

Regierung von Oberfranken



Gleichstellungskonzept 2008 - 2013 der Regierung von Oberfranken

Vorwort

Bereits das Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland legt in Art. 3 Abs. 2 fest, dass der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördert und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirkt. Diese Forderung findet sich auch in Art. 118 Abs. 2 der Bayerischen Verfassung.

Zur Erfüllung dieses Auftrags hat der Freistaat Bayern das Bayerische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGIG) erlassen, welches am 1. Juli 1996 in Kraft getreten ist. Zunächst war das Gesetz bis 30. Juni 2006 befristet worden.

Seit der Gesetzesänderung am 23.05.2006 gilt das Bayerische Gleichstellungsgesetz unbefristet. Nach dem Willen der bayerischen Staatsregierung soll es so lange in Kraft bleiben, bis der Bayerische Landtag die Gleichstellung für vollendet erklärt.

Das erste Gleichstellungskonzept hat die Regierung von Oberfranken gem. Art. 24 BayGIG im Jahr 1997 erstellt. In einem Rhythmus von drei Jahren wurde dieses Konzept dann im Jahr 2000 und im Jahr 2003 aktualisiert und fortgeschrieben. Mit der unbefristeten Verlängerung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes ist das Gleichstellungskonzept gem. Art. 4 Abs. 1 BayGIG nur noch alle 5 Jahre zu erstellen. Somit war die Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes der Regierung von Oberfranken erst wieder zum 30.06.2008 erforderlich.

In der Regierung von Oberfranken wird das Gleichstellungskonzept wie in Art. 4 Abs. 1 BayGIG vorgesehen von der Dienststelle unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten erstellt.

Das vorliegende Gleichstellungskonzept enthält eine Bilanz der Situation in der Regierung von Oberfranken zum Stichtag 30.06.2007 (Personalbestand mit den Unterschieden bei Voll- und Teilzeitbeschäftigung). Die vorhandenen Unterschiede bei Einstellungen, Fortbildung, Beurteilungen, Beförderungen/Höhergruppierungen, Führungsfunktionen. Leistungsbesoldung sowie Wohnraumarbeit/Arbeitszeit werden für den Zeitraum 01.01.2007 bis 31.12.2007 dargestellt.

Für den Bereich der **Regierung** und der **Landratsämter** werden die Entwicklungen und Veränderungen bei der Gleichstellung von Frauen und Männern (Art. 5 Abs.1 BayGIG) mit dem **ersten Gleichstellungskonzept von 1997** (= statistische Zahlen aus 1996) verglichen um die längerfristige Entwicklung in diesen Personalbereichen aufzuzeigen. Aufgrund von zahlreichen organisatorischen Veränderungen im öffentlichen Dienst (zuletzt Verwaltungsreform 21) sind die Daten mit den Erhebungen zu den Konzepten 2000 und 2003 ohnehin nicht mehr unmittelbar vergleichbar. So wurde der öffentliche Gesundheitsdienst und die Gewerbeaufsicht mit aufgenommen. Gleichzeitig wurden die Bereiche Integrationsamt und Hauptfürsorgestelle, die Landwirtschaftsabteilung, die Beihilfestelle und die Reisekostenstelle von der Regierung ausgegliedert und anderen Ämtern zugeordnet. Des Weiteren wird von den Staatlichen Bauämtern aufgrund der Ämterzusammenlegung und der damit erreichten Überschreitung der 100-Personen-Grenze künftig ein eigenes Gleichstellungskonzept erstellt (Art. 4 Abs. 1 S. 2 BayGIG).

Die Situation im **Schulbereich** und bei den **Wasserwirtschaftsämtern** hingegen wird in der Regel dem Zahlenmaterial aus dem Gleichstellungskonzept 2003 gegenübergestellt.

Die Regierung von Oberfranken ist bestrebt, den eingeschlagenen Weg beizubehalten und Vorbild zu sein, was die Arbeitsbedingungen (z.B. flexible Arbeitszeiten, Ausweitung des Angebots an Wohnraum- und Telearbeit) betrifft. Außerdem sind in einem kontinuierlichen Prozess weiterhin Maßnahmen notwendig, um die Anwendung der geschlechtersensiblen Sichtweise (Gender-Mainstreaming) bei allem Handeln der Regierung von Oberfranken noch weiter voranzubringen. So soll dieses Gleichstellungskonzept dazu beitragen, das Bewusstsein für die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst zu fördern.

Gliederung

- Teil I Personal der Regierung**

- Teil II Staatliches Personal der Landratsämter**

- Teil III Staatliches Personal im Schul- und Schulverwaltungsbereich**

- Teil IV Personal der Wasserwirtschaftsämter**

- Teil V Gleichstellungsbeauftragte**

Anmerkung:

Mit In-Kraft-Treten des Tarifvertrages der Länder (TV-L) ist die Aufspaltung des Personals in "Angestellte" und "Arbeiter" entfallen. Sie werden nun einheitlich als "Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer" bezeichnet.

Teil I

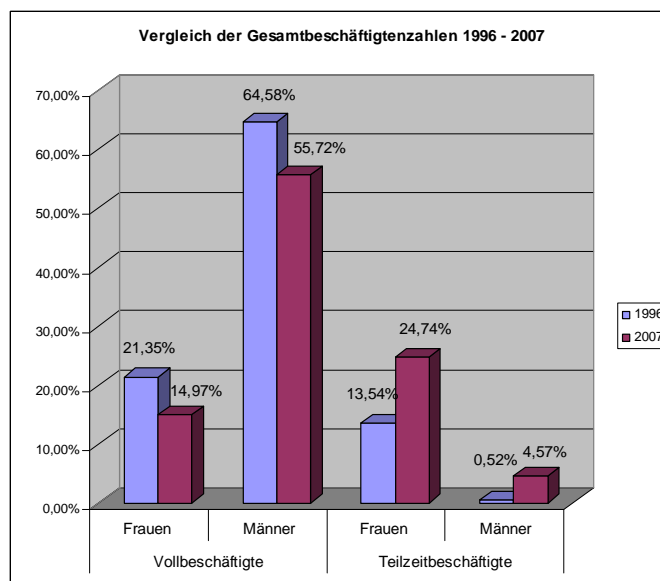
Personal der Regierung von Oberfranken

1. Situation

1.1 Personalbestand

Die bisherigen Gleichstellungskonzepte der Regierung von Oberfranken waren immer ausgerichtet auf die jeweiligen Personalanteile der verschiedenen Ressorts. Sie gaben damit zwar ein relativ detailliertes Bild über die Lage des jeweiligen Verwaltungs- und Fachzweiges, eine Gesamtschau auf die Personalsituation der Regierung als Ganzes war damit aber nur schwer möglich. Nachdem im Jahr 2005 alle Beschäftigten des mittleren und gehobenen Dienstes der Staatsbauverwaltung, der Umwelt-, der Wirtschafts-, der Sozial- und der Unterbringungsverwaltung zur Allgemeinen Inneren Verwaltung umressortiert wurden, lässt sich ein direkter Vergleich mit den vorangegangenen Konzepten ohnehin nicht mehr herstellen. Ab der jetzigen Fortschreibung wird deshalb der Personalbestand der Regierung als Gesamtheit erfasst und analysiert.

Zum Stichtag 30.06.2007 waren bei der Regierung von Oberfranken 539 Beamte und Arbeitnehmer beschäftigt. Davon befanden sich 27 Frauen in einer familienbezogenen Beurlaubung und 31 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Freistellungsphase der Altersteilzeit.



Durch das hohe Durchschnittsalter unserer Beschäftigten (ca. 50 Jahre) geht die Anzahl der wegen Kinderbetreuung beurlaubten Kräfte stetig zurück. Dafür wächst die Zahl der Freistellungen wegen Altersteilzeit.

Der Frauenanteil am Personalbestand insgesamt lag bei 42% und damit um 3% höher als im Jahr 1996.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten hat sich mit 23% (ohne Altersteilzeit) im Jahr 2007 gegenüber dem Vergleichsjahr 1996 fast verdoppelt. Hervorzuheben ist, dass mittlerweile auch 14 Männer (überwiegend familienbedingt) einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen.

Die genaue Zusammensetzung ergibt sich aus der folgenden Übersicht.

Personal-Ist-Bestand Beamtinnen und Beamte zum 30.06.2007

Laufbahngruppe	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte		Beurlaubte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Höherer Dienst	15	73	6	4	6	7
Gehobener Dienst	13	90	19	7	3	5
Mittlerer Dienst	6	27	10		4	2
Einfacher Dienst		1				
Insgesamt	34	191	35	11	13	14

	Gesamt	Frauen	Männer	Teilzeit	Frauenquote	Teilzeitquote
1996	323	84	239	29	26%	9%
2007	298	82	216	46	28%	15%

Personal-Ist-Bestand Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum 30.06.2007

Laufbahngruppe	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte		Beurlaubte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
vergleichbar						
Höherer Dienst	1	3		1		
Gehobener Dienst	3	21	8	2		1
Mittlerer Dienst	33	49	75	8	24	5
Einfacher Dienst	1	4	1		1	
Insgesamt	38	77	84	11	25	6

	Gesamt	Frauen	Männer	Teilzeit	Frauenquote	Teilzeitquote
1996	306	161	145	50	53%	16%
2007	241	147	94	95	61%	39%

Personal-Ist-Bestand Gesamtpersonal zum 30.06.2007

Laufbahngruppe	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte		Beurlaubte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
vergleichbar						
Höherer Dienst	16	76	6	5	6	7
Gehobener Dienst	16	111	27	9	3	6
Mittlerer Dienst	39	76	85	8	28	7
Einfacher Dienst	1	5	1		1	
Insgesamt	72	268	119	22	38	20

	Gesamt	Frauen	Männer	Teilzeit	Frauenquote	Teilzeitquote
1996	625	248	377	81	40%	13%
2007	539	229	310	126	42%	23%

1.2 Einstellungen

Die Einstellungssituation bei der Regierung ist nach wie vor geprägt von noch zu erbringenden Stelleneinsparungen. Dies betrifft die Allgemeine Innere Verwaltung (hier vor allem den mittleren und gehobenen Dienst) noch stärker als die Fachressorts. Bei den wenigen Einstellungsmöglichkeiten achten wir darauf, bei gleicher Qualifikation verstärkt Frauen einzustellen.

Im maßgeblichen Zeitraum 2007 hatten wir im höheren Dienst nur eine befristete Teilzeitbeschäftigung ausgeschrieben. Bei 4 männlichen und 13 weiblichen Bewerbungen erfolgte die Einstellung einer Frau. Für drei Stellen des gehobenen technischen Dienstes hatten wir 85 männliche und 21 weibliche Bewerber/innen. Eingestellt wurden zwei Männer und eine Frau.

1.3 Fortbildung

Obwohl bei der Regierung im Jahr 2007 insgesamt sechs Inhouseseminare organisiert wurden, betrug der Frauenanteil bei der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen nur 30% und lag damit unter dem Anteil am Personalbestand (42%). Auch die teilzeitbeschäftigten Kräfte sind mit 15% unterrepräsentiert (23% Bestand). Dieser Umstand resultiert im Wesentlichen aus der Tatsache, dass wir im Bereich der Verwaltungssekretariate und Servicekräfte einen hohen Frauen- und TZ- Anteil haben und hier sowohl das Fortbildungsangebot als auch die Bereitschaft zur Fortbildung geringer ausfällt.

1.4 Beurteilungen

Die Durchschnittswerte bei den (jeweils letzten aktuellen) Beurteilungen der Beamtinnen und Beamten der Regierung zeigen, dass sowohl bei den Frauen, als auch bei den Teilzeitbeschäftigten im Durchschnitt etwas schlechtere Bewertungen vorliegen.

	Vollzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte
Frauen	11,68	11,32
Männer	11,73	11,70

1.5 Beförderungen/Höhergruppierungen

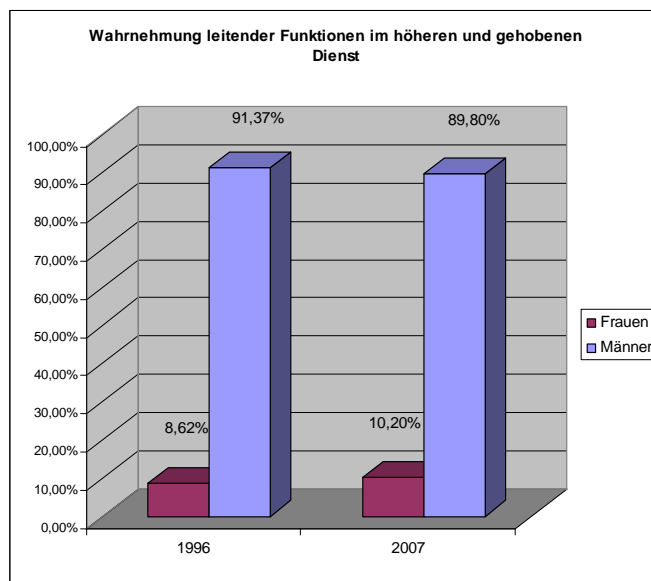
Beförderungen werden nach dem Leistungsgrundsatz ausgesprochen. Bei den Beamten ist die Beförderung im Regelfall abhängig von Beurteilung, erfüllter Mindestwartezeit und vorhandener Beförderungsstelle.

Im Jahr 2007 wurden insgesamt 53 Beförderungen ausgesprochen. Davon entfielen 14 (26%) auf Frauen. Dies entspricht in etwa auch ihrem prozentualen Anteil in der Beschäftigtengruppe der Beamten. Teilzeitbeschäftigte konnten mit 19% sogar leicht überproportional befördert werden.

Nachdem seit Inkrafttreten des TV-L Bewährungsaufstiege nicht mehr möglich sind, können Höhergruppierungen im Bereich der Arbeitnehmer künftig nur noch erfolgen, wenn der dienstliche Aufgabenbereich in den eingruppierungsrelevanten Anforderungsmerkmalen entsprechend fortentwickelt werden kann und auch eine höherwertige Planstelle verfügbar ist.

1.6 Führungsfunktionen

Im Hinblick auf die Wahrnehmung leitender Funktionen ist der Frauenanteil bei der Regierung im Vergleichszeitraum von rund 9% auf 10% leicht angestiegen. Der relativ niedrige Wert korreliert mit dem ebenfalls knappen Anteil an Frauen im höheren Dienst an der Regierung (22%). Erfreulich ist, dass zum Erhebungsstichtag auch drei teilzeitbeschäftigte Männer Führungsfunktionen ausübten.



1.7 Leistungsbezahlung

Bei den gewährten Leistungsprämien im Jahr 2007 lag der Anteil der Frauen mit 33% etwas über dem Frauenanteil am Personalbestand (28%). Der Anteil der Teilzeitkräfte überstieg mit 25% sogar deutlich den Anteil am Bestand (15%). Langfristig betrachtet entspricht der Anteil an weiblichen, bzw. teilzeitbeschäftigten Prämienempfängern in etwa ihrem Anteil am Personalkörper.

1.8 Wohnraumarbeit/Arbeitszeit

Bei der Regierung von Oberfranken bestanden im Jahr 2007 insgesamt 11 Wohnraum- bzw. Telearbeitsplätze. Davon wurden 8 Bewilligungen für Frauen ausgesprochen (darunter 5 teilzeitbeschäftigte Kräfte).

Zur Einbringung der Arbeitszeit bestehen bei der Regierung rund **120 verschiedene Teilzeitmodelle**. Auch die zwischenzeitlich fortgeschriebene Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit mit dem jährlichen Arbeitszeitkonto, großzügigen Gleitmöglichkeiten und der Präsenzzeitregelung trägt zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei.

Allerdings ergeben sich im Dienstbetrieb mittlerweile im Bereich der Verwaltungssekretariate auch Schwierigkeiten, die Nachmittagsstunden abzudecken, sodass hier (unter Berücksichtigung der jeweiligen familiären Situation) in Zukunft wieder stärker auf die dienstlichen Belange abzustellen sein wird.

2. Maßnahmen und Initiativen zum Abbau vorhandener Unterschiede

Bei derzeit wenig möglichen Einstellungen ist die **Erhöhung des Frauenanteils am Personalgesamtbestand** als langfristiges Ziel bei Auswahlentscheidungen neben den Hauptkriterien Eignung, Leistung und Qualifikation stärker zu berücksichtigen. Dabei wird eine intensivere Sensibilisierung der am Auswahlverfahren beteiligten Führungskräfte angestrebt.

Im Bereich der **Fortbildung** werden wir für die Arbeitsbereiche, in denen verstärkt Frauen und Teilzeitkräfte eingesetzt sind, mehr Inhouseseminare anbieten.

Im Rahmen der periodischen **Beurteilungen** werden die Führungskräfte angehalten, noch stärker darauf zu achten, dass sich durch Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung keine Benachteiligung ergibt.

Bei der Besetzung von **Führungspositionen** wird unter Beachtung des dienstrechtlichen Leistungsgrundsatzes versucht, den Frauenanteil zu erhöhen.

Zur Vereinbarkeit von Beruf und Erwerbstätigkeit wurde erstmals im August 2009 eine **Ferienbetreuung** für die Kinder der Beschäftigten durchgeführt. Diese familienorientierte Maßnahme soll auch in den kommenden Jahren beibehalten werden.

Teil II

Staatliches Personal der Landratsämter

1. Situation

1.1 Personalbestand

Die Ressortzugehörigkeit einzelner Laufbahnen an den Landratsämtern hat sich seit den Erhebungen zum Gleichstellungskonzept 1997 mehrfach verändert. Es wird deshalb darauf verzichtet, das staatliche Personal nach Ressortzugehörigkeit zu trennen, in den folgenden Erläuterungen wird deshalb immer das gesamte staatliche Personal der Landratsämter zugrunde gelegt.

Die oberfränkischen Landratsämter hatten zum Stichtag einen Personalbestand von 754 staatlichen Beamten und Tarifbeschäftigten. Davon waren 43,24 % Frauen und 56,76 % Männer. Dies bedeutet gegenüber 1996 einen Rückgang des Frauenanteils um rund 5 %.

Detailliert ist der Personalbestand aus der nachfolgenden Tabelle ersichtlich.

Personal-Ist-Bestand Beamtinnen und Beamte zum 30.06.2007

Laufbahngruppe	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte		Beurlaubte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Höherer Dienst	18	64	12		4	3
Gehobener Dienst	28	141	52	9	5	7
Mittlerer Dienst	27	87	31	4	1	3
Einfacher Dienst	1	15				1
Insgesamt	74	307	95	13	10	14

	Gesamt	Frauen	Männer	Teilzeit	Frauenquote	Teilzeitquote
1996	428	127	301	41	30%	10%
2007	513	179	334	108	35%	21%

Personal-Ist-Bestand Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum 30.06.2007

Laufbahngruppe	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte		Beurlaubte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
vergleichbar						
Höherer Dienst	1	3		1		
Gehobener Dienst	3	21	8	2		1
Mittlerer Dienst	33	49	75	8	24	5
Einfacher Dienst	1	4	1		1	
Insgesamt	38	77	84	11	25	6

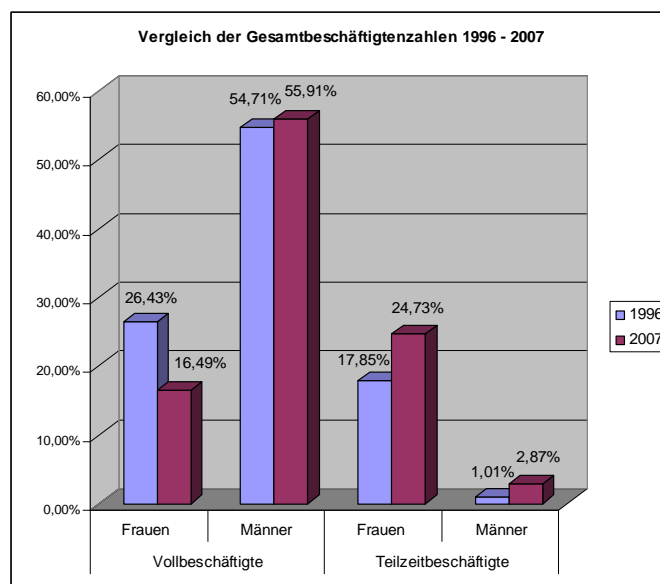
	Gesamt	Frauen	Männer	Teilzeit	Frauenquote	Teilzeitquote
1996	216	183	33	76	85%	35%
2007	241	147	94	95	61%	39%

Personal-Ist-Bestand Gesamtpersonal zum 30.06.2007

Laufbahngruppe	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte		Beurlaubte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
vergleichbar						
Höherer Dienst	19	67	12	1	4	3
Gehobener Dienst	31	162	60	11	5	8
Mittlerer Dienst	60	136	106	12	25	8
Einfacher Dienst	2	19	1		1	1
Insgesamt	112	384	179	24	35	20

	Gesamt	Frauen	Männer	Teilzeit	Frauenquote	Teilzeitquote
1996	644	310	334	117	48%	18%
2007	754	326	428	203	43%	27%

Der rückläufige Frauenanteil ist ausschließlich im Bereich des mittleren Dienstes zu verzeichnen, während im höheren und im gehobenen Dienst im Vergleichszeitraum Steigerungen zu verzeichnen sind. Im höheren Dienst betrug der Zuwachs an weiblichen Beschäftigten sogar rund ein Drittel. Der Rückgang im mittleren Dienst ist auf den Wegfall von Aufgaben mit dem damit verbundenen Stellenabbau und auf die zwischenzeitlich erfolgten Umressortierungen zurückzuführen. Hierdurch wurden hauptsächlich weibliche Beschäftigte des mittleren Dienstes und vergleichbare Beschäftigte an andere Ämter und Dienstherren, bzw. Arbeitgeber versetzt (z.B. Kommunalisierung des Verwaltungsdienstes bei den Gesundheitsämtern).



Die Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung werden auch weiterhin überwiegend von Frauen wahrgenommen. Wobei zu bemerken ist, dass es sich nicht immer um eine familienpolitische Teilzeitbeschäftigung handelt. Vielmehr nehmen viele Frauen die Möglichkeit wahr, im Anschluss an die familienpolitische Teilzeit auf Antrag weiterhin eine Teilzeitbeschäftigung auszuüben.

Erfreulich ist, dass zunehmend auch männliche Beschäftigte familienbezogene Teilzeit und Beurlaubung in Anspruch nehmen. Hier hat bezüglich der Rollenverteilung bei der jüngeren Generation doch ein deutliches Umdenken eingesetzt.

1.2 Einstellungen

Bei den Einstellungen sind starke Schwankungen festzustellen. Waren die Frauen im Einstellungsjahr 1996 (drei Frauen, ein Mann) noch deutlich stärker vertreten, ist es im Jahr 2007 (vier Männer, eine Frau) genau umgekehrt. Dies ist auch im gesamten Vergleichszeitraum zu beobachten. Insgesamt gesehen ergeben sich die Einstellungen jedoch durchaus proportional zum Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl (Einstellungen von 1996 bis 2007: 44 Frauen, 52 Männer).

1.3 Fortbildung

Die Teilnahme von Frauen und Männern an Fortbildungsveranstaltungen ergibt sich in etwa proportional ausgewogen (40% zu 60%). Der Anteil teilzeitbeschäftigter Fortbildungsteilnehmer betrug in 2007 allerdings nur 18% und lag damit erheblich unter dem entsprechenden Personalanteil (27%).

1.4 Beurteilungen

Bei den Beurteilungen erreichten sowohl die voll- als auch die teilzeitbeschäftigten Frauen nur jeweils eine etwas schlechtere Bewertung als ihre männlichen Kollegen. Dies dürfte auf die momentane Situation bei den Spitzenämtern, in denen die Frauen noch unterrepräsentiert sind, zurückzuführen sein. In der Regel werden in diesen Positionen höhere Punktzahlen vergeben.

	Vollzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte
Frauen	10,61	11,17
Männer	10,90	11,62

1.5 Beförderungen / Höhergruppierungen

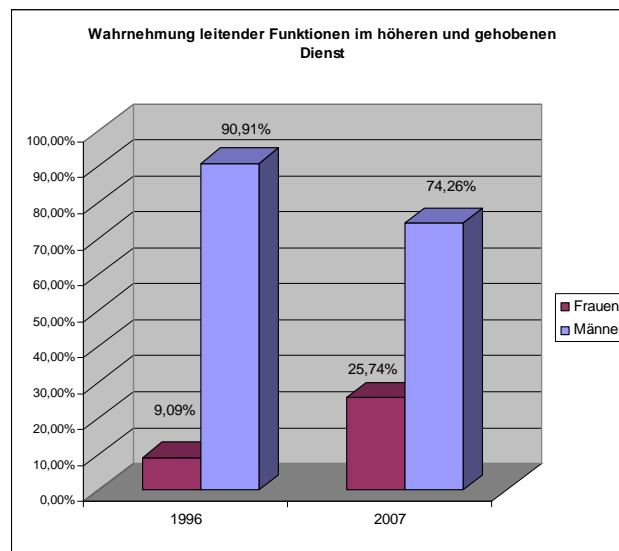
Bei den Beförderungen und Höhergruppierungen im Jahr 2007 hielt sich der Anteil der Männer und Frauen an der Gesamtzahl der Beförderungen die Waage. Dies gilt auch im Hinblick auf die einzelnen Laufbahngruppen. Im Jahr 1996 war hier noch ein deutliches Ungleichgewicht zu Lasten der Frauen festzustellen.

Bei näherer Betrachtung fällt auch auf, dass in den höheren Besoldungsgruppen aller Laufbahnen der Männeranteil überwiegt. Dies begründet sich auf die in der Regel längere Dienstzeit der männlichen Beschäftigten.

Im Hinblick auf Beförderungen hat die verbesserte Anrechnung von Erziehungszeiten für die Beamtinnen wesentliche Fortschritte gebracht.

1.6 Führungsfunktionen

Bei den Führungspositionen war im Jahr 1996 noch eine deutliche Dominanz der männlichen Beschäftigten festzustellen. In den Laufbahnen des gehobenen und mittleren Dienstes sind hinsichtlich der Übertragung der Sachgebietsleitung immer noch gewisse Defizite vorhanden. Insgesamt gesehen ist aber ein deutlicher Aufwärtstrend zu verzeichnen. Lag im Jahr 1996 der Anteil weiblicher Führungskräfte noch bei 9 Prozent, so ist er bis 2007 immerhin auf ca. 26 % angestiegen.



Festzustellen ist, dass relativ viele Frauen Führungspositionen auch in Teilzeit wahrnehmen. Der Anteil der Männer, die Führungspositionen in Teilzeit ausüben ist dagegen verschwindend gering (2). Im Vergleich zum Jahr 1996 ist die Entwicklung aber positiv zu sehen. Damals gab es nur zwei Frauen (hD), die in einer Teilzeitbeschäftigung Führungspositionen ausübten. Männer in Teilzeitbeschäftigung waren damals überhaupt nicht vertreten.

1.7 Leistungsbezahlung

Im Jahr 2007 gingen 36% der Leistungsprämien an Frauen. Zu einem Anteil von 18% erfolgte die Vergabe an teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte. Beide Beschäftigtengruppen waren somit leicht unterrepräsentiert.

1.8 Wohnraumarbeit

Wohnraumarbeit wird im Bereich der Landratsämter nur im geringen Umfang ausgeübt (1 Mann, 2 Frauen), was vielleicht auch auf die an den Landratsämtern gegebene stärkere Notwendigkeit zur Präsenz infolge des häufigeren Parteiverkehrs zurückzuführen ist.

2. Maßnahmen und Initiativen zum Abbau vorhandener Unterschiede

Nachdem auch das staatliche Personal bei den Landratsämtern von Einsparungen im öffentlichen Dienst betroffen ist, gestaltet sich die Erhöhung des Frauenanteils als langfristiger Prozess. Das Ziel der geschlechtergerechten Ausgewogenheit ist aber immer im Auge zu behalten.

Zur Sicherung der Chancengleichheit ist weiterhin darauf zu achten, dass sich Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung für Frauen und Männer nicht nachteilig bei der **Beurteilung** auswirken.

Anzustreben ist eine stärkere Vertretung von Frauen (auch Teilzeitkräften) in **Führungspositionen**.

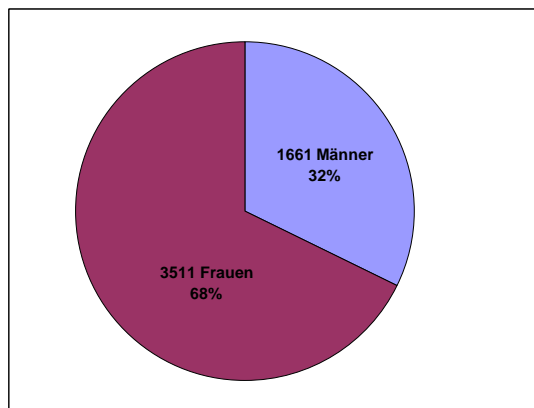
Teil III

Staatliches Personal im Schul- und Schulverwaltungsbereich

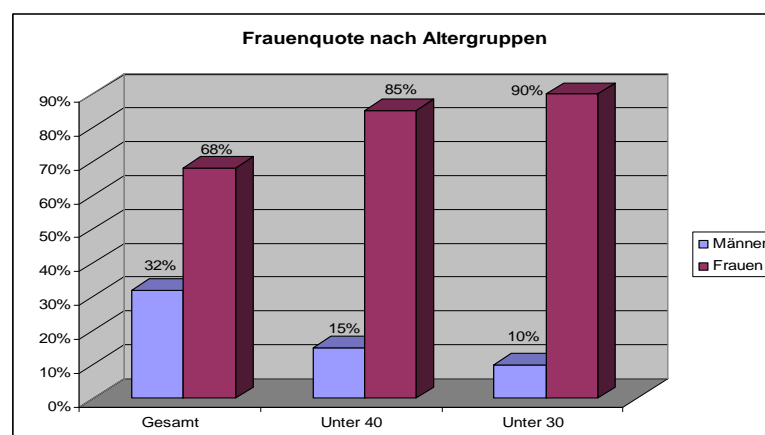
1. Volksschulen

1.1. Gegenwärtige Situation

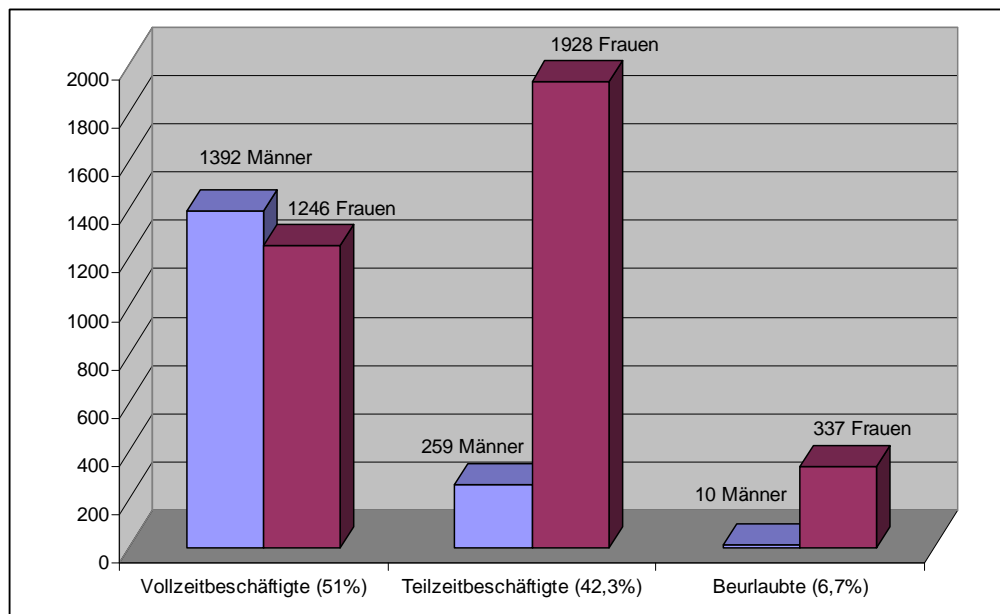
Die oberfränkischen Grund- und Hauptschulen hatten zum Stichtag 30.06.2007 einen **Personalstand** von 5.172 Lehrkräften. Das ist fast genau die gleiche Zahl wie vor fünf Jahren. Davon waren **68 % Frauen** und **32 % Männer**.



Dies bedeutet eine Steigerung des Frauenanteils gegenüber den im Gleichstellungskonzept 2003 ermittelten Zahlen um rund 6 %. Betrachtet man die Geschlechterverteilung speziell bei den jüngeren Lehrkräften sowie den Lehramtsanwärtern, wird deutlich, dass sich diese Entwicklung trotz des bereits erreichten hohen Niveaus auch in Zukunft in dieser Deutlichkeit fortsetzen wird.



Die Möglichkeiten der **Teilzeitbeschäftigung** sowie der **Beurlaubung** wurden nach wie vor hauptsächlich von Frauen in Anspruch genommen. Allerdings stieg der Anteil der männlichen Lehrkräfte in Teilzeit gegenüber dem Gleichstellungskonzept 2003 von 9% auf 12% leicht an. Die Teilzeitbeschäftigungsquote, die 2002 noch bei 37% lag, stieg bis 2007 auf 42%. Mehr als jede zweite Frau (55% aller weiblichen Lehrkräfte) ist teilzeitbeschäftigt, demgegenüber nur ungefähr jeder sechste Mann. Bei den Vollzeitbeschäftigten war das Geschlechterverhältnis mit 47 % weiblichen und 53 % männlichen Lehrkräften in etwa ausgeglichen. Die Beurlaubungsquote sank auf unter 7 %. 97% aller Beurlaubten sind Frauen.



Die genaue Zusammensetzung ergibt sich aus der folgenden Übersicht.

Personal-Ist-Bestand Beamtinnen und Beamte zum 30.06.2007

Laufbahngruppe	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte		Beurlaubte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Höherer Dienst						
Gehobener Dienst	1164	1376	1881	256	335	10
Mittlerer Dienst						
Einfacher Dienst						
Insgesamt	1164	1376	1881	256	335	10

	Gesamt	Frauen	Männer	Teilzeit	Frauenquote	Teilzeitquote
2002	5118	3112	2006	1849	61%	36%
2007	5022	3380	1642	2137	67%	43%

Personal-Ist-Bestand Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum 30.06.2007

Laufbahngruppe vergleichbar	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte		Beurlaubte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Höherer Dienst						
Gehobener Dienst	82	16	47	3	2	
Mittlerer Dienst						
Einfacher Dienst						
Insgesamt	82	16	47	3	2	0

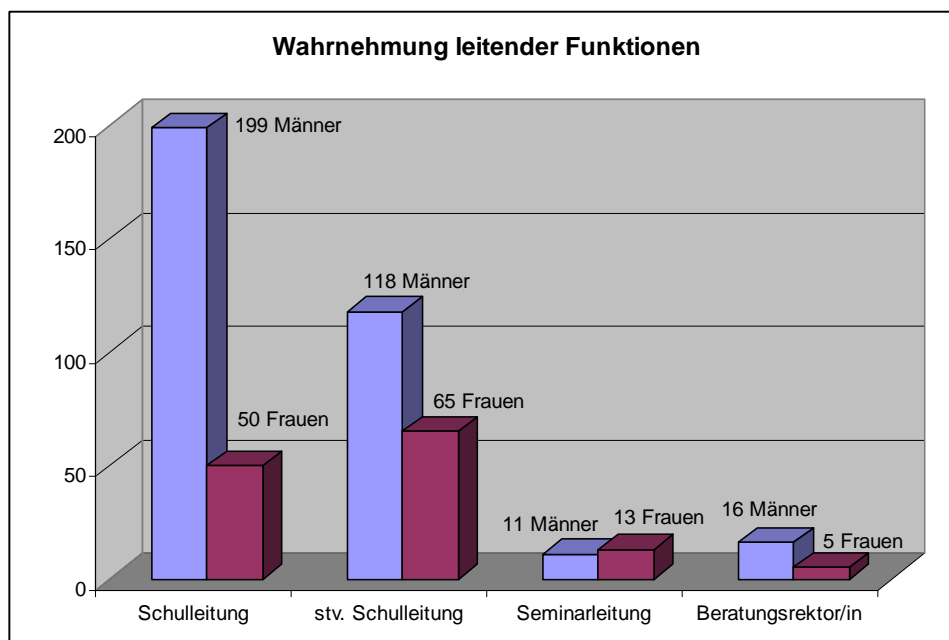
	Gesamt	Frauen	Männer	Teilzeit	Frauenquote	Teilzeitquote
2002	173	138	35	57	80%	33%
2007	150	131	19	50	87%	33%

Personal-Ist-Bestand Gesamtpersonal zum 30.06.2007

Laufbahngruppe vergleichbar	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte		Beurlaubte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Höherer Dienst						
Gehobener Dienst	1246	1392	1928	259	337	10
Mittlerer Dienst						
Einfacher Dienst						
Insgesamt	1246	1392	1928	259	337	10

	Gesamt	Frauen	Männer	Teilzeit	Frauenquote	Teilzeitquote
2002	5291	3250	2041	1906	61%	36%
2007	5172	3511	1661	2187	68%	42%

Die dargestellten Entwicklungen in der Geschlechterstruktur schlagen sich auch in den **Führungspositionen** nieder. Im Bereich der stellvertretenden Schulleitung hat sich der Frauenanteil seit dem Jahr 1996 mehr als verdoppelt und auch in der Funktion der Schulleitung sind Frauen signifikant häufiger vertreten. Die Steigerung im Vergleich zum Gleichstellungskonzept 2003 beläuft sich hinsichtlich der Konrektorinnenstellen von 23 % auf jetzt 36% und hinsichtlich der Rektorenstellen von 12% auf jetzt 20%. Dass es sich hier nach wie vor um einen männlich dominierten Bereich handelt, liegt an den stark eingeschränkten Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Teilzeit bei Wahrnehmung einer Führungsfunktion. Schulleiter können ihre Unterrichtspflichtzeit aus dienstlichen Gründen um maximal vier Wochenstunden ermäßigen und Schulleiterstellvertreter um maximal sechs Wochenstunden.



Der Frauenanteil bei den **Einstellungen** lag 2007 bei 73%.

An **Fortbildungsveranstaltungen** hatten sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitbeschäftigte Frauen eine ihrem jeweiligen Personalanteil angemessene Teilhabe.

Mit der Arbeit in **Gremien** sowie der Wahrnehmung von **Sonderaufgaben** sind Vollzeitkräfte in weitaus stärkerem Maße betraut als Teilzeitkräfte, was sich deutlich auf den Frauenanteil auswirkt.

Bei den **Beförderungen und Höhergruppierungen** ist der Frauenanteil in den letzten Jahren kontinuierlich angestiegen. Weil hier aber Beschäftigte in Vollzeit deutlich stärker profitierten, liegt der Frauenanteil insoweit mit nur 48% weit hinter der

Frauenquote im Volksschulbereich. Ähnlich, jedoch mit einem Frauenanteil von 61% weniger ausgeprägt, stellt sich die Situation bei der Vergabe von **Leistungsprämien und -zulagen** dar. Auch hier bleibt der Prozentsatz wegen der viel häufigeren Berücksichtigung von Vollzeitbeschäftigten hinter der Frauenquote von 68% zurück. Einen Ausgleich werden die ab September 2009 neu geschaffenen funktionslosen Beförderungssämter für Lehrerinnen und Lehrer der Besoldungsgruppe A 12 bringen. Es ist zu erwarten, dass Frauen insoweit etwa entsprechend ihrem Anteil an der gesamten Lehrerschaft Berücksichtigung finden werden.

Schließlich zeigt auch der Blick auf die Auswertung der letzten dienstlichen **Regelbeurteilungen**, dass die Spitzenprädikate UB und BG tendenziell eher an die in Vollzeit tätigen Beschäftigten vergeben wurden.

1.2. Maßnahmen und Initiativen zum Abbau vorhandener Unterschiede

Die Entwicklung der Geschlechterstruktur bei den Lehrkräften im Volksschulbereich zeigt deutlich die Chancen aber auch die Grenzen staatlicher Gleichstellungsbemühungen. Denn die gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf und dabei insbesondere auch das umfassende Teilzeitangebot beeinflusst in erster Linie Frauen bei ihrer Berufswahl. Bei Männern sind andere Kriterien von größerer Bedeutung, sodass diese mit unseren Gleichstellungsmaßnahmen nur bedingt erreichbar sind.

Zur **Sicherung der Chancengleichheit** muss der Ansatz im Volksschulbereich für die nächsten Jahre sein, die positive Entwicklung im Bereich der Führungsfunktionen durch Teilzeitangebote (z.B. auch Erprobung von Modellen wie Job-Sharing) weiterhin zu unterstützen.

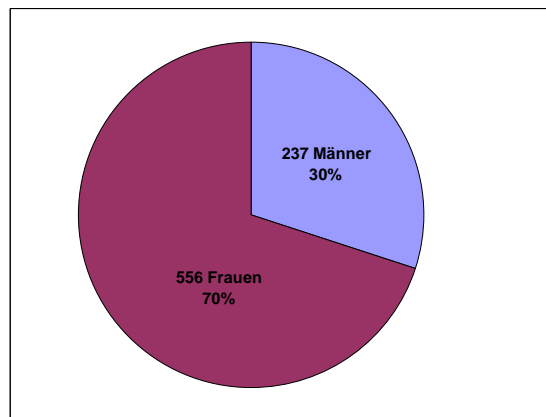
Für die Vorgabe in den Beurteilungsrichtlinien, wonach sich Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung nicht nachteilig bei der Leistungseinschätzung auswirken dürfen, sind die Vorgesetzten noch stärker zu sensibilisieren.

Zur bestmöglichen Förderung der **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** wird auch weiterhin allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen antragsgemäß bewilligt werden.

2. Förderschulen

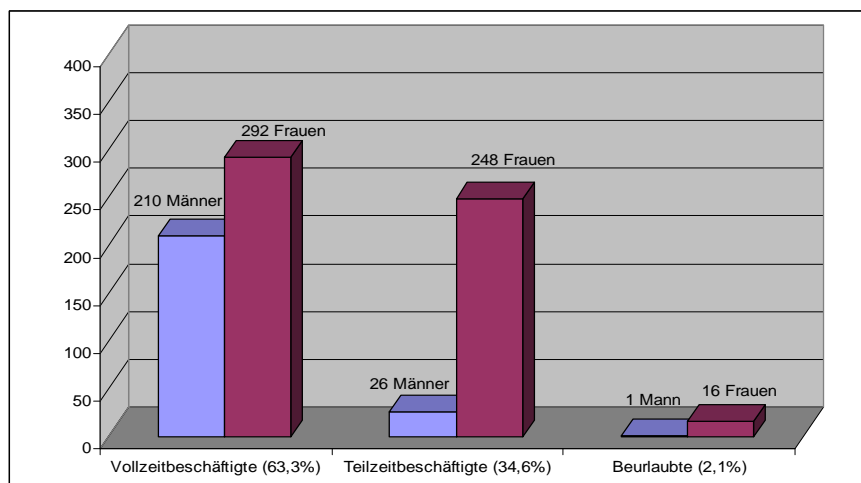
2.1. Gegenwärtige Situation

Die oberfränkischen Förderschulen hatten zum Stichtag 30.06.2007 einen **Personalstand** von 793 Lehrkräften. Davon waren **70% Frauen** und **30% Männer**, das bedeutet ein kontinuierliches Anwachsen der Frauenquote.



Wie im Volksschulbereich zeigt ein Blick auf die Geschlechterverteilung bei den jüngeren Lehrkräften sowie den Referendaren, dass sich diese Entwicklung auch in Zukunft noch fortsetzen wird.

Die Möglichkeiten der **Teilzeitbeschäftigung** sowie der **Beurlaubung** wurden nach wie vor hauptsächlich von Frauen in Anspruch genommen. So stieg der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten auf 91%. Beurlaubte Lehrkräfte im Förderschulbereich sind zu 94% Frauen.



Die genaue Zusammensetzung ergibt sich aus der folgenden Übersicht.

Personal-Ist-Bestand Beamtinnen und Beamte zum 30.06.2007

Laufbahngruppe	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte		Beurlaubte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Höherer Dienst	180	155	157	24	9	
Gehobener Dienst	47	49	45	1	7	1
Mittlerer Dienst						
Einfacher Dienst						
Insgesamt	227	204	202	25	16	1

	Gesamt	Frauen	Männer	Teilzeit	Frauenquote	Teilzeitquote
2002	847	554	293	185	65%	22%
2007	675	445	230	227	66%	34%

Personal-Ist-Bestand Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum 30.06.2007

Laufbahngruppe vergleichbar	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte		Beurlaubte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Höherer Dienst			1			
Gehobener Dienst	63	6	43	1		
Mittlerer Dienst	2		2			
Einfacher Dienst						
Insgesamt	65	6	46	1	0	0

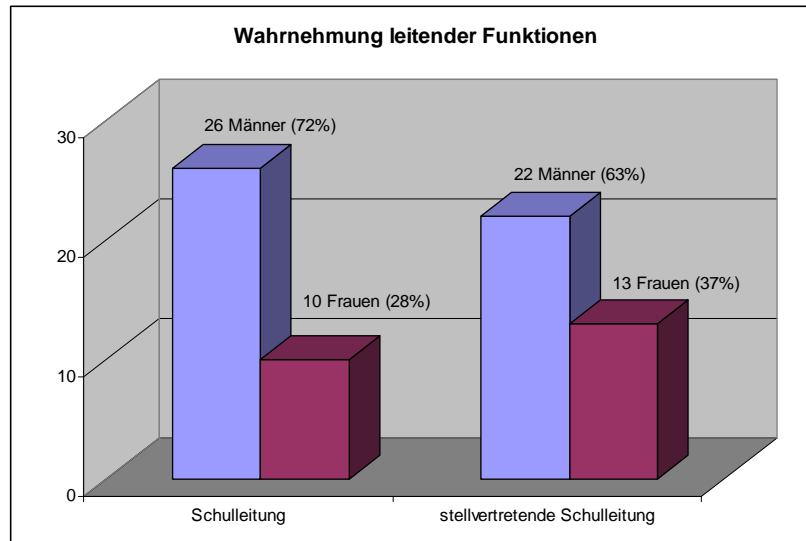
	Gesamt	Frauen	Männer	Teilzeit	Frauenquote	Teilzeitquote
2002	115	100	15	0	87%	
2007	118	111	7	47	94%	40%

Personal-Ist-Bestand Gesamtpersonal zum 30.06.2007

Laufbahngruppe vergleichbar	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte		Beurlaubte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Höherer Dienst	180	155	158	24	9	
Gehobener Dienst	110	55	88	2	7	1
Mittlerer Dienst	2		2			
Einfacher Dienst						
Insgesamt	292	210	248	26	16	1

	Gesamt	Frauen	Männer	Teilzeit	Frauenquote	Teilzeitquote
2002	962	654	308	185	68%	19%
2007	793	556	237	274	70%	35%

Wie im Volksschulbereich ist der Anteil von Frauen in **Führungspositionen** seit 1996 deutlich angestiegen. Bei den Schulleiter-Stellen hat er sich auf 28% verdoppelt und bei den Schulleiter-Stellvertretern mit 37% annähernd verdreifacht.



Der Frauenanteil bei den **Einstellungen** lag 2007 bei 85%.

An **Fortbildungsveranstaltungen** hatten sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitbeschäftigte Frauen eine ihrem jeweiligen Personalanteil angemessene Teilhabe.

Mit der Arbeit in **Gremien** sind im Förderschulbereich etwa gleich viele Männer wie Frauen betraut, das bedeutet mit Blick auf die Frauenquote von 70% eine Dominanz der männlichen Lehrkräfte.

Bei den **Beförderungen** ist der Frauenanteil weiter gestiegen. Wurden 1996 noch mehr Männer als Frauen befördert, hat sich dieses Verhältnis 2007 umgedreht.

Leistungsprämien wurden im Jahr 2007 zu 57% an Frauen vergeben. Da 79% aller Leistungshonorierungen an Vollzeitbeschäftigte erfolgten, bleibt der Frauenanteil hinter dem weiblichen Anteil am gesamten Personalbestand zurück. Der Grund ist der gleiche wie im Volksschulbereich, nämlich die Tendenz, eher Vollzeitbeschäftigte zu berücksichtigen.

Bei Auswertung der letzten dienstlichen **Beurteilungen** wird ein signifikanter Unterschied weder zwischen Frauen und Männer noch zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten deutlich. Für den etwas besseren Beurteilungsdurchschnitt bei

den männlichen Lehrkräften dürfte deren vergleichsweise längere Verweildauer an den Schulen ursächlich sein (mehr Vollzeitlehrer bzw. geringeres Teilzeitmaß als bei den Frauen). Dadurch erhielten Männer eher die für Spitzenprädikate erforderliche Bestätigung der Mitprägung des Schullebens.

2.2. Maßnahmen und Initiativen zum Abbau vorhandener Unterschiede

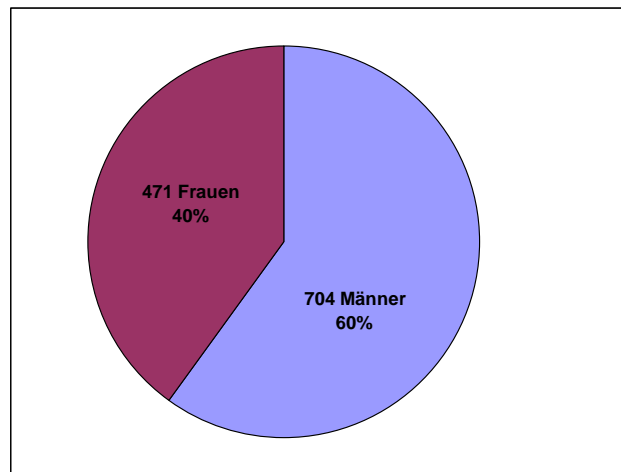
Zur **Sicherung der Chancengleichheit** soll auch im Förderschulbereich versucht werden, Frauen noch vermehrt in Führungspositionen und Gremien zu bringen. Auf die Besetzung von Leitungsfunktionen an Förderschulen hat die Regierung von Oberfranken allerdings nur einen beschränkten Einfluss, weil fast alle oberfränkischen Förderschulen in privater Trägerschaft liegen.

Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen wird weiterhin allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern antragsgemäß bewilligt, so dass die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** in größtmöglichem Umfang gefördert wird.

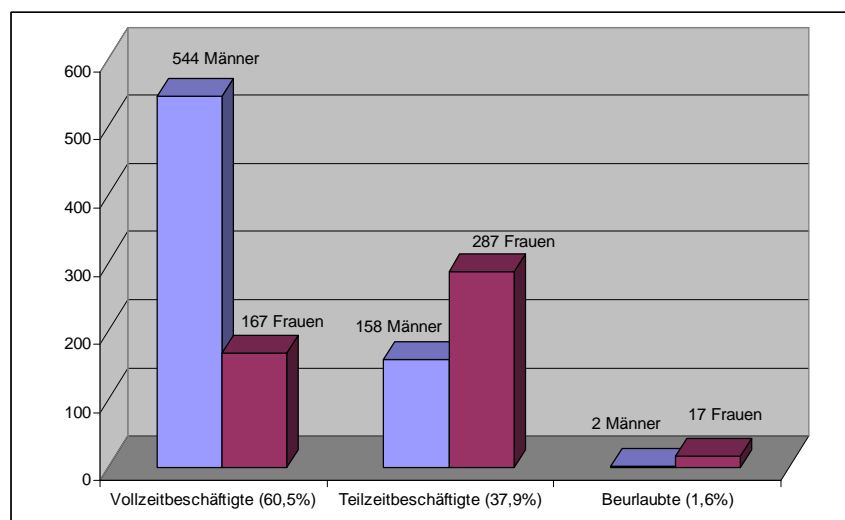
3. Staatliche berufliche Schulen

3.1. Gegenwärtige Situation

Die oberfränkischen staatlichen beruflichen Schulen hatten zum Stichtag 30.06.2007 einen **Personalstand** von 1.175 Lehrkräften. Anders als im Volks- und Förderschulbereich überwiegt hier der Männeranteil mit 60%. Die Frauenquote ist im Vergleich zum Jahr 2003 bislang nicht angestiegen. Allerdings überwog bei den **Einstellungen** 2007 der Frauenanteil mit 64% deutlich, sodass zukünftig mit einer Angleichung des Geschlechterverhältnisses gerechnet werden kann.



Die Möglichkeiten der **Teilzeitbeschäftigung** sowie der **Beurlaubung** wurden nach wie vor überwiegend von Frauen in Anspruch genommen. Fast 2/3 aller Teilzeitbeschäftigten sind weiblich. Beurlaubte Lehrkräfte sind im Bereich der beruflichen Schulen zu 90% Frauen.



Die genaue Zusammensetzung ergibt sich aus der folgenden Übersicht.

Personal-Ist-Bestand Beamtinnen und Beamte zum 30.06.2007

Laufbahngruppe	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte		Beurlaubte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Höherer Dienst	104	409	87	25	11	1
Gehobener Dienst	41	115	60	12	2	
Mittlerer Dienst						
Einfacher Dienst						
Insgesamt	145	524	147	37	13	1

	Gesamt	Frauen	Männer	Teilzeit	Frauenquote	Teilzeitquote
2002	920	334	486	92	36%	10%
2007	867	305	562	184	35%	21%

Personal-Ist-Bestand Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum 30.06.2007

Laufbahngruppe	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte		Beurlaubte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
vergleichbar						
Höherer Dienst	7	4	39	34	1	1
Gehobener Dienst	14	16	90	80	3	
Mittlerer Dienst			11	7		
Einfacher Dienst	1					
Insgesamt	22	20	140	121	4	1

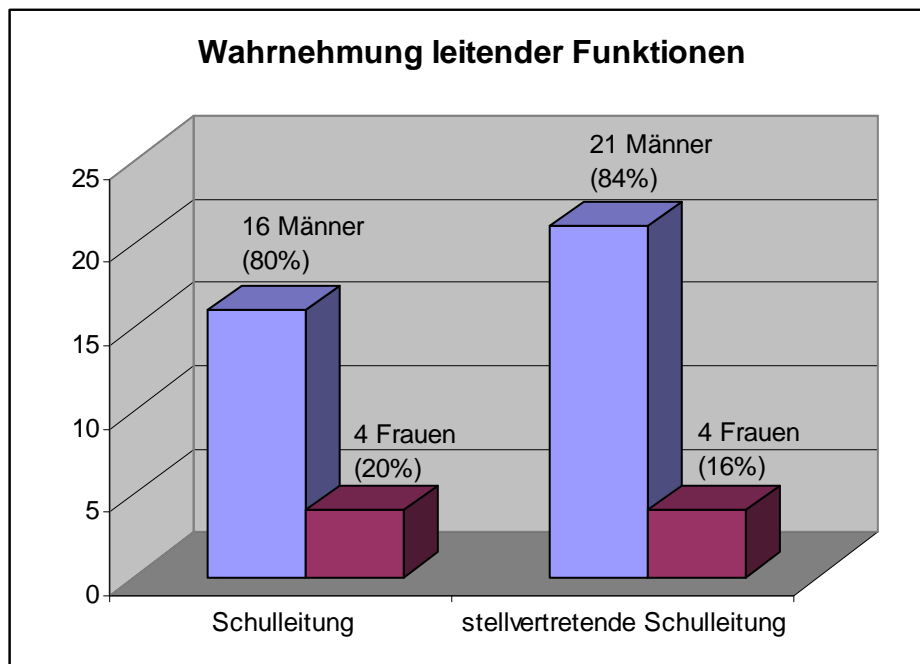
	Gesamt	Frauen	Männer	Teilzeit	Frauenquote	Teilzeitquote
2002	116	93	23	60	80%	52%
2007	308	166	142	261	54%	85%

Personal-Ist-Bestand Gesamtpersonal zum 30.06.2007

Laufbahngruppe	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte		Beurlaubte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
vergleichbar						
Höherer Dienst	111	413	126	59	12	2
Gehobener Dienst	55	131	150	92	5	
Mittlerer Dienst			11	7		
Einfacher Dienst	1					
Insgesamt	167	544	287	158	17	2

	Gesamt	Frauen	Männer	Teilzeit	Frauenquote	Teilzeitquote
2002	1036	427	609	152	41%	15%
2007	1175	471	704	445	40%	38%

Die **Führungspositionen** waren bei den beruflichen Schulen unverändert männlich dominiert. Allerdings ist der Frauenanteil sowohl bei den Schulleiterstellen als auch bei den stellvertretenden Schulleiterstellen mit jeweils 4 Stelleninhaberinnen seit 2003 deutlich angestiegen.



An **Fortbildungsveranstaltungen** nahmen Männer und Frauen etwa in einem ihrem jeweiligen Personalanteil entsprechenden Umfang teil.

Bei den **Beförderungen** 2007 lag der Frauenanteil mit einem Drittel etwas unter der Frauenquote von 40%, obwohl fast genauso viele Vollzeitbeschäftigte wie Teilzeitbeschäftigte befördert wurden.

Leistungsprämien wurden im Jahr 2007 nur zu 30% an Frauen vergeben. Dies erklärt sich wie im Volks- und Förderschulbereich durch die Tatsache, dass Leistungshonorierung ganz überwiegend (85% aller Vergaben) bei Vollzeitbeschäftigten erfolgte, wo Frauen deutlich unterrepräsentiert sind.

Die Auswertung der letzten dienstlichen **Beurteilungen** lässt einen signifikanten Unterschied zwischen Männer und Frauen nicht erkennen. Bei den Spitzenprädikaten sind die Teilzeitbeschäftigten jedoch, wie in den anderen Schulbereichen, tendenziell unterrepräsentiert.

3.2. Maßnahmen und Initiativen zum Abbau vorhandener Unterschiede

Zur **Sicherung der Chancengleichheit** ist zukünftig verstärkt darauf zu achten, dass sich Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung nicht nachteilig bei der dienstlichen Beurteilung und Leistungseinschätzung auswirken.

Weiterhin sollte das Angebot von Teilzeitstellen in Führungspositionen verstärkt werden, so dass auch geeignete Frauen mit Familienpflichten berücksichtigt werden können.

4. Schulverwaltungspersonal

Beim Schulverwaltungspersonal liegt der Frauenanteil bei 100%, sodass der vom Gleichstellungsgesetz geforderte Vergleich zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten hier nicht angestellt werden kann. Im Volksschulbereich sind 95% der Verwaltungskräfte teilzeitbeschäftigt, zum Teil lediglich mit ¼ -Stellen.

Teil IV.

Personal der Wasserwirtschaftsämter

1. Situation

Aufgrund der Verordnung über die Einrichtung und Organisation der staatlichen Behörden für die Wasserwirtschaft (OrgWas) vom 04.12.2005 wurden auch die 3 Wasserwirtschaftsämter in Oberfranken ab 01.01.2006 neu strukturiert. Es sind die Standorte Bamberg und Bayreuth weggefallen. Als neuer Sitz für das ehemalige Bamberger Amt wurde Kronach festgelegt, das Wasserwirtschaftsamt Bayreuth wurde in das bestehende Wasserwirtschaftsamt Hof eingegliedert. Die Amtsbezirke der bisherigen Ämter wurden den geänderten Zuständigkeitsbereichen der Ämter Hof und Kronach angepasst. Nachdem auch weitere Verwaltungen von Verlagerungen betroffen waren, konnten viele Beschäftigte innerhalb dieser Stellen tauschen. So war es oft möglich, eine wohnortnahe Verwendung und damit eine sozialverträgliche und familienfreundliche Umsetzung gerade in den unteren Gehaltsgruppen zu erreichen.

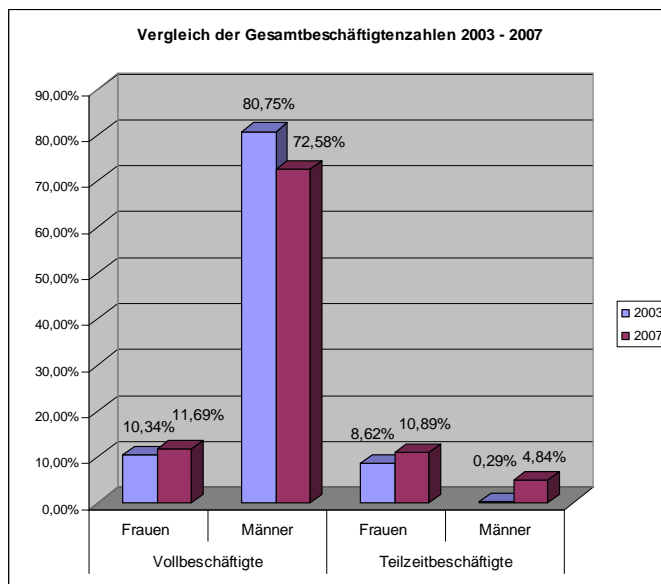
Im Jahr 2005 wurden außerdem die 19 Beschäftigten der fachkundigen Stellen zur Allgemeinen Inneren Verwaltung umressortiert.

Durch diese organisatorischen Veränderungen ist ein Vergleich zum Gleichstellungskonzept 2003 nur eingeschränkt möglich.

1.1 Personalbestand

Die oberfränkischen Wasserwirtschaftsämter hatten zum Stichtag 30.06.2007 insgesamt 252 Beschäftigte. Der Bereich der ehemaligen Wasserbauarbeiter fließt nicht in die Betrachtung ein, da die personelle Zuständigkeit hier bei den Ämtern liegt.

Familienbedingt beurlaubt waren ausschließlich Frauen (4). In der Freistellungsphase der Altersteilzeit befanden sich insgesamt 5 Beschäftigte (2 Frauen und 3 Männer).



Der genaue Personalbestand ergibt sich aus folgender Tabelle:

Personal-Ist-Bestand Beamtinnen und Beamte zum 30.06.2007

Laufbahngruppe	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte		Beurlaubte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Höherer Dienst		15	2	1		
Gehobener Dienst	2	23	3	5	1	
Mittlerer Dienst		25	1	1		
Einfacher Dienst						
Insgesamt	2	63	6	7	1	0

	Gesamt	Frauen	Männer	Teilzeit	Frauenquote	Teilzeitquote
2003	85	8	77	1	9%	1%
2007	79	9	70	13	11%	16%

Personal-Ist-Bestand Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum 30.06.2007

Laufbahngruppe	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte		Beurlaubte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
vergleichbar						
Höherer Dienst				1		
Gehobener Dienst	2	29	2	1		
Mittlerer Dienst	24	85	17	3	3	
Einfacher Dienst	1	3	2			
Insgesamt	27	117	21	5	3	0

	Gesamt	Frauen	Männer	Teilzeit	Frauenquote	Teilzeitquote
2003	212	64	148	30	30%	14%
2007	173	51	122	26	29%	15%

Personal-Ist-Bestand Gesamtpersonal zum 30.06.2007

Laufbahngruppe	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte		Beurlaubte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
vergleichbar						
Höherer Dienst		15	2	2		
Gehobener Dienst	4	52	5	6	1	
Mittlerer Dienst	24	110	18	4	3	
Einfacher Dienst	1	3	2			
Insgesamt	29	180	27	12	4	0

	Gesamt	Frauen	Männer	Teilzeit	Frauenquote	Teilzeitquote
2003	297	72	225	31	24%	10%
2007	252	60	192	39	24%	15%

1.2 Einstellungen

Im Jahr 2007 gab es bei den Wasserwirtschaftsämtern 2 Neueinstellungen. Es wurde jeweils eine Frau im höheren Dienst und ein Mann im gehobenen Dienst eingestellt. Für diese beiden Stellen hatten sich 13 Männer und 3 Frauen beworben.

1.3 Fortbildung

An den Fortbildungsveranstaltungen haben 24 % Frauen teilgenommen. Dies entspricht dem Frauenanteil der Wasserwirtschaftsämter, somit ist hier keine Benachteiligung festzustellen. Positiv zu erwähnen ist, dass Teilzeitkräfte im gleichen Maß wie Vollzeitkräfte vertreten waren.

1.4 Beurteilungen

Bei den Beurteilungen lagen die Männer im Durchschnitt etwas vor den Frauen. Dies begründet sich darin, dass derzeit Frauen in den höher bewerteten Spitzenämtern noch nicht im gleichen Maß wie Männer vertreten sind. Insgesamt ist der Unterschied jedoch nicht so gravierend, dass sich Rückschlüsse auf eine Ungleichbehandlung wegen des Geschlechts ziehen ließen. Erfreulich zu bemerken ist, dass Teilzeitbeschäftigte sogar besser beurteilt wurden und damit keine Benachteiligung erfolgte.

Durchschnittspunktwert 2002

	Vollzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte
Frauen	9,75	10,43
Männer	10,40	10,75

1.5 Beförderungen, Höhergruppierungen

Im Jahr 2007 wurden 14 Personen befördert oder höhergruppiert. Mit vier Frauen liegt der Anteil bei 28 % und damit etwas über dem weiblichen Anteil des Gesamtpersonals.

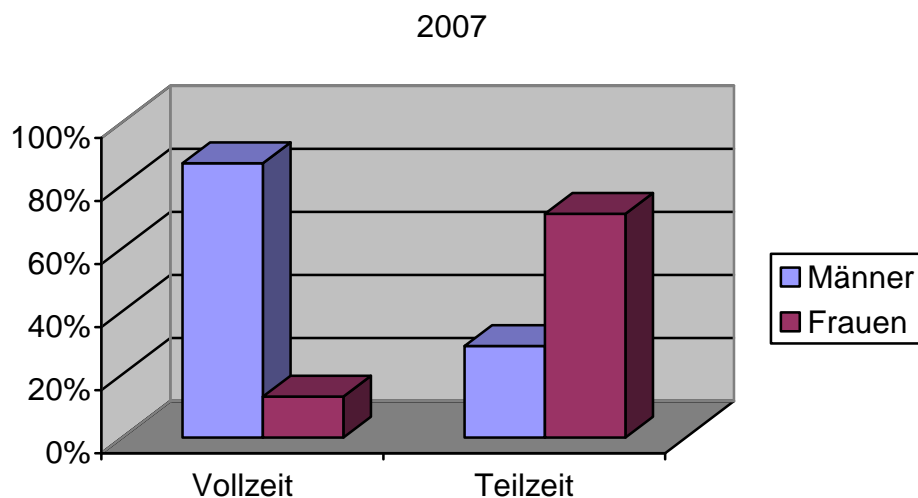
Grundsätzlich hat die nachträgliche Berücksichtigung von Erziehungszeiten durch die Änderung der Laufbahnverordnung im Beamtenbereich die Chancengleichheit bei Beförderungen verbessert.

1.6 Führungspositionen

Die nach wie vor unterdurchschnittliche Repräsentanz von Frauen im höheren und auch im gehobenen Dienst schlägt sich konsequenterweise auf die Besetzung von Führungspositionen nieder. Die Gründe liegen zu einem großen Teil in der Erfüllung der Fachaufgaben, die eine technisch-naturwissenschaftliche Ausbildung erfordern. Diese Ausbildungsrichtung ist immer noch männerorientiert.

Insgesamt hat sich jedoch der Frauenanteil in Führungspositionen leicht von 12 % auf 15 % erhöht.

Teilzeitbeschäftigt waren 13 %, 71 % davon waren Frauen.



1.7 Leistungsbezahlung

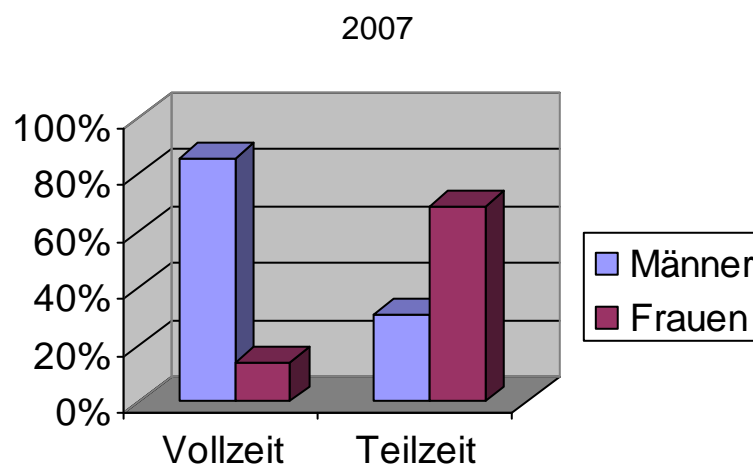
Leistungsprämien bzw. -zulagen kommen nur für Beamte in Frage. Hier stehen 8 Frauen 70 Männern gegenüber. Es wurden 2007 ausschließlich Leistungsprämien vergeben, von denen alle 12 an Männer gegangen sind.

1.8 Wohnraumarbeit/Arbeitszeit

Wohnraumarbeit wurde im Berichtszeitraum nicht ausgeübt. Es wurden auch keine Anträge gestellt.

Die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung wird nach wie vor hauptsächlich von Frauen wahrgenommen. Gegenüber 2003 blieb der Anteil innerhalb der weiblichen Beschäftigten mit 48 % unverändert. Erfreulich ist, dass im Berichtszeitraum die Anzahl der familienbedingt teilzeitbeschäftigten Männer von 5 auf 12 Personen gestiegen ist.

Durch unterschiedliche Arbeitszeitmodelle wird, soweit es dienstlich möglich ist, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie Rechnung getragen.



2. Maßnahmen und Initiativen zum Abbau vorhandener Unterschiede

Die Personalsituation der Wasserwirtschaftsämter ist langfristig von einer hohen Personalabbauverpflichtung geprägt. Neueinstellungen sind daher kaum möglich. Dies hat zur Folge, dass sich der Frauenanteil auf diese Weise nur schwer erhöhen lässt.

Bei der Leistungsbezahlung fällt auf, dass im Betrachtungszeitraum keine Frauen berücksichtigt wurden. Zwar erfolgt diese Bezahlung rein nach leistungsbezogenen Kriterien, so dass keine Quote als Maßstab herangezogen werden kann, gleichwohl sind die Gründe hierfür zu hinterfragen und künftig auf eine ausgewogenere Prämienvergabe zu achten.

Veranstaltungen wie der Girls´ Day, an dem Mädchen auch Einblicke in das Aufgabengebiet der Wasserwirtschaftsämter erhalten, können dazu beitragen, frühzeitig das Interesse an einem technischen Beruf zu wecken. Hier sollte sich die Wasserwirtschaftsverwaltung auch künftig repräsentieren.

Teil V

Gleichstellungsbeauftragte der Regierung von Oberfranken

Für die Regierung von Oberfranken sind

Frau **Barbara Teufel als Gleichstellungsbeauftragte**

und

Herr Ingo Schötz als deren Stellvertreter (bis 30.11.2008)

bzw. **Frau Edith Brauner als deren Stellvertreterin** (ab 01.12.2008)

bestellt.

Die **Aufgaben** der Gleichstellungsbeauftragten:

- Sie fördert und überwacht den Vollzug des BayGIG und des Gleichstellungskonzeptes und unterstützt dessen Umsetzung.
- Sie wirkt im Rahmen ihrer Zuständigkeiten an allen Angelegenheiten des Geschäftsbereichs mit, die grundsätzliche Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit und die Sicherung der Chancengleichheit haben können.
- Sie unterstützt und berät im Einzelfall die Beschäftigten, die sich im beruflichen Bereich gegenüber dem anderen Geschlecht benachteiligt fühlen (keine Rechtsberatung).
- Sie erarbeitet Informationsmaterialien und pflegt den Kontakt zu den Beschäftigten,
- und sie nimmt Anregungen entgegen und leitet Maßnahmen ein, um die Situation der Frauen und ihre Chancengleichheit zu verbessern.

Die Gleichstellungsbeauftragte

- hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung und wird von dieser bei der Durchführung ihrer Aufgaben unterstützt,
- kann sich unmittelbar an den Bayerischen Landesbeauftragten für den Datenschutz wenden,
- ist bei Personalangelegenheiten rechtzeitig und umfassend zu unterrichten, spätestens gleichzeitig mit der Einleitung eines personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsverfahrens,
- ist frühzeitig an wichtigen gleichstellungsrelevanten Vorhaben zu beteiligen,
- ist zum Stillschweigen – auch über die Zeit ihrer Bestellung hinaus – verpflichtet,
- hat die Möglichkeit, Verstöße gegen das Bayerische Gleichstellungsgesetz, das Gleichstellungskonzept und andere Vorschriften für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beanstanden.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Regierung von Oberfranken können sich in allen gleichstellungsrelevanten Angelegenheiten an die Gleichstellungsbeauftragte (Tel. 0921/604-1814) oder ihre Stellvertreterin (Tel. 09561/7419-133) wenden.

Die Aktivitäten im Bereich der Gleichstellungsarbeit zielen insgesamt darauf ab, die Beschäftigten für Gleichstellungsfragen zu sensibilisieren. Eine nachhaltige Umsetzung der vom Ministerrat beschlossenen und im Bayerischen Gleichstellungsgesetz gesetzlich verankerten Geschlechtersensiblen Sichtweise (Gender Mainstreaming) setzt voraus, dass alle Beschäftigten der Regierung von Oberfranken, insbesondere Führungskräfte, Chancengleichheit und Gleichstellung von Frauen und Männern als Pflichtaufgabe begreifen und vorurteilsfrei angehen.

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.

Für die Umsetzung der Vorschriften des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes und des Gleichstellungskonzeptes tragen insbesondere alle Führungskräfte und die Personalverwaltung Verantwortung.