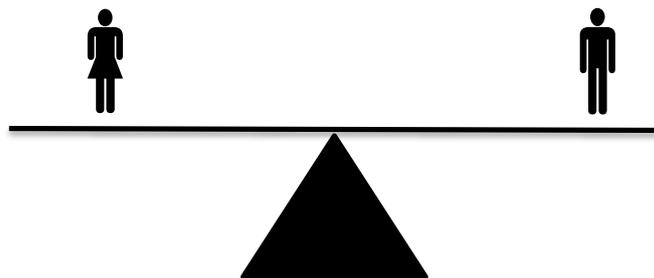




**Gleichstellungskonzept
des
Landkreises Ansbach**



Berichtsjahr 2020

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	S. 5
I. Situationsbericht	
1. Allgemeine innere Verwaltung (nichttechnischer Dienst) -Kreispersonal-	S. 7
2. Allgemeine innere Verwaltung (technischer Dienst) -Kreispersonal-	S. 11
3. Schulen -Kreispersonal-	S. 13
4. Straßenunterhalt -Kreispersonal-	S. 15
5. Senioren- und Pflegeheime -Kreispersonal-	S. 17
6. Besondere Funktionen -Kreispersonal-	S. 19
7. Kosten für Aus- und Fortbildung -Kreishaushalt-	S. 19
II. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung	
1. Stellenausschreibung (Art. 7 BayGIG)	S. 20
2. Einstellungen und beruflicher Aufstieg (Art. 8 BayGIG)	S. 20
3. Fortbildung (Art. 9 BayGIG)	S. 21
4. Flexible Arbeitszeiten (Art. 10 BayGIG)	S. 21
5. Teilzeitbeschäftigung (Art. 11 BayGIG)	S. 21
6. Beurlaubung (Art. 12 BayGIG)	S. 22
7. Wiedereinstellung (Art. 13 BayGIG)	S. 22
8. Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung (Art. 14 BayGIG)	S. 22
III. Sonstige Maßnahmen zur Sicherung der Chancengleichheit	
1. Allgemeine Gleichbehandlung	S. 23
2. Geschlechtergerechte Sprache	S. 23
3. Wohnraumarbeit und Telearbeitsplätze	S. 23
4. Inanspruchnahme von Altersteilzeit	S. 23
5. Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse	S. 23
6. Vergabe von Leistungsstufen und Leistungsprämien	S. 23
7. Periodische Beurteilungen der Beamten	S. 23
8. Beschäftigung während der Elternzeit	S. 24
IV. Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien	S. 24
V. Kostenmäßige Auswirkungen	S. 24
VI. Beanstandungsrecht der Gleichstellungsbeauftragten	S. 24
VII. Umsetzung und Inkrafttreten	S. 24
Anlage 1: Gesetzestext des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes	S. 26
Anlage 2: Übersicht über die Zuordnung zu den einzelnen Laufbahngruppen	S. 34
Anlage 3: Staatliches Personal des Landratsamtes Ansbach	S. 35

Vorwort

Das Bayerische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern ist zum 1. Juli 1996 in Kraft getreten. Zwischenzeitlich hat der Landkreis Ansbach nun zum siebten Mal ein Gleichstellungskonzept erstellt, um folgende Zielvorgaben zu erfüllen:

- die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern
- die Frauenanteile in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen
- den Frauenanteil an Führungspositionen zu steigern
- Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien hinzuwirken
- die Vereinbarkeit von familiären Aufgaben und dem Beruf zu steigern
- die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern
- auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken
- die Chancengleichheit in allen Aufgabenbereichen als durchgängiges Leitprinzip zu berücksichtigen

Der Gleichstellungsbericht analysiert die Entwicklung der betrieblichen Gleichstellung und prüft, inwiefern die Ziele des Gleichstellungskonzepts erreicht wurden. Es wird ein Zeitraum vom 1. Juli 2015 bis zum 30. Juni 2020 verglichen und die Entwicklung der Mitarbeiterzahlen, der Teilzeitbeschäftigungen, der Beurlaubungen, der Stellenausschreibungen, der Beförderungen und der Höhergruppierungen sowie die Besetzung leitender Funktionen in den vergangenen fünf Jahren gezeigt.

Zum jetzigen Zeitpunkt sind drei Viertel der Stellen in der Kernverwaltung mit Frauen besetzt. Mit diesen Zielvereinbarungen ist es uns gelungen den Frauenanteil bei den Abteilungs- und Sachgebietsleitern seit 2015 von 33 Prozent auf 37 Prozent und die Anzahl der Frauen bei der Stellvertretung um 14 % zu erhöhen.

Diese positive Entwicklung spornt den Landkreis Ansbach an, auf diesem Weg weiterzugehen.

Das vorliegende Konzept wurde in vertrauensvoller Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Ansbach erstellt.

Dr. Jürgen Ludwig
Landrat

Gleichstellung bedeutet gleiche Chancen für Frauen und Männer. Dies ist ein Wunsch, den beide Geschlechter haben, dennoch ist Gleichstellung auch im Jahr 2020 noch keine Selbstverständlichkeit.

Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern haben sich in den vergangenen Jahren zunehmend verändert. Frauen sind heute besser ausgebildet denn je, gesellschaftliche wie technische Rahmenbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurden geschaffen und auch Familienstrukturen haben sich nachhaltig gewandelt. Die Geschlechtervorstellungen verändern sich, weg vom männlichen Hauptverdiener hin zu einer partnerschaftlichen Lösung von Erwerbs- und Familienarbeit.

Geschlechtergerechtigkeit soll Frauen die Möglichkeit geben, das eigene berufliche Vorankommen voranzutreiben, aber ebenso Männer motivieren, sich aktiv in Familienarbeit einzubringen und dafür Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Anspruch zu nehmen.

Der Landkreis Ansbach möchte hierbei alle seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeitarbeit und paritätischer Besetzung von Führungspositionen unterstützen.

Dieses Gleichstellungskonzept zeigt auf, wo dies bereits gelingt, aber auch, wo verbessert werden muss, um eine zukunftsfähige Geschlechtergerechtigkeit in beiden Richtungen zu erreichen.

Renate Lischka
Gleichstellungsbeauftragte

I. Situationsbericht

1. Allgemeine innere Verwaltung (nichttechnischer Dienst) inkl. IuK -Kreispersonal-

a) Beschäftigtenzahlen

		2015			2020		
		Männer	Frauen	Frauenquote	Männer	Frauen	Frauenquote
Beamte	4. QE	1	1	50%	1	1	50%
	3. QE	18	21	54%	13	24	65%
	2. QE	9	16	64%	10	15	60%
	1. QE						
	Ausbildg. 3. QE		2	100%	3		0%
	Ausbildg. 2. QE	1	1	50%	1	1	50%
Beschäftigte	4. QE	10 *	16 *	62%	6	3	33%
	3. QE	27 *	92 *	77%	48	113	70%
	2. QE	22	188	90%	29	235	89%
	1. QE	12	25	68%	18	20	53%
	Stück-/Std.verg.	29	14	33%	24	15	38%
	Azubi	4	8	67%	5	5	50%
Summe		133	384	74%	158	432	73%
		517			590		

* im Jahr 2015 wurden fälschlicherweise vier Männer und 13 Frauen der 3. QE der 4. QE zugeordnet.

Altersstruktur

unter 20 Jahre		4		2	5	
20 - 29 Jahre	13	33		26	47	
30 - 39 Jahre	16	66		19	74	
40 - 49 Jahre	31	129		22	96	
50 - 59 Jahre	53	121		55	174	
60 Jahre und älter	20	31		34	36	

Der Beschäftigtenstand ist von 517 auf 590 Personen angestiegen. Dabei ist die Frauenquote um einen Prozentpunkt gesunken.

Im Hinblick auf die Altersstruktur ist festzustellen, dass die Zahl der älteren Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen immer mehr steigt. Zwischenzeitlich sind 70 Bedienstete mindestens 60 Jahre alt. Im vorhergehenden Berichtszeitraum waren es noch 51.

b) Teilzeitbeschäftigte

		2015			2020		
		Männer	Frauen	Frauenquote	Männer	Frauen	Frauenquote
Beamte	4. QE	1		0%	1		0%
	3. QE	4	13	76%	5	14	74%
	2. QE	2	13	87%	3	12	80%
	1. QE						
	Ausbildg. 3. QE						
	Ausbildg. 2. QE						
Beschäftigte	4. QE	3	6	67%	4	2	33%
	3. QE	5	56	92%	10	62	86%
	2. QE	5	126	96%	9	164	95%
	1. QE	4	22	85%	2	18	90%
	Stück-/Std.verg.	29	14	33%	24	15	38%
	Azubi						
Summe		53	250	83%	58	287	83%
		303			345		

Altersstruktur

unter 20 Jahre						
20 - 29 Jahre	1	2			5	
30 - 39 Jahre	6	42		7	41	
40 - 49 Jahre	16	101		7	78	
50 - 59 Jahre	19	84		22	137	
60 Jahre und älter	11	21		22	26	

Von den 590 Beschäftigten sind 345 Personen teilzeitbeschäftigt. Die Teilzeitquote hat sich zum Jahr 2015 kaum verändert und beträgt 58 %. Der überwiegende Teil der teilzeitbeschäftigten Personen ist weiblich.

c) Beurlaubungen

		2015			2020		
		Männer	Frauen	Frauenquote	Männer	Frauen	Frauenquote
Beamte	4. QE						
	3. QE		2	100%		2	100%
	2. QE	1	1	50%		1	100%
	1. QE						
	Ausbildg. 3. QE						
	Ausbildg. 2. QE						
Beschäftigte	4. QE		5	100%	2		0%
	3. QE		11	100%	2	20	91%
	2. QE	1	13	93%		11	100%
	1. QE		3	100%		8	100%
	Stück-/Std.verg.	1		0%			
	Azubi				1		0%
Summe		3	35	92%	5	42	89%
		38			47		

Der überwiegende Teil der Beurlaubungen entfällt auf Frauen. Lediglich 5 der insgesamt 47 beurlaubten Personen sind Männer.

d) Bewerbungen

1. Externe Ausschreibungen

Beruf

- 1 Sozialpädagogische Fachkraft
- 2 Verwaltungsfachwirte/-innen
- 2 Sozialpädagogen/-innen
- 8 Erzieher/-innen
- 8 Erzieher/-innen
- 3 Auszubildende Verwaltungsfachangestellte/-r
- 2 Verwaltungssekretärinwärtler/-innen
- 8 Erzieher/-innen
- 4 Hausmeister/-innen
- 1 Verwaltungsinspektorinwärtler/-in
- 1 Sachbearbeiter/-in für die Führerscheinstelle
- 1 Sozialpädagogin/Sozialpädagoge
- 1 Sozialpädagogische Fachkraft
- 1 Coach für den Bereich Arbeitsvermittlung
- 1 Netzwerk- und Systemadministrator/-in

Bewerbungen		Auswahl	
Männer	Frauen	Männer	Frauen
	6		1
6	6	1	1
	7		2
7	12	3	6
34	11	4	4
18	47	3	2
9	18	3	3
50	1	4	
10	20		1
4	5		1
7	14	1	
	5		1
9	8	1	2
14	1	1	

1 Geschäftsführer/-in für das Modellprojekt Gesundheitsregion plus		9		1
1 Fachkraft für Tourismus und Freizeit	9	46		1
1 Sachbearbeiter/-in für die Einganszone des Jobcenters		2		1
2 Sozialpädagogen/Sozialpädagoginnen	1	15		2
4 Auszubildende Verwaltungsfachangestellte/-r	18	60	2	2
3 Sozialpädagogen/Sozialpädagoginnen	1	5	2	1
2 Verwaltungsinspektoranwärter/-innen	14	26	2	
1 Sozialpädagoge/Sozialpädagogin	1	4		2
1 Auszubildende/-r Fachinformatiker/-in	18	1	1	
1 Sachbearbeiter/-in für das Dokumentenmanagement	3	4		1
1 Verwaltungsfachwirt/-in	5	3		1
1 Geschäftsführer/-in für die Gesundheitsregion plus		10		2
1 Auszubildende/-r Bauzeichner/-in	6	6		1
4 Auszubildende Verwaltungsfachangestellte/-r	23	65	2	2
1 Sozialpädagoge/Sozialpädagogin	9	9	1	
1 Mitarbeiter/-in für die Poststelle	4	12		1
1 Netzwerk- und Systemadministrator	13		1	
1 stellvertretende/-r Sachgebietsleiter/-in für das Sachgebiet ÖPNV, Schülerbeförderung	5	4	1	
1 Verkehrsplaner/-in	2	2	1	
1 Sachbearbeiter/-in für den Bereich Brandschutzangelegenheiten	1		1	
1 Leitung für den Bereich Soziale Dienste	2	4		1
4 Auszubildende Verwaltungsfachangestellte/-r	20	44	1	3
2 Verwaltungssekretärinwärtler/-innen	7	19	1	1
1 Sozialpädagoge/Sozialpädagogin	1	11		1
1 Verwaltungsinspektoranwärter/-in	11	16	1	
1 Sachbearbeiter/-in für den Bereich Abfallwirtschaft	6	6	1	
1 Informationssicherheitsbeauftragte/-r		2		1
4 Auszubildende Verwaltungsfachangestellte/-r	17	55	1	3
1 Auszubildende/-r Bauzeichner/-in	3	8		1
1 Auszubildende/-r Fachinformatiker/-in	26	2	1	
1 Koordinator/-in für die Digitalisierung der kreiseigenen Schulen	11	2	1	
1 Klimaschutzbeauftragte/-r	24	10	1	
1 Teilsachgebietsleiter/-in für das Sachgebiet Arbeitsvermittlung des Jobcenters	1	3		1
1 Sozialpädagoge/Sozialpädagogin		8		1
1 Sachbearbeiter/-in für die Bereiche Finanzen und Organisation, Gremienbetreuung	9	6	1	
1 Pflegeberater/-in	3	22	1	
1 Reinigungskraft		1		1
1 Sachbearbeiter/-in für das Sachgebiet Organisation, Gremienbetreuung	11	3		1

2. Interne Ausschreibungen

Im Landratsamt Ansbach wurden 322 Stellen intern ausgeschrieben. Dabei sind 663 Bewerbungen von Frauen und 183 Bewerbungen von Männern eingegangen. Berücksichtigt wurden 252 Frauen und 78 Männer.

e) Beförderungen, Höhergruppierungen

		2015			2020		
		Männer	Frauen	Frauenquote	Männer	Frauen	Frauenquote
Beamte	4. QE	2	1	33%		1	100%
	3. QE	16	13	45%	12	11	48%
	2. QE	4	9	69%	4	12	75%
	1. QE						
Beschäftigte	4. QE						
	3. QE	13	17	57%	21	50	70%
	2. QE	10	42	81%	21	133	86%
	1. QE	2		0%	3	21	88%
Summe		47	82	64%	61	228	79%
		129			289		

Der Frauenanteil bei den Beförderungen und Höhergruppierungen im Betrachtungszeitraum entspricht 79 %.

f) Leitende Funktionen

		Abteilungs-/Sachgebietsleitung					
		2015			2020		
		Männer	Frauen	Frauenquote	Männer	Frauen	Frauenquote
Beamte	4. QE	1	1	50%	1	1	50%
	3. QE	8	3	27%	9	6	40%
	2. QE						
	1. QE						
Beschäftigte	4. QE	5	1	17%	2		0%
	3. QE	2	2	50%	7	3	30%
	2. QE		1	100%		1	100%
	1. QE						
Summe		16	8	33%	19	11	37%
		24			30		

Der Frauenanteil hat sich bei den Abteilungs- und Sachgebietsleitern von 33 % auf 37 % erhöht.

		Stellvertretung					
		2015			2020		
		Männer	Frauen	Frauenquote	Männer	Frauen	Frauenquote
Beamte	4. QE						
	3. QE	5	2	29%	1	5	83%
	2. QE	2	2	50%	1	2	67%
	1. QE						
Beschäftigte	4. QE						
	3. QE	2	3	60%	8	2	20%
	2. QE	1		0%		3	100%
	1. QE						
Summe		10	7	41%	10	12	55%
		17			22		

Die Anzahl der Frauen bei der Stellvertretung hat sich um 5 Personen auf 22 erhöht.

2. Allgemeine innere Verwaltung (technischer Dienst) -Kreispersonal-

a) Beschäftigtenzahlen

		2015			2020		
		Männer	Frauen	Frauenquote	Männer	Frauen	Frauenquote
Beamte	4. QE	1		0%	1		0%
Beschäftigte	4. QE	1	1	50%	1		0%
	3. QE	14	2	13%	18	3	14%
	2. QE	9	2	18%	2	2	50%
	1. QE						
	Stück-/Std.verg.						
	Azubi		1	100%		1	100%
Summe		25	6	19%	22	6	21%
		31			28		

Altersstruktur

unter 20 Jahre						
20 - 29 Jahre	1	3			2	
30 - 39 Jahre	5	1		2	3	
40 - 49 Jahre	5			7		
50 - 59 Jahre	9	1		10		
60 Jahre und älter	5	1		3	1	

b) Teilzeitbeschäftigte

		2015			2020		
		Männer	Frauen	Frauenquote	Männer	Frauen	Frauenquote
Beschäftigte	4. QE	1	1	50%			
	3. QE	1	1	50%	4	1	20%
	2. QE	2		0%	1	2	67%
	1. QE						
	Stück-/Std.verg.						
	Azubi						
Summe		4	2	33%	5	3	38%
		6			8		

Altersstruktur

unter 20 Jahre						
20 - 29 Jahre						
30 - 39 Jahre					2	
40 - 49 Jahre	1			2		
50 - 59 Jahre	3	1		2		
60 Jahre und älter		1		1	1	

c) Beurlaubungen

Zum Stichtag 30. Juni 2020 war eine technische Beschäftigte der zweiten Qualifikationsebene beurlaubt.

d) Bewerbungen

1. Externe Ausschreibungen

Beruf

- 1 Bauzeichner/-in
- 1 Ingenieur/-in der Fachrichtung Technische Gebäudeausrichtung
- 1 Architekt/-in als Abteilungsleiter

Bewerbungen		Auswahl	
Männer	Frauen	Männer	Frauen
3	2		1
4		1	
8	2	1	

1 Diplom-Ingenieur/-in (FH)
 1 Architekt/-in (FH/Bachelor)
 1 Architekt/-in
 1 Architekt/-in oder Bauingenieur/-in
 1 Architekt/-in oder Bauingenieur/-in als
 Sachgebietsleitung
 1 Architekt/-in oder Bauingenieur/-in

1	1	1	
1	3		1
2	1		1
6	4		1
5	1	1	
6	0	1	

2. Interne Ausschreibungen

Im technischen Dienst wurden drei Stellenausschreibungen durchgeführt und mit zwei Männern sowie einer Frau besetzt. Dabei sind Bewerbungen von fünf Männern und drei Frauen eingegangen.

e) Beförderungen, Höhergruppierungen

		2015			2020		
		Männer	Frauen	Frauenquote	Männer	Frauen	Frauenquote
Beamte	4. QE						
	3. QE				1		0%
	2. QE						
	1. QE						
Beschäftigte	4. QE						
	3. QE	1		0%	8		0%
	2. QE	3		0%	1		0%
	1. QE						
Summe	4	0	0%	10	0	0%	
		4			10		

f) Leitende Funktionen

		Abteilungs-/Sachgebietsleitung					
		2015			2020		
		Männer	Frauen	Frauenquote	Männer	Frauen	Frauenquote
Beamte	4. QE						
	3. QE						
	2. QE						
	1. QE						
Beschäftigte	4. QE		1	100%	1		0%
	3. QE	2		0%	2		0%
	2. QE						
	1. QE						
Summe	2	1	33%	3	0	0%	
		3			3		

		Stellvertretung					
		2015			2020		
		Männer	Frauen	Frauenquote	Männer	Frauen	Frauenquote
Beamte	4. QE						
	3. QE						
	2. QE						
	1. QE						
Beschäftigte	4. QE	1	1	50%			
	3. QE				1		0%
	2. QE						
	1. QE						
Summe	1	1	50%	1	0	0%	
		2			1		

3. Schulen -Kreispersonal-

a) Beschäftigtenzahlen

		2015			2020		
		Männer	Frauen	Frauenquote	Männer	Frauen	Frauenquote
Beschäftigte	4. QE						
	3. QE		1	100%		1	100%
	2. QE	3	2	40%	21	3	13%
	1. QE	23	19	45%	1	17	94%
	Stück-/Std.verg.	3	15	83%		18	100%
Summe		29	37	56%	22	39	64%
		66			61		

Altersstruktur

unter 20 Jahre						
20 - 29 Jahre				1		
30 - 39 Jahre	1	2		2	2	
40 - 49 Jahre	7	6		2	5	
50 - 59 Jahre	9	15		15	14	
60 Jahre und älter	12	14		2	18	

In diesem Bereich sind lediglich Hausmeister, Reinigungspersonal und Aufsichtskräfte beschäftigt. Die Frauenquote ist leicht gestiegen.

b) Teilzeitbeschäftigte

		2015			2020		
		Männer	Frauen	Frauenquote	Männer	Frauen	Frauenquote
Beschäftigte	4. QE						
	3. QE		1	100%		1	100%
	2. QE	2	2	50%	2	3	60%
	1. QE	4	19	83%	1	17	94%
	Stück-/Std.verg.	3	15	83%		18	100%
Summe		9	37	80%	3	39	93%
		46			42		

Altersstruktur

unter 20 Jahre						
20 - 29 Jahre						
30 - 39 Jahre	1	2		1	2	
40 - 49 Jahre	2	6			5	
50 - 59 Jahre	2	15		2	14	
60 Jahre und älter	4	14			18	

Die Zahl der teilzeitbeschäftigten Personen ist leicht gesunken, die Frauenquote hingegen gestiegen.

c) Beurlaubungen

Zum Stichtag 30. Juni 2020 waren niemand aus dem Bereich Schulpersonal beurlaubt.

d) Bewerbungen

1. Externe Ausschreibungen

Beruf

3 Hausmeister/-innen
1 Reinigungskraft
4 Hausmeister/-innen
1 Hauswirtschaftliche Kraft
1 Hausmeister/-in
2 Hausmeister/-innen
1 pädagogische Hilfskraft

<u>Bewerbungen</u>		<u>Auswahl</u>	
Männer	Frauen	Männer	Frauen
32		3	
	3		1
46		4	
	6		1
12		1	
28		2	
	2		

e) Beförderungen, Höhergruppierungen

Im Berichtszeitraum wurden ein Beschäftigter der 1. QE und fünf Beschäftigte der 2. QE höhergruppiert.

f) Leitende Funktionen

Die Leitung der Schülerwohnheime Dinkelsbühl und Rothenburg obliegt zwei Frauen.
Ansonsten werden keine leitenden Funktionen von Beschäftigten des Landkreises wahrgenommen.

4. Straßenunterhalt -Kreispersonal-

a) Beschäftigtenzahlen

		2015			2020		
		Männer	Frauen	Frauenquote	Männer	Frauen	Frauenquote
Beschäftigte	3. QE	1		0%	1		0%
	2. QE	48		0%	49	2	4%
	1. QE	5		0%	5		0%
	Azubi	1		0%			
Summe		55	0	0%	55	2	4%
		55			57		

Altersstruktur

unter 20 Jahre	1					
20 - 29 Jahre	1			4	1	
30 - 39 Jahre	10			8		
40 - 49 Jahre	17			16		
50 - 59 Jahre	19			22	1	
60 Jahre und älter	7			5		

Beim Bauhof Langfurth und den Straßenmeistereien Ansbach, Feuchtwangen und Rothenburg sind mit Ausnahme von 2 Frauen nur Männer beschäftigt.

b) Teilzeitbeschäftigte

		2015			2020		
		Männer	Frauen	Frauenquote	Männer	Frauen	Frauenquote
Beschäftigte	3. QE						
	2. QE					1	100%
	1. QE	1		0%			
	Azubi						
Summe		1	0	0%	0	1	100%
		1			1		

Altersstruktur

unter 20 Jahre						
20 - 29 Jahre						
30 - 39 Jahre						
40 - 49 Jahre						
50 - 59 Jahre	1				1	
60 Jahre und älter						

c) Beurlaubungen

Am Stichtag 30. Juni 2020 waren 2 Männer der zweiten Qualifikationsebene beurlaubt.

d) Bewerbungen

1. Externe Ausschreibungen

Beruf

1 Kraft für den Straßenunterhalt
1 Kraft für den Straßenunterhalt
1 Kraft für den Straßenunterhalt
3 Mitarbeiter/-innen für den Straßenunterhalt
3 Mitarbeiter/-innen für den Straßenunterhalt
1 Mitarbeiter/-in für Werkstatt und Straßenunterhalt
2 Mitarbeiter/-innen für den Straßenunterhalt

<u>Bewerbungen</u>		<u>Auswahl</u>	
Männer	Frauen	Männer	Frauen
7		1	
5	1	1	
2		1	
3		3	
4		3	
3		1	
22		2	

e) Beförderungen, Höhergruppierungen

Im Berichtszeitraum wurden fünf Beschäftigte der ersten Qualifikationsbene und drei Beschäftigte der zweiten Qualifikationsebene höhergruppiert.

f) Leitende Funktionen

Einzigste Führungsposition, die von einem Landkreisbediensteten wahrgenommen wird, ist die Leitung des Bauhofes Langfurth. Es handelt sich dabei um einen Beschäftigten der dritten Qualifikationsebene.

5. Senioren- und Pflegeheime -Kreispersonal-

a) Beschäftigtenzahlen

		2015			2020		
		Männer	Frauen	Frauenquote	Männer	Frauen	Frauenquote
Beschäftigte	4. QE		1	100%		1	100%
	3. QE	3	5	63%		11	100%
	2. QE	6	42	88%	5	38	88%
	1. QE	6	85	93%	10	100	91%
	Azubi, Prakt., Zivi	2	6	75%		5	100%
Summe		17	139	89%	15	155	91%
		156			170		

Altersstruktur

unter 20 Jahre		2				
20 - 29 Jahre	3	6		3	18	
30 - 39 Jahre		13		2	21	
40 - 49 Jahre	5	41		2	30	
50 - 59 Jahre	4	63		7	62	
60 Jahre und älter	5	14		1	24	

Bei den Senioren- und Pflegeheimen ist die Zahl der Beschäftigten von 156 auf 170 gestiegen. Die Frauenquote ist leicht angestiegen.

b) Teilzeitbeschäftigte

		2015			2020		
		Männer	Frauen	Frauenquote	Männer	Frauen	Frauenquote
Beschäftigte	4. QE		1	100%		1	100%
	3. QE	1	1	50%		3	100%
	2. QE	3	32	91%	1	29	97%
	1. QE	4	75	95%	7	86	92%
	Azubi, Prakt., Zivi						
Summe		8	109	93%	8	119	94%
		117			127		

Altersstruktur

unter 20 Jahre						
20 - 29 Jahre		3		1	8	
30 - 39 Jahre		11		1	14	
40 - 49 Jahre	3	31			23	
50 - 59 Jahre	2	53		5	52	
60 Jahre und älter	3	11		1	22	

Die Teilzeitquote liegt weiterhin bei ca. 75 %.

c) Beurlaubungen

Zum Stichtag 30. Juni 2020 waren elf Frauen und ein Mann beurlaubt.

d) Bewerbungen

1. Externe Ausschreibungen

Beruf

- 1 exam. Fachkraft
- 1 pädagogische Fachkraft
- 1 Koch/Köchin
- 2 Hausmeister/-innen

Bewerbungen		Auswahl	
Männer	Frauen	Männer	Frauen
1	2		1
	1		1
4	1	1	
2		2	

e) Beförderungen, Höhergruppierungen

		2015			2020		
		Männer	Frauen	Frauenquote	Männer	Frauen	Frauenquote
Beschäftigte	4. QE		1	100%			
	3. QE		1	100%		4	100%
	2. QE	1	3	75%		2	100%
	1. QE		5	100%		1	100%
Summe		1	10	91%	0	7	100%
		11			7		

f) Leitende Funktionen

		Heim-, Einrichtungs-, Pflegedienst-, Küchenleitung					
		2015			2020		
		Männer	Frauen	Frauenquote	Männer	Frauen	Frauenquote
Beschäftigte	4. QE		1	100%		1	100%
	3. QE	1	2	67%		3	100%
	2. QE	2		0%	1	1	50%
	1. QE						
Summe		3	3	50%	1	5	83%
		6			6		

		Stellvertretung					
		2015			2020		
		Männer	Frauen	Frauenquote	Männer	Frauen	Frauenquote
Beschäftigte	4. QE						
	3. QE		2	100%		2	100%
	2. QE		1	100%			
	1. QE		1	100%		1	100%
Summe		0	4	100%	0	3	100%
		4			3		

6. Besondere Funktionen im Landratsamt Ansbach -Kreispersonal-

	2015		2020	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Inklusionsbeauftragte/r	1		1	
Sicherheitsbeauftragte/r	1		1	
Beauftragte/r für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt beim Jobcenter Landkreis Ansbach		1		1
Antikorruptionsbeauftragte/r	1		1	
Beauftragte/r zur Konfliktbearbeitung		1		1 *)
Gleichstellungsbeauftragte/r		1		1
Suchtbeauftragte/r	1			1
Beauftragte/r für die Belange von Menschen mit Behinderung nach Art. 18 BayBGG	1 **)		1 **)	
Integrationsbeauftragte/r				1 **)
Personalratsvorsitzende/r	1			1
Vorsitzende/r der Schwerbehindertenvertretung		1		1

Die Zahl der Frauen in besonderen Funktionen hat sich von 4 auf 7 erhöht.

*) = mit staatlichem Personal besetzt

**) = mit ehrenamtlich Tätigen besetzt

7. Kosten für Aus- und Fortbildung -Kreishaushalt-

Die Haushaltsmittel für die Aus- und Fortbildung haben sich wie folgt entwickelt:

	Landratsamt	Seniorenheime	gesamt
2015 (6 Monate)	75.750,00 €	12.050,00 €	87.800,00 €
2016	170.500,00 €	24.100,00 €	194.600,00 €
2017	176.000,00 €	24.100,00 €	200.100,00 €
2018	223.500,00 €	30.000,00 €	253.500,00 €
2019	223.500,00 €	30.000,00 €	253.500,00 €
2020 (6 Monate)	123.500,00 €	15.000,00 €	138.500,00 €

Die Mittel wurden sachgerecht entsprechend dem Aus- und Weiterbildungsbedarf verwendet. Auf das Geschlecht wurde dabei nicht abgestellt.

II. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

1. Stellenausschreibung (Art. 7 BayGIG)

1.1 Alle zu besetzenden Stellen werden grundsätzlich ausgeschrieben. Die weibliche, männliche und geschlechtsneutrale Form ist zu verwenden. Die jeweiligen Funktions- und Berufsbezeichnungen sind möglichst voll auszuschreiben. Dies bezieht sich auch auf Ausbildungsplätze.

1.2 Die internen Stellenausschreibungen enthalten eine Beschreibung der wichtigsten wahrzunehmenden Aufgaben und der erwarteten Qualifikationen.

1.3 Es ist sicherzustellen, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in den nächsten Monaten aus der Beurlaubung zurückkehren, über interne Stellenausschreibungen rechtzeitig informiert werden.

2.1 Bei der Ausschreibung von teilzeitfähigen Stellen, auch bei Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, ist auf die Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten hinzuweisen.

2.2 Die Teilzeitfähigkeit jeder Vollzeitstelle ist zu prüfen. Die Abteilungen/Sachgebiete müssen gegenüber dem LR 1.2 nachvollziehbar und konkret begründen, weshalb für die zu besetzende Stelle nur eine Vollzeitkraft in Betracht kommt. Eine allgemein gehaltene Feststellung, dass eine Teilung der Stelle dienstlich nicht vertretbar sei, genügt nicht.

3 Bei der Abfassung von internen und externen Stellenausschreibungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen gezielt angesprochen. Dies geschieht mit dem Zusatz: "Der Landkreis Ansbach strebt an, den Frauenanteil in diesem Beruf/dieser Funktion/diesem Bereich zu erhöhen. Frauen werden daher besonders aufgefordert, sich zu bewerben." Ausnahmen erfolgen im Benehmen mit der Gleichstellungsstelle.

2. Einstellungen und beruflicher Aufstieg (Art. 8 BayGIG)

1.1 In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gefördert.

1.2 In den Einladungen zu den Vorstellungsgesprächen werden die Bewerberinnen und Bewerber darauf hingewiesen, dass sie die Gleichstellungsbeauftragte zum Auswahlgespräch hinzuziehen können.

1.2 In Ebenen und Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen bei Vorstellungsgesprächen Frauen, die die Voraussetzungen des in der Stellenausschreibung definierten Anforderungsprofils erfüllen, anteilig der Bewerbungen berücksichtigt werden.

1.3 Bei Berufsausbildungsstellen, bei Einstellungen und der Besetzung von höherwertigen Stellen werden Frauen - bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung wie ihre männlichen Mitbewerber - solange bevorzugt berücksichtigt, bis ihre erhebliche Unterrepräsentation aufgehoben ist. Abweichende gesetzliche Regelungen oder außergewöhnliche soziale Umstände bleiben davon unberührt.

1.4 Formulierungen, die bei Fragen im Vorstellungsgespräch nicht verwendet werden sollen, insbesondere geschlechtsspezifische Formulierungen, werden zwischen Personalverwaltung und Gleichstellungsstelle gesondert besprochen und festgelegt.

1.5 Frauen sollen bei Vorliegen der Voraussetzungen gezielt für den beruflichen Aufstieg bzw. die Übernahme von neuen Tätigkeiten motiviert werden.

2 Bei der Stellenbesetzung sowie bei der Beförderung und Übertragung höher zu bewertender Tätigkeiten auch mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen sind Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen und aus ehrenamtlichen Tätigkeiten mit zu berücksichtigen, soweit diese für die zu übertragenden Aufgaben erheblich sind. Darunter fallen Persönlichkeitsmerkmale, die unter dem Begriff „Eignung“ subsumiert werden, wie z. B. Kompromissfähigkeit, Flexibilität, Umsicht, Geduld sowie Energie und Durchsetzungskraft.

3. Fortbildung (Art. 9 BayGIG)

1.1 Fortbildungsveranstaltungen können extern oder intern angeboten werden. Frauen und Männern ist der Zugang zu Fortbildungen gleichermaßen offen. Allen aktiven Beschäftigten sind geeignete Fortbildungsprogramme zur Kenntnis zu geben.

1.2 In Bereichen, in denen Frauen in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind, insbesondere in Leitungsfunktionen, sind diese bei erkennbarem individuellen Fortbildungsbedarf gezielt anzusprechen und zur Teilnahme einzuladen, soweit sie sich nicht selbst beworben haben.

2.1 Teilzeitbeschäftigte haben die gleichen Fortbildungsmöglichkeiten wie Vollzeitbeschäftigte. Auch Beschäftigten mit Familienpflichten ist die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen in geeigneter Weise zu ermöglichen.

2.2 Soweit Fortbildungsveranstaltungen intern durchgeführt werden, wird angestrebt, auf die Arbeitszeitmöglichkeiten von Beschäftigten mit Familienpflichten Rücksicht zu nehmen.

3.1 Fortbildungskurse, die den Beschäftigten den beruflichen Aufstieg, insbesondere auch aus den unteren Einkommensgruppen, erleichtern, sind in ausreichendem Umfang anzubieten.

3.2 Geeignete Beschäftigte sind bei Bedarf auf die Fortbildungsmöglichkeiten, insbesondere die Beschäftigtenlehrgänge I und II und die Qualifikation für die nächsthöhere Laufbahn hinzuweisen.

4 Zu den Themen „Gleichstellung“ und „Benachteiligung von Frauen am Arbeitsplatz“ sind Fortbildungsveranstaltungen anzubieten. Die Teilnahme soll insb. Beschäftigten, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind sowie Beschäftigten in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten eröffnet werden.

4. Flexible Arbeitszeiten (Art. 10 BayGIG)

1.1 Für Beschäftigte mit Familienpflichten sind angemessene Einzelfallregelungen anzubieten, die eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen. Beschäftigten mit schulpflichtigen Kindern und Kindern im Kindergartenalter wird vorrangig während der Schulferien Urlaub gewährt, soweit dienstliche Belange oder Interessen anderer Mitarbeiter/andere Mitarbeiterinnen nicht entgegenstehen.

1.2 Je nach Möglichkeit und Bedürfnis soll eine andere Verteilung der täglichen, wöchentlichen oder monatlichen Arbeitszeit zugestanden werden, ohne dass dienstliche Belange entgegenstehen und andere gesetzliche, tarifvertragliche oder sonstige Regelungen beeinträchtigt werden.

5. Teilzeitbeschäftigung (Art. 11 BayGIG)

1.1 Ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen, auch in höher qualifizierten Stellen, ist unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung und der personalwirtschaftlichen und der organisatorischen Möglichkeiten zu schaffen.

1.2 Die Personalverwaltung informiert Beschäftigte auf Anfrage in geeigneter Form über die Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung, einschließlich der beamten- oder tarifrechtlicher Auswirkungen.

1.3 Die im Stellenplan in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen als Vollzeitarbeitsplätze ausgewiesenen Stellen sind, soweit sie teilzeitfähig sind, grundsätzlich mit Teilzeitkräften besetzbar, dies gilt auch für Stellen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.

1.4 Bei freiwerdenden Stellen ist die Teilzeitfähigkeit frühzeitig zu prüfen.

1.5 Es ist darauf hinzuwirken, dass sich daraus für die Teilzeitbeschäftigten und die übrigen Beschäftigten keine Mehrbelastung ergeben.

2 Die Dienststelle hat Teilzeitbeschäftigte mit Familienpflichten, die eine Vollzeitbeschäftigung anstreben und beantragen bei der Neubesetzung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes vorrangig zu berücksichtigen und dem Antrag zu entsprechen, wenn das Leistungsprinzip sowie die personalwirtschaftlichen Möglichkeiten beachtet wurden.

6. Beurlaubung (Art. 12 BayGIG)

1.1 Die Personalverwaltung informiert Beschäftigte auf Anfrage in geeigneter Form über die Möglichkeiten der Beurlaubung einschließlich der beamten- und tarifrechtlichen Auswirkungen.

1.2 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. Soweit organisatorische und finanzielle Möglichkeiten gegeben sind, werden sie auf Antrag bei Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen berücksichtigt.

1.3 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird bei Wiederaufnahme der Tätigkeit eine angemessene Einarbeitungszeit eingeräumt.

2 Notwendige Auslagen für die Teilnahme werden in entsprechender Anwendung des Reisekostengesetzes im dienstlichen Interesse erstattet, wenn die jeweilige Bildungsmaßnahme in Abstimmung mit der Dienststelle erfolgt und sie unmittelbar auf die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit vorbereitet.

3 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, wird bei Bedarf vorrangig die Möglichkeit eröffnet, Urlaubs- und Krankheitsvertretungen sowie sonstige befristete Beschäftigungsmöglichkeiten zu übernehmen. Sie werden im Einzelfall rechtzeitig von der Personalverwaltung informiert.

4 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus familiären Gründen beurlaubt sind und vorzeitig wieder eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung anstreben, sollen bei einer Neubesetzung bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt werden.

5 Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen durch Beratungsgespräche über Einsatzmöglichkeiten während und nach der Beurlaubung durch die Personalverwaltung informiert werden.

7. Wiedereinstellung (Art. 13 BayGIG)

Ehemals Beschäftigte sollen nach Unterbrechung der Berufstätigkeit aus familiären Gründen unter Wahrung von Eignung, Befähigung und Leistung bei einer Bewerbung vorrangig eingestellt werden.

8. Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung (Art. 14 BayGIG)

1.1 Teilzeitbeschäftigten sind dieselben Aufstiegschancen wie Vollzeitbeschäftigten einzuräumen. Eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigung gegenüber Vollzeitbeschäftigten ist nur zulässig, wenn sachliche Gründe sie rechtfertigen.

1.2 Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht negativ auf die dienstliche Beurteilung und Beförderung auswirken.

1.3 Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht negativ auf die Einstufung in Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen auswirken.

2 Entsprechendes gilt für die Beurlaubung von Beschäftigten mit Familienpflichten, eine regelmäßige Gleichbehandlung von Zeiten der Beurlaubung mit der Teilzeitbeschäftigung ist damit nicht verbunden.

III. Sonstige Maßnahmen zur Sicherung der Chancengleichheit

1. Allgemeine Gleichbehandlung

Auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das zum 18. August 2006 in Kraft getreten ist, wird hingewiesen. Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Wenn sich Bedienstete vom Arbeitgeber bzw. Dienstherrn, von Vorgesetzten, Arbeitskollegen oder Kunden wegen eines Diskriminierungsmerkmals benachteiligt, belästigt oder sexuell belästigt fühlen, können sie sich bei der zuständigen Stelle, der Personalverwaltung des Landratsamtes, beschweren. Die Personalverwaltung ist verpflichtet, den vorgebrachten Beschwerden unverzüglich nachzugehen und diese vertraulich zu behandeln.

Das AGG kann im Intranet und bei der Personalverwaltung eingesehen werden.

2. Geschlechtergerechte Sprache

Alle künftigen eigenverantwortlich für die Dienststelle erstellten Formulare und innerdienstlichen Veröffentlichungen werden von allen Abteilungen dahingehend überprüft, dass die Grundsätze einer geschlechtergerechten Sprache beachtet werden.

3. Wohnraumarbeit und Telearbeitsplätze

Der Landkreis Ansbach genehmigt Heimarbeitsplätze bzw. Telearbeitsplätze, um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu erreichen. Auf die Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorschriften ist zu achten.

4. Inanspruchnahme von Altersteilzeit

Den Beschäftigten steht die Inanspruchnahme von Altersteilzeit nach den gesetzlichen bzw. tariflichen Vorschriften grundsätzlich in allen Arbeitsbereichen offen. Die Lage der Arbeitszeit erfolgt in Absprache zwischen dem Bediensteten und dem Arbeitgeber.

5. Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse

Soweit konkrete Anfragen von Bediensteten vorliegen und es der Dienstbetrieb zulässt, werden geringfügige Beschäftigungsverhältnisse ermöglicht. Grundsätzlich ist der Landkreis Ansbach jedoch bestrebt, sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze bereit zu stellen, um seinen Beschäftigten eine soziale Absicherung zu gewährleisten. Geringfügige Beschäftigungen erfolgen in der Regel nur auf ausdrücklichen Wunsch der Bediensteten oder wenn der Dienstbetrieb keine umfangreichere Beschäftigung zulässt.

6. Vergabe von Leistungsstufen und Leistungsprämien

Die Gewährung von leistungsbezogenen Vergütungsbestandteilen im Landratsamt Ansbach erfolgt bei den Beamten nach den gesetzlichen Vorgaben. Arbeitnehmer können ab dem Jahr 2007 ein Leistungsentgelt nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) erhalten. In die Vergabe werden alle Abteilungen und Sachgebiete mit einbezogen. Es zählt die Erbringung einer besonders herausragenden dienstlichen Leistung. Auf persönliche Merkmale wie Alter, Geschlecht, Status oder Arbeitszeitumfang wird dabei nicht abgestellt.

7. Periodische Beurteilungen der Beamten

Die periodischen Beurteilungen der Beamten basieren auf den dienstlichen Leistungen, der Eignung und der Befähigung der Beurteilten. Auf das Geschlecht wird dabei nicht abgestellt.

8. Beschäftigung während der Elternzeit

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich in der Elternzeit befinden, können entsprechend den Vorschriften des Bundeselternzeit- und Elternzeitgesetzes (BEEG) während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung bis zu 30 Wochenstunden ausüben. Für Beamte gilt die Bayerische Urlaubs- und Mutterschutzverordnung. Soweit eine Beschäftigung beim Landkreis Ansbach nicht möglich ist, wird eine Beschäftigung auch bei einem anderen Arbeitgeber genehmigt. Durch eine wohnortnähere Tätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber können die beruflichen Belastungen mit den familiären Gegebenheiten oft besser vereinbart werden. Auch kann Fachwissen (z. B. auf dem Bereich der EDV) erhalten oder ausgeweitet werden.

IV. Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien i.S. d. Art. 3 Abs. 3 BayGIG

Alle an Besetzungsverfahren von Gremien Beteiligten, auch wenn es sich dabei um gesellschaftliche Institutionen, Organisationen, Verbände und Gruppen handelt, die nicht Träger öffentlicher Verwaltung sind, wirken nach Maßgabe des Gleichstellungsgesetzes auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien hin.

V. Kostenmäßige Auswirkungen

Das Gleichstellungskonzept wird im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel umgesetzt. Sollten tatsächlich Mehraufwendungen entstehen, werden diese durch eine erhöhte Motivation und Leistungsfähigkeit der Bediensteten ausgeglichen.

VI. Beanstandungsrecht der Gleichstellungsbeauftragten

1.1 Bei Verstößen gegen dieses Gesetz, das Gleichstellungskonzept und anderen Gleichbehandlungsvorschriften wie z. B. Entscheidungen der Dienststellenleitung, Maßnahmen der Personalverwaltung oder anderer Abteilungen und Organisationseinheiten der Dienststelle für den Berufsbereich, hat die Gleichstellungsbeauftragte ein Beanstandungsrecht. Relevant sind alle Vorgänge, soweit dabei nach Auffassung der Gleichstellungsbeauftragten gegen dieses Gesetz oder das Gleichstellungskonzept verstoßen wird.

1.2 Für die Beanstandung ist eine Frist von zehn Arbeitstagen nach Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten einzuhalten.

2 Über die Beanstandung entscheidet die Dienststellenleitung oder die für sie handelnde Stelle. Sie soll die beanstandete Maßnahme und ihre Durchführung so lange aufschieben. Hält sie die Beanstandung für begründet, sind die Maßnahme und ihre Folgen soweit möglich zu berichtigen sowie die Ergebnisse der Beanstandung für Wiederholungsfälle zu berücksichtigen. Hält sie die Beanstandung nicht für begründet, so ist die Ablehnung der Beanstandung zu begründen.

3 Die Beanstandung bedarf keiner Form.

VII. Umsetzung und Inkrafttreten

Auf das Gleichstellungskonzept als auch die Aktualisierung wird in den betroffenen Dienststellen in geeigneter Form hingewiesen. Das Gleichstellungskonzept kann bei der Personalverwaltung, der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalvertretung eingesehen werden. Die Dienststelle hat das Recht unter frühzeitiger Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten, das bestehende Gleichstellungskonzept bei Bedarf zu aktualisieren.

Das vorliegende Gleichstellungskonzept tritt mit Wirkung vom 30. Juni 2021 in Kraft und ist für fünf Jahre gültig.

Anlage 1

Bayerisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Bayerisches Gleichstellungsgesetz -BayGIG)

Vom 24. Mai 1996

Fundstelle: GVBI 1996, S. 186

Zuletzt geändert am 23. Mai 2006, GVBI 2006, S. 292

Inhaltsübersicht

Erster Teil

Allgemeine Vorschriften

- Art. 1 Geltungsbereich
- Art. 2 Ziele des Gesetzes
- Art. 3 Begriffsbestimmungen

Zweiter Teil

Gleichstellungsförderung

Abschnitt I

Gleichstellungskonzept

- Art. 4 Aufstellung von Gleichstellungskonzepten
- Art. 5 Inhalt des Gleichstellungskonzepts
- Art. 6 Bekanntgabe des Gleichstellungskonzepts und Begründungspflichten

Abschnitt II

Sonstige Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

- Art. 7 Stellenausschreibung
- Art. 8 Einstellung und beruflicher Aufstieg
- Art. 9 Fortbildung
- Art. 10 Flexible Arbeitszeiten
- Art. 11 Teilzeit-, Wohnraum- und Telearbeit
- Art. 12 Beurlaubung
- Art. 13 Wiedereinstellung
- Art. 14 Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

Dritter Teil

Gleichstellungsbeauftragte - Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner

- Art. 15 Bestellung
- Art. 16 Rechtsstellung
- Art. 17 Aufgaben
- Art. 18 Rechte und Pflichten
- Art. 19 Beanstandungsrecht
- Art. 20 kommunale Gleichstellungsbeauftragte

Vierter Teil

Gremien

- Art. 21 Vertretung von Frauen und Männern in Gremien

Fünfter Teil

Schlussvorschriften

- Art. 22 Berichtspflichten
- Art. 23 Aufsichtspflichten
- Art. 24 In-Kraft-Treten

Erster Teil
Allgemeine Vorschriften

Art. 1
Geltungsbereich

(1) 1 Dieses Gesetz gilt, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, für die Behörden, Gerichte und sonstigen öffentlichen Stellen des Freistaates Bayern, die Gemeinden, Gemeindeverbände und die sonstigen der Aufsicht des Freistaates Bayern unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts. 2 Es ist darauf hinzuwirken, dass Vereinigungen, Einrichtungen und Unternehmen, deren Anteile sich unmittelbar oder mittelbar ganz oder überwiegend in öffentlicher Hand befinden, die Ziele dieses Gesetzes berücksichtigen.

(2) Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf die Religionsgemeinschaften sowie ihre erzieherischen und karitativen Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform.

(3) Die Vorschriften dieses Gesetzes sind nicht anzuwenden, wenn die Gleichstellung in besonderen Rechtsvorschriften geregelt ist.

Art. 2
Ziele des Gesetzes

(1) 1 Die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Bayern wird nach Maßgabe dieses Gesetzes unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 94 Abs. 2 der Verfassung) gefördert. 2 Ziel der Förderung ist insbesondere

- die Erhöhung der Anteile der Frauen in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, um eine ausgewogene Beteiligung von Frauen zu erreichen,
- die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu sichern,
- auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer hinzuwirken.

(2) Weiteres Ziel ist es, auf die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien hinzuwirken.

(3) Ziel ist ferner, dass alle Beschäftigten, besonders in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen,

- die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördern,
- auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirken,
- die Chancengleichheit in allen Aufgabenbereichen als durchgängiges Leitprinzip berücksichtigen.

(4) Der Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel ist zu beachten.

Art. 3
Begriffsbestimmungen

(1) Beschäftigte im Sinn dieses Gesetzes sind alle Bediensteten unabhängig davon, ob der Beschäftigung ein Beamten-, Richter-, Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zugrunde liegt, es sei denn, das Beschäftigungsverhältnis beruht auf einer Wahl.

(2) 1 Dienststellen im Sinn dieses Gesetzes sind die Dienststellen im Sinn des Art. 6 Abs. 1 des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes (BayPVG); Art. 6 Abs. 2, 4, 5 Satz 1 und Abs. 6 BayPVG gelten entsprechend. 2 Soweit Dienststellen für andere Dienststellen Befugnisse zur Vornahme von Einstellungen, Ernennungen, Beförderungen oder Übertragungen höher zu bewertender Tätigkeiten ausüben, haben sie insoweit die Aufgaben der ihr unterstellten Dienststellen nach diesem Gesetz wahrzunehmen; die Aufgaben der Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner bleiben hiervon unberührt.

(3) 1 Gremien im Sinn dieses Gesetzes sind Vorstände, Beiräte, Kommissionen, Ausschüsse, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie vergleichbare Organe. 2 Dies gilt nicht für die Mitglieder der Staatsregierung, für den Landtag, für die Gerichtsbarkeit und für die Mitgliedschaft in Gremien, soweit hierfür durch Rechtsnormen oder Vereinssatzungen ein Wahlverfahren vorgeschrieben ist.

Zweiter Teil
Gleichstellungsförderung

Abschnitt I
Gleichstellungskonzept

Art. 4
Aufstellung von Gleichstellungskonzepten

(1) 1 Die Dienststellen erstellen alle fünf Jahre nach Maßgabe ihrer dienst- oder arbeitsrechtlichen Zuständigkeit unter frühzeitiger Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten, soweit solche nicht bestellt sind, der Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, ein Gleichstellungskonzept. 2 Die Dienststelle kann von der Erstellung von Gleichstellungskonzepten absehen, soweit nur geringfügige Befugnisse zur Vornahme von Einstellungen, Ernennungen, Beförderungen oder Übertragungen höher zu bewertender Tätigkeiten bestehen oder weniger als regelmäßig 100 Beschäftigte betroffen sind; dies gilt nicht für oberste Landesbehörden. 3 Dienststellen, die nach Art. 3 Abs. 2 Satz 2 die Aufgaben anderer Dienststellen wahrnehmen, erstellen für den gesamten Bereich, für den sie zuständig sind, ein Gleichstellungskonzept. 4 Ändern sich wesentliche Voraussetzungen des Gleichstellungskonzepts, so ist dieses an die Entwicklung anzupassen.

(2) 1 Die Dienststellen erstellen nach der halben Laufzeit der Gleichstellungskonzepte eine tabellarische Datenübersicht über die Anteile von Frauen und Männern bei Voll- und Teilzeittätigkeit, Einstellung, Beförderung sowie Höhergruppierung. 2 Abs. 1 Sätze 2 und 3 gelten entsprechend.

(3) Kreisangehörige Gemeinden können im Rahmen ihrer Leistungsfähigkeit ein Gleichstellungskonzept erstellen.

Art. 5
Inhalt des Gleichstellungskonzepts

(1) 1 Grundlage des Gleichstellungskonzepts ist eine Beschreibung der Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten. 2 Hierfür sind jeweils zum Stichtag 30. Juni des Berichtsjahres die bisherigen Gleichstellungsmaßnahmen und gleichstellungsrelevante Daten auszuwerten.

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

(3) Zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, sind Maßnahmen zur Durchsetzung personeller und organisatorischer Verbesserungen anhand von auch zeitbezogenen Zielvorgaben zu entwickeln.

(4) Darüber hinaus sind Initiativen zur Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit, insbesondere strukturelle Maßnahmen zu entwickeln und darzustellen.

(5) Die kostenmäßigen Auswirkungen sind darzustellen.

(6) Die Gemeinden und Gemeindeverbände können, unbeschadet von Art. 4 Abs. 2, durch Satzung den Inhalt des Gleichstellungskonzepts zur Erreichung der Ziele des Gesetzes nach Art. 2 abweichend von den Absätzen 1 bis 5 regeln.

Art. 6
Bekanntgabe des Gleichstellungskonzepts und Begründungspflichten

(1) Das Gleichstellungskonzept sowie die Aktualisierungen sind in den betroffenen Dienststellen in geeigneter Form bekanntzugeben.

(2) Wenn das Gleichstellungskonzept nicht umgesetzt worden ist, sind die Gründe hierfür sowohl im Rahmen einer Aktualisierung als auch bei der Aufstellung des nächsten Gleichstellungskonzepts darzulegen und entsprechend Absatz 1 bekanntzugeben.

Abschnitt II

Sonstige Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

Art. 7 Stellenausschreibung

(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.

(2) Bei der Ausschreibung von Stellen, auch bei Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, ist auf eine Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeit hinzuweisen.

(3) In Bereichen, in denen Frauen in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, sind Frauen besonders aufzufordern, sich zu bewerben.

Art. 8 Einstellung und beruflicher Aufstieg

(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,

1. bei der Besetzung von Beamten-, Richter-, Angestellten- und Arbeiterstellen, auch mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen sowie von Stellen für die Berufsausbildung,

2. bei der Beförderung und Übertragung höher zu bewertender Tätigkeiten, auch mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen zu erhöhen.

(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.

Art. 9 Fortbildung

(1) 1 Frauen sind bei der Auswahl der Teilnehmenden an Fortbildungsveranstaltungen im Regelfall entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung zu berücksichtigen. 2 Unter den Voraussetzungen des Art. 7 Abs. 3 sind Frauen besonders zur Teilnahme einzuladen.

(2) Auch Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten ist die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen in geeigneter Weise zu ermöglichen.

(3) Fortbildungskurse, die den Beschäftigten den beruflichen Aufstieg, insbesondere auch aus den unteren Einkommensgruppen, erleichtern, sind in ausreichendem Umfang anzubieten; Absatz 1 gilt entsprechend.

(4) 1 Im Rahmen der Fortbildung sind auch die Themen Chancengleichheit, geschlechtersensible Sichtweise, Gleichstellung und Benachteiligung von Frauen am Arbeitsplatz vorzusehen. 2 Diese Themen sind insbesondere bei Fortbildungsmaßnahmen für Beschäftigte, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind, sowie für Beschäftigte in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen vorzusehen.

(5) Frauen sollen für Fortbildungsveranstaltungen verstärkt als Referentinnen und Leiterinnen gewonnen werden.

Art. 10 Flexible Arbeitszeiten

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 ermöglicht werden.

Art. 11
Teilzeit-, Wohnraum- und Telearbeit

(1) 1 Unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung und der personalwirtschaftlichen und organisatorischen Möglichkeiten ist ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen zu schaffen. 2 Dies gilt auch für Stellen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben. 3 Es ist darauf hinzuwirken, dass sich daraus für die Teilzeitbeschäftigten und die übrigen Beschäftigten keine Mehrbelastungen ergeben. 4 Die Sätze 1 und 3 gelten entsprechend für Wohnraum- und Telearbeit.

(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 personalwirtschaftlichen Möglichkeiten vorrangig berücksichtigt werden.

Art. 12
Beurlaubung

(1) 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. 2 Sie sind über das Angebot an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zu informieren. 3 Ihnen soll die Teilnahme ermöglicht werden.

(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.

(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.

(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.

(5) Mit den Beurlaubten sollen Beratungsgespräche geführt werden, in denen sie über Einsatzmöglichkeiten während und nach der Beurlaubung informiert werden.

Art. 13
Wiedereinstellung

Beschäftigte, die aus familiären Gründen aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, sollen unter Wahrung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, nach Möglichkeit wieder eingestellt werden.

Art. 14
Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

(1) 1 Teilzeitbeschäftigung darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten ist nur zulässig, wenn sachliche Gründe sie rechtfertigen. 2 Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung und Beförderung auswirken.

(2) Entsprechendes gilt für die Beurlaubung von Beschäftigten mit Familienpflichten; eine regelmäßige Gleichbehandlung von Zeiten der Beurlaubung mit der Teilzeitbeschäftigung ist damit nicht verbunden.

Gleichstellungsbeauftragte - Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner

**Art. 15
Bestellung**

(1) 1 Bei den obersten Landesbehörden und bei Dienststellen, die über die Befugnis verfügen, Einstellungen, Beförderungen oder Übertragungen höher zu bewertender Tätigkeiten vorzunehmen, werden Gleichstellungsbeauftragte mit deren Einverständnis nach vorheriger interner Ausschreibung bestellt. 2 Die Dienststelle kann von der Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten absehen, soweit nur geringfügige Befugnisse zur Vornahme von Einstellungen, Ernennungen, Beförderungen oder Übertragungen höher zu bewertender Tätigkeiten bestehen oder weniger als regelmäßig 100 Beschäftigte betroffen sind. 3 Der Aufsicht des Freistaates Bayern unterstehende juristische Personen des öffentlichen Rechts können Gleichstellungsbeauftragte bestellen; Art. 20 bleibt unberührt.

(2) 1 Soweit auf Grund des Absatzes 1 Sätze 1 und 2 Gleichstellungsbeauftragte nicht zu bestellen sind oder von einer Bestellung abgesehen wird, werden in den Dienststellen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für die Beschäftigten und die zuständigen Gleichstellungsbeauftragten bestellt. 2 Diese nehmen für ihre Dienststelle die Aufgaben nach Art. 16 Abs. 2 Satz 2, Art. 17 Abs. 2 und 3, Art. 18 Abs. 1 wahr. 3 Die übrigen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten nehmen in diesem Fall die Gleichstellungsbeauftragten der jeweils zuständigen Dienststelle wahr.

(3) 1 Die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt für die Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung. 2 Die Bestellung kann in beiderseitigem Einverständnis vorzeitig aufgehoben, im übrigen nur aus wichtigem Grund widerrufen werden. 3 In diesen Fällen erfolgt bis zum Ende der laufenden Periode eine unverzügliche Neubestellung; beginnt die Amtszeit innerhalb des letzten Jahres der laufenden Periode, endet sie mit Ablauf der darauf folgenden Periode.

**Art. 16
Rechtsstellung**

(1) 1 Die Gleichstellungsbeauftragten sind grundsätzlich der Dienststellenleitung oder deren ständiger Vertretung unmittelbar zu unterstellen. 2 Bei obersten Landesbehörden und bei Mittelbehörden ist auch die Zuordnung zur Leitung der Verwaltungs- oder Personalabteilung und bei Hochschulen die Zuordnung für das nichtwissenschaftliche Personal zur Leitung der Hochschulverwaltung oder zur Leitung der Personalabteilung möglich.

(2) 1 Die Gleichstellungsbeauftragten, die Personalvertretungen und die Dienststellen arbeiten vertrauensvoll zusammen. 2 Die Gleichstellungsbeauftragten nehmen an den regelmäßig stattfindenden Besprechungen zwischen Dienststelle und Personalvertretung teil.

(3) 1 Die Gleichstellungsbeauftragten sind in der Erfüllung ihrer Aufgaben weisungsfrei. 2 Eine dienstliche Beurteilung der Tätigkeit erfolgt nur auf Antrag der Gleichstellungsbeauftragten.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragten können sich ohne Einhaltung des Dienstwegs an andere Gleichstellungsbeauftragte und an die Frauenbeauftragte der Staatsregierung wenden, sich mit ihnen beraten und Informationen austauschen, soweit nicht ohne Einwilligung der Betroffenen personenbezogene Daten übermittelt werden.

(5) 1 Die Gleichstellungsbeauftragten dürfen nicht behindert, benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für die berufliche Entwicklung. 2 Sie besitzen die gleiche persönliche Rechtsstellung, insbesondere den gleichen Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungsschutz, wie ein Mitglied des Personalrats, ungeachtet der unterschiedlichen Aufgabenstellung.

(6) 1 Die Gleichstellungsbeauftragten sind von ihrer sonstigen dienstlichen Tätigkeit freizustellen, wenn und soweit es nach Art und Umfang der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendig ist. 2 Hierzu gehört auch die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für ihre Tätigkeit erforderlich sind; dabei sind die dienstlichen Interessen angemessen zu berücksichtigen. 3 Eine Änderung in der Höhe der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts ist mit den Freistellungen nach den Sätzen 1 und 2 nicht verbunden.

(7) 1 Die Gleichstellungsbeauftragten sind mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen und angemessenen personellen und sachlichen Mitteln auszustatten. 2 Dazu gehört auch eine Vertretung in der Funktion als Gleichstellungsbeauftragte.

Art. 17 Aufgaben

(1) 1 Die Gleichstellungsbeauftragten fördern und überwachen den Vollzug dieses Gesetzes und des Gleichstellungskonzepts und unterstützen dessen Umsetzung. 2 Die Gleichstellungsbeauftragten fördern zusätzlich mit eigenen Initiativen die Durchführung dieses Gesetzes und die Verbesserung der Situation von Frauen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragten wirken im Rahmen ihrer Zuständigkeit 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.

(3) 1 Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehört auch die Beratung zu Gleichstellungsfragen und Unterstützung der Beschäftigten in Einzelfällen. 2 Die Beschäftigten können sich unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragten wenden.

Art. 18 Rechte und Pflichten

(1) 1 Die Gleichstellungsbeauftragten haben ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung und werden von dieser bei der Durchführung ihrer Aufgaben unterstützt. 2 Die Gleichstellungsbeauftragten können sich unmittelbar an den Bayerischen Landesbeauftragten für den Datenschutz wenden.

(2) 1 Die Gleichstellungsbeauftragten sind zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten, bei Personalangelegenheiten spätestens gleichzeitig mit der Einleitung eines personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsverfahrens. 2 Die hierfür erforderlichen Unterlagen sind frühzeitig vorzulegen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen.

(3) 1 Die Gleichstellungsbeauftragten sind frühzeitig an wichtigen gleichstellungsrelevanten Vorhaben zu beteiligen. 2 Eine Beteiligung in Personalangelegenheiten findet auf Antrag der Betroffenen statt; die Gleichstellungsbeauftragten sind auf Antrag ferner zu beteiligen, wenn sie hinreichende Anhaltspunkte dafür vortragen, daß die Ziele dieses Gesetzes nicht beachtet werden. 3 Eine Beteiligung an Vorstellungsgesprächen findet nur auf Antrag der Betroffenen statt. 4 Die Personalakten dürfen nur mit Zustimmung der Betroffenen eingesehen werden.

(4) 1 Die Gleichstellungsbeauftragten, ihre Vertretungen sowie die ihnen zur Aufgabenerfüllung zugewiesenen Beschäftigten sind hinsichtlich personenbezogener Daten und anderer vertraulicher Angelegenheiten auch über die Zeit ihrer Bestellung hinaus zum Stillschweigen verpflichtet. 2 Satz 1 gilt für die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner im Sinn des Art. 15 Abs. 2 entsprechend.

(5) Die Rechte und Pflichten des Personalrats bleiben unberührt.

(6) Die Gleichstellungsbeauftragten können Informationsveranstaltungen sowie sonstige Aufklärungsarbeit im Einvernehmen mit der Dienststelle durchführen.

(7) Die Gleichstellungsbeauftragten dürfen sich in Ausübung ihres Amtes nicht parteipolitisch betätigen.

Art. 19 Beanstandungsrecht

(1) 1 Bei Verstößen gegen dieses Gesetz, das Gleichstellungskonzept und andere Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern haben die Gleichstellungsbeauftragten das Recht, diese Verstöße zu beanstanden. 2 Für die Beanstandung ist eine Frist von zehn Arbeitstagen nach Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten einzuhalten.

(2) 1 Über die Beanstandung entscheidet die Dienststellenleitung oder die für sie handelnde Stelle. 2 Sie soll die beanstandete Maßnahme und ihre Durchführung so lange aufschieben. 3 Hält sie die Beanstandung für begründet, sind die Maßnahme und ihre Folgen soweit möglich zu berichtigen sowie die Ergebnisse der Beanstandung für Wiederholungsfälle zu berücksichtigen. 4 Hält sie die Beanstandung nicht für begründet, so ist die Ablehnung der Beanstandung zu begründen.

(3) Das Beanstandungsverfahren bedarf keiner Form.

Art. 20

Kommunale Gleichstellungsbeauftragte

(1) 1 Die Bezirke, die Landkreise und kreisfreien Gemeinden bestellen, in der Regel nach vorheriger Ausschreibung, hauptamtliche oder teilhauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte mit deren Einverständnis. 2 Die Gleichstellungsbeauftragten wirken im Rahmen der Zuständigkeit und finanziellen Leistungsfähigkeit des Bezirks, des Landkreises und der Gemeinde auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in Familie, Beruf und Gesellschaft hin. 3 Die Einzelheiten der Bestellung richten sich nach Art. 15 Abs. 3, die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten nach Art. 16 bis 19, soweit nicht durch Satzung etwas anderes bestimmt wird. 4 Die Satzung kann auch bestimmen, dass die Gleichstellungsbeauftragten hierzu beratend tätig werden, Anregungen vorbringen, Initiativen entwickeln, sonstige öffentlichkeitswirksame Maßnahmen sowie gleichstellungsbezogene Projekte durchführen und mit allen für die Umsetzung der Gleichberechtigung relevanten gesellschaftlichen Gruppen, insbesondere den Frauengruppen und durch flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeitarbeit

(2) Kreisangehörige Gemeinden können Gleichstellungsbeauftragte mit deren Einverständnis bestellen; Absatz 1 gilt entsprechend.

Vierter Teil

Gremien

Art. 21

Vertretung von Frauen und Männern in Gremien

Alle an Besetzungsverfahren von Gremien Beteiligten, auch wenn es sich dabei um gesellschaftliche Institutionen, Organisationen, Verbände und Gruppen handelt, die nicht Träger öffentlicher Verwaltung sind, haben nach Maßgabe dieses Gesetzes auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien hinzuwirken.

Fünfter Teil

Schlussvorschriften

Art. 22

Berichtspflichten

Die Staatsregierung berichtet dem Landtag im Abstand von fünf Jahren über die Durchführung dieses Gesetzes.

Art. 23

Aufsichtspflichten

Die jeweiligen Rechtsaufsichtsbehörden begleiten den Vollzug des Gesetzes in den Dienststellen, insbesondere die Erstellung der Gleichstellungskonzepte sowie die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten, Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner.

Art. 24

In-Kraft-Treten

Dieses Gesetz tritt am 1. Juli 1996 in Kraft.

Anlage 2

Übersicht über die Zuordnung zu den einzelnen Laufbahngruppen

Laufbahn	Besoldungsgruppen BBesG bzw. BayBesG	Vergütungsgruppen BAT	Lohngruppen BMT-G II	Entgeltgruppen TVöD
einfacher Dienst (eD)/ 1. Qualifikationsebene	A 1, A 2, A 3, A 4, A 5, A 6 eD/1. QE	X, IX, IX a, IX b, VIII eD Kr. I, Kr. II	1, 1a, 2, 2a, 3, 3a, 4, 4a, 5, 5a, S 2a, S 3, S 3a, S 4, S 4a, S 5, S 5a	1, 2, 2Ü, 3, 3a, 4, 4a; S 3 P 5, P 6
mittlerer Dienst (mD)/ 2. Qualifikationsebene	A 6 mD/2. QE, A 7, A 8, A 9 mD/2. QE	VIII mD, VII, VI b, V c, V b mD Kr. III, Kr. IV, Kr. V, Kr. V a, Kr. VI, Kr. VII, Kr. VIII	6, 6a, 7, 7a, 8, 8a S 6, S 6a, S 7, S 7a, S 8, S 8a	5, 6, 7, 7a, 8, 8a; S 4, S 5, S 6, S 7, S 8, S 8a, S 8b P 7, P 8, P 10
gehobener Dienst (gD)/ 3. Qualifikationsebene	A 9 gD/3. QE, A 10, A 11, A 12, A 13 gD/3. QE	V b gD, IV b, IV a, III, II gD	---	9, 9a, 9b, 9c, 10, 11, 12; S 9, S 10, S 11, S 11b, S 12, S 13 S 14, S 15, S 16 S 17, S 18 P 11, P 12, P 14
höherer Dienst (hD)/ 4. Qualifikationsebene	A 13 hD/4. QE, A 14, A 15, A 16	II hD, I b, I a, I	---	13, 14, 15, 15Ü

Anlage 3

Staatliches Personal des Landratsamtes

1. Allgemeine innere Verwaltung (nichttechnischer Dienst) -Staatliches Personal-

a) Beschäftigtenzahlen

		2015			2020		
		Männer	Frauen	Frauenquote	Männer	Frauen	Frauenquote
Beamte	4. QE	10	8	44%	5	10	67%
	3. QE	23	14	38%	20	18	47%
	2. QE	8	10	56%	8	17	68%
	1. QE					1	100%
	Ausbildg. 3. QE	1	6	86%	3	7	70%
	Ausbildg. 2. QE		1	100%	6	2	25%
Beschäftigte	4. QE		2	100%	1	8	89%
	3. QE		4	100%	1	4	80%
	2. QE	2	9	82%	1	7	88%
	1. QE		1	100%		1	100%
	Azubi						
Summe		44	55	56%	45	75	63%
		99			120		

Altersstruktur

unter 20 Jahre		2		3	3	
20 - 29 Jahre	4	6		3	17	
30 - 39 Jahre	8	15		9	19	
40 - 49 Jahre	9	12		10	14	
50 - 59 Jahre	12	10		15	13	
60 Jahre und älter	11	10		5	9	

Die Beschäftigtenzahl ist von 99 auf 120 Personen angestiegen.

b) Teilzeitbeschäftigte

		2015			2020		
		Männer	Frauen	Frauenquote	Männer	Frauen	Frauenquote
Beamte	4. QE	1	4	80%	2	4	67%
	3. QE	1	9	90%	3	9	75%
	2. QE	1	6	86%	4	11	73%
	1. QE						
	Ausbildg. 3. QE						
	Ausbildg. 2. QE						
Beschäftigte	4. QE		1	100%		4	100%
	3. QE		4	100%	1	4	80%
	2. QE		6	100%		7	100%
	1. QE					1	100%
	Azubi						
Summe		3	30	91%	10	40	80%
		33			50		

Altersstruktur

unter 20 Jahre						
20 - 29 Jahre						
30 - 39 Jahre		4			10	
40 - 49 Jahre	2	9		3	11	
50 - 59 Jahre	1	10		5	10	
60 Jahre und älter		7		2	9	

Die Anzahl der Teilzeitkräfte hat sich von 33 auf 50 erhöht. Der überwiegende Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist weiblich. Die Frauenquote ist von 91 % auf 80 % gesunken.

c) Beurlaubungen

		2015			2020		
		Männer	Frauen	Frauenquote	Männer	Frauen	Frauenquote
Beamte	4. QE				1	1	50%
	3. QE		1	100%		3	100%
	2. QE		3	100%		4	100%
Beschäftigte	4. QE					1	100%
	3. QE						
	2. QE					1	100%
Summe		0	4	100%	1	10	91%
		4			11		

Zum Stichtag waren zehn Frauen und ein Mann des nichttechnischen Dienstes beurlaubt.

f) Leitende Funktionen

		Abteilungs-/Sachgebietsleitung					
		2015			2020		
		Männer	Frauen	Frauenquote	Männer	Frauen	Frauenquote
Beamte	4. QE	3	5	63%	1	6	86%
	3. QE	9	1	10%	5		0%
	2. QE					1	100%
	1. QE						
Beschäftigte	4. QE					1	100%
	3. QE						
	2. QE						
	1. QE						
Summe		12	6	33%	6	8	57%
		18			14		

Die Frauenquote ist auf 57 % angestiegen.

		Stellvertretung					
		2015			2020		
		Männer	Frauen	Frauenquote	Männer	Frauen	Frauenquote
Beamte	4. QE	1		0%		1	100%
	3. QE	4	3	43%	6	3	33%
	2. QE	1		0%			
	1. QE						
Beschäftigte	4. QE						
	3. QE		1	100%			
	2. QE		1	100%			
	1. QE						
Summe		6	5	45%	6	4	40%
		11			10		

2. Allgemeine innere Verwaltung (technischer Dienst) -Staatliches Personal-

a) Beschäftigtenzahlen

		2015			2020		
		Männer	Frauen	Frauenquote	Männer	Frauen	Frauenquote
Beamte	4. QE						
	3. QE	3	3	50%	2	4	67%
	2. QE	6	1	14%	8		0%
	1. QE						
	Ausbildg. 3. QE						
	Ausbildg. 2. QE						
Beschäftigte	4. QE						
	3. QE	1	3	75%		3	100%
	2. QE	3		0%			
	1. QE						
	Azubi						
Summe		13	7	35%	10	7	41%
		20			17		

Altersstruktur

unter 20 Jahre						
20 - 29 Jahre	1	2		1	3	
30 - 39 Jahre	3	5		2	2	
40 - 49 Jahre	5			3	2	
50 - 59 Jahre	3			4		
60 Jahre und älter	1					

Zum Stichtag 30. Juni 2020 waren 17 technische Mitarbeiter beschäftigt. Der Anteil der Frauen ist auf 41 % gestiegen.

b) Teilzeitbeschäftigte

Im technischen Dienst waren zum Stichtag 5 Frauen und 2 Männer teilzeitbeschäftigt.

c) Beurlaubungen

Zum Stichtag 30. Juni 2020 waren keine Beschäftigten des technischen Dienstes beurlaubt.

d) Leitende Funktionen

Die Führungsaufgaben wurden von zwei männlichen Beamten wahrgenommen.