Frauenanteil</b>	<b>44%</b>
Qualifikationsebene 4	Frauen	
	Männer	3
	<i>zusammen</i>	3
	<b>Frauenanteil</b>	<b>0%</b>
Gesamt	Frauen	50
	Männer	119
	<i>zusammen</i>	169
	<b>Frauenanteil</b>	<b>29,59%</b>

Bei einer differenzierten Darstellung nach Vollzeit zeigen sich bereits Unter- schiede in der Geschlechterverteilung. Einer Tätigkeit in Vollzeit gehen nur noch 29,59% der beschäftigten Frauen nach.

## 2.2.2 Personalstand Beamte

Zum 31.12.2013 waren insgesamt 73 Beamte beschäftigt

Der Frauenanteil liegt im Berichtszeitraum bei 53,4%.

### Übersicht 3: Personalstand nach Laufbahngruppen im Beamtenbereich

Laufbahngruppe		2013
Qualifikationsebene 1	Frauen	0
	Männer	0
	<i>zusammen</i>	<i>0</i>
	<b>Frauenanteil</b>	<b>0</b>
Qualifikationsebene 2	Frauen	23
	Männer	7
	<i>zusammen</i>	<i>30</i>
	<b>Frauenanteil</b>	<b>76,66%</b>
Qualifikationsebene 3	Frauen	12
	Männer	24
	<i>zusammen</i>	<i>36</i>
	<b>Frauenanteil</b>	<b>33,33%</b>
Qualifikationsebene 4	Frauen	
	Männer	2
	<i>zusammen</i>	<i>2</i>
	<b>Frauenanteil</b>	<b>0%</b>
Gesamt	Frauen	39
	Männer	34
	<i>zusammen</i>	<i>73</i>
	<b>Frauenanteil</b>	<b>53,4%</b>



#### Übersicht 4: Personalstand nach Vollzeit im Beamtenbereich

Laufbahngruppe		2013
Qualifikationsebene 1	Frauen	0
	Männer	0
	<i>zusammen</i>	<i>0</i>
	<b>Frauenanteil</b>	<b>0</b>
Qualifikationsebene 2	Frauen	8
	Männer	6
	<i>zusammen</i>	<i>14</i>
	<b>Frauenanteil</b>	<b>57,14%</b>
Qualifikationsebene 3	Frauen	7
	Männer	22
	<i>zusammen</i>	<i>28</i>
	<b>Frauenanteil</b>	<b>25%</b>
Qualifikationsebene 4	Frauen	0
	Männer	2
	<i>zusammen</i>	<i>2</i>
	<b>Frauenanteil</b>	<b>0%</b>
Gesamt	Frauen	15
	Männer	30
	<i>zusammen</i>	<i>45</i>
	<b>Frauenanteil</b>	<b>33,33%</b>

### 2.2.3 Personalstand Beschäftigte

Zum 31.12.2013 waren insgesamt 274 Beschäftigte im Landratsamt.

Der Frauenanteil liegt im Berichtszeitraum bei 58,15%.

**Übersicht 6: Personalstand nach Laufbahngruppen im Beschäftigtenverhältnis**

<b>Laufbahngruppe</b>		<b>2013</b>
Qualifikationsebene 1	Frauen	14
	Männer	7
	<i>zusammen</i>	21
	<b>Frauenanteil</b>	<b>66,66%</b>
Qualifikationsebene2	Frauen	113
	Männer	87
	<i>zusammen</i>	200
	<b>Frauenanteil</b>	<b>56,5%</b>
Qualifikationsebene 3	Frauen	30
	Männer	18
	<i>zusammen</i>	48
	<b>Frauenanteil</b>	<b>62,5%</b>
Qualifikationsebene 4	Frauen	0
	Männer	1
	<i>zusammen</i>	1
	<b>Frauenanteil</b>	<b>0%</b>
Gesamt	Frauen	157
	Männer	113
	<i>zusammen</i>	270
	<b>Frauenanteil</b>	<b>58,15%</b>

Anmerkung: Auszubildende fließen in die Auswertung nicht mit ein

## Übersicht 7: Personalstand nach Vollzeit im Beschäftigtenverhältnis

Laufbahngruppe		2013
Qualifikationsebene 1	Frauen	1
	Männer	3
	<i>zusammen</i>	4
	<b>Frauenanteil</b>	<b>25%</b>
Qualifikationsebene 2	Frauen	29
	Männer	69
	<i>zusammen</i>	98
	<b>Frauenanteil</b>	<b>29,6%</b>
Qualifikationsebene 3	Frauen	15
	Männer	16
	<i>zusammen</i>	31
	<b>Frauenanteil</b>	<b>48,38%</b>
Qualifikationsebene 4	Frauen	0
	Männer	1
	<i>zusammen</i>	1
	<b>Frauenanteil</b>	<b>0%</b>
Gesamt	Frauen	45
	Männer	89
	<i>zusammen</i>	134
	<b>Frauenanteil</b>	<b>33,58%</b>

Bei einer Differenzierung nach Arbeitszeiten zeigen sich auch hier die Unterschiede in den einzelnen Bereichen. Der hohe Frauenanteil in der Qualifikationsebene drei ist dem Umstand geschuldet, dass hier die Entgeltgruppe der Beschäftigten des Kreisjugendamtes mit seinem hohen Frauenanteil einfließt.

**Fazit:** Nicht für alle Tätigkeitsbereiche ist eine Umsetzung der geforderten personellen Gleichberechtigung durchführbar. Es gibt nach wie vor einzelne Tätigkeitsfelder die entweder sehr frauenorientiert (z. B. im Sozialbereich) oder sehr männerorientiert (z. B. Bauhof) sind.

#### 2.2.4 Verteilung von Führungs- und Leitungsfunktionen

Als Führungsfunktionen wurden ausschließlich Abteilungsleitungen und Sachgebietsleitungen definiert, als Leitungsfunktionen wurden auch die Stabsstellen des Landrates betrachtet.

Auf die Zuweisung der Abteilungsleitung durch die Regierung kann seitens der Dienststelle kein Einfluss genommen werden. Auf Kreisebene gibt es zwei Abteilungsleitungen.

**Übersicht 8: Verteilung von Führungs- und Leitungsfunktionen**

	Vollzeit		Teilzeit	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
<b>Beamte</b>	2	11	3	0
<b>Beschäftigte</b>	0	1	1	0
<b>Gesamt</b>	2	12	4	0
<b>Prozentualer Anteil (am Gesamtpersonalstand)</b>	<b>1,06%</b> (aller Vollzeitstellen)	<b>6,38%</b> (aller Vollzeitstellen)	<b>3,03%</b> (aller Teilzeitstellen)	<b>0</b>

#### 2.2.5 Stellen mit Vorgesetztenfunktion

Als Stellen mit Vorgesetztenfunktion wurden bei der Erstellung des Gleichstellungskonzeptes die Stellen der Abteilungsleiter/innen und Sachgebietsleiter/innen definiert.

Im Jahr 2013 betrug die Anzahl dieser Stellen 16 (ohne die sog. 1-Personen-Sachgebiete), davon 12 männlich und vier weiblich (zwei davon in Teilzeit).

Beim Personenkreis der Abteilungsleiter/innen handelt es sich vorwiegend um staatliches Personal, auf dessen Zuweisung der Landkreis nur sehr beschränkt Einfluss nehmen kann.

Gestaltungsspielraum besteht daher im Wesentlichen nur bei der Besetzung der Stellen für die Sachgebietsleiter/innen.

#### 2.2.6 Einstellungen

Im Berichtszeitraum vom 1. Januar 2013 bis 31. Dezember 2013 wurden 21 Personen eingestellt. Dabei fiel die Personalauswahl auf 7 Männer und 14 Frauen.

#### 2.2.7 Beförderungen/Höhergruppierungen

Bei den Beförderungen/Höhergruppierungen wurde auf das Kalenderjahr 2013

abgestellt. Maßgeblich sind die Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen vor der Beförderung/Höhergruppierung

Insgesamt wurden bei den Beamten in dieser Zeit 2 Frauen und 4 Männer befördert. Dies entspricht einem Frauenanteil von 33,33% wobei zu berücksichtigen ist, dass die Gesamtzahl eher gering ist.

Bei Beschäftigten wurden 4 Frauen und 7 Männer höher gruppiert, was einen Frauenanteil von 36,36% ausmacht.

## 2.2.8 Vergabe von Leistungsanreizen

Besondere Leistungen können nach Maßgabe der hierfür geltenden Gesetze und Tarifverträge mit finanziellen Anreizen honoriert werden. Im Landratsamt Neumarkt steht dafür das Instrument der Leistungsprämie zur Verfügung.

Eine Auswertung der Leistungsbewertungen liegt ausschließlich für den Beschäftigtenbereich vor.

Die Leistungsbewertung geht von einem Wert zwischen 3.0 und 4.0 aus. Die Darstellung der Leistungsbewertung bezieht sich auf den jeweiligen Durchschnittswert der Entgeltgruppen, sowie auf eine Medianberechnung um Extremwerte abzumildern. Der Median ist eine Art Mittelwert, der aber im Unterschied zum Durchschnittswert weniger ausreißerempfindlich ist und so die Ergebnisse nicht verzerrt.

Einzelheiten der Leistungsbewertung sind unter „Leistungsbewertung gem. §18TVöD/Dienstvereinbarung“ im Intranet einsehbar.

### Übersicht 9: Leistungsverteilung Gesamt

Laufbahngruppe 2013		Mittelwert	Median
Qualifikationsebene 1	Frauen	3,35	3,36
	Männer	3,44	3,50
Qualifikationsebene 2	Frauen	3,46	3,52
	Männer	3,53	3,50
Qualifikationsebene 3	Frauen	3,54	3,50
	Männer	3,63	3,56
Qualifikationsebene 4	Frauen		
	Männer		

Anmerkung: Auf Qualifikationsebene 4 wird aufgrund der geringen Anzahl eine Darstellung verzichtet

**Übersicht 10: Leistungsbewertung nach Vollzeit**

<b>Laufbahngruppe 2013 Vollzeit</b>		<b>Mittelwert</b>	<b>Median</b>
Qualifikationsebene 1	Frauen	zu geringe Anzahl	
	Männer	zu geringe Anzahl	
Qualifikationsebene 2	Frauen	3,42	3,51
	Männer	3,54	3,51
Qualifikationsebene 3	Frauen	3,52	3,49
	Männer	3,64	3,60
Qualifikationsebene 4	Frauen	zu geringe Anzahl	
	Männer	zu geringe Anzahl	

**Übersicht 11: Leistungsbewertung nach Teilzeit**

<b>Laufbahngruppe 2013 Teilzeit</b>		<b>Mittelwert</b>	<b>Median</b>
Qualifikationsebene 1	Frauen	3,35	3,5
	Männer	zu geringe Anzahl	
Qualifikationsebene 2	Frauen	3,51	3,48
	Männer	3,42	3,47
Qualifikationsebene 3	Frauen	3,55	3,50
	Männer	zu geringe Anzahl	
Qualifikationsebene 4	Frauen	zu geringe Anzahl	
	Männer	zu geringe Anzahl	

Aufgrund der teilweise sehr geringen Beschäftigtenzahl in den einzelnen Qualifikationsebenen ist eine Auswertung nach Teilzeit/Vollzeit nicht zielführend bzw. ist nur eingeschränkt eine Vergleichbarkeit gegeben.

## 2.2.9 Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen

Momentan liegen hier noch keine Auswertungen vor. Diese werden in den regelmäßige zu erstellenden Fortschreibungen mit aufgenommen.

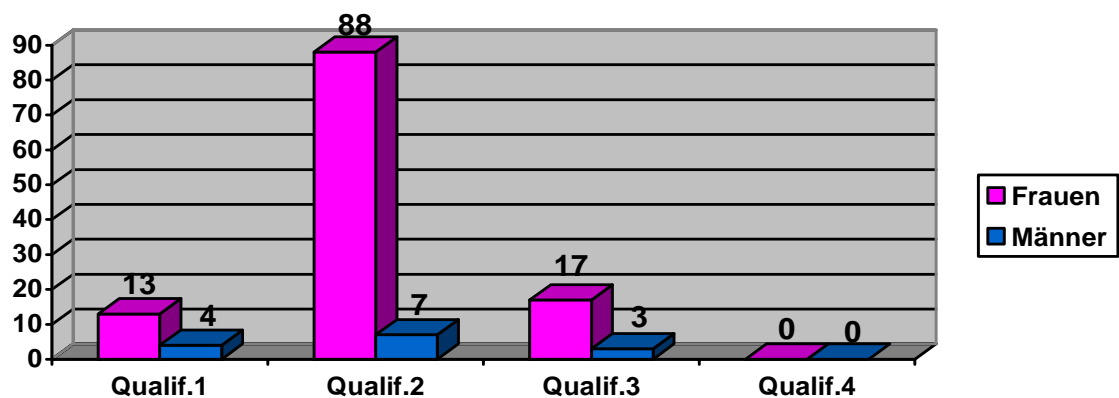
Der Landkreis übernimmt die Kosten für den AL I für Berufseinsteiger. Für die Teilnahme am Angestelltenlehrgang II gilt, dass bereits eine Tätigkeit ausgeübt wird, die für eine höhere Eingruppierung die Fachprüfung I voraussetzt, oder eine solche Tätigkeit voraussichtlich in den nächsten zwei Jahren übertragen wird. Dies gilt ebenso für den Aufstieg in die nächsthöhere Beamtenlaufbahn.

## 2.3 Situationsbericht zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

### 2.3.1 Teilzeitbeschäftigung

Der Anteil der Frauen an Teilzeitbeschäftigung liegt nach wie vor sehr hoch. Die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung nach dem Arbeitszeitgesetz wird größtenteils von Frauen wahrgenommen.

Übersicht : Personalstand nach Laufbahngruppen/Teilzeit



Unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung wird auf die Teilzeitwünsche des Personals eingegangen.

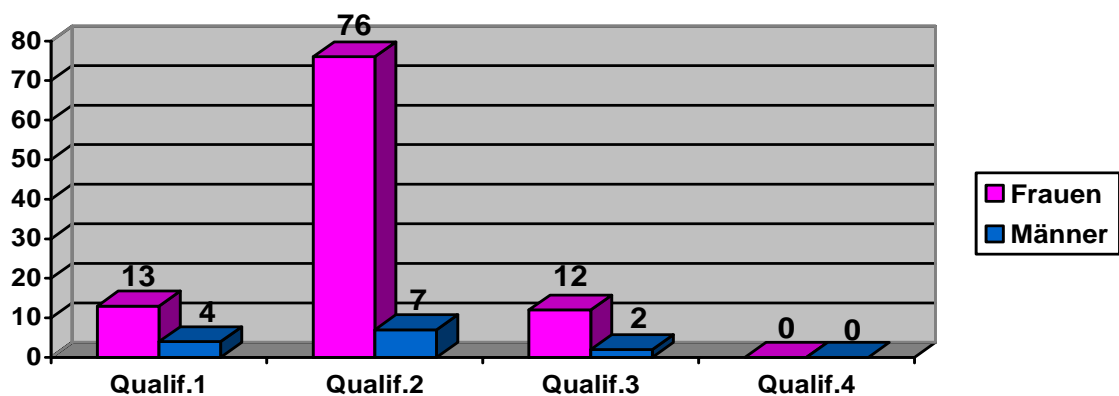
Arbeitszeitmodelle des Landkreises werden in sehr vielfältiger Weise umgesetzt, es gilt eine Mindestbeschäftigungsdauer von 20 % der Vollzeit.

## Arbeitszeitverteilung bei Teilzeitbeschäftigten

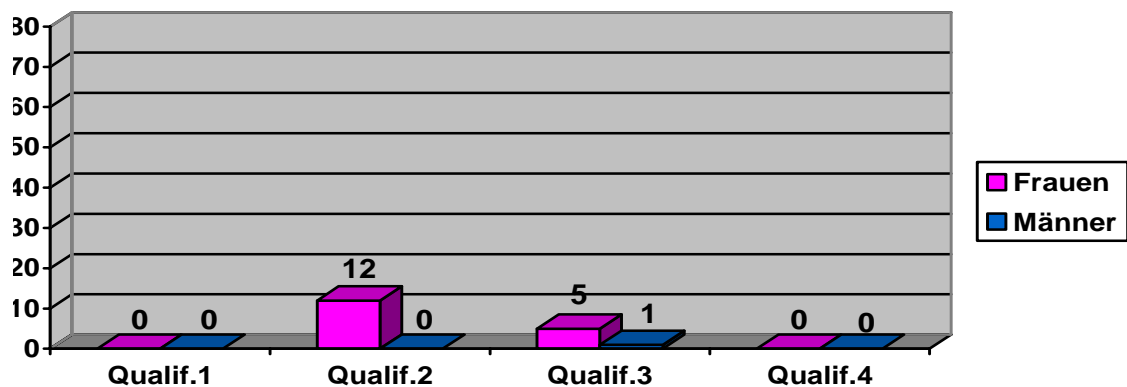
Probleme gab es bislang in der Praxis vor allem deshalb, weil Personal des Landratsamtes, das aus der Elternzeit zurückkehrt, wegen der Öffnungszeiten von Schulen und Kindergärten in der Regel nur halbtags vormittags arbeiten konnte.

Durch die Erweiterung der Betreuungsangebote in den Kindertageseinrichtungen und Schulen werden sich hier womöglich Änderungen ergeben. Ein Arbeitskräftebedarf besteht natürlich auch nachmittags.

### Übersicht : Personalstand nach Teilzeit im Beschäftigtenverhältnis



### Übersicht : Personalstand nach Teilzeit im Beamtenbereich



**Fazit:** Es entspricht dem erklärten Willen des Landtags, dass fortan alle Stellen als teilzeitfähig anzusehen sind und dies in den Ausschreibungen zum Ausdruck kommt.

(siehe: Gesetz zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes vom 23.05.2006(GVBI S. 292); Vollzugshinweise zu den Änderungen).

Im Hinblick auf Familienarbeitszeit und der Ausgestaltung des Themenfeldes Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind gerade auch Männer auf die Möglichkeit der Teilzeitfähigkeit von Stellen aufmerksam zu machen.



### 2.3.2 Beurlaubungen

Von den 347 Personen, die zum Stichtag beim Landkreis beschäftigt waren, waren zu diesem Zeitpunkt insgesamt 27 Personen beurlaubt bzw. in Altersteilzeit

#### Übersicht 12: Beurlaubungen

Laufbahngruppe 2013		Elternzeit	Altersteilzeit	Sonderurlaub
Qualifikationsebene 1	Frauen			
	Männer			
Qualifikationsebene 2	Frauen	5	6	
	Männer		11	1
Qualifikationsebene 3	Frauen	2	1	
	Männer		1	
Qualifikationsebene 4	Frauen			
	Männer			

### 2.3.3 Flexible Arbeitszeiten

Die gleitende Arbeitszeit ist das generelle Arbeitszeitmodell des öffentlichen Dienstes (§ 7 Arbeitszeitverordnung).

Durch die Gleitzeitregelung mit langer Rahmenarbeitszeit und fest definierten Kernzeiten, sowie der Möglichkeit zur Ansammlung von Zeitguthaben können vor allem Teilzeitbeschäftigte berufliche und private, insbesondere familiäre Interessen in Einklang bringen.

Einzusehen sind die Rahmenvorgaben zur flexiblen Arbeitszeit im Intranet unter Allgemeine Infos: Arbeitszeitregelung LRA Stand 01.08.2013.

#### (Tele-)Heimarbeit/Wohnraumarbeit

Alternierende (Tele-)Heimarbeit ist eine Möglichkeit, Familie und Beruf besser zu vereinbaren. Gerade bei Beschäftigten mit kleineren Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen bietet sich diese Arbeitsform an.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erledigen einen Teil ihrer Arbeitsleistung im Landratsamt und einen Teil in der häuslichen Arbeitsstätte.

Eine Dienstvereinbarung zur Telearbeit/Wohnraumarbeit gibt es zurzeit nicht, die Anträge werden im Einzelfall geprüft. Für Beschäftigte mit familiären Pflichten soll eine passgenaue Einzelfallregelung eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit ermöglichen.

Ein individueller Anspruch auf (Tele-)Heimarbeit/Wohnraumarbeit ist damit nicht verbunden. Entscheidend ist die Geeignetheit des Arbeitsplatzes und der jeweiligen Beschäftigten.

(siehe: Gesetz zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes vom 23.05.2006(GVBl S. 292); Vollzugshinweise zu den Änderungen).

## **2.4 Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern**

### **2.4.1 Information und Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten**

Die Gleichstellungsbeauftragte war zur Durchführung ihrer Aufgaben bei allen Verwaltungsentscheidungen mit grundsätzlicher Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Sicherung der Chancengleichheit beteiligt.

Außerdem war ihre Mitwirkung bei Arbeits- und Projektgruppen, die gleichstellungsrelevante Inhalte erarbeiten, gewährleistet.

Sie ist außerdem Mitglied in der betrieblichen Kommission (§ 18 TVöD) und dem Erörterungsgespräch zur Vergabe von Leistungsanreizen.

## **3. Zielvorgaben und Maßnahmen**

Art. 7 bis 14 BayGIG enthalten eine Vielzahl von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, die unmittelbar geltendes Recht darstellen.

Die Zielvorgaben und Maßnahmen des Gleichstellungskonzepts bauen hierauf auf.

Im nachfolgenden werden deshalb auch die gesetzlichen Aussagen zu den einzelnen Punkten des Konzepts mit dargestellt.

### **Gliederung der Zielvorgaben und Maßnahmen:**

- Maßnahmen und Initiativen zur Erhöhung des Frauenanteils
- Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familien und Beruf
- Strukturelle Maßnahmen zur Sicherung der Chancengleichheit

### 3.1 Maßnahmen und Initiativen zur Erhöhung des Frauenanteils

#### 3.1.1 Stellenausschreibungen

<b>Art. 7 BayGIG</b>	<b>Zielvorgaben des Gleichstellungskonzepts</b>
<p>(1) Ein Arbeitsplatz darf nicht nur für Frauen oder nur für Männer ausgeschrieben werden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die ausgeschriebene Tätigkeit.</p>	<p>Stellenausschreibungen sind geschlechtsneutral abzufassen.</p> <p>Bei der Festlegung von persönlichkeitsbezogenen Anforderungsprofilen ist darauf zu achten, dass sie nicht einseitig geschlechtsbezogen orientiert sind und soziale Kompetenzen, soweit für die Stelle notwendig, berücksichtigt werden.</p>
<p>(2) Bei der Ausschreibung von Stellen, auch bei Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, ist auf die Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeit hinzuweisen.</p>	<p>Bei der Ausschreibung von Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen ist ausdrücklich auf die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung hinzuweisen. Dies kann auch durch den Zusatz erfolgen, dass Teilzeitbeschäftigung möglich ist, sofern sich mehrere entsprechend qualifizierte Teilzeitkräfte bewerben und diese sich passend ergänzen.</p> <p>Wenn dienstliche Belange dies nicht zulassen ergeht eine begründete Stellungnahme an die Gleichstellungsbeauftragte</p>
<p>(3) In Bereichen, in denen Frauen in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, sind Frauen besonders aufzufordern, sich zu bewerben.</p>	<p>Bei Stellenausschreibungen für die unter Nr.2.2.10 aufgeführten Bereiche werden Frauen besonders dazu aufgefordert, sich zu bewerben</p>

### 3.1.2 Einstellung und beruflicher Aufstieg

Art. 8 BayGIG	Zielvorgaben des Gleichstellungskonzepts
<p>(1) Unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, der dienst- oder tarifrechtlichen Vorschriften und sonstiger rechtlicher Vorgaben hat die Dienststelle nach Maßgabe der dem Gleichstellungskonzept entsprechenden Personalplanung den Anteil von Frauen in den Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer,</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. bei der Besetzung von Beamten-, Richter-, Angestellten- und Arbeiterstellen, auch mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen sowie von Stellen für die Berufsausbildung,</li> <li>2. bei der Beförderung und Übertragung höher zu bewertender Tätigkeiten, auch mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen zu erhöhen.</li> </ol>	<p><b>Stellen mit Vorgesetztenfunktion (ohne Abteilungsleiter/innen)</b></p> <p>Bei den Stellen mit Vorgesetztenfunktionen zeigt sich eine Unterrepräsentanz von Frauen.</p> <p>Bei der hohen Teilzeitquote der beschäftigten Frauen ist gerade bei Stellen mit Vorgesetztenfunktionen die Teilzeitfähigkeit der Stellen zu prüfen und gegebenenfalls mit Frauen zu besetzen.</p> <p>Die Gleichstellungsstelle wird sowohl bei externen als auch bei internen Stellenausschreibungen beteiligt um zu gewährleisten dass eine jeweilige Unterrepräsentation aufgehoben wird.</p> <p>Bei internen Stellenausschreibungen sind Entscheidungen über die Stellenbesetzung immer unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten zu treffen.</p> <p><b>Beruflicher Aufstieg</b></p> <p>Der berufliche Aufstieg von Frauen v. a. aus den unteren Einkommensgruppen ist zu fördern. Im Rahmen des Mitarbeitergesprächs ist bei Frauen der berufliche Aufstieg (Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten) besonders anzusprechen</p>
<p>(2) Bei der Besetzung von Beamten-, Richter-, Angestellten- und Arbeiterstellen, von Stellen für die Berufsausbildung sowie bei der Beförderung und Übertragung höher zu bewertender Tätigkeiten auch mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen sind dienstlich feststellbare soziale Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen und aus ehrenamtlicher Tätigkeit mit zu berücksichtigen.</p>	<p>Im Übrigen sind bei der Stellenbesetzung, bei Beförderungen und der Übertragung höher zu bewertender Tätigkeiten auch mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen dienstlich feststellbare soziale Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen und aus ehrenamtlicher Tätigkeit mit zu berücksichtigen.</p>

### 3.1.3 Leistungsbezogene Bezahlung und Gewährung von Leistungsanreizen

Bei der Vergabe von Leistungsanreizen als auch bei der Leistungsbewertung ist künftig von den Führungskräften und der Personalverwaltung noch mehr Augenmerk darauf zu legen, dass die Bewertung unabhängig von der Geschlechtszugehörigkeit und der Eingruppierung erfolgt.

Teilzeitbeschäftigte sind nach den gleichen Maßstäben wie Vollzeitbeschäftigte zu bewerten. Die geringere zeitliche Verfügbarkeit darf sich auf die Bewertung nicht negativ auswirken (§ 6 Abs. 3 Buchstabe b DV LOB).

Bei den jährlichen Auswertungen zur LOB erfolgen auch Auswertungen zu den Kriterien „Teilzeit/Vollzeitbeschäftigung“ und „Frauen/Männer“.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied in der Betrieblichen Kommission.

### 3.1.4 Fortbildung

<b>Art. 9 BayGIG</b>	<b>Zielvorgaben des Gleichstellungskonzepts</b>
<p>(1) Frauen sind bei der Auswahl der Teilnehmenden an Fortbildungsveranstaltungen im Regelfall entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung zu berücksichtigen. Unter den Voraussetzungen des Art. 7 Abs. 3 sind Frauen besonders zur Teilnahme einzuladen.</p>	<p>Frauen werden bei Unterrepräsentanz gezielt durch Gespräche zur Teilnahme an Fortbildungen motiviert.</p>
<p>(2) Auch Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten ist die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen in geeigneter Weise zu ermöglichen.</p>	<p>Teilzeitbeschäftigten werden grundsätzlich die gleichen Fortbildungsmöglichkeiten eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten. Hinsichtlich der Anrechnung der Fortbildungs- und Reisezeiten als Arbeitszeit werden Teilzeitbeschäftigte mit Vollzeitbeschäftigten gleichgestellt.</p>
<p>(3) Fortbildungskurse, die den Beschäftigten den beruflichen Aufstieg, insbesondere auch aus den unteren Einkommensgruppen, erleichtern, sind in ausreichendem Umfang anzubieten; Absatz 1 gilt entsprechend.</p>	
<p>(4) Im Rahmen der Fortbildung sind auch die Themen Chancengleichheit, geschlechtersensible Sichtweise, Gleichstellung und Benachteiligung von Frauen am Arbeitsplatz vorzusehen. Diese Themen sind insbesondere bei Fortbildungsmaßnahmen für Beschäftigte, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind, sowie für Beschäftigte in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen vorzusehen.</p>	<p>Im Rahmen der Abteilungsbesprechungen sind für Beschäftigte in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen auch die Themen Chancengleichheit, geschlechtersensible Sichtweise, Gleichstellung und Benachteiligung von Frauen am Arbeitsplatz vorzusehen.</p> <p>Auszubildende u. Beamtenanwärter/innen des Landkreises sind im Rahmen ihrer Ausbildung für ca. 1 Woche im Bereich der Gleichstellungsstelle einzusetzen.</p>

## 3.2 Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

### 3.2.1 Flexible Arbeitszeiten

<b>Art. 10 BayGIG</b>	<b>Zielvorgaben des Gleichstellungskonzepts</b>
<p>Soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen, soll im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen und sonstigen Regelungen der Arbeitszeit im Einzelfall Beschäftigten mit Familienpflichten bei Notwendigkeit über die gleitende Arbeitszeit hinaus eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit zu ermöglicht werden</p>	<p>Den Wünschen der Beschäftigten hinsichtlich der Verteilung der Arbeitszeit wird im Rahmen des dienstlich vertretbaren auch weiterhin entsprochen.</p> <p>Soweit ein Antrag auf Teilzeitbeschäftigung abgelehnt werden soll, ist die Gleichstellungsbeauftragte vorher zu beteiligen. Diese Entscheidung ist jedoch nicht zustimmungspflichtig.</p>

### 3.2.2 Teilzeit- und Telearbeit

<b>Art. 11 BayGIG</b>	<b>Zielvorgaben des Gleichstellungskonzepts</b>
<p>(1) Unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung und der personalwirtschaftlichen und organisatorischen Möglichkeiten ist ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen zu schaffen. Dies gilt auch für Stellen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben. Es ist darauf hinzuwirken, dass sich daraus für die Teilzeitbeschäftigten und die übrigen Beschäftigten keine Mehrbelastungen ergeben.</p>	<p>Es ist darauf zu achten, dass Teilzeitarbeit auch in höher qualifizierten Stellen bzw. Leitungspositionen angeboten wird, um einerseits teilzeitbeschäftigten Frauen Aufstiegsmöglichkeiten zu eröffnen und andererseits auch für Männer Anreize zu schaffen, um Teilzeitarbeit mit der Übernahme von Familienpflichten zu verbinden.</p> <p>Zu diesem Zweck ist vor jeder Neubesetzung die Teilzeitfähigkeit der zu besetzenden Stelle zu prüfen.</p>
<p>(2) Streben Beschäftigte, die aus familiären Gründen teilzeitbeschäftigt sind, wieder eine Vollzeitbeschäftigung an, sollen sie bei der Neubesetzung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes, unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sowie der</p>	

personalwirtschaftlichen Möglichkeiten vorrangig berücksichtigt werden.	
Die Sätze 1 und 3 des Absatzes 1 (Unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung und der personalwirtschaftlichen und organisatorischen Möglichkeiten ist ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen zu schaffen. Es ist darauf hinzuwirken, dass sich daraus für die Teilzeitbeschäftigten und die übrigen Beschäftigten keine Mehrbelastungen ergeben) gelten entsprechend für Wohnraum- und Telearbeit.	Auf Antrag wird unter Beachtung betrieblicher Erfordernisse geprüft, welche Möglichkeiten für die Schaffung von alternierender Tele-/Wohnraumarbeit zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bestehen.

### 3.2.3 Beurlaubung und Wiedereinstellung

<b>Art. 12 BayGIG</b>	<b>Zielvorgaben des Gleichstellungskonzepts</b>
(1) Beschäftigten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, soll durch organisatorische Maßnahmen, insbesondere durch das Angebot von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die Möglichkeit eingeräumt werden, die Verbindung zum Beruf aufrechtzuerhalten. Sie sind über das Angebot an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zu informieren. Ihnen soll die Teilnahme ermöglicht werden.	<p>Zu den beurlaubten Beschäftigten wird seitens der Dienststelle der <u>Kontakt</u> aufrechterhalten (z. B. durch Übermitteln der Hauszeitung).</p> <p>Die Beurlaubten werden zu Gemeinschaftsveranstaltungen des Landratsamtes (z.B. Betriebsausflug) sowie zu den Personalversammlungen eingeladen, wo sie zum einen Kontakt zu Kollegen/innen halten können, zum anderen um einen Überblick über Veränderungen, Entwicklungen erhalten.</p>
(2) Notwendige Auslagen für die Teilnahme werden in entsprechender Anwendung des Reisekostengesetzes erstattet, wenn die jeweilige Bildungsmaßnahme in Abstimmung mit der Dienststelle erfolgt und sie unmittelbar auf die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit vorbereitet.	Die Teilnahme an den Fortbildungsangeboten bei absehbarer Berufsrückkehr wird ermöglicht und gefördert.



<p>(3) In geeigneten Fällen sind Urlaubs- und Krankheitsvertretungen sowie sonstige zulässig befristete Beschäftigungsmöglichkeiten im Einvernehmen mit der Dienststelle auf Antrag vorrangig Beschäftigten anzubieten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, soweit nicht der Zweck der Beurlaubung oder dienstliche Belange entgegenstehen.</p>	<p>Beschäftigte können während der Elternzeit im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen eine Teilzeitbeschäftigung ausüben. Die Personalverwaltung informiert über diese Möglichkeit.</p>
<p>(4) Streben Beschäftigte, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, vorzeitig wieder eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung an, sollen sie bei der Neubesetzung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes unter Wahrung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung vorrangig berücksichtigt werden.</p>	<p>Streben Beschäftigte, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, einen vorzeitigen Dienstantritt an, sind sie unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig zu berücksichtigen.</p>
<p>(5) Mit den Beurlaubten sollen Beratungsgespräche geführt werden, in denen sie über Einsatzmöglichkeiten während und nach der Beurlaubung informiert werden.</p>	<p>Mit allen beurlaubten Beschäftigten sind spätestens sechs Monate vor Ablauf der Beurlaubung von der Personalverwaltung Informations- und Beratungsgespräche zu führen.  Für den in diesem Gespräche ermittelten Qualifikationsbedarf werden noch während der Beurlaubung oder zeitnah nach dem Dienstantritt in Abstimmung mit der Personalverwaltung entsprechende Fortbildungsmaßnahmen ermöglicht.</p>

### 3.2.4 Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

<b>Art. 14 BayGIG</b>	<b>Zielvorgaben des Gleichstellungskonzepts</b>
<p>(1) Teilzeitbeschäftigung darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten ist nur zulässig, wenn sachliche Gründe sie rechtfertigen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung und Beförderung auswirken.</p>	<p>Vorgesetzte sind darauf hinzuweisen, dass sich Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung nicht nachteilig auf die Beurteilung/Bewertung auswirken dürfen.</p> <p>Den Teilzeitbeschäftigten sind im Rahmen der beamten- und tarifrechtlichen Regelungen die gleichen Aufstiegschancen wie Vollzeitbeschäftigten einzuräumen.</p>
<p>(2) Entsprechendes gilt für die Beurlaubung von Beschäftigten mit Familienpflichten; eine regelmäßige Gleichbehandlung von Zeiten der Beurlaubung mit der Teilzeitbeschäftigung ist damit nicht verbunden.</p>	<p>Vorgesetzte sind darauf hinzuweisen, dass sich Zeiten einer Beurlaubung nicht nachteilig auf die Beurteilung/Bewertung auswirken dürfen.</p>

### 3.3 Strukturelle Maßnahmen zur Sicherung der Chancengleichheit

#### 3.3.1 Information und Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

<b>Art. 18 BayGIG</b>	<b>Zielvorgaben des Gleichstellungskonzepts</b>
<p>(2) Die Gleichstellungsbeauftragten sind zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Die hierfür erforderlichen Unterlagen sind frühzeitig vorzulegen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen.</p> <p>(3) Die Gleichstellungsbeauftragten sind frühzeitig an wichtigen gleichstellungsrelevanten Vorhaben zu beteiligen ...</p>	<p>Die Gleichstellungsbeauftragte ist zur Durchführung ihrer Aufgaben bei allen Verwaltungsentscheidungen zu beteiligen, die grundsätzliche Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Sicherung der Chancengleichheit haben können.</p> <p>Die Gleichstellungsstelle wird über die Gründung neuer Arbeits- und Projektgruppen informiert.</p> <p>Die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten bei Arbeits- und Projektgruppen, die gleichstellungsrelevante Inhalte erarbeiten, ist zu gewährleisten.</p> <p>Die Gleichstellungsbeauftragte erhält Abdrucke der Ladungen zu den Sitzungen des Kreistags und seiner Ausschüsse.</p> <p>Sie kann zu gleichstellungsrelevanten Punkten Stellungnahmen abgeben. Im Einzelfall kann ihr vom Vorsitzenden das Wort erteilt werden.</p>

### 3.3.2 Arbeits- und Projektgruppen

Behördeninterne Arbeits- und Projektgruppen sollen grundsätzlich gleichermaßen mit Frauen und Männern besetzt werden

### 3.3.3 Umsetzung des Konzeptes

Über dieses Gleichstellungskonzept sind alle Bediensteten zu informieren.

Die Verwaltung trägt zusammen mit der Gleichstellungsbeauftragten dafür Sorge, dass eine breite Information und Akzeptanz dieses Gleichstellungskonzeptes erreicht wird

## 4. Kostenmäßige Auswirkungen

Durch die Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes fallen keine zusätzlichen Kosten an. Sämtliche Kosten entstehen im Rahmen der regulären Personalarbeit.

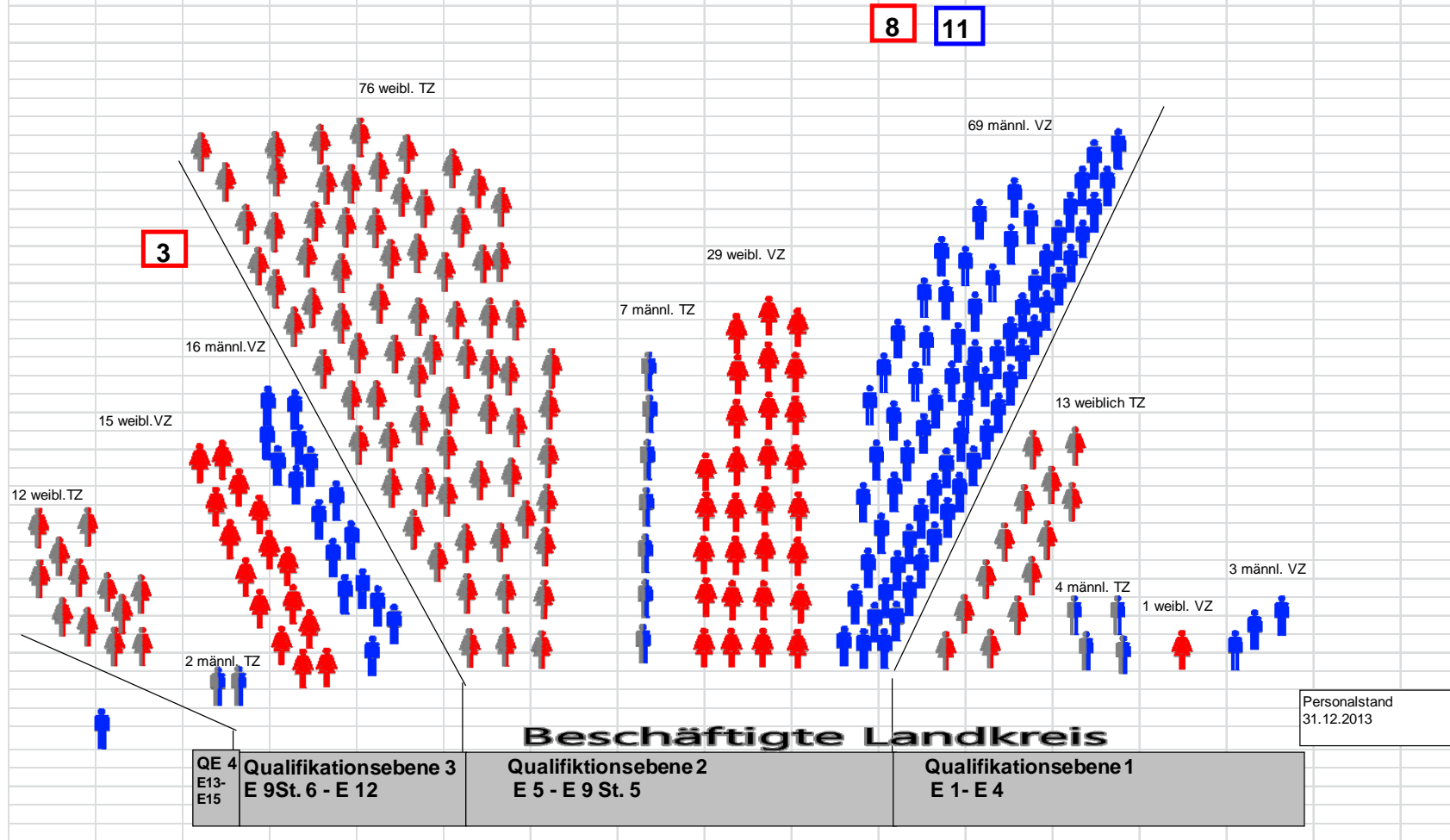


Vollzeit



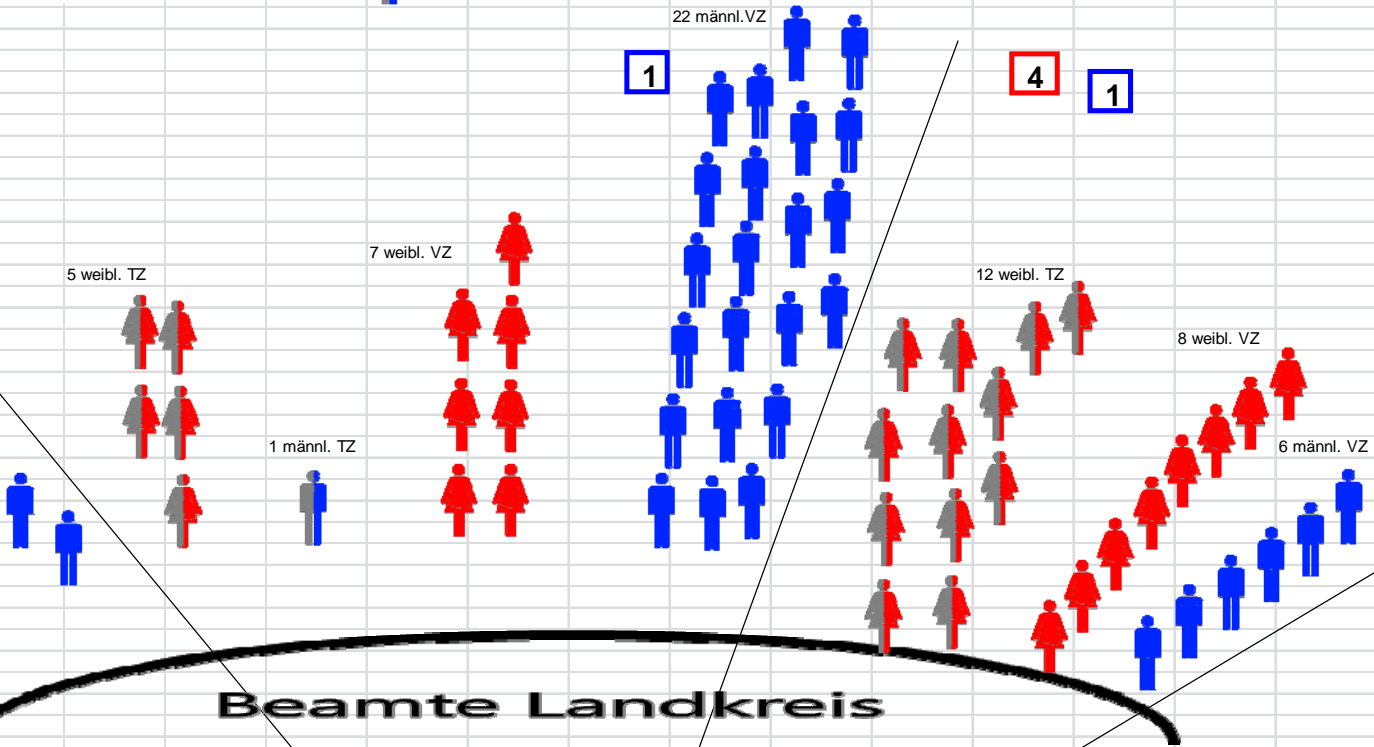
Teilzeit

Beurlaubung,  
Elternzeit,      
Altersteilzeit-Freistellung





Beurlaubung,  
Elternzeit,    
Altersteilzeit-Freistellung



Qualifikationsebene 4  
A 13 - A 16

Qualifikationsebene 3  
A 9 - A 13 (AZ)

Qualifikationsebene 2  
A 6 - A 9 (AZ)

Qualifikationsebene 1  
A 3 - A 6

Personalstand Beamte  
31.12.2014