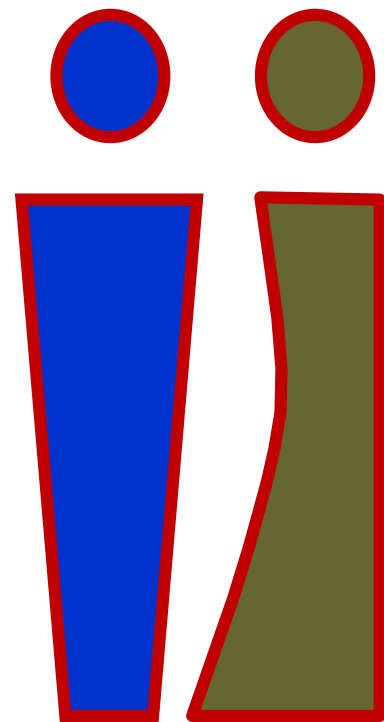




REGIERUNG DER OBERPFALZ



GLEICHSTELLUNGSKONZEPT 2023

- Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts 2018
der REGIERUNG DER OBERPFALZ

Vorwort

Die Regierung der Oberpfalz hat erstmals 1997 ein Gleichstellungskonzept erstellt, das nun zum sechsten 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 und zeigt damit, dass Veränderungen möglich sind, aber ihre Zeit brauchen. Seit dem Gleichstellungskonzept 1997 hat sich vieles verändert und verbessert, diese Erfolge gilt es nun dauerhaft zu erhalten und auszubauen.

Das Gleichstellungskonzept 2023 der Regierung der Oberpfalz legt daher insbesondere auch Maßnahmen dar, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter verbessern und 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 Beschäftigte
 - 1.3 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, mit denen Frauen die gleichen Berufschancen eröffnet und Nachteile, die typischerweise Frauen betreffen, ausgeglichen werden. Eine einseitige, unberechtigte Bevorzugung von Frauen zu Lasten von Männern ist damit nicht verbunden.

3. Anwendungsbereich

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

des Bayer. Staatsministeriums des Innern, für 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,
des Bayer. Staatsministeriums für Wohnen, Bau und Verkehr,
des Bayer. Staatsministeriums für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten,
des Bayer. Staatsministeriums für Familie, Arbeit und Soziales

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

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

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

4. Inhalt

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

Abschnitt 2

Situationsbeschreibung mit Erläuterung

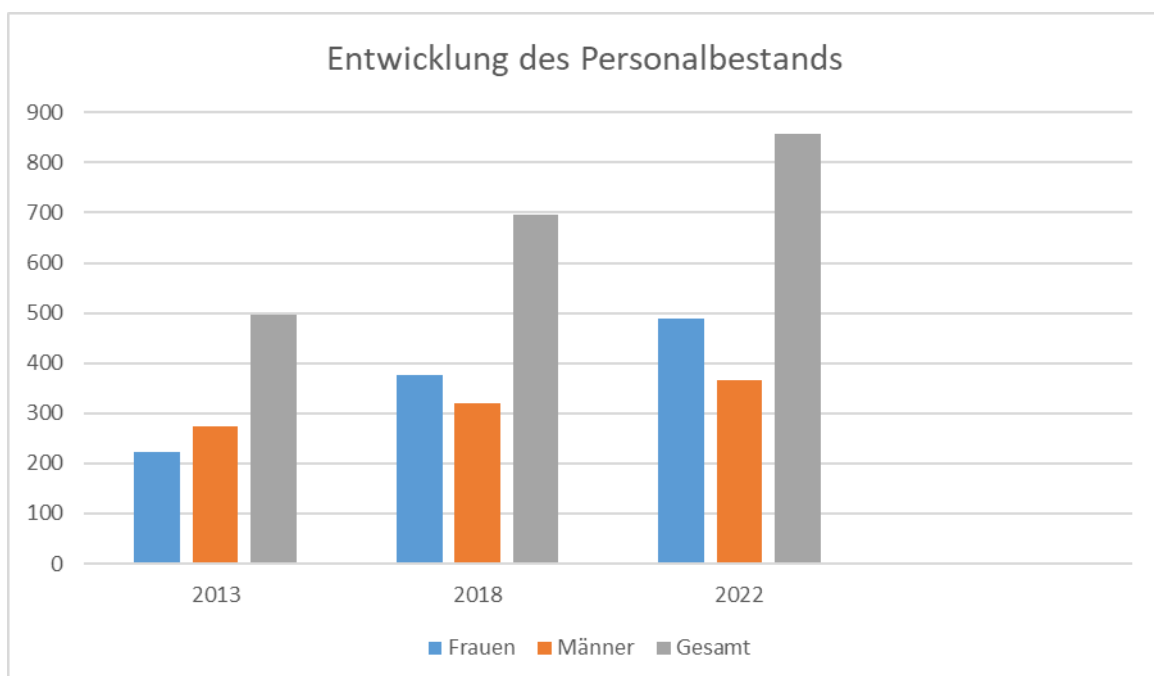
Aus den folgenden Statistiken ist die Zahl der Frauen und Männer bei Voll- und Teilzeittätigkeit, Beurlaubung, Einstellung, Bewerbung und Fortbildung, Beförderung und Höhergruppierung sowie in bestimmten Führungspositionen zu ersehen. Die Daten zur Voll- und Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung und Führungsfunktionen beziehen sich auf den Stichtag 30.06.2022. Angaben zur Bewerbungs-, Einstellungs-, Fortbildungs-, Höhergruppierungs- und Beförderungssituation beziehen sich auf den Zeitraum vom 01.01.2022 bis 31.12.2022. Die Angaben zur Fortbildungssituation stützen sich nur auf diejenigen Daten, die zentral erfasst werden und sind daher unvollständig. Eine lückenlose Auswertung aller Fortbildungsmaßnahmen für den o. g. Zeitraum wäre nur mit einem unverhältnismäßigen Aufwand möglich.

1. Personalbestand

Zur Entwicklung des Personalbestands an der Regierung der Oberpfalz:

Schon zum 30.06.2018 hat sich mit Blick auf das Gesamtpersonal an der Regierung das zahlenmäßige Verhältnis von Männern und Frauen insgesamt geändert. Waren lange Jahre deutlich mehr Männer als Frauen für die Regierung tätig, so setzt sich auch zum Stichtag 30.06.2022 die Trendwende fort und von insgesamt 856 Mitarbeitenden sind 489 Frauen und 367 Männer.

Der Personalanstieg insgesamt ist vor allem auf Stellenmehrungen im Bereich Asyl, Ausländerrecht und im Zusammenhang mit den verschiedenen Förderprogrammen zurückzuführen.



1.1 Beamte

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

Summe 4. Qualifikationsebene	37	65	28	5	2	2	1	3	0	1
3. Qualifikations- ebene										
A 13 +AZ 3.QE	0	5	0	1	0	0	0	0	0	0
A 13 3.QE	6	45	15	11	3	8	0	0	2	3
A 12	12	41	28	8	6	1	1	0	0	0
A 11	20	51	39	8	1	0	9	0	0	0
A 10	27	60	7	2	0	0	5	1	0	3
A 9 3. QE	40	28	5	1	0	0	0	0	0	0
Summe 3. Qualifikationsebene	105	230	94	31	10	9	15	1	2	6
2. Qualifikations- ebene										
A 9 mit Amtszulage 2.QE	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
A 9 2. QE	6	41	18	5	1	3	0	1	0	2
A 8	6	32	10	4	0	0	3	0	0	0
A 7	12	22	4	0	0	0	4	1	0	0
A 6	28	14	2	2	0	0	0	0	0	0
Summe 2. Qualifikationsebene	52	110	34	11	1	3	7	2	0	2

1. Qualifikations- ebene										
A 6 1. QE	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0
A 5	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
A 4	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
A 3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A 2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe 1. Qualifikationsebene	2	3	1	0	0	0	0	0	0	0
Insgesamt	196	408	157	47	13	14	23	6	2	9
1) auch Beamte mit Teilzeit in Elternzeit 2) ohne Bezüge beurlaubte Beamte										

Auch im nachgeordneten Bereich ist die Gesamtzahl der Beamtinnen und Beamten auf insgesamt 875 angewachsen. Dabei hat sich die Anzahl an Frauen prozentual stärker erhöht als die der Männer, etwa in der 3. Qualifikationsebene auf 44,9%, ebenfalls ist in der 4. Qualifikationsebene bei insgesamt 154 Beamte und Beamtinnen der Frauenanteil im Vergleich zum vorherigen Zeitraum gestiegen, von 34 % auf 44 %. Insbesondere bei den Teilzeitkräften hat sich der Frauenanteil nochmals erhöht.

Das Personal der Schulämter setzt sich im Beamtenbereich zum Stichtag aus lediglich 23 Personen zusammen, der Frauenanteil beträgt 47 %, auf eine tabellarische Darstellung wurde aufgrund der geringen Personenzahl verzichtet.

Zusammenfassung

Sowohl im Bereich der Regierung als auch bei den nachgeordneten Behörden hat sich die Gesamtzahl des zu betreuenden Personals erhöht. Die Beamten/Beamtinnen der Bauämter und Wasserwirtschaftsämter wurden dabei zahlenmäßig miterfasst, obwohl die Staatsbauverwaltung und die Umweltverwaltung eigene Gleichstellungskonzepte erstellt haben.

Von insgesamt 1241 Beamtinnen und Beamten sind 565 Frauen, d.h. ca. 45%.

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

Auch sind nach wie vor im Verhältnis wesentlich mehr Frauen als Männer teilzeitbeschäftigt bzw. beurlaubt. 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 nicht mehr nur im ersten und zweiten Beförderungssamt in Anspruch genommen, sondern scheint sich bei den Frauen als dauerhaftes Arbeitszeitmodell durchzusetzen.

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

Da der Frauenanteil im Eingangssamt 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 dem letzten Gleichstellungskonzept noch keine großen Änderungen ergeben haben.

PGR 4	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0
PGR 3UE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E 3	0	4	7	0	0	0	0	1	0	0
E 2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E 1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe 1. Qualifikationsebene	0	7	7	0	0	0	0	1	0	0
Gesamt Tarifbeschäftigte	160	157	144	15	0	0	11	3	0	0

Die Gesamtzahl der Beschäftigten bei der Regierung hat sich um 92 auf 490 erhöht (2018: 398), was auf die Stellenmehrungen im Asylbereich und bei Förderprojekten zurückzuführen ist. 64% der Beschäftigten sind Frauen. Der im Verhältnis höchste Frauenanteil konzentriert sich auf den Bereich der Beschäftigten vergleichbar der 2. Qualifikationsebene (Entgeltgruppe 4 bis 9), hier sind von 344 Beschäftigten 222 Frauen, davon 101 teilzeitbeschäftigt.

Im Bereich der Beschäftigten vergleichbar der 3. Qualifikationsebene sind von 105 Beschäftigten 67 Frauen, somit 63 %, (im Vergleich zu 2018: 61,9 %). Damit geht der Trend weiter nach oben.

Tarifbeschäftigte der nachgeordneten Behörden (Landratsämter, Bauämter, Wasserwirtschaftsämter, SFS)										Anlage A	
Personal-Ist-Bestand Stichtag 30.06.2022											
Dienstverhältnis/ Besoldungsgruppen	Vollzeit- beschäftigte		Teilzeit- beschäftigte 1)		Altersteilzeit		Beurlaubte 2)		Freistellung ATZ		
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	
TARIFBESCHÄFTIGTE											
vergleichbar 4. Qualifikationsebene											
E 15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E 14	8	7	30	2	0	0	4	0	0	0	0
E 13 UE	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
E 13	5	6	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Summe 4. Qualifikationsebene	13	13	30	4	0	0	4	0	0	0	0
vergleichbar 3. Qualifikationsebene											
E 12	4	56	10	11	0	0	0	1	0	0	0
E 11	10	22	15	6	0	0	1	0	0	0	0
E 10	34	42	13	7	0	0	2	0	0	0	0
E 9B	5	53	7	8	0	0	0	0	0	0	0
S12	2	0	6	1	0	0	0	0	0	0	0
S11B	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe 3. Qualifikationsebene	55	173	56	33	0	0	3	1	0	0	0
vergleichbar 2. Qualifikationsebene											
E 9A	7	24	25	6	0	0	1	1	0	0	0
E 8	33	81	60	3	0	0	2	0	0	0	0
E 7	11	50	42	7	0	0	0	1	0	0	0
E 6	13	61	31	8	0	0	3	4	0	0	0
E 5	115	229	136	34	0	0	2	5	0	0	0
E 4	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe 2. Qualifikationsebene	180	447	294	58	0	0	8	11	0	0	0
vergleichbar 1. Qualifikationsebene											
PGR 4	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PGR 3UE	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E 3	2	10	4	1	0	0	0	0	0	0	0
E 2	0	0	11	0	0	0	0	0	0	0	0
E 1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
ANG F (Bundesfreiwilligendienst)	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe 1. Qualifikationsebene	2	14	15	2	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt Tarifbeschäftigte	250	649	395	97	0	0	15	12	0	0	0

Der Frauenanteil der Beschäftigten an den nachgeordneten Behörden beträgt 46 % und hat sich damit im Vergleich zum Jahr 2018 (39%) nochmals deutlich erhöht. Am geringsten ist er an den Bau- und Wasserwirtschaftsämtern, was auf die hauptsächlich technisch geprägten Ausbildungen zurückgeführt werden kann, die nach wie vor eher Männer ansprechen.

Das Personal der Schulämter setzt sich im Beschäftigtenbereich zum Stichtag aus lediglich 52 Personen zusammen, der Frauenanteil beträgt 50 %.

Auf die tabellarische Darstellung wird aufgrund der geringen Personenanzahl verzichtet.

Zusammenfassung:

Sowohl bei den Beamten und Beamtinnen als auch bei den Beschäftigten insgesamt hat sich wieder wie schon vor fünf Jahren der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl erhöht, auf 45 % bzw. auf 51%.

Insgesamt zeichnet sich bei den Beschäftigten ein ähnliches Bild wie bei den Beamten, lediglich bei den Beschäftigten an der Regierung ist der Frauenanteil mit 64% deutlich höher.

1.3 Lehrer

Hier wurde auch wie in den anderen Bereichen der Personal-Ist-Bestand zum 30.06.2022 ermittelt.

Personal an Grund- und Mittelschulen										Anlage A	
Personal-Ist-Bestand Stichtag 30.06.2022											
Dienstverhältnis/ Besoldungsgruppen	Vollzeit- beschäftigte		Teilzeit- beschäftigte 1)		Altersteilzeit		Beurlaubte 2)		Freistellung ATZ		
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	
BEAMTE/BEAMTINNEN											
B 9											
B 7											
B 6											
B 4											
B 3											
B 2											
A 16 mit Amtszulage											
A 16											
A 15 mit Amtszulage											
A 15											
A 14 mit Amtszulage	13	10	1	0	1	2	0	0	0	0	
A 14	62	45	15	0	2	1	0	0	0	0	
A 13	100	61	202	15	17	8	2	0	0	2	
A 13 mit Amtszulage	134	71	76	3	3	3	3	0	2	1	
A 12	550	304	1049	32	15	5	363	9	0	2	
A 12 mit Amtszulage	96	64	256	8	15	1	9	1	4	0	
A 11	109	20	178	3	19	0	6	0	2	0	
A 11 mit Amtszulage	14	4	10	0	0	0	1	0	0	0	
A 10	71	51	116	8	5	2	34	2	1	1	
A 10 mit Amtszulage											
A 9	9	9	3	3	0	1	3	0	0	1	
A 9 mit Amtszulage											
A 8											
A 7											
A 6											
A 5											
A 4											
A 3											
A 2											
Insgesamt	1158	639	1906	72	77	23	421	12	9	7	
Ausbildung 4. QE	292	66	0	0	0	0	3	0	0	0	

B 3										
B 2										
A 16 mit Amtszulage										
A 16	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
A 15 mit Amtszulage	4	5	0	0	0	0	0	0	0	0
A 15	12	12	2	1	4	0	0	0	1	0
A 14 mit Amtszulage	19	9	3	0	2	0	0	0	0	0
A 14	5	9	1	1	0	0	0	0	0	0
A 13	169	82	188	14	3	1	39	2	0	0
A 13 mit Amtszulage	31	16	31	1	6	1	0	0	0	1
A 12										
A 12 mit Amtszulage	14	10	2	1	0	0	2	0	0	0
A 12 mit 2 Amtszulagen	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
A 11										
A 11 mit Amtszulage	18	17	19	0	2	0	0	0	0	0
A 10	7	2	5	0	0	0	0	0	0	0
A 10 mit Amtszulage	9	9	7	0	1	0	4	0	0	0
A 9	0	0	4	0	0	0	2	0	0	0
A 9 mit Amtszulage										
A 8										
A 7										
A 6										
A 5										
A 4										
A 3										
A 2										
Insgesamt	288	172	264	18	18	2	47	2	1	1
Ausbildung 4. QE	57	4	0	0	0	0	1	0	0	0
Ausbildung 3. QE										
Ausbildung 2. QE	2	1								
1) auch Beamte mit Teilzeit in Elternzeit 2) ohne Bezüge beurlaubte Beamte										
TARIFBESCHÄFTIGTE	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
E 15										
E 14	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
E 13 UE										
E 13	5	4	5	3	0	0	0	0	0	0
E 12	0	1	4	1	0	0	0	0	0	0
E 11	3	1	7	1	0	0	0	0	0	0
E 10	3	1	9	0	0	0	0	0	0	0
E 9B	26	7	39	2	0	0	4	0	0	0
E 9A	4	1	16	0	0	0	0	0	0	0
E 8	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E 7										
E 6	1	0	22	0	0	0	2	0	0	0
E 5	0	0	6	0	0	0	1	0	0	0

A 7										
A 6										
A 5										
A 4										
A 3										
A 2										
Insgesamt	140	327	114	23	14	7	24	7	5	3
Ausbildung 4. QE	40	24	0	0	0	0	0	1	0	0
Ausbildung 3. QE										
Ausbildung 2. QE										

1) auch Beamte mit Teilzeit in Elternzeit

2) ohne Bezüge beurlaubte Beamte

TARIFBESCHÄFTIGTE	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
E 15	1	0	0	0		0	0	0	0	0
E 14	1	4	2	7	0	0	0	0	0	0
E 13 UE										
E 13	7	10	8	9	0	0	0	0	0	0
E 12	5	4	23	12	0	0	0	0	0	0
E 11	3	1	11	7	0	0	0	0	0	0
E 10	9	5	18	7	0	0	0	0	0	0
E 9B	2	5	26	56	0	0	1	1	0	0
E 9A	0	0	14	5	0	0	0	0	0	0
E 8	3	0	1	0	0	0	0	0	0	0
E 7										
E 6	5	0	24	1	0	0	1	0	0	0
E 5	1	0	25	2	0	0	2	0	0	0
E 4	0	0	4	1	0	0	0	0	0	0
E 3										
E 2										
E 1										
S11B	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0
PGR 4										
mit Zeitvertrag	8	11	67	82	0	0	0	0	0	0
Insgesamt (Ohne Zeitvertrag)	39	29	156	107	0	0	5	1	0	0
Auszubildende										
Gesamt (Beamte, Tarifbeschäftigte)	179	356	270	130	14	7	29	8	5	3

1) auch Beschäftigte mit Teilzeit in Elternzeit

2) ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte

Bei den Grund- und Mittelschulen liegt der Frauenanteil bei 83 %, davon arbeiten ca. 2/3 in Teilzeit, bei den Männern sind es ca. 10 %. Ähnlich verhält es sich bei Beurlaubungen ca. 15 % der Frauen sind beurlaubt, aber nur 5 % der Männer nehmen eine Beurlaubung in Anspruch.

Bei den Förderschulen sind 80 % Frauen, bei den Funktionsstellen sind 56 % (Schulleitungen) und 68 % (Konrektoren/innen) durch Frauen besetzt. Auch hier hat sich die Situation seit dem letzten Gleichstellungskonzept verbessert.

Im Berufsschulbereich sind 49 % Frauen, dies liegt wahrscheinlich am höheren Anteil im eher technischen Bereich, der von Frauen nicht so angestrebt wird.

E 4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E 3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E 2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E 1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Insgesamt	22	53	20	3	0	0	0	1	0	0	42	57
Gesamt (Bea., Tarifbesch.)	55	125	47	10	2	3	5	6	0	0	109	144
1) auch Aufstieg bzw. Bewährungs-/Zeitaufstieg												
2) ohne Teilzeitbeschäftigte in Elternzeit												
3) ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte												

Im Beamtenbereich liegt die Gesamtzahl der Frauen an der Regierung der Oberpfalz einschließlich nachgeordneter Behörden bei 565 von insgesamt 1241 Beamten und Beamtinnen, der Frauenanteil liegt daher bei 45 %, während ihr Anteil an Beförderungen bei 43 % liegt. Ihr Anteil an Beförderungen liegt im Beamtenbereich mit 43 %, etwas niedriger als der Anteil der vorherigen Auswertung 2018 (44 %)

Im Beschäftigtenbereich ergibt sich folgendes Bild: der Frauenanteil bei der Höhergruppierung beträgt 42 % bei einem Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl (Regierung und nachgeordneter Bereich) von 51%.

Separat erfasst ist das Personal der Schulämter:

Schulämter	Anlage E
Zeitraum 01.01.2022 - 31.12.2022	

Dienstverhältnis/ Besoldungsgruppen	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte 1)		Summe	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
BEAMTE / BEAMTINNEN						
B 9					0	0
B 7					0	0
B 6					0	0
B 4					0	0
B 3					0	0
B 2					0	0
A 16 mit Amtszulage					0	0
A 16					0	0
A 15	2	2	0	0	2	2
A 14 mit Amtszulage	1	1	0	0	1	1
A 14					0	0
A 13					0	0
A 13 mit Amtszulage					0	0
A 12					0	0
A 11					0	0
A 10					0	0
A 9					0	0

A 14	6	2	3	0	0	0	0	0
A 14 mit Amtszulage	2	1	0	0	0	0	0	0
A 13	9	9	18	0	1	0	3	0
A 13 mit Amtszulage	1	7	17	1	0	0	0	0
A 12								
A 12 mit Amtszulage	23	13	65	0	0	0	6	0
A 11	5	3	9	0	0	0	1	0
A 10								
A 9								
A 9 mit Amtszulage								
A 8								
A 7								
A 6								
A 5								
A 4								
A 3								
Insgesamt	46	35	112	1	1	0	10	0
TARIFBESCHÄFTIGTE	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
E 15								
E 14								
E 13								
E 12								
E 11								
E 10								
E 9B								
E 8								
E 7								
E 6								
E 5								
E 4								
E 3								
E 2								
E 1								
Insgesamt	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt (Beamte, Tarifbeschäftigte)	46	35	112	1	1	0	10	0
2) ohne Teilzeitbeschäftigte in Elternzeit								

Im Schulbereich wurden Frauen bei Beförderungen entsprechend ihrem Anteil berücksichtigt.

Im Förderschulbereich betraf dies 12 Frauen und 3 Männer, im Bereich der Beruflichen Schulen 12 Frauen und 9 Männer, auf die tabellarische Darstellung wurde aufgrund des begrenzten Personalkörpers verzichtet.

3. Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen im Zeitraum von 01.01.2022 bis 31.12.2022 bei der Regierung der Oberpfalz und den nachgeordneten Behörden

Regierung der Oberpfalz						
Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen Zeitraum: 01.01.2022 - 31.12.2022						
Dienstverhältnis/ Laufbahn	Vollzeit- beschäftigte		Teilzeit- beschäftigte 1)		Altersteilzeit	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
BEAMTE / BEAMTINNEN						
Summe 4. QE Reg.Opf.	76	173	100	18	7	8
Summe 3. QE Reg.Opf.	124	217	91	36	0	7
Summe 2. QE Reg.Opf.	36	45	11	0	2	0
Summe 1. QE Reg.Opf.	0	10	0	0	0	0
Zusammen	236	445	202	54	9	15
TARIFBESCHÄFTIGTE vergleichbar						
Summe 4. QE Tarif Reg.Opf.	49	24	38	5	0	0
Summe 3. QE Tarif Reg.Opf.	151	83	95	7	0	0
Summe 2. QE Tarif Reg.Opf.	216	211	265	7	0	0
Summe 1. QE Tarif Reg.Opf.	0	13	9	4	0	0
Zusammen	416	331	407	23	0	0
Gesamt	652	776	609	77	9	15
1) auch Teilzeitbeschäftigte in Elternzeit 2) ohne Dienstbezüge beurlaubte Beschäftigte						

Landratsämter						
Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen Zeitraum: 01.01.2022 - 31.12.2022						
Dienstverhältnis/ Laufbahn	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte 1)		Altersteilzeit	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
BEAMTE / BEAMTINNEN						
Summe 4. QE Beamte LRA	17	15	14	0	0	0
Summe 3. QE Beamte LRA	22	39	27	6	0	0
Summe 2. QE Beamte LRA	55	73	11	0	0	0
Summe 1. QE Beamte LRA	0	0	0	0	0	0
Zusammen	94	127	52	6	0	0

TARIFBESCHÄFTIGTE vergleichbar						
Summe 4. QE Tarif LRA	0	3	6	0	0	0
Summe 3. QE Tarif LRA	4	0	9	4	0	0
Summe 2. QE Tarif LRA	30	15	35	2	0	0
Summe 1. QE Tarif LRA	0	0	0	0	0	0
Zusammen	34	18	50	6	0	0
Gesamt	128	145	102	12	0	0
1) auch Teilzeitbeschäftigte in Elternzeit						
2) ohne Dienstbezüge beurlaubte Beschäftigte						

Mangels zentraler Erfassung der Fortbildungen in den verschiedenen Bereichen sind obige Zahlen nicht vollständig, insbesondere über die Fortbildung der Lehrer gibt es bei der Regierung keine Aufzeichnungen, die eine Aufschlüsselung nach männlich/weiblich bzw. voll/teilzeitbeschäftigt zulassen. Zum Teil handelt es sich um Pflichtfortbildungen, an der die jeweiligen Lehrkräfte teilnehmen müssen, so dass weder das Geschlecht noch eine Teilzeitbeschäftigung darauf Einfluss hat. Ähnliches gilt für die Fortbildung der Verwaltungskräfte, da deren Fortbildungen auf Schulamtssebene bei der Regierung nicht erfasst werden.

Festzustellen ist, dass Frauen vermehrt an Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen, auch teilzeitbeschäftigte Frauen und insgesamt sogar in größerem Umfang als Männer. Dabei ist die Zahl der Teilnahmen von Teilzeitbeschäftigten konstant hoch.

Eine wesentliche Rolle bei dieser Entwicklung spielt die Zunahme an Online-Angeboten im Bereich der Fortbildung, v.a. an der Regierung. Dies ist auf die verpflichtenden BayLern-Schulungen im Jahr 2022 zurückzuführen, die mit einem gezielten Aufruf, Schulungen im Bereich IT, Gleichstellung, Datenschutz und Korruption abzuleisten, verbunden waren.

4. Bewerbungen

bei der Regierung der Oberpfalz und den nachgeordneten Behörden (Landratsämter, Staatl. Bauämter, Wasserwirtschaftsämter, Staatl. Feuerweherschule) im Vergleich zu den entsprechenden Einstellungen im Zeitraum vom 01.01.2022 bis 31.12.2022

Regierung der Oberpfalz und nachgeordnete Behörden (LRÄ, StBÄ, WWÄ, FWS)				
				Anlage C
Bewerbungen 1) im Vergleich zu entsprechenden Einstellungen Zeitraum 01.01.2022 - 31.12.2022				
	Bewerbungen 1)		Einstellungen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
BEAMTE / BEAMTINNEN				
4. QE		1		1
3. QE	60	47	13	11
2. QE	10	19		6
1. QE				
Zusammen	70	67	13	18
TARIFBESCHÄFTIGTE vergleichbar				
4. QE	48	26	12	7
3. QE	165	189	26	19
2. QE	270	372	30	38
1. QE	20	39	1	3
Zusammen	503	626	69	67
Gesamt	573	693	82	85
1) erstgemeinte und schriftliche Bewerbung; Begriff Bewerbung erfasst nicht Ausleseverfahren für die 2. und 3. Qualifikationsebene				

In absoluten Zahlen wurden bei den Beamten im Vergleich etwas mehr Männer als Frauen eingestellt, ebenso bei den Beschäftigten, allerdings liegt der Frauenanteil bei den Bewerbungen bei 45 %, der Frauenanteil bei den Einstellungen bei 49 %. Zu berücksichtigen ist, dass angesichts der momentanen Bewerbersituation in zahlreichen Ausschreibungsverfahren das Bewerberfeld sehr eingeschränkt ist.

**Bewerbungen im Vergleich zu den entsprechenden Einstellungen für den Zeitraum
01.01.2022 bis 31.12.2022 im Schulbereich (Zuständigkeitsbereich
der Regierung der Oberpfalz)**

Grund- und Mittelschulen				Anlage C	
Bewerbungen 1) im Vergleich zu entsprechenden Einstellungen Zeitraum 01.01.2022 - 31.12.2022					
	Bewerbungen 1)		Einstellungen		
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	
BEAMTE / BEAMTINNEN					
4. QE					
A 15					
A 14 mit AZ	1	1	1	1	
A 14	7	10	1	4	
A 13 mit AZ	43	20	22	6	
3. QE					
A 13					
A 12	1	3	1	0	
A 11					
A 10					
2. QE					
1. QE					
Zusammen	52	34	25	11	
TARIFBESCHÄFTIGTE					
vergleichbar					
4. QE					
3. QE					
2. QE					
1. QE					
Zusammen	0	0	0	0	
Gesamt	52	34	25	11	
1) erstgemeinte und schriftliche Bewerbung; Begriff Bewerbung erfasst nicht Ausleseverfahren für die 2. und 3. Qualifikationsebene					

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 30.06.2022 bei der Regierung und ihrem nachgeordneten Bereich (LRÄ, StBÄ, WWÄ)

Funktion	Vollzeitbeschäftigt		Teilzeitbeschäftigt	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Abteilungsleiterin/ Abteilungsleiter an einer Mittelbehörde	1	6		
Sachgebietsleiterin/ Sachgebietsleiter an einer Mittelbehörde	7	30	5	
Amtsleiterin/ Amtsleiter an einer nachgeordneten Behörde	4	13		1
Abteilungsleiterin/ Abteilungsleiter an einer nachgeordneten Behörde	26	42	18	5

Bei der Regierung beträgt der Frauenanteil bei den Abteilungs- und Sachgebietsleitungen 26,53%, er hat sich weiter erhöht (von 18,18% auf 26,53 %). Er entspricht jedoch noch nicht dem Frauenanteil der 4. Qualifikationsebene von rund 48,8 %.

Bei den nachgeordneten Behörden beträgt der Frauenanteil an Amts- bzw. Abteilungsleitungen 44% und ist damit deutlich angestiegen (2018: 33,72 %). Er entspricht damit dem Frauenanteil in der Gruppe der Beamten in der 4. Qualifikationsebene.

Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen in Führungspositionen hat sich im Vergleich zur vorherigen Auswertung im Jahr 2018 weiter erhöht (von 14 auf 23), ebenso der der teilzeitbeschäftigten Männer (von 6 auf 8).

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

Grund- und Mittelschulen		Anlage B		
Funktionsbereiche Stichtag 30.06.2022				
Funktionsbereich	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Abteilungsleitung an einer Mittelbehörde				
Sachgebietsleitung an einer Mittelbehörde				
Amtsleitung an einer nachgeordneten Behörde	140	72	36	0
Abteilungsleitung an einer nachgeordneten Behörde	50	40	41	3
Anmerkung: Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, die in mehreren Funktionsbereichen tätig sind, sind nur einmal, und zwar im höchsten Funktionsbereich, erfasst.				

Förderschulen		Anlage B		
Funktionsbereiche Stichtag 30.06.2022				
Funktionsbereich	Vollzeit- beschäftigte		Teilzeit- beschäftigte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Abteilungsleitung an einer Mittelbehörde				
Sachgebietsleitung an einer Mittelbehörde				
Amtsleitung an einer nachgeordneten Behörde	18	14	0	0
Abteilungsleitung an einer nachgeordneten Behörde	19	11	5	0
Anmerkung: Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, die in mehreren Funktionsbereichen tätig sind, sind nur einmal, und zwar im höchsten Funktionsbereich, erfasst.				

Bei den Funktionsstellen sind 71 % (Schulleitungen) und 68 % (Konrektoren/innen) durch Frauen besetzt. Dies entspricht noch nicht ganz dem Frauenanteil, da aber immer mehr Funktionsstellen an Frauen vergeben werden, wird sich das im Laufe der Zeit anpassen.

Im Bereich Berufsschulen (0515) werden die Schulleiter und Konrektoren durch das Kultusministerium verwaltet.

6. Leistungsbezogene Besoldung

Im Jahr 2022 konnte bei der Regierung der Oberpfalz und den nachgeordneten Behörden (LRÄ, StBÄ, WWÄ, Feuerweherschule) an 177 Frauen und 187 Männer eine Leistungsprämie vergeben werden.

Im Schulbereich wurden an insgesamt 1063 Mitarbeiter und Leistungsprämien mit folgender Aufteilung vergeben:

Schulämter: 14 Frauen

Volksschulen: 634 Frauen, 166 Männer

Förderschulen: 61 Frauen, 13 Männer

Berufsschulen: 95 Frauen, 80 Männer

Leistungszulagen wurden 2022 nicht vergeben.

7. Aufstieg

Im Anschluss an die Beurteilungsrunde 2020 der Beamtinnen und Beamten der Allgemeinen Inneren Staatsverwaltung wurden bei der Regierung der Oberpfalz zwei Männer und eine Frau für den Aufstieg von der 3. in die 4. Qualifikationsebene zugelassen.

Abschnitt 3

Maßnahmen und Initiativen

1. Allgemeines

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

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

2. Maßnahmen und Initiativen im Einzelnen

Zielvorgaben bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen sind vor dem Hintergrund des Prinzips der Bestenauslese - zumal bei Einstellungen - rechtlich problematisch und wegen des teilweisen Bewerbermangels auch nicht zweckmäßig. Unabhängig davon, dass hier in erster Linie auf geschlechtsunabhängige Befähigungsnachweise wie Examensnote, Ergebnis der Ausleseprüfung und dienstliche Beurteilung bzw. objektive Tätigkeitsmerkmale abgestellt wird, ist das Verhältnis zwischen Frauen und Männern bei der Einstellung bereits zufriedenstellend, bei Beförderungen und Höhergruppierungen fast anteilsgleich.

Eine Verbesserung von Ungleichgewichten bei der Besetzung konkreter Dienstposten und Funktionen ist der Dienststelle nur möglich, soweit ihr eine Entscheidungsbefugnis zukommt. Das ist bei den Funktionen an der Regierung nur eingeschränkt der Fall.

Veränderungen hängen auch ab von der Fluktuationsrate in den entsprechenden Positionen und sind zusätzlich eingeschränkt durch die Notwendigkeit des Stellenabbaus.

Die Regierung unterstützt gerade in den Führungsebenen die Bewerbungen von Frauen auch dadurch, dass familienfreundliche Arbeitszeitmodelle (Teilzeit, Job-Sharing, flexibles Arbeiten/Homeoffice) angeboten werden.

2.1 Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Flexible Arbeitszeitmodelle

Sie sind vor allem im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unabdingbar. Es gibt bei der Regierung keine vorgegebenen Teilzeitmodelle, sondern es werden - soweit dienstlich vertretbar – alle gewünschten Teilzeitregelungen ermöglicht.

Auch Männer nutzen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung, um sich an der Familienarbeit beteiligen zu können. Die sog. „Vätermonate“ werden im Regelfall in Anspruch genommen, was generell zu einer Verbesserung der Akzeptanz der Elternzeit geführt hat.

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

Teilzeit

Die Regierung entspricht Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung, soweit es dienstlich möglich ist. Festzustellen ist eine zunehmende Akzeptanz von teilzeitbeschäftigten Frauen und Männern.

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

Zum Stichtag 30.06.2022 sind bei der Regierung 6 Sachgebietsleiter/Dezernatsleiterstellen in Teilzeit besetzt. Auch künftig soll Teilzeitbeschäftigten die Wahrnehmung von Führungspositionen ermöglicht werden, soweit dies mit dienstlichen Belangen vereinbar ist.

Wohnraumarbeit/Homeoffice

Die Möglichkeit, die Arbeitsleistung im Büro und am häuslichen Arbeitsplatz einzubringen, hat während der Corona-Pandemie an Bedeutung gewonnen und wurde grundlegend ausgeweitet.

Homeoffice wird sowohl von Bediensteten als auch von Vorgesetzten als Gewinn angesehen. Die Gründe dafür sind vor allem: Keine Fahrzeit, ungestörtes Arbeiten, Möglichkeit flexibel auf Probleme bei der Betreuung von Angehörigen zu reagieren, hohe Motivation und damit eine höhere Effizienz.

Zum Stand 06/2023 (eine Auswertung zum Stand 2022 wäre noch von pandemiebedingten Sonderregelungen geprägt) nutzen 573 von 858 Mitarbeitern an der Regierung der Oberpfalz flexibles Arbeiten mit festen Anteilen Homeoffice bzw. die sog. Flexitage mit frei wählbaren Homeoffice-Tagen nach Bedarf. Der Anteil der weiblichen Mitarbeiter, die diese Modelle nutzen, beträgt ca. 63%. Dies spiegelt wieder, dass flexibles Arbeiten auch der Vereinbarkeit von Familie und Beruf förderlich ist, ein Thema, das im Berufsalltag immer noch überwiegend von Frauen eingefordert wird.

Wohnraumarbeit kann gemäß der aktuellen Dienstvereinbarung auch ohne soziale Gründe von allen Beschäftigten wahrgenommen werden, soweit die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben nicht beeinträchtigt ist. Somit steht dieses Arbeitsmodell Männern und Frauen gleichermaßen offen.

Kinderbetreuung

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

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

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

2.2 Initiativen zur Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern

Personalgewinnung: Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungen

Ausschreibungen werden seit vielen Jahren geschlechterneutral ausgeschrieben.

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

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

Beförderungen und Höhergruppierungen

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

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

Frauen in Führungspositionen

Die Anzahl der Frauen in Führungspositionen (Sachgebietsleitung) hat sich seit dem letzten Gleichstellungskonzept leicht nach oben entwickelt, entspricht aber noch nicht ihrem Anteil in der Laufbahngruppe (siehe auch Abschnitt 2, Nr. 5). Erstmals wurde an der Regierung eine Sachgebietsleitung im Job-Sharing installiert, was sich bewährt, so dass diese Möglichkeit neue Optionen für Teilzeitbeschäftigte eröffnet.

2.3 Fortbildung

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

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

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

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

Teilzeitbeschäftigten stehen grundsätzlich die gleichen Fortbildungsmöglichkeiten offen wie Vollzeitbeschäftigten.

2.4 Sonstige gleichstellungsrelevante Maßnahmen

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

3. Gleichstellungsbeauftragte

Für die Regierung der Oberpfalz sind Frau Sonja Berger als Gleichstellungsbeauftragte und Frau 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, die Gleichstellungsbeauftragte arbeitet deshalb übergreifend mit den Oberpfälzer Kolleginnen zusammen durch je ein Treffen im Frühjahr und im Herbst. Bei den Jahrestagungen der Gleichstellungsbeauftragten werden Erfahrungen und Probleme ausgetauscht.

4. Allgemeine Hinweise

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

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

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

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

5. Kostenmäßige Auswirkungen

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