



ZWEITER BERICHT DER BAYERISCHEN STAATSREGIERUNG



ÜBER DIE UMSETZUNG DES BAYERISCHEN GESETZES ZUR GLEICH- STELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

Berichtszeitraum 1. Juli 1999 bis 30. Juni 2002

1. EINLEITUNG	3
1.1 ALLGEMEINES	3
1.2 ZUSAMMENFASSUNG DER ERGEBNISSE	5
1.2.1 PERSONALSITUATION IM ÖFFENTLICHEN DIENST	5
1.2.2 GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE	7
1.2.3 ANSPRECHPARTNER/ANSPRECHPARTNERINNEN (AP)	9
1.2.4 GLEICHSTELLUNGSKONZEPTE	9
1.3 GRUNDLAGE DES BERICHTS	10
2. PERSONALSITUATION DER ÖFFENTLICHEN VERWALTUNG IN BAYERN	12
2.1 FRAUENANTEIL GESAMTE ÖFFENTLICHE VERWALTUNG BAYERNS 1999 UND 2001	12
2.2 FRAUENANTEIL IM ÖFFENTLICHEN DIENST DES FREISTAATES BAYERN 1999 UND 2002	14
2.3 FRAUENANTEIL AN LEITUNGSFUNKTIONEN BEIM FREISTAAT BAYERN	18
2.4 SITUATION VON FRAUEN IM ÖFFENTLICHEN DIENST	20
2.4.1 PERSONALSITUATION	20
2.4.2 STELLENBESETZUNGEN	22
2.4.3 BERÜCKSICHTIGUNG VON SOZIALEN KOMPETENZEN	24
2.4.4 STELLENAUSSCHREIBUNGEN	25
2.4.5 FLEXIBLE ARBEITSZEIT	27
2.4.6 TEILZEITBESCHÄFTIGUNG	28
2.4.7 KONTAKT ZUM BERUF FÜR BEURLAUBTE	36
2.4.8 WIEDEREINSTELLUNG	37
2.4.9 FORTBILDUNGSANGEBOTE	37
2.4.10 AUSBILDUNG	39
2.4.11 BESETZUNG VON GREMIEN	40
3. GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE UND ANSPRECHPARTNER/ANSPRECHPARTNERINNEN IM ÖFFENTLICHEN DIENST IN BAYERN	42
3.1 SITUATION	42
3.2 GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE (GB)	43
3.2.1 AUSSAGEN ZUR PERSON DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN	43
3.2.1.1 Männliche und weibliche Gleichstellungsbeauftragte	43
3.2.1.2 Motivation der Bestellung	43
3.2.1.3 Vorherige Ausschreibung	45
3.2.1.4 Wahl statt Ausschreibung	46
3.2.1.5 Zeitpunkt und Dauer der Bestellung	47
3.2.1.6 Vertretung der Gleichstellungsbeauftragten	48
3.2.2 STELLUNG DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN	48
3.2.2.1 Qualifikation der Gleichstellungsbeauftragten	48
3.2.2.2 Beurteilung von Gleichstellungsbeauftragten	49
3.2.2.3 Freistellung von anderen Tätigkeiten	50

3.2.2.4	Fortbildung der Gleichstellungsbeauftragten	53
3.2.2.5	Kontakte zu anderen Gleichstellungsbeauftragten	54
3.2.3	MITWIRKUNG DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN	55
3.2.3.1	Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten	55
3.2.3.2	Beanstandungen	63
3.2.3.3	Einschränkung der Weisungsfreiheit	66
3.2.3.4	Sonstige Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten	66
3.3	ANSPRECHPARTNER / ANSPRECHPARTNERINNEN (AP).....	68
3.3.1	AUSSAGEN ZUR PERSON DER AP	68
3.3.2	SONSTIGE ANGABEN DER AP	70
3.3.3	AUFTEILUNG ZWISCHEN AP UND GB	70
3.4	KOMMUNALE GB / AP.....	71
3.4.1	SITUATION.....	71
3.4.2	REGELUNG DER BEFUGNISSE DER GB DURCH SATZUNG	72
3.4.3	AUßENWIRKUNG.....	73
3.4.4	FINANZIELLE UND PERSONELLE AUSSTATTUNG DER GB	74
4.	<u>GLEICHSTELLUNGSKONZEPTE FÜR DEN ÖFFENTLICHEN DIENST</u>	75
4.1	SITUATION.....	75
4.2	INKRAFTTRETEN DER GLEICHSTELLUNGSKONZEPTE.....	77
4.3	ZIELE UND INHALTE DER GLEICHSTELLUNGSKONZEPTE	78
4.3.1	PERSONELLE UND ORGANISATORISCHE VERBESSERUNGEN	79
4.3.2	INITIATIVEN ZUR CHANCENGLEICHHEIT UND VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND ERWERBSARBEIT	80
4.3.3	KOMMUNALE SATZUNGEN ZUM INHALT DES GLEICHSTELLUNGSKONZEPTS	83
5.	<u>SCHWIERIGKEITEN BEI DER UMSETZUNG DES BAYGLG</u>	84
6.	<u>AUSBLICK / RESÜMEE</u>	87
7.	<u>ANLAGEN</u>	88
7.1	BAYERISCHES GESETZ ZUR GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN.....	88
7.2	LISTE GB / AP IN DER ÖFFENTLICHEN VERWALTUNG.....	104
7.3	AN DER UMFRAGE BETEILIGTE STELLEN	112
7.4	FRAGEBÖGEN	118
7.4.1	FRAGEBOGEN 1 – FÜR DIE LEITUNG DER DIENSTSTELLE	118
7.4.2	FRAGEBOGEN 2 – FÜR GB UND AP.....	133
7.4.3	FRAGEBOGEN 3 – FÜR KREISANGEHÖRIGE GEMEINDEN.....	142

1. Einleitung

1.1 Allgemeines

Mit dem Bayerischen Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGIG) vom 24. Mai 1996 (geändert durch Gesetz vom 16.12.1999 – GVBl Seite. 521) wurde die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Bayern auf eine gesetzliche Grundlage gestellt. Die Gleichstellung wird darin zu einem Grundsatz, einem Ziel und zur ausdrücklichen gesetzlichen Aufgabe der Verwaltung erklärt. Das BayGIG gilt für alle Behörden, Gerichte und sonstigen öffentlichen Stellen des Freistaats Bayern, die Gemeinden, Gemeindeverbände und die sonstigen der Aufsicht des Freistaats unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts.

Ziel des BayGIG ist die Umsetzung von Art. 118 Abs. 2 der Bayerischen Verfassung (Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz) für den Bereich des öffentlichen Dienstes: "Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin". Entsprechend Art. 2 BayGIG soll unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 94 Abs. 2 der Bayerischen Verfassung) insbesondere

- der Anteil von Frauen in Bereichen erhöht werden, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer,
- die Chancengleichheit von Frauen und Männern gesichert werden und
- die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit verbessert werden.

Diese auch gesellschaftspolitisch wichtigen Ziele können nicht allein durch Gesetze, sondern müssen vor allem durch tatsächliche Umgestaltung erreicht werden. Die Bayerische Staatsregierung ist der Überzeugung, dass der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst nicht mit Quoten, detaillierten Vorgaben, starren Schemata und Sanktionen gedient ist, sondern Akzeptanz und stetige Verbesserungen die besseren Ansätze sind. Dies entspricht den Vorgaben des BayGIG, das auf flexible und individuell handhabbare Regelungen setzt und gleichzeitig den erforderlichen Verwaltungsaufwand auf einen vertretbaren Rahmen begrenzt.

Notwendige Personaleinsparungen und erforderliche Umstrukturierungen erschweren grundsätzlich die Umsetzung des Gesetzes. Umso wichtiger ist es, bei Veränderungsprozessen frauenspezifische Belange einzubringen und in der Personalplanung zu verankern.

Um ein gleichstellungsorientiertes Personalmanagement im öffentlichen Dienst zu erreichen, setzt das BayGIG im Wesentlichen auf folgende Elemente:

- **Konkrete Anforderungen** an die Dienststellen, z. B. über die Ausgestaltung von Stellenausschreibungen.

- **Gleichstellungskonzepte**, die alle Dienststellen mit regelmäßig 100 und mehr Beschäftigten sowie mit nicht nur geringfügigen Befugnissen zur Vornahme von Einstellungen, Ernennungen, Beförderungen oder Übertragung höher zu bewertender Tätigkeiten erstellen müssen. Ziel ist, ein auf die konkrete Situation der jeweiligen Behörde abgestimmtes Vorgehen für eine verbesserte Gleichstellung von Frauen und Männern zu entwickeln und in die Praxis umzusetzen.
- **Gleichstellungsbeauftragte (GB)**, deren Aufgabe es ist, die Durchführung und Einhaltung des BayGIG und des Gleichstellungskonzepts zu fördern, zu überwachen und zu unterstützen. GB sollen an allen Angelegenheiten des Geschäftsbereichs mitwirken, die grundsätzliche Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Sicherung der Chancengleichheit haben. Außerdem beraten und unterstützen sie die Beschäftigten in Einzelfällen. GB sind der Dienststellenleitung direkt zugeordnet und haben dort ein unmittelbares Vortragsrecht. Sie sind in ihrer Tätigkeit weisungsfrei, mit Beteiligungsrechten und einem Beanstandungsrecht ausgestattet, sowie von sonstigen dienstlichen Aufgaben im erforderlichen Umfang freizustellen.
Unabhängig davon ist die zielorientierte, konsequente und effektive Umsetzung des Gesetzes Aufgabe jeder einzelnen Dienststelle.
- **Ansprechpartner/Ansprechpartnerin (AP)** für die Beschäftigten und die zuständigen GB ist bei den Dienststellen zu bestellen, in denen eine/ein GB nicht zu bestellen ist oder von einer Bestellung abgesehen wird. Sie wirken an allen Angelegenheiten in ihrer Dienststelle mit, die grundsätzliche Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit und die Sicherung der Chancengleichheit haben können. Außerdem beraten und unterstützen sie die Beschäftigten ihrer Dienststelle in Einzelfällen.
- **Fortbildungsmaßnahmen zum BayGIG** und zu spezifischen Problemen, mit denen Dienststellen konfrontiert sind (z.B. Berücksichtigung von Familienkompetenzen bei Auswahlentscheidungen, geschlechtersensible Sichtweise, Mobbing etc.) begleiten die Umsetzung des BayGIG. Ferner erfolgt ein ständiger Erfahrungsaustausch der GB und AP untereinander sowie im Rahmen von Arbeitskreisen oder Dienstbesprechungen.
- **Berichtspflicht** der Staatsregierung im Abstand von drei Jahren an den Landtag, um die Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes zu überwachen und erforderlichenfalls weitere geeignete Maßnahmen zur Umsetzung ergreifen zu können. Der Erste Bericht zur Umsetzung des BayGIG wurde am 09.12.1999 gegenüber dem Landtag abgegeben. Grundlage des Berichts sind eine Fragebogenaktion sowie die jeweils aktuellsten Personalstandzahlen des Bayerischen Landesamtes für Statistik und Datenverarbeitung sowie des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen. Der nun vorliegende Zweite Bericht bildet hinsichtlich der Umfrageergebnisse den Zeitraum vom 01.01.1999 bis 31.12.2001 und bezüglich der Personalstandzahlen die Zeit vom 30.06.1999 bis 30.06.2001 (öffentlicher Dienst insgesamt) bzw. 30.06.2002 (Freistaat Bayern) ab.

Der vorliegende Bericht gibt einen Überblick über die aktuelle Situation, aufgetretene Probleme und mögliche Lösungen. Er stellt eine Bestandsaufnahme über die erreichten Entwicklungen und Veränderungen dar, um hierdurch die Wirksamkeit des BayGIG überprüfen zu können.

Bei der Umsetzung der Gleichstellung handelt es sich um einen Prozess, der in den Dienststellen teilweise sehr unterschiedlich abläuft. Im Rahmen der Aussagen zum Sachstand und zu aufgetretenen Problemen kann nicht auf jeden Einzelfall eingegangen werden. Unter Beachtung der Anonymität der Umfrage wurde versucht, häufiger genannte Probleme verallgemeinernd darzustellen.

1.2 Zusammenfassung der Ergebnisse

1.2.1 Personalsituation im öffentlichen Dienst

Personalsituation in der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns

Der Anteil von Frauen unter den Beschäftigten der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns (Freistaat Bayern, Gemeinden, Gemeindeverbände, Zweckverbände, mittelbare öffentliche Verwaltung – ohne rechtlich selbständige öffentliche Einrichtungen) hat sich leicht von 51,4 % im Juni 1999 auf 51,7 % im Juni 2001 erhöht.

Beschäftigte der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns (Stand: 30.06.2001)

Laufbahngruppe	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil
einfacher Dienst	9.668	4.749	4.919	50,9%
mittlerer Dienst	222.668	74.241	148.427	66,7%
gehobener Dienst	163.507	84.350	79.157	48,4%
höherer Dienst	89.129	62.394	26.735	30,0%
unterhältig Besch.	21.126	5.140	15.986	75,7%
Arbeiter	95.181	59.263	35.918	37,7%
Gesamt	601.279	290.137	311.142	51,7%

Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung (Personal der gesamten öffentlichen Verwaltung 2001)

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Beschäftigten der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns stieg weiter von 27,2 % (Juni 1999) auf 29,7 % (Juni 2001).

Personalsituation im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern

Der Frauenanteil bei den Beschäftigten im öffentlichen Dienst des Freistaates erhöhte sich von 46,4 % 1999 auf 47,1 % 2002.

Beschäftigte im öffentlichen Dienst des Freistaats (Stand: 30.06.2002)

- ohne Beurlaubte -

Laufbahngruppe	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil
einfacher Dienst	10.825	5.836	4.989	46,1%
mittlerer Dienst	109.237	51.789	57.448	52,6%
gehobener Dienst	117.656	57.744	59.912	50,9%
höherer Dienst	69.707	47.587	22.120	31,7%
Auszubildende	6.061	2.792	3.269	53,9%
Gesamt	313.486	165.748	147.738	47,1%

Quelle: Bayerisches Staatsministerium der Finanzen (Personal-Ist-Bestand 2002)

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Beschäftigten im öffentlichen Dienst des Freistaats lag im Juni 2002 bei 28,1 % (1999: 23,9 %).

Weitere Ergebnisse der Umfrage

Frauen sind in den höheren Besoldungs-, bzw. Vergütungsgruppen in der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns noch deutlich unterrepräsentiert. Nur 5,5 % der an der Umfrage beteiligten Dienststellen geben an, dass in Führungspositionen mehr Frauen als Männer beschäftigt sind. Jedoch geben immerhin 19 % der Dienststellen eine deutliche (> 3 Prozentpunkte) und 10 % der Dienststellen eine geringe (< 3 Prozentpunkte) Erhöhung an. Bei 5 % ist der Frauenanteil in Führungspositionen gesunken.

Auf Grund der Altersstruktur ist von einer weiteren Erhöhung des Frauenanteils auszugehen, da bei den jüngeren Jahrgängen und den Neueinstellungen der Frauenanteil zugenommen hat.

Dennoch sieht die Bayerische Staatsregierung Bedarf an weiteren Maßnahmen, um den Frauenanteil in Führungspositionen und in Bereichen zu erhöhen, in denen sie noch unterrepräsentiert sind; insbesondere sollen

- alle zuständigen Stellen die Vorgaben des Art. 7 BayGIG zur Ausgestaltung der Stellenausschreibungen beachten, beispielsweise bei teilzeitfähigen Stellen (auch Führungspositionen) auf die Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeit hinweisen und Frauen, in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, besonders zur Bewerbung auffordern.
- die GB bei personellen Maßnahmen – auch bei Ausschreibungen - stärker eingebunden werden.
- die Dienststellen verstärkt entsprechend Art. 8 Abs. 2 BayGIG bei Stellenbesetzungen die Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen und aus ehrenamtlicher Tätigkeit mit berücksichtigen, soweit diese für die zu übertragenden Aufgaben erheblich sind.

Inzwischen haben noch mehr Dienststellen ein flexibles Arbeitszeitmodell eingeführt (2002: 87,5 % der Dienststellen – ohne kreisangehörige Gemeinden, 1999: 86,1 % der Dienststellen – ohne kreisangehörige Gemeinden) und der Anteil der Teilzeitbeschäftigten hat auf inzwischen 29,7 % (1999: 27,2 %) zugenommen. Dadurch können Beschäftigte Familie und Erwerbsarbeit besser miteinander vereinbaren. Zunehmend nutzen auch immer mehr Männer die Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung, wobei der Anteil mit 15,6 % immer noch gering ist und die Gründe für die Teilzeitbeschäftigung häufig nicht familiärer Natur sind.

Positiv ist auch, dass eine Vielzahl von Maßnahmen zum „Kontakthalten“ und zur Wiedereingliederung von Beurlaubten durchgeführt wurden sowie 96 % der Dienststellen Anträgen auf Wiedereinstellung nach dem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis aus familiären Gründen entsprochen haben.

Für eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen spielt die Qualifikation der Frauen eine wichtige Rolle. Es ist erfreulich, dass der Frauenanteil bei den Fortbildungen weiter gestiegen ist (Erhöhung bei 51 % der Dienststellen). Auch konnte der Frauenanteil bei den Kurs-Referenten und Kursleitungen weiter erhöht werden. 60 % der Dienststellen gaben außerdem an, dass sie die besonderen Bedürfnisse der Beschäftigten mit Familienpflichten und der Teilzeitbeschäftigten bei Fortbildungsveranstaltungen berücksichtigen (1999: 57 %).

Der Frauenanteil in der Ausbildung bei den Beschäftigten der gesamten öffentlichen Verwaltung liegt im Juni 2001 bei 63,6 % (1999: 62,1 %; *Quelle: jeweils Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung*).

Zwar konnte der Frauenanteil bei den Gremienentsendungen im Berichtszeitraum deutlich auf 36,0 % gesteigert werden, jedoch wird eine tatsächlich gleichberechtigte Besetzung von Gremien, insbesondere bei der funktionsbezogenen Besetzung erst langsam mit der zunehmenden Erhöhung des Frauenanteils in Funktionsstellen erreicht. Bei den nicht funktionsbezogenen Gremien ist der Frauenanteil von 40,0 % auf 43,8 % angestiegen.

1.2.2 Gleichstellungsbeauftragte

Die bestellten Gleichstellungsbeauftragten kommen überwiegend aus dem gehobenen und höheren Dienst (72 %), sind i. d. R. weiblich, haben ihre dreijährige erste Amtszeit verlängert (55 %) und führen viele kreative Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern durch.

Positiv ist anzumerken, dass sich inzwischen viele GB untereinander intensiv vernetzt haben. Die Bayerische Staatsregierung sieht Verbesserungsmöglichkeiten im Bereich der Fortbildung (50,7 % der GB haben eine Fortbildung zum BayGIG besucht) und beim Kontakt zwischen den GB (38,7 % der GB hatten keine Kontakte, 35,9 % davon wünschen sich einen regelmäßigen Kontakt).

Um motivierten Beschäftigten die Möglichkeit zur Bewerbung als GB zu geben, sollten die Dienststellen zukünftig vermehrt Stellenausschreibungen durchführen. Im Berichts-

zeitraum haben nur 54 % aller Dienststellen (59 % der Dienststellen des Freistaats) eine solche durchgeführt.

Erstmals wurde in der Umfrage das Interesse an einer Wahl der GB abgefragt. Für eine Wahl der GB haben sich nur 17,7 % der Dienststellen und 43,8 % der GB ausgesprochen. Damit ist eine Mehrheit gegen eine Wahl und für die Beibehaltung des bisherigen Verfahrens (Ausschreibung und Bestellung).

Nachholbedarf besteht noch bei der Vertretungsregelung (nur in 52,8 % aller Dienststellen geregelt) und bei der Entlastung der GB von sonstigen dienstlichen Aufgaben (Entlastung meldeten 20,7 % der GB und 30,1 % der Dienststellen).

Hier müssen Dienststellen und GB nochmals gemeinsam nach Lösungen suchen. Auf Grund der sehr unterschiedlichen Situationen, Bedürfnisse und Wünsche vor Ort wäre eine gesetzliche Regelung jedoch nicht zielführend. Dies beweist zum Beispiel sehr deutlich die Zufriedenheit von 75,5 % mit den vor Ort gefundenen Freistellungsregelungen.

Die Dienststellen werden noch einmal darauf hingewiesen, dass

- eine Beurteilung der GB in Bezug auf die Tätigkeit als GB (wie von 3,8 % der Dienststellen angegeben) dienstrechtlich nicht zulässig ist
- eine Einschränkung der Weisungsfreiheit der GB (wie von 3,2 % der GB angegeben) nicht mit dem BayGIG vereinbar ist.

Entsprechend Art. 18 Abs. 3 BayGIG sind die GB frühzeitig an wichtigen gleichstellungsrelevanten Vorhaben zu beteiligen. Zu der Frage, ob und wann die GB in einem konkreten Einzelfall zu beteiligen sind, bestehen vielfach noch unterschiedliche Auffassungen zwischen den Dienststellen und den GB. Im Vergleich zum Ersten Bericht wurden die GB jedoch deutlich öfter von den Dienststellen an personellen sowie an organisatorischen und sozialen Maßnahmen beteiligt.

Trotzdem muss von Seiten der Dienststellen weiterhin auf eine fortwährende und vor allem frühzeitige Beteiligung der GB geachtet werden. Gleichzeitig wird den GB empfohlen, gegebenenfalls ihrerseits eine Beteiligung zu verlangen. Die von der Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern im Jahr 2000 herausgegebene Arbeitshilfe zur Umsetzung der Art. 16 – 19 BayGIG hat ihre beabsichtigte Wirkung nicht verfehlt und wird von den GB als Argumentationshilfe geschätzt. Auch die Dienststellen sollten die Arbeitshilfe noch stärker nutzen und nach ihr handeln.

Das Beanstandungsrecht hat sich weiterhin als eine sehr wirksame Methode zur Kontrolle und Förderung gleichstellungsrelevanter Ziele erwiesen. Insgesamt wurden nach Angaben der GB nur 17 % der Beanstandungen nicht berücksichtigt (1999: 20,2 %). Das BayGIG setzt auf Sensibilisierung und Akzeptanz, jedoch nicht auf Zwang. Es ist erfreulich, dass nur vergleichsweise wenige Beanstandungen nicht berücksichtigt wurden, zumal andererseits auch nicht jede Beanstandung berechtigt gewesen sein muss. Sofern im Einzelfall eine berechtigte Beanstandung scheitert, können GB sich jederzeit ohne Einhaltung des Dienstwegs an vorgesetzte Dienststellen, dortige GB oder die Frauenbeauftragte der Staatsregierung wenden. Diese Möglichkeiten wurden im Berichtszeitraum regelmäßig genutzt.

1.2.3 Ansprechpartner/Ansprechpartnerinnen (AP)

Die Angaben der AP decken sich bis auf wenige signifikante Abweichungen weitgehend mit denen der GB:

- 57,7 % der AP haben Kontakt zu anderen AP/GB. Von denen, die keinen Kontakt haben, wünschen 62,7 % regelmäßigen Kontakt zu anderen GB/AP. Hier sollten regionale Initiativen der AP/GB ansetzen und auch eine Vernetzung über die Internetrepräsentanz der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsstellen (www.gleich-im-netz.de) bietet sich an.
- 51,5 % der AP würden eine Wahl durch die Beschäftigten dem derzeitigen Verfahren vorziehen, jedoch nur 17,7 % der Dienststellen und nur 43,8 % aller GB. Anders als bei den AP ist damit insgesamt eine Mehrheit für die Beibehaltung des derzeitigen Verfahrens (Ausschreibung und Bestellung).
- Nur 7,2 % der AP halten die derzeitige Aufteilung zwischen GB und AP für nicht sachgerecht. Bei den GB sind 6,1 % dieser Ansicht und bei den Dienststellen lediglich 2,9 %. Entgegen einer im Vorfeld dieses Berichts geäußerten Vermutung wünschen sich nur 3,7 % der AP ähnliche Befugnisse wie die GB. Mangelnde Befugnisse und Zuständigkeiten der AP sind also nicht das Problem. Verbesserungswürdig ist aber die Zusammenarbeit der AP mit den GB. Die Vernetzung und Zusammenarbeit zwischen GB und AP sollte bilateral intensiviert werden. Ergebnis könnte eine möglichst wirkungsvolle interne Aufgabenverteilung zwischen GB und AP sein.
- Nur 24 AP (2,6 %) gaben an, dass sie von dienstlichen Aufgaben entlastet wurden. Von diesen 24 AP gaben 11 (45,8 %) an, dass dazu Aufgaben aus ihrem früheren Tätigkeitsbereich auf andere Beschäftigte übertragen wurden. Jedoch sind 76,4 % aller AP mit ihrer derzeitigen Freistellungsregelung zufrieden.

1.2.4 Gleichstellungskonzepte

Das Gleichstellungskonzept der Dienststelle stellt einen wichtigen Beitrag zur Sensibilisierung aller Beschäftigten, auch der Dienststellenleitung, und zur Entwicklung individueller Strategien zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern dar. Trotzdem wurden immer noch nicht flächendeckend Gleichstellungskonzepte erstellt. Die betreffenden Dienststellen sind dringend gehalten, ihren sich aus dem BayGIG ergebenden gesetzlichen Pflichten nachzukommen. Das gleiche gilt für die Aktualisierung der Gleichstellungskonzepte, die noch nicht vollständig erfolgt ist.

Die Staatsregierung wird diesbezüglich nachdrücklich auf die betreffenden Dienststellen einwirken.

1.3 Grundlage des Berichts

Grundlage des vorliegenden Zweiten Berichts zur Umsetzung des BayGIG nach Art. 22 BayGIG ist eine Umfrage:

- bei den Dienststellenleitungen der Behörden, Gerichte und sonstigen öffentlichen Stellen des Freistaates Bayern, der der Aufsicht des Freistaates Bayern unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts sowie der Regierungen, Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden (Fragebogen 1).
- bei den kreisangehörigen Gemeinden (Rückmeldebogen - Fragebogen 3)
- bei den Gleichstellungsbeauftragten (GB) und Ansprechpartnern/Ansprechpartnerinnen (AP) der vorgenannten Stellen (Fragebogen 2)

Abweichungen gegenüber dem Umfang der Umfrage und den Formularen für den Ersten Bericht (damals zwei Fragebögen) gehen auf Anregungen und Erfahrungen anlässlich dieses Berichts sowie auf zusätzliche Anforderungen durch den Landtag zurück.

Auf Anregung des Ausschusses für Fragen des öffentlichen Dienstes am 12.03.2002 wurden hinsichtlich der Adressaten der Fragebögen zwei entscheidende Änderungen gegenüber dem Verfahren beim letzten Bericht vorgenommen:

- Um den gesamten Bereich der öffentlichen Verwaltung zu erfassen und den Bericht noch aussagekräftiger zu machen, haben diesmal auch die Dienststellen mit regelmäßig weniger als 100 Beschäftigten oder ohne personalrechtliche Befugnisse im Sinne von Art. 15 Abs. 1 Satz 2 BayGIG einen Fragebogen erhalten.
- Es wurden auch die AP befragt.

Dadurch ergab sich insgesamt gegenüber dem Ersten Bericht eine Verfünfachung des Rücklaufs. Die Ausweitung des befragten Personenkreises und dessen strukturell andere Zusammensetzung bewirken, dass die Ergebnisse des Zweiten Berichts nur eingeschränkt mit denen des Ersten Berichts vergleichbar sind.

Als Stichtag für den Rücklauf der Fragebögen wurde der 31.05.2002 vorgesehen. Viele Dienststellen haben diesen Termin nicht eingehalten, aber die Fragebögen im August und September nachgereicht. Auch diese Bögen wurden in die Auswertung einbezogen.

Insgesamt wurden bis zum 10.10.2002 4.061 Bögen ausgewertet, davon 1.060 von Dienststellenleitungen (Fragebogen 1: 858 Dienststellen des Freistaats, 103 Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden sowie 99 Stellen des mittelbaren Staatsbereichs, z.B. Sparkassen, Kammern), 1.468 von staatlichen und kommunalen GB und AP (Fragebogen 2) und weitere 1.533 von kreisangehörigen Gemeinden (Rückmeldebogen 3).

Eine Übersicht über die Dienststellen/Stellen/Einrichtungen, die einen Fragebogen erhalten haben, ist diesem Bericht als Anlage (7.3) beigelegt. Relevante Unterschiede in

der Beantwortung auf Grund der Größe oder der personalrechtlichen Befugnisse der Dienststellen/Stellen/Einrichtungen wurden bei den Umfrageergebnissen vermerkt.

Aussagen über "die Dienststellen", "die Gleichstellungsbeauftragten" oder „die Ansprechpartner/Ansprechpartnerinnen“ im Bericht, beziehen sich, soweit nicht anders angegeben, auf die eingegangenen Rückmeldungen. In einzelnen Grafiken kann die Summe der Anteile auf Grund von Rundung 100,1 % oder 99,9 % betragen.

Das Datenmaterial zur Beschäftigungssituation der „gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns“ (Freistaat Bayern, Gemeinden, Gemeindeverbände, Zweckverbände und mittelbarer Staatsbereich) wurde vom Bayerischen Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung und das Datenmaterial für „Freistaat Bayern“ (als Arbeitgeber/Dienstherr) wurde vom Bayerischen Staatsministerium der Finanzen und der Bezirksfinanzdirektion München zur Verfügung gestellt.

2. Personalsituation der öffentlichen Verwaltung in Bayern

Das BayGIG enthält keine feste Quote für die Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung von Frauen. Die Gleichstellung von Frauen und Männern soll durch verbindliche Zielvorgaben in den Gleichstellungskonzepten erreicht werden. Den Dienststellen, die über die erforderlichen personalrechtlichen Befugnisse verfügen, wird es selbst überlassen, in Form von Selbstverpflichtungen festzulegen, welche Maßnahmen sie zur Erhöhung des Frauenanteils ergreifen. Damit kann der Aufgabenbreite der öffentlichen Verwaltung - von Polizei über Schule, Gerichtsbarkeiten, Finanz- bis zur Sozial- oder Bauverwaltung - und den in den einzelnen Bereichen höchst unterschiedlichen persönlichen und fachlichen Ansprüchen an die dort Beschäftigten Rechnung getragen werden.

Das BayGIG enthält für alle Dienststellen verbindliche Vorgaben, z.B. zur Ausgestaltung von Stellenausschreibungen in Art. 7 BayGIG, zur Aufstellung von Gleichstellungskonzepten in Art. 4 ff BayGIG oder zur Bestellung von GB in Art. 15 ff BayGIG.

Die GB sollen Umsetzung und Verwirklichung der in den Gleichstellungskonzepten verankerten Ziele überwachen. Dies hat sich bewährt, wie die Entwicklungen im Berichtszeitraum zeigen.

2.1 Frauenanteil gesamte öffentliche Verwaltung Bayerns 1999 und 2001

Die Zahlen beziehen sich nicht nur auf die Beschäftigten des Freistaats Bayern (Beamte, Richter, Angestellte und Arbeiter – vgl. Kapitel 2.2) sondern insgesamt auf die Beschäftigten der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns, d. h. Freistaat, Gemeinden, Gemeindeverbände, Zweckverbände und mittelbarer Staatsdienst (ohne rechtlich selbständige Einrichtungen). Beim Stand „30.06.2001“ handelt es sich um die aktuellsten verfügbaren Zahlen des Landesamtes für Statistik und Datenverarbeitung.

Der Anteil von Frauen unter den Beschäftigten der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns hat sich leicht von 51,4 % im Juni 1999 auf 51,7 % im Juni 2001 erhöht.

Beschäftigte der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns (Stand: 30.06.2001)

Laufbahngruppe	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil
einfacher Dienst	9.668	4.749	4.919	50,9%
mittlerer Dienst	222.668	74.241	148.427	66,7%
gehobener Dienst	163.507	84.350	79.157	48,4%
höherer Dienst	89.129	62.394	26.735	30,0%
unterhäftig Besch.	21.126	5.140	15.986	75,7%
Arbeiter	95.181	59.263	35.918	37,7%
Gesamt	601.279	290.137	311.142	51,7%

Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung (Personal der gesamten öffentlichen Verwaltung 2001)

Beschäftigte der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns (Stand: 30.06.1999)

Laufbahngruppe	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil
einfacher Dienst	10.014	4.805	5.209	52,0%
mittlerer Dienst	237.297	78.999	158.298	66,7%
gehobener Dienst	162.985	85.486	77.499	47,5%
höherer Dienst	90.173	64.698	25.475	28,3%
unterhältig Besch.	19.823	5.640	14.183	71,5%
Arbeiter	103.483	63.382	40.101	38,8%
Gesamt	623.775	303.010	320.765	51,4%

Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung (Personal der gesamten öffentlichen Verwaltung 1999)

Bei den Beamten der gesamten öffentlichen Verwaltung stieg der Frauenanteil bei insgesamt sinkender Zahl der Beamten im Berichtszeitraum von 35,9 % auf 37,2 % (gehobener Dienst von 46,0 % auf 46,7 %, höherer Dienst von 26,3 % auf 26,6 %).

Beamte und Richter der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns (Stand: 30.06.2001)

Laufbahngruppe	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil
einfacher Dienst	3.182	3.096	86	2,7%
mittlerer Dienst	53.593	38.586	15.007	28,0%
gehobener Dienst	111.611	59.490	52.121	46,7%
höherer Dienst	55.818	40.980	14.838	26,6%
unterhältig Besch.	2.408	64	2.344	97,3%
Gesamt	226.612	142.216	84.396	37,2%

Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung (Personal der gesamten öffentlichen Verwaltung 2001)

Beamte und Richter der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns (Stand: 30.06.1999)

Laufbahngruppe	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil
einfacher Dienst	3.314	3.239	75	2,3%
mittlerer Dienst	55.199	40.361	14.838	26,9%
gehobener Dienst	111.219	60.080	51.139	46,0%
höherer Dienst	58.803	43.329	15.474	26,3%
unterhältig Teilzeitb.	1.021	47	974	95,4%
Gesamt	229.556	147.056	82.500	35,9%

Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung (Personal der gesamten öffentlichen Verwaltung 1999)

Bei den Angestellten der gesamten öffentlichen Verwaltung stieg der Frauenanteil von 60,4 % auf 60,5 % (gehobener Dienst von 50,9 % auf 52,1 %, höherer Dienst von 31,9 % auf 35,7 %).

Angestellte und Arbeiter der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns (Stand: 30.06.2001)

Laufbahngruppe	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil
einfacher Dienst	6.486	1.653	4.833	74,5%
mittlerer Dienst	169.075	35.655	133.420	78,9%
gehobener Dienst	51.896	24.860	27.036	52,1%
höherer Dienst	33.311	21.414	11.897	35,7%
unterhältig Besch.	18.718	5.076	13.642	72,9%
Arbeiter	95.181	59.263	35.918	37,7%
Gesamt	374.667	147.921	226.746	60,5%

Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung (Personal der gesamten öffentlichen Verwaltung 2001)

Angestellte und Arbeiter der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns (Stand: 30.06.1999)

Laufbahngruppe	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil
einfacher Dienst	6.700	1.566	5.134	76,6%
mittlerer Dienst	182.098	38.638	143.460	78,8%
gehobener Dienst	51.766	25.406	26.360	50,9%
höherer Dienst	31.370	21.369	10.001	31,9%
unterhältig Besch.	18.802	5.593	13.209	70,3%
Arbeiter	103.483	63.382	40.101	38,8%
Gesamt	394.219	155.954	238.265	60,4%

Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung (Personal der gesamten öffentlichen Verwaltung 1999)

2.2 Frauenanteil im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern 1999 und 2002

Die Zahlen beziehen sich auf die Beschäftigten des Freistaates Bayern (als Arbeitgeber / Dienstherr).

Der Anteil von Frauen unter den Beschäftigten im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern hat sich von 46,4 % im Juni 1999 auf 47,1 % im Juni 2002 erhöht.

Beschäftigte im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern (Stand: 30.06.2002)
- ohne Beurlaubte -

Laufbahngruppe	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil
einfacher Dienst	10.825	5.836	4.989	46,1%
mittlerer Dienst	109.237	51.789	57.448	52,6%
gehobener Dienst	117.656	57.744	59.912	50,9%
höherer Dienst	69.707	47.587	22.120	31,7%
Auszubildende	6.061	2.792	3.269	53,9%
Gesamt	313.486	165.748	147.738	47,1%

Quelle: Bayerisches Staatsministerium der Finanzen (Personal-Ist-Bestand 2002); Arbeiter den jeweiligen Laufbahngruppen zugeordnet

Beschäftigte im öffentlichen Dienst des Freistaats (Stand: 30.06.1999)
- ohne Beurlaubte -

Laufbahngruppe	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil
einfacher Dienst	4.318	3.401	917	21,2%
mittlerer Dienst	101.128	42.456	58.672	58,0%
gehobener Dienst	113.357	55.783	57.574	50,8%
höherer Dienst	78.470	54.961	23.509	30,0%
Arbeiter	17.985	12.611	5.374	29,9%
Auszubildende	2.296	882	1.414	61,6%
Sonstige Beamte	54	44	10	18,5%
Gesamt	317.608	156.601	147.470	46,4%

Quelle: Bezirksfinanzdirektion München (Personal-Ist-Bestand 1999)

Bei den Beamten und Richtern im öffentlichen Dienst des Freistaats stieg der Frauenanteil bei insgesamt sinkender Zahl der Beamten im Berichtszeitraum von 37,5 % auf 39,6 % (gehobener Dienst von 49,7 % auf 51,0 %, höherer Dienst von 29,4 % auf 30,3 %).

Beamte und Richter im öffentlichen Dienst des Freistaats (Stand: 30.06.2002)
- ohne Beurlaubte -

Laufbahngruppe	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil
einfacher Dienst	2.930	2.841	89	3,0%
mittlerer Dienst	42.686	30.251	12.435	29,1%
gehobener Dienst	94.433	46.236	48.197	51,0%
höherer Dienst	56.256	39.200	17.056	30,3%
Gesamt	196.305	118.528	77.777	39,6%

Quelle: Bayerisches Staatsministerium der Finanzen (Personal-Ist-Bestand 2002)

Beamte und Richter im öffentlichen Dienst des Freistaats (Stand: 30.06.1999)
- ohne Beurlaubte -

Laufbahngruppe	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil
einfacher Dienst	3.051	2.979	72	2,4%
mittlerer Dienst	44.437	32.684	11.753	26,4%
gehobener Dienst	89.613	45.033	44.580	49,7%
höherer Dienst	61.851	43.660	18.191	29,4%
Sonstige	54	44	10	18,5%
Gesamt	199.006	124.400	74.606	37,5%

Quelle: Bayerisches Staatsministerium der Finanzen (Personalstandsstatistik 1999)

Bei den Angestellten im öffentlichen Dienst des Freistaats sank der Frauenanteil von 61,4 % auf 59,7 %.

Angestellte und Arbeiter im öffentlichen Dienst des Freistaats (Stand: 30.06.2002)
- ohne Beurlaubte -

Laufbahngruppe	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil
einfacher Dienst	7.895	2.995	4.900	62,1 %
mittlerer Dienst	66.551	21.538	45.013	67,6 %
gehobener Dienst	23.223	11.508	11.715	50,5 %
höherer Dienst	13.451	8.387	5.064	37,7 %
Auszubildende	6.061	2.792	3.269	53,9 %
Gesamt	117.181	47.220	69.961	59,7 %

Quelle: Bayerisches Staatsministerium der Finanzen (Personal-Ist-Bestand 2002); Arbeiter den jeweiligen Laufbahngruppen zugeordnet

Angestellte und Arbeiter im öffentlichen Dienst des Freistaats (Stand: 30.06.1999)
- ohne Beurlaubte -

Laufbahngruppe	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil
einfacher Dienst	1.267	422	845	66,7 %
mittlerer Dienst	56.691	9.772	46.919	82,8 %
gehobener Dienst	23.744	10.750	12.994	54,7 %
höherer Dienst	16.619	11.301	5.318	32,0 %
Arbeiter	17.985	12.611	5.374	29,9 %
Auszubildende	2.296	882	1.414	61,6 %
Gesamt	118.602	45.738	72.864	61,4 %

Quelle: Bezirksfinanzdirektion München (Bestand Arbeitnehmer des Freistaats, 1999)

Frauen sind in den höheren Besoldungs-, bzw. Vergütungsgruppen unterrepräsentiert. Die nachstehenden Tabellen (Stand 30.06.2002 und 30.06.1999) zeigen bei den Beamten und Richtern eine zunehmende Verringerung des Frauenanteils mit jeder höheren Besoldungs- oder Vergütungsgruppe: Je höher das Einkommen, desto geringer der Frauenanteil. Dennoch ist in fast jeder höheren Besoldungsgruppe gegenüber 1999 ein Anstieg festzustellen.

**Beamte und Richter im öffentlichen Dienst des Freistaats
nach Besoldungsgruppen (hD)
- Stand: 30.06.2002 -**

Besoldungsgruppe	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil
R 8	6	5	1	16,7 %
R 6	10	9	1	10,0 %
R 5	11	9	2	18,2 %
R 4	19	18	1	5,3 %
R 3	208	188	20	9,6 %
R 2	922	807	115	12,5 %
R 1	2.276	1.496	780	34,3 %
C 4	1.539	1.456	83	5,4 %
C 3	1.989	1.837	152	7,6 %
C 2	1.210	1.102	108	8,9 %
C 1	2.626	2.041	585	22,3 %
B 9	17	17	-	0,0 %
B 8	2	2	-	0,0 %
B 7	12	12	-	0,0 %
B 6	94	91	3	3,2 %
B 5	7	5	2	28,6 %
B 4	24	23	1	4,2 %
B 3	453	427	26	5,7 %
B 2	101	98	3	3,0 %
A 16	1.432	1.330	102	7,1 %
A 15	9.075	8.042	1.033	11,4 %
A 14	15.640	11.072	4.568	29,2 %
A 13*	17.741	7.961	9.780	55,1 %

Quelle: Bayerisches Staatsministerium der Finanzen (Personal-Ist-Bestand 2002)

* davon 15.676 Lehrer und Lehrerinnen an öffentlichen Schulen (6.618 Lehrer, 9.058 Lehrerinnen)

**Beamte und Richter im öffentlichen Dienst des Freistaats
nach Besoldungsgruppen (hD)
- Stand: 26.08.1999 -**

Besoldungsgruppe	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil
R 8	6	5	1	16,7 %
R 6	9	8	1	11,1 %
R 5	11	11	-	0,0 %
R 4	20	18	2	10,0 %
R 3	205	184	21	10,2 %
R 2	910	823	87	9,6 %
R 1	2.265	1.593	672	29,7 %
C 4	1.575	1.509	66	4,2 %
C 3	1.922	1.802	120	6,2 %
C 2	1.197	1.100	97	8,1 %
C 1	2.663	2.119	544	20,4 %
B 9	16	16	-	0,0 %
B 8	2	2	-	0,0 %
B 7	13	13	-	0,0 %
B 6	82	81	1	1,2 %
B 5	8	7	1	12,5 %
B 4	27	27	-	0,0 %
B 3	453	436	17	3,8 %
B 2	87	85	2	2,3 %
A 16	1.401	1.315	86	6,1 %
A 15	8.916	7.990	926	10,4 %
A 14	15.763	11.818	3.945	25,0 %
A 13	15.397	8.363	7.034	45,7 %

Quelle: Bezirksfinanzdirektion München (Personalstruktur 1999)

2.3 Frauenanteil an Leitungsfunktionen beim Freistaat Bayern

Anlässlich einer schriftlichen Landtagsanfrage vom 05.03.2002 wurde vom Staatsministerium der Finanzen hinsichtlich Leitungsfunktionen beim Freistaat Bayern der Frauenanteil und der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in den Jahren 1997 und 2002 ermittelt.

Der Anteil der Frauen in Leitungsfunktionen ist von 15,1 % (1997) auf 20,1 % im Jahre 2002 angestiegen. Die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten auf Führungspositionen hat sich in dieser Zeit verdreifacht.

Die genauen Zahlen sind aus der nachfolgenden Zusammenstellung ersichtlich.

Freistaat Bayern

	Leitungsstellen				davon mit Frauen besetzt				Frauenanteil	
	1997		2002		1997		2002		1997	2002
	Gesamt	davon Teilzeit	Gesamt	davon Teilzeit	Gesamt	davon Teilzeit	Gesamt	davon Teilzeit		
Staatskanzlei und Staatsminister für Bundes- und Europaangelegenheiten¹⁾	116	0	109	2	9	0	22	2	8%	20%
Staatsministerium des Innern	1044	37	1021	58	131	35	165	52	13%	16%
Oberste Baubehörde	1191	29	1168	66	105	23	124	44	9%	11%
Staatsministerium der Justiz	954	0	962	5	68	0	92	4	7%	10%
Staatsministerium für Unterricht und Kultus	6655	108	6786	438	1242	98	1697	312	19%	25%
Staatsministerium der Finanzen	1761	61	1768	135	194	47	252	91	11%	14%
Staatsministerium für Wirtschaft, Verkehr und Technologie	134	0	125	0	5	0	4	0	4%	3%
Staatsministerium für Landwirtschaft und Forsten	994	13	920	30	70	7	62	13	7%	7%
Staatsforstverwaltung	419	7	377	10	7	4	7	4	2%	2%
Bereich Landwirtschaft	575	6	543	20	63	3	55	9	11%	10%
Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen	960	89	1170	202	267	77	366	124	28%	31%
Staatsministerium für Gesundheit, Ernährung und Verbraucherschutz³⁾	357	-	458	58	81	-	114	52	23%	25%
Ministerium ^{2) 3)}	-	-	48	0	-	-	6	0	-	13%
nachgeordneter Bereich	357	-	410	58	81	-	108	52	23%	26%
Staatsministerium für Landesentwicklung und Umweltfragen	1181	17	1059	50	76	12	98	33	6%	9%
Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst^{3) 4)}	1054	-	1644	-	232	-	464	-	22%	28%
Gesamt	16401	354	17190	1044	2480	222	3460	603	15,1%	20,1%

1) Zahlen aufgrund wesentlicher Änderungen in der Organisationsstruktur nur bedingt vergleichbar

2) Zahlen nur für das Jahr 2002 aufgrund der Neugründung des Ministeriums

3) differenziertere Zahlen für Teilzeitstellen 1997 und/oder 2002 nicht verfügbar

4) Zahlen aufgrund von Neugründungen (Fachhochschulen) und Zusammenlegungen (Klinika) nur bedingt vergleichbar

- Quelle: Bayerisches Staatsministerium der Finanzen - (Schreiben vom 17.05.2002, Az. 24-P 1404-015-14747/02 / LT-Drs. 14/9562 / ergänzt um:

Teilzeitangaben des Staatsministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen sowie Angaben des Staatsministeriums für Gesundheit, Ernährung und Verbraucherschutz für 2002 -Stand 11/2002)

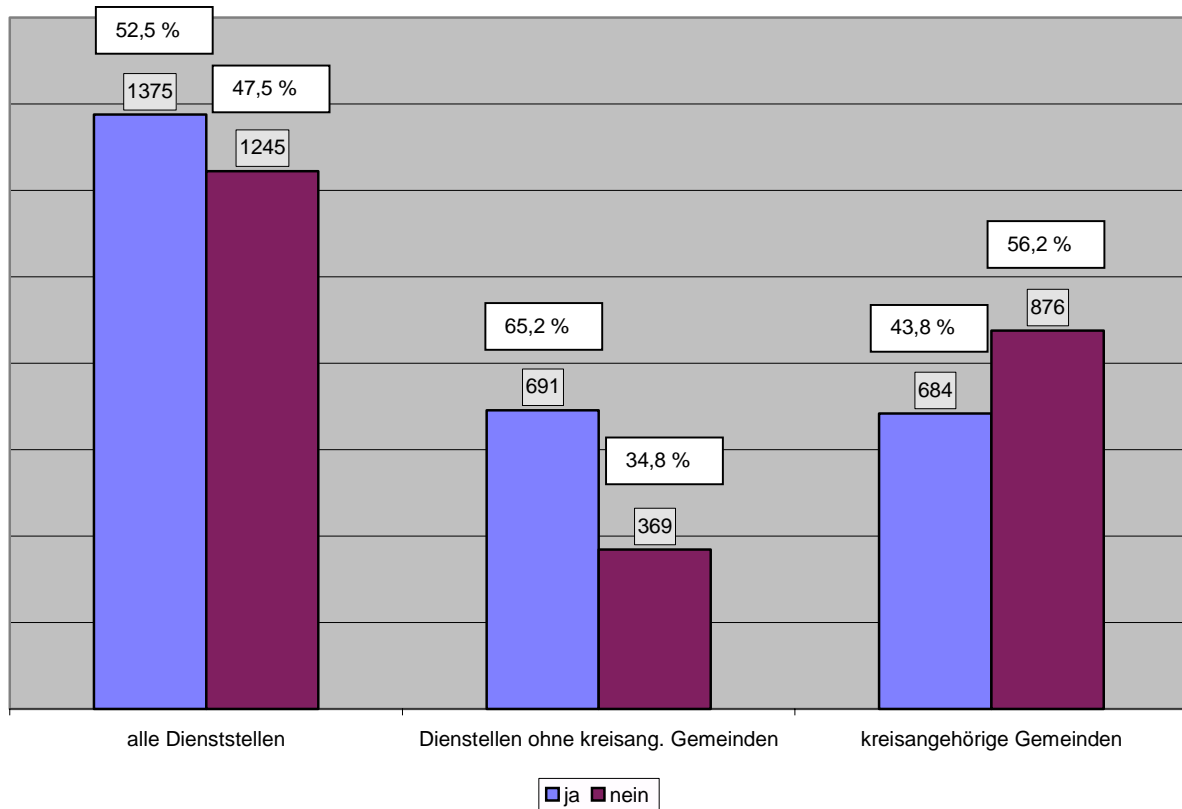
2.4 Situation von Frauen im öffentlichen Dienst

(Einschätzung durch die Dienststellen - Umfrageergebnisse)

2.4.1 Personalsituation

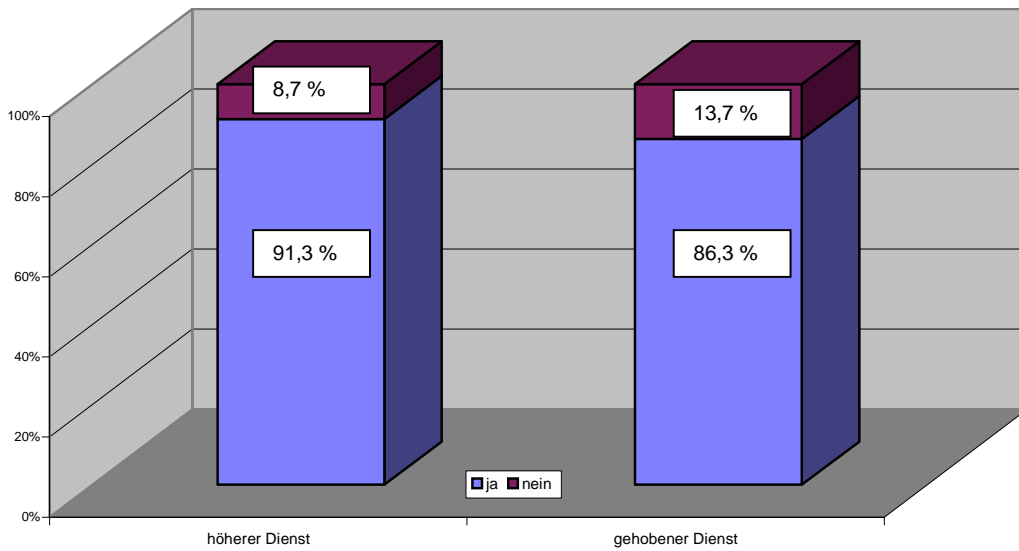
Die Ergebnisse der Personalstatistik wurden durch die Umfrage bestätigt. Über alle Beschäftigtengruppen gesehen sind bei 47,5 % der Dienststellen mehr Frauen als Männer und bei 52,5 % der Dienststellen mehr Männer als Frauen beschäftigt.

Insgesamt (alle Beschäftigtengruppen) mehr Männer als Frauen beschäftigt?

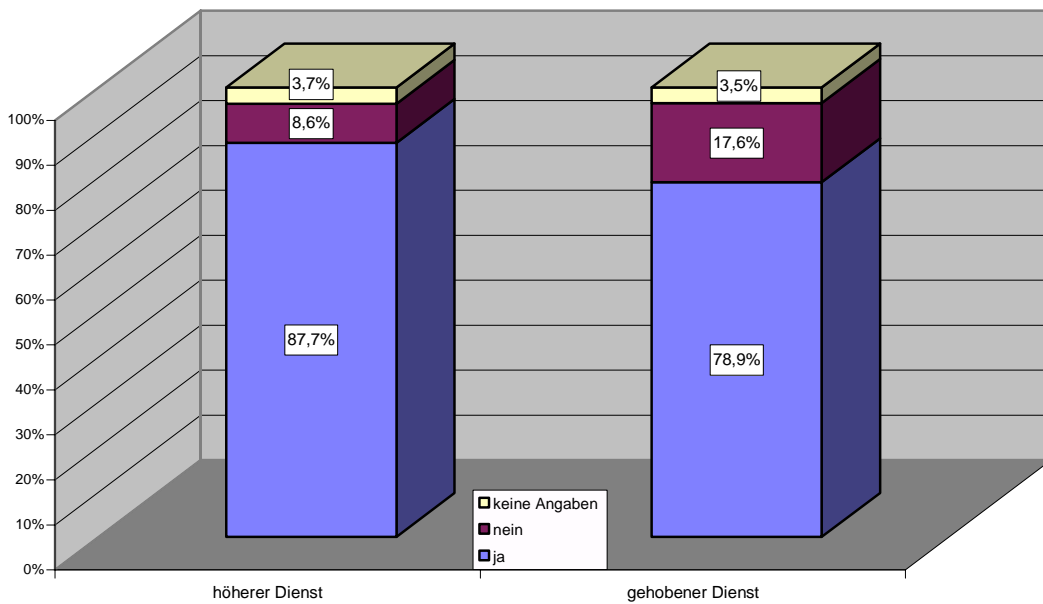


Wie die nachfolgenden Graphiken zeigen, haben nur wenige Dienststellen im höheren oder gehobenen Dienst oder in Führungspositionen mehr Frauen als Männer.

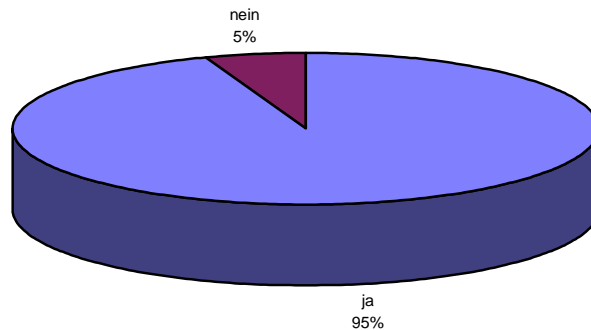
**Im höheren/gehobenen Dienst mehr Männer als Frauen beschäftigt?
2002**



**Im höheren/gehobenen Dienst mehr Männer als Frauen beschäftigt?
1999**



In Führungspositionen¹⁾ des gD / hD mehr Männer als Frauen beschäftigt? 2002 (1999 nicht abgefragt)



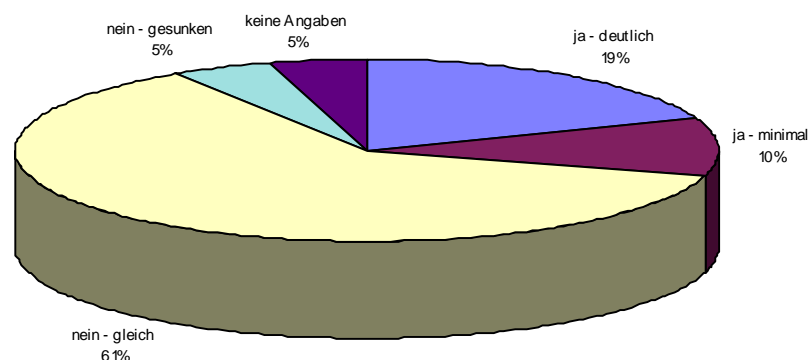
¹⁾ Erläuterung: Führungspositionen des gehobenen oder höheren Diensts können z.B. sein: Amts-, Abteilungs-, Dezernats-, Sachgebiets-, Arbeitsgruppen-, Büro-, Kanzlei-, Abschnittsleitung etc.. In der Regel koordinieren, leiten und überwachen Führungspersonen die aufgabenrelevanten Funktionen einer Gruppe von Beschäftigten. In Ausnahmefällen kann auch die Leitung eines bedeutenden Aufgabengebiets, obwohl es nur aus der Führungsperson selbst besteht, eine Führungsfunktion darstellen.

2.4.2 Stellenbesetzungen

Gemäß Art. 8 Abs. 1 BayGIG soll der Frauenanteil in Bereichen, in denen Frauen in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, bei Stellenbesetzungen sowie bei Beförderungen und Übertragungen höher zu bewertender Tätigkeiten erhöht werden.

70 % aller Dienststellen haben im Berichtszeitraum Stellenbesetzungen vorgenommen (1999 rd. 50 %), insgesamt waren es 26.435 Stellenbesetzungen im gehobenen und höheren Dienst. Davon wurden 11.926 Stellen (45,1 %) mit Frauen besetzt. Der Frauenanteil bei der Besetzung von Führungspositionen (des gehobenen und höheren Dienstes) betrug 23,6 % (2.262 von insgesamt 9.596).

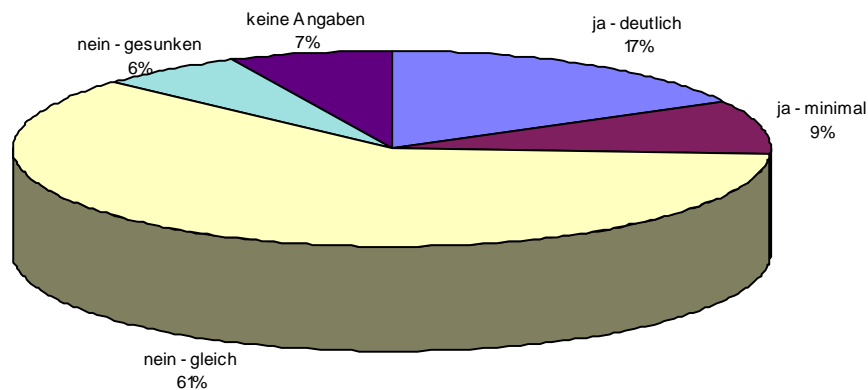
Erhöhung des Frauenanteils auf Führungspositionen des gD / hD?



19 % der Dienststellen geben eine deutliche (> 3 Prozentpunkte) und 10 % der Dienststellen eine minimale (< 3 Prozentpunkte) Erhöhung sowie 5 % ein Absinken des Frauenanteils in Führungspositionen an.

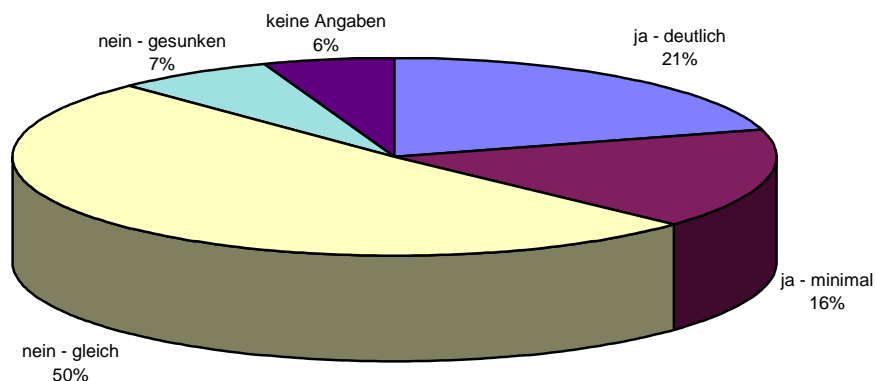
Die Angaben hinsichtlich der Erhöhung des Frauenanteils im höheren und gehobenen Dienst sehen ähnlich aus: Für den höheren Dienst geben 17 % (1999: 16 %) der Dienststellen eine deutliche und 9 % (1999: 9,5 %) eine minimale Erhöhung und 6 % (1999: 6,5 %) ein Absinken des Frauenanteils an. Angemerkt wird, dass die Angaben 1999 und 2002 nicht vergleichbar sind. 1999 lautete die Frage auf 3 Prozent und 2002 wegen der 1999 geäußerten Kritik auf 3 Prozentpunkte. Eine Erhöhung von 3 Prozent läge beispielsweise vor, wenn sich der Frauenanteil von 10 % auf 10,3 % erhöht hat, um 3 Prozentpunkte zu erreichen, muss der Anteil auf 13 % ansteigen.

Erhöhung des Frauenanteils im höheren Dienst?



Für den gehobenen Dienst geben 21 % (1999: 18 %) der Dienststellen eine deutliche und 16 % (1999: 19 %) eine minimale Erhöhung des Frauenanteils an, während 7 % (1999: 6 %) einen gesunkenen Frauenanteil melden.

Erhöhung des Frauenanteils im gehobenen Dienst?



Auf Grund der Altersstruktur ist in Zukunft von einer weiteren Angleichung der Zahlen der beschäftigten Frauen und Männer im gehobenen und höheren Dienst sowie in Führungspositionen auszugehen, da bei den jüngeren Jahrgängen und den Neueinstellungen der Frauenanteil deutlich zugenommen hat (Frauenanteil der Vollzeitbeschäftigten der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayern in Ausbildung zum 30.06.1999 im höheren Dienst: 48,2 %, im gehobenen Dienst: 68,4 %; zum 30.06.2001 im höheren Dienst: 49,6 %, im gehobenen Dienst: 69,8 %; Frauenanteil der Vollzeitbeschäftigten im öffentlichen Dienst des Freistaats in Ausbildung zum 30.06.1999 im höheren Dienst: 48,5 %, im gehobenen Dienst: 53,8%; zum 30.06.2002 im höheren Dienst: 51,6 %, im gehobenen Dienst: 71,9 %).

2.4.3 Berücksichtigung von sozialen Kompetenzen

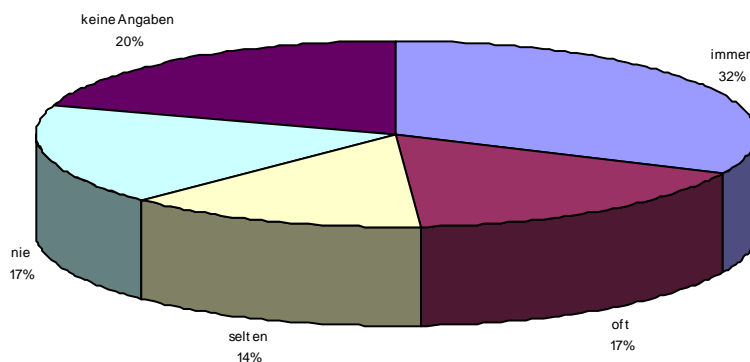
Entsprechend Art. 8 Abs. 2 BayGIG sollen bei Stellenbesetzungen, beispielsweise bei Einstellungen, Beförderungen, Übertragung höher zu bewertender Tätigkeiten, Ver- und Umsetzungen oder bei Beurteilungen die Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen und aus ehrenamtlicher Tätigkeit mit berücksichtigt werden, soweit diese für die zu übertragenden Aufgaben erheblich sind.

Soziale Kompetenzen stellen dabei keinen eigenen Prüfungspunkt dar. Vielmehr sind sie im Rahmen einer Vielzahl von Auswahl- und Beurteilungskriterien mit zu berücksichtigen.

17 % der befragten Dienststellen (Dienststellen des Freistaats: 18,8 %) berücksichtigen soziale Kompetenzen nicht. Grund dafür dürfte häufig die subjektive Ansicht von Dienstvorgesetzten gewesen sein, dass diese Erfahrungen und Fähigkeiten für die konkrete Auswahl oder Beurteilung im Einzelfall keine Rolle gespielt haben.

Die Staatsregierung wird darauf hinwirken, dass auch diese Dienststellen ihre Entscheidungspraxis ändern.

Berücksichtigung von Erfahrungen und Fähigkeiten im Sinne von Art. 8 Abs. 2 BayGIG bei der Besetzung von Stellen oder bei Beurteilungen?



2.4.4 Stellenausschreibungen

Um den Frauenanteil in Bereichen zu erhöhen, in denen Frauen in erheblich geringer Zahl beschäftigt sind als Männer, sollen sich Stellenausschreibungen nicht nur an Frauen und Männer richten (Art. 7 Abs. 1 BayGIG), sondern sollen Frauen besonders aufgefordert werden, sich zu bewerben (Art. 7 Abs. 3 BayGIG).

Es wurden 41 % aller zu besetzenden Stellen in **Führungspositionen des gehobenen und höheren Dienstes** öffentlich und 58 % intern ausgeschrieben. Bei den aus diesen Ausschreibungen resultierenden Stellenbesetzungen lag der Frauenanteil bei öffentlichen Ausschreibungen mit 783 Frauen bei 28 % und bei internen Ausschreibungen mit 1.108 Frauen bei 23 %.

Im **höheren Dienst** wurden 38 % der zu besetzenden Stellen öffentlich und ebenfalls 38 % intern ausgeschrieben. Auch wenn hier eine weitere Verbesserung wünschenswert ist, stellt dies im Vergleich zum Ersten Bericht (25 % öffentliche Ausschreibungen, 15 % interne Ausschreibungen) eine Steigerung dar. Der Frauenanteil lag bei den aus diesen Ausschreibungen hervorgehenden Stellenbesetzungen bei öffentlichen Ausschreibungen mit 463 Frauen bei 37 % (1999: 27 %) und bei internen Ausschreibungen mit 322 Frauen bei 27 % (1999: 30,3%).

Im **gehobenen Dienst** wurden 46 % der zu besetzenden Stellen öffentlich und 51 % intern ausgeschrieben. Auch hier zeigt sich eine deutliche Verbesserung im Vergleich zum Ersten Bericht (30 % öffentliche Ausschreibungen, 25 % interne Ausschreibungen). Der Frauenanteil lag bei den aus diesen Ausschreibungen hervorgehenden Stellenbesetzungen bei öffentlichen Ausschreibungen mit 739 Frauen bei 25 % (1999: 37,4 %) und bei internen Ausschreibungen mit 1.099 Frauen bei 24 % (1999: 23,9 %).

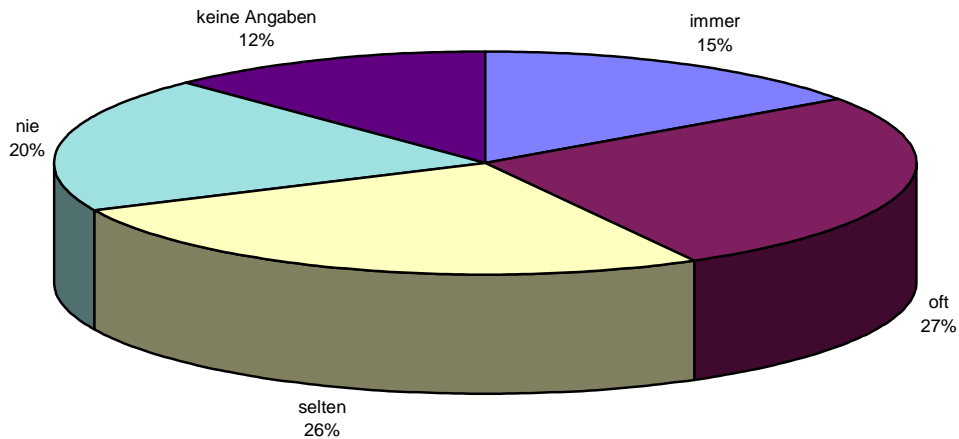
Offensichtlich ist es nur teilweise gelungen, über die Ausgestaltung von Ausschreibungen einen besonders hohen Frauenanteil im gehobenen und höheren Dienst sowie in Führungspositionen zu erreichen. So lag der Frauenanteil bei allen Stellenbesetzungen bei 45,1 %. Berücksichtigt man jedoch nur die Stellenbesetzungen nach einer öffentlichen oder internen Ausschreibung so lag der Frauenanteil zwischen 24 % und 37 %. Vergleicht man den Frauenanteil bei Stellenbesetzungen auf Führungspositionen des gehobenen und höheren Dienstes so erkennt man hier, dass zumindest öffentliche Ausschreibungen (resultierender Frauenanteil 28 %) einen positiven Effekt aufweisen (Frauenanteil insgesamt 23,6 %). Die Zahlen 2002 können letztendlich jedoch mit denen aus 1999 wegen des anders strukturierten Umfragebereichs und der völlig unterschiedlichen Datenbasis nicht miteinander verglichen werden.

Mögliche Erklärungen für die unbefriedigende Effizienz von Stellenausschreibungen könnten entsprechend der Umfrage sein:

- Immer noch 20 % aller Dienststellen (Erster Bericht: 25 %) weisen nicht und 26 % aller Dienststellen nur selten auf die Teilzeitfähigkeit von Stellen hin, obwohl nach Art. 7 Abs. 2 BayGIG bei der Ausschreibung von teilzeitfähigen Stellen – auch bei Vorge-

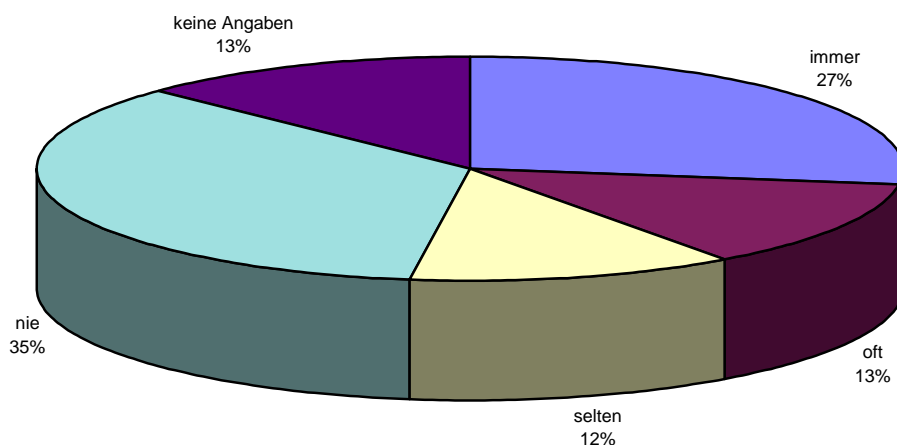
setzten und Leitungsfunktionen – auf die Teilzeitfähigkeit hinzuweisen ist (Dienststellen des Freistaats: 23,2 % kein Hinweis, 22,9 % seltener Hinweis).

Wurden Stellen als teilzeitfähig ausgeschrieben?

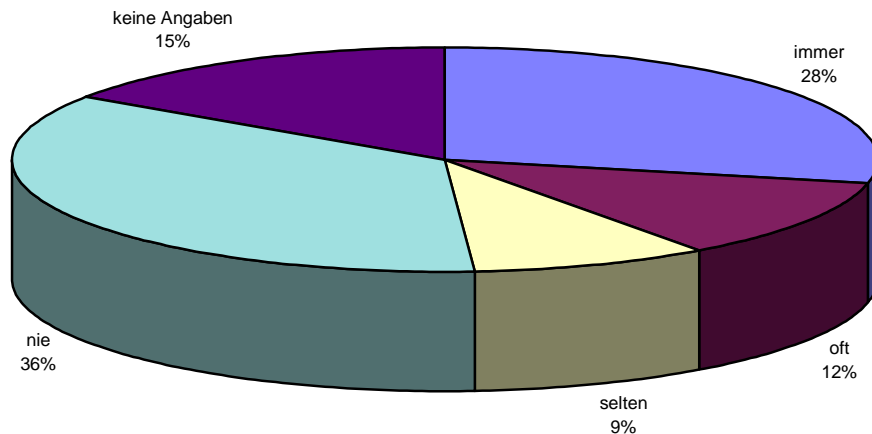


- Auch die in Art. 7 Abs. 3 BayGIG vorgesehene besondere Aufforderung zur Bewerbung an Frauen, in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind, unterblieb in 35 % aller Fälle (35,8 % der Dienststellen des Freistaats).

Besondere Aufforderung von Frauen bei Stellenausschreibungen? (alle Dienststellen)



Besondere Aufforderung von Frauen bei Stellenausschreibungen? (Dienststellen des Freistaats)



Bei diesen Ergebnissen ist zu berücksichtigen, dass sich manche Stellen aus fachlichen oder strukturellen Gründen tatsächlich nicht für eine Teilzeitbeschäftigung eignen und eine besondere Aufforderung an Frauen nur in Bereichen erfolgen soll, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Trotzdem ist davon ausgehen, dass einige Dienststellen hier noch mehr tun könnten, zumal 37 GB von Beanstandungen bei den Stellenausschreibungen berichten; beispielsweise:

- weil Stellen nicht als teilzeitfähig ausgeschrieben waren,
- Frauen in unterrepräsentierten Bereichen nicht ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert wurden,
- Stellenausschreibungen so formuliert waren, dass von vorne herein nur männliche Bewerber für die Besetzung der Stelle in Betracht kamen.

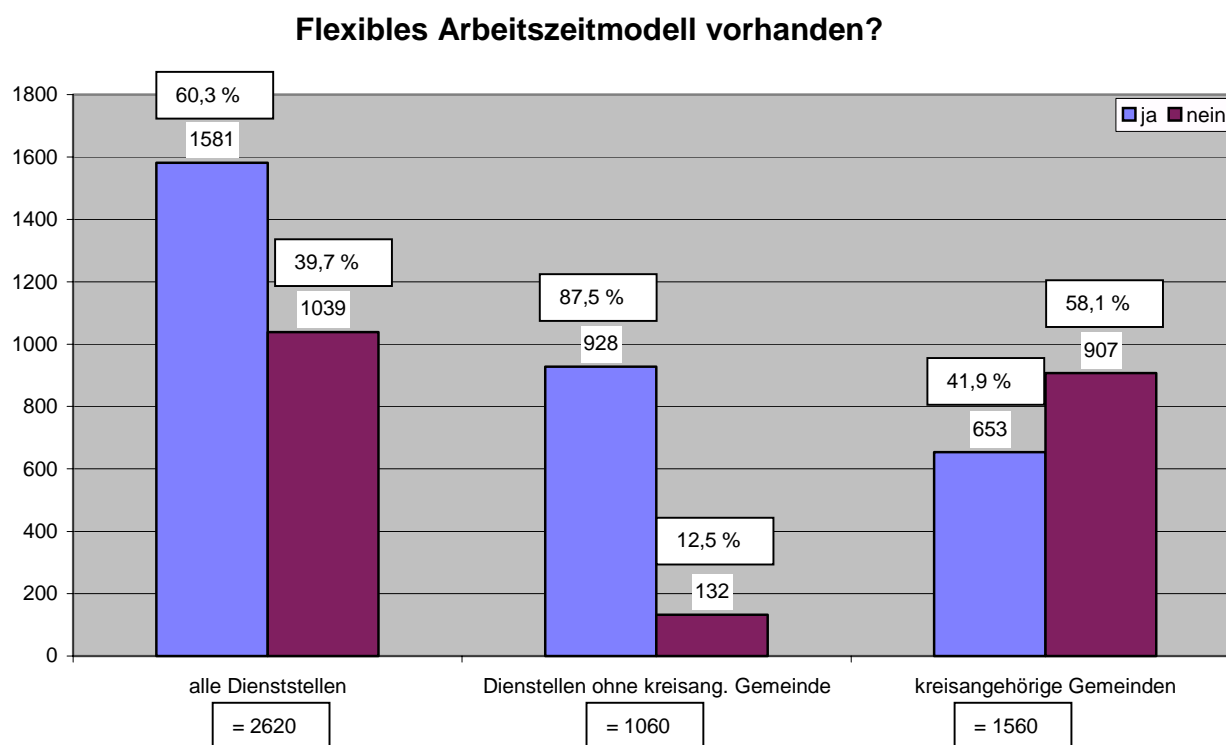
Nur 10 % aller Dienststellen, die keine öffentliche Ausschreibung durchgeführt haben, und nur 9 % aller Dienststellen, die keine interne Ausschreibung durchgeführt haben, haben die GB vorher in diese Entscheidung einbezogen. Aus Sicht der Staatsregierung ist eine größere Bereitschaft der Dienststellen zur Durchführung zumindest interner Ausschreibungen anzustreben.

Die Staatsregierung jedenfalls akzeptiert das deutlich gewordene mangelhafte Ausschreibeverhalten nicht und wird gegenüber den Dienststellen reagieren.

2.4.5 Flexible Arbeitszeit

Um eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit zu erreichen, ist den Beschäftigten mit Familienpflichten entsprechend Art. 10 BayGIG im Einzelfall eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit zu ermöglichen, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

In 60,3 % aller Dienststellen wird ein flexibles Arbeitszeitmodell umgesetzt. Ohne die kreisangehörigen Gemeinden, die wegen ihrer Größe oft nicht über ein flexibles Arbeitszeitmodell verfügen, ergibt sich ein Anteil von 87,5 % (Erster Bericht: 86,1 %).



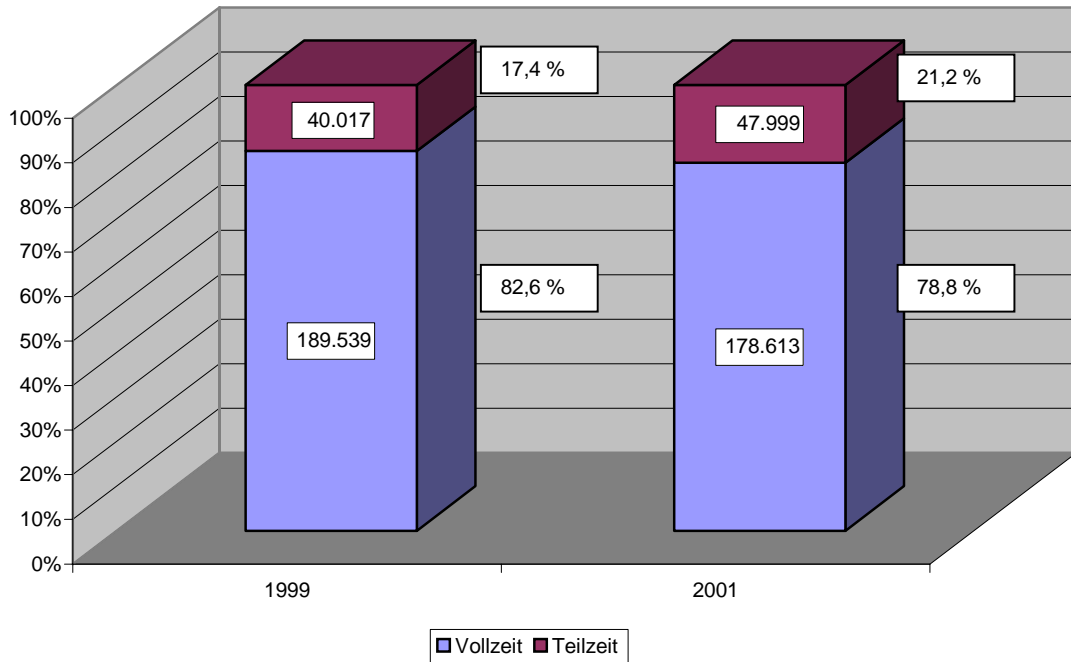
2.4.6 Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigung der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Beschäftigten der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns stieg weiter von 27,2 % (Juni 1999) auf 29,7 % (Juni 2001). Die Gesamtzahl der Teilzeitbeschäftigten stieg von 169.648 auf 178.839 an. Auch immer mehr Männer nehmen das Angebot an, ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Dennoch ist der Männeranteil weiterhin gering und nicht unwesentlich auf die Altersteilzeit zurückzuführen (Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten Juni 1999: 86,6 %, Juni 2001: 84,4 %).

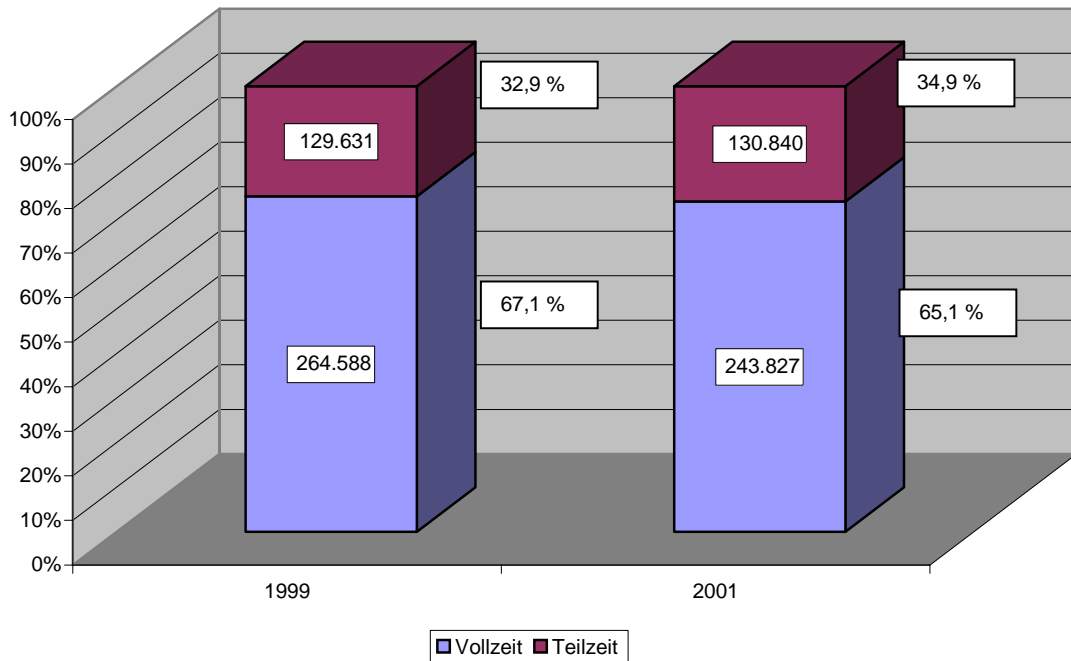
Wie auch bei der Inanspruchnahme von Elternzeit (Männeranteil unter 2 %) scheinen es finanzielle Erwägungen und ein befürchteter Karriereknick zu sein, die Männer von einer Reduzierung der Arbeitszeit abhalten. Das Rollenverhalten folgt i. d. R. der Entscheidung, wie das Familieneinkommen am wenigsten geschmälert wird.

Beamte und Richter der gesamten öffentlichen Verwaltung in Vollzeit/Teilzeit



Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung (Personal der gesamten öffentlichen Verwaltung 1999 und 2001)

Angestellte und Arbeiter der gesamten öffentlichen Verwaltung in Vollzeit/Teilzeit



Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung (Personal der gesamten öffentlichen Verwaltung 1999 und 2001)

Im Einzelnen verteilen sich die Teilzeitbeschäftigten wie folgt nach Geschlecht und Laufbahngruppen:

**Beamte und Richter der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns in Teilzeit
(Stand: 30.06.2001)**

Laufbahngruppe	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil
einfacher Dienst	222	206	16	7,2%
mittlerer Dienst	6.933	1.196	5.737	82,7%
gehobener Dienst	29.526	4.186	25.340	85,8%
höherer Dienst	8.910	3.211	5.699	64,0%
unterhältig Besch.	2.408	64	2.344	97,3%
Gesamt	47.999	8.863	39.136	81,5%

Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung (Personal der gesamten öffentlichen Verwaltung 2001)

**Beamte und Richter der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns in Teilzeit
(Stand: 30.06.1999)**

Laufbahngruppe	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil
einfacher Dienst	127	113	14	11,0%
mittlerer Dienst	5.930	672	5.258	88,7%
gehobener Dienst	25.937	2.218	23.719	91,4%
höherer Dienst	7.002	1.769	5.233	74,7%
unterhältig Besch.	1.021	47	974	95,4%
Gesamt	40.017	4.819	35.198	88,0%

Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung (Personal der gesamten öffentlichen Verwaltung 1999)

**Angestellte und Arbeiter der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns in Teilzeit
(Stand: 30.06.2001)**

Laufbahngruppe	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil
einfacher Dienst	2.050	144	1.906	93,0%
mittlerer Dienst	60.967	3.139	57.828	94,9%
gehobener Dienst	11.986	2.656	9.330	77,8%
höherer Dienst	8.487	3.995	4.492	52,9%
unterhältig Besch.	18.718	5.076	13.642	72,9%
Arbeiter	28.632	4.093	24.539	85,7%
Gesamt	130.840	19.103	111.737	85,4%

Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung (Personal der gesamten öffentlichen Verwaltung 2001)

Angestellte und Arbeiter der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns in Teilzeit (Stand: 30.06.1999)

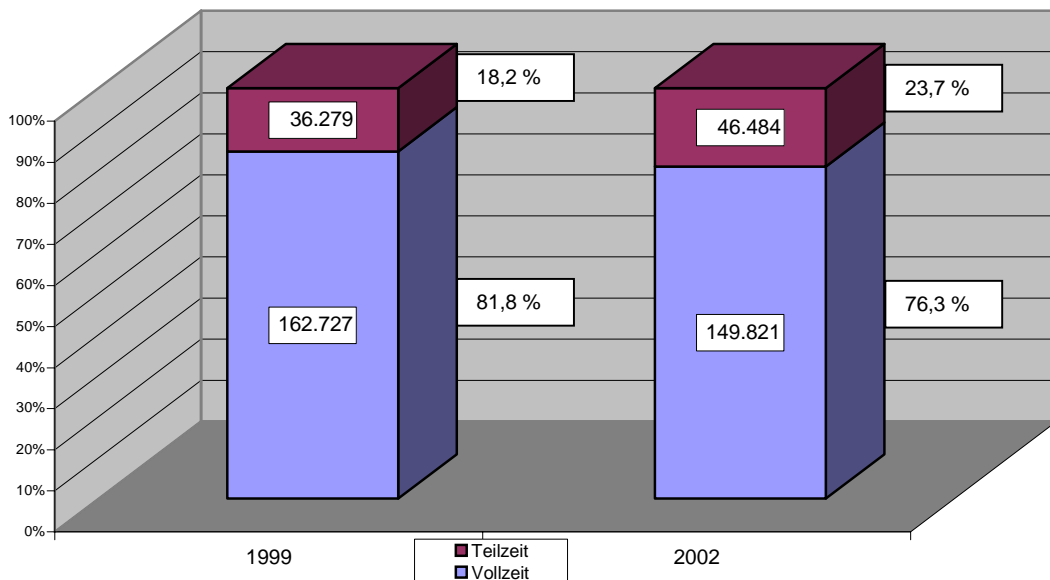
Laufbahngruppe	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil
einfacher Dienst	2.235	176	2.059	92,1%
mittlerer Dienst	60.674	2.499	58.175	95,9%
gehobener Dienst	10.117	1.983	8.134	80,4%
höherer Dienst	7.675	3.915	3.760	49,0%
unterhältig Besch.	18.802	5.593	13.209	70,3%
Arbeiter	30.128	3.723	26.405	87,6%
Gesamt	129.631	17.889	111.742	86,2%

Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung (Personal der gesamten öffentlichen Verwaltung 1999)

Teilzeitbeschäftigung im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern

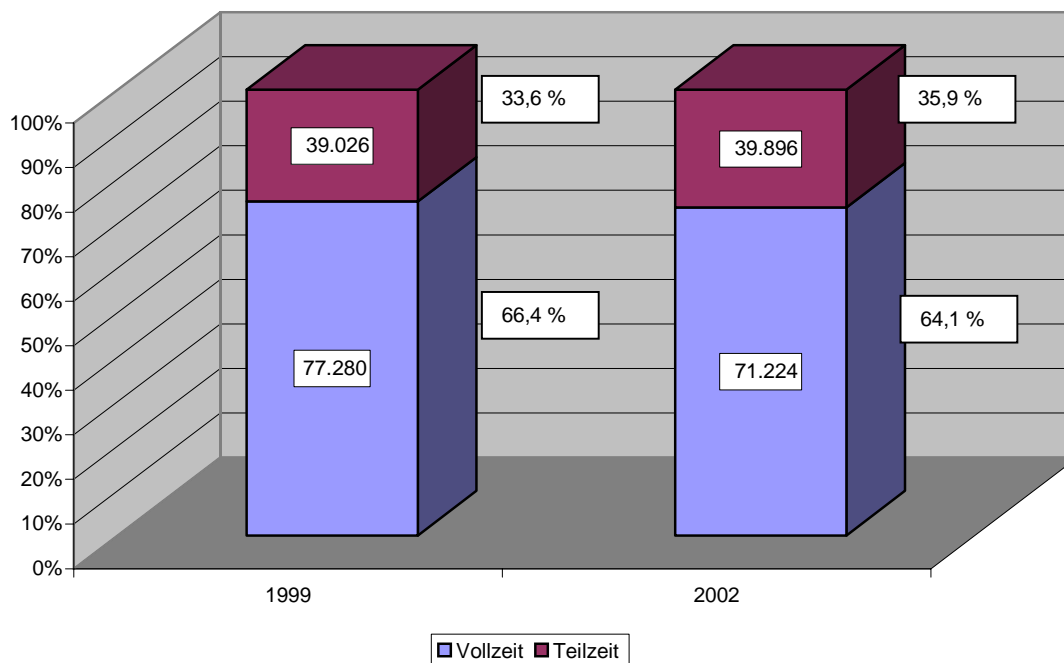
Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Beschäftigten im öffentlichen Dienst des Freistaats lag im Juni 2002 bei 28,1 % (1999: 23,9 %). Die Gesamtzahl der Teilzeitbeschäftigten stieg von 75.317 auf 86.380 an. Der Männeranteil steigt, ist aber weiterhin gering (Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten Juni 1999: 86,1 %, Juni 2002: 80,5 %).

Beamte und Richter im öffentlichen Dienst des Freistaats in Vollzeit/Teilzeit



Quelle: Bayerisches Staatsministerium der Finanzen (Personalstandsstatistik 1999 und Personal-Ist-Bestand 2002)

Angestellte und Arbeiter im öffentlichen Dienst des Freistaats in Vollzeit/Teilzeit - ohne Auszubildende -



Quellen: Bayerisches Staatsministerium der Finanzen (Personal-Ist-Bestand 2002),
Bezirksfinanzdirektion München (Bestand Arbeitnehmer des Freistaats 1999)

Im Einzelnen verteilen sich die Teilzeitbeschäftigten wie folgt nach Geschlecht und Laufbahngruppen:

Beamte und Richter im öffentlichen Dienst des Freistaats in Teilzeit (Stand: 30.06.2002)

Laufbahngruppe	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil
einfacher Dienst	245	230	15	6,1%
mittlerer Dienst	6.310	1.184	5.126	81,2%
gehobener Dienst	29.336	4.109	25.227	86,0%
höherer Dienst	10.593	3.917	6.676	63,0%
Gesamt	46.484	9.440	37.044	79,7%

Quelle: Bayerisches Staatsministerium der Finanzen (Personal-Ist-Bestand 2002)

**Beamte und Richter im öffentlichen Dienst des Freistaats in Teilzeit
(Stand: 30.06.1999)**

Laufbahngruppe	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil
einfacher Dienst	122	110	12	9,8%
mittlerer Dienst	4.946	570	4.376	88,5%
gehobener Dienst	24.227	1.883	22.344	92,2%
höherer Dienst	6.984	1.549	5.435	77,8%
Gesamt	36.279	4.112	32.167	88,7%

Quelle: Bayerisches Staatsministerium der Finanzen (Personalstandsstatistik 1999)

**Angestellte und Arbeiter im öffentlichen Dienst des Freistaats in Teilzeit
(Stand: 30.06.2002)
- ohne Auszubildende -**

Laufbahngruppe	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil
einfacher Dienst	2.604	342	2.262	86,9%
mittlerer Dienst	24.350	1.924	22.426	92,1%
gehobener Dienst	11.949	4.690	7.259	60,7%
höherer Dienst	993	461	532	53,6%
Gesamt	39.896	7.417	32.479	81,4%

Quelle: Bayerisches Staatsministerium der Finanzen (Personal-Ist-Bestand 2002)

**Angestellte und Arbeiter im öffentlichen Dienst des Freistaats in Teilzeit
(Stand: 30.06.1999)**

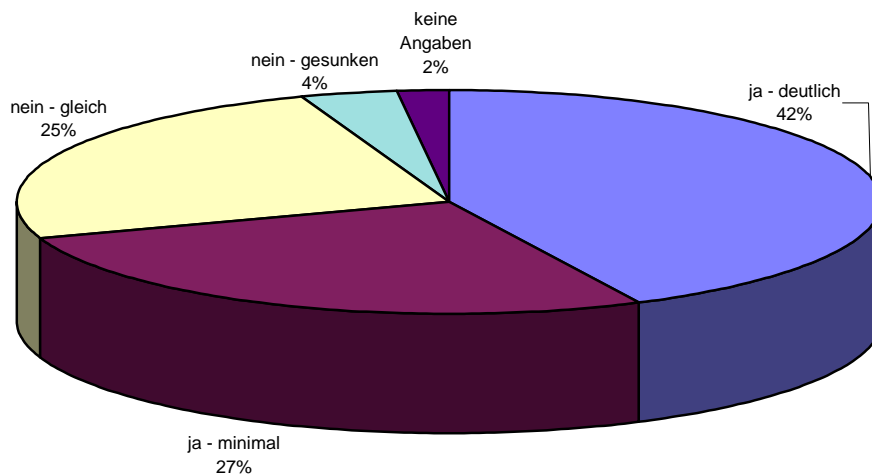
Laufbahngruppe	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil
einfacher Dienst	484	59	425	87,8%
mittlerer Dienst	22.377	738	21.639	96,7%
gehobener Dienst	5.699	1.109	4.590	80,5%
höherer Dienst	7.487	3.877	3.610	48,2%
Arbeiter	2.979	602	2.377	79,8%
Auszubildende	12	3	9	75,0%
Gesamt	39.038	6.388	32.650	83,6%

Quelle: Bezirksfinanzdirektion München (Bestand Arbeitnehmer des Freistaats, 1999)

Teilzeitbeschäftigung (Umfragergebnisse)

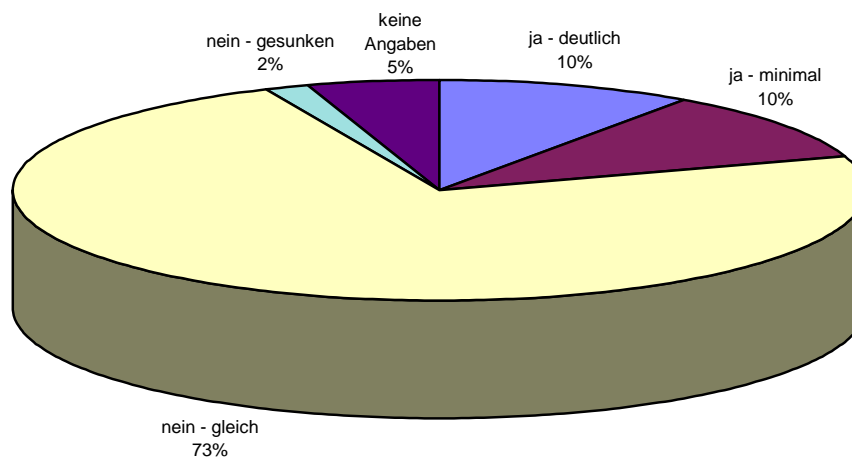
Auch im Rahmen der Umfrage wurde deutlich, dass der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in allen Bereichen weiterhin zugenommen hat; 69 % aller Dienststellen gaben eine deutliche (> 3 Prozentpunkte) oder eine minimale (< 3 Prozentpunkte) Steigerung an. Nur 4 % der Dienststellen haben einen Rückgang der Teilzeitbeschäftigung mitgeteilt.

Anteil der Teilzeitbeschäftigten gestiegen?



Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in Führungspositionen hat in 20 % der Dienststellen zugenommen.

Anteil der Teilzeitbeschäftigten auf Führungspositionen gestiegen?



Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Beamten und Richtern im öffentlichen Dienst des Freistaats in der jeweiligen Laufbahngruppe liegt 2002 weiterhin im gehobenen Dienst über und im höheren Dienst unter dem Anteil bei allen Laufbahngruppen. Bei den Angestellten des gehobenen und des höheren Dienstes liegt der Anteil jeweils dicht am Durchschnitt aller Angestellten.

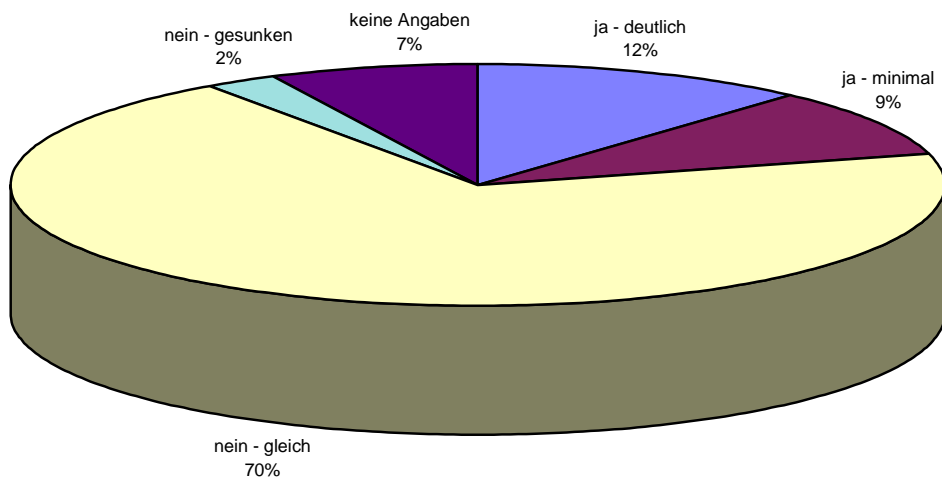
Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Beamten und Richtern im öffentlichen Dienst des Freistaats in der jeweiligen Laufbahngruppe, Stand 30.06.2002

	Beamte, Richter		Angestellte	
	1999	2002	1999	2002
höherer Dienst	11,3%	18,8%	45,1%	36,9%
gehobener Dienst	27,0%	31,1%	24,0%	34,4%
alle Laufbahngruppen	18,2%	23,7%	33,6%	35,9%

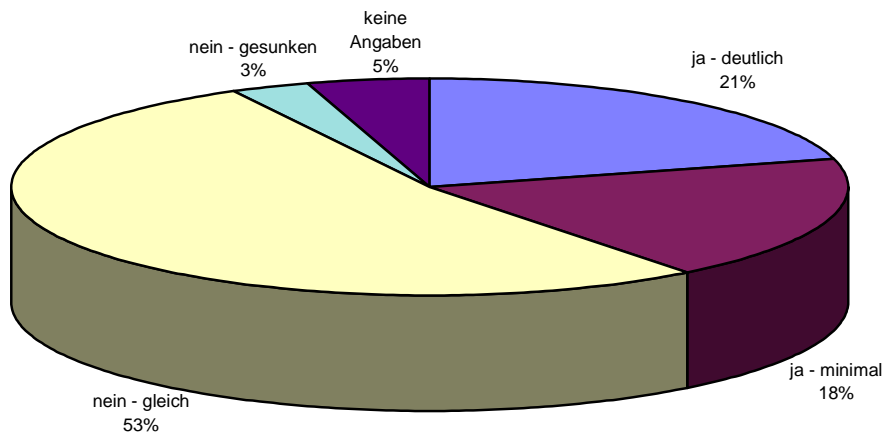
Quellen: Bayerisches Staatsministerium der Finanzen (Personal-Ist-Bestand 2002 und 1999), Bezirksfinanzdirektion München (Bestand Arbeitnehmer des Freistaats 1999)

Ein ähnliches Bild ergibt sich aus der Umfrage. Für den höheren Dienst melden 21 % der Dienststellen einen Anstieg und nur 2 % ein Absinken des Teilzeitbeschäftigungsanteils, für den gehobenen Dienst melden 39 % einen Anstieg und 3 % ein Absinken der Teilzeitbeschäftigungsanteils.

Anteil der Teilzeitbeschäftigten im höheren Dienst gestiegen?



Anteil der Teilzeitbeschäftigten im gehobenen Dienst gestiegen?



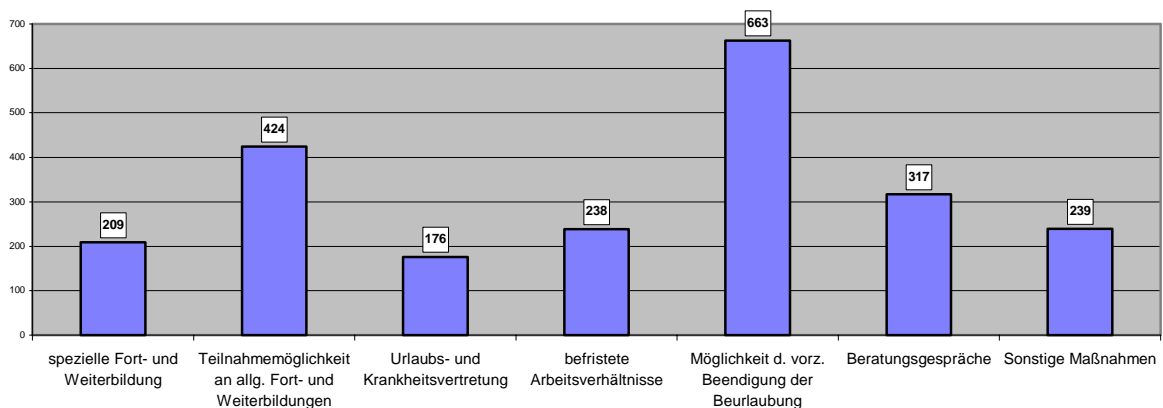
2.4.7 Kontakt zum Beruf für Beurlaubte

Entsprechend Art. 12 BayGIG soll Beschäftigten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, durch organisatorische Maßnahmen, insbesondere durch das Angebot von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die Möglichkeit eingeräumt werden, die Verbindung zum Beruf aufrechtzuerhalten.

71 % aller Dienststellen berichten von Maßnahmen, um Beurlaubten die Aufrechterhaltung des Kontakts zum Beruf zu erleichtern. Am häufigsten wurden hierbei, ähnlich wie im Ersten Bericht, die Berücksichtigung des Wunsches nach vorzeitiger Beendigung der Beurlaubung und Möglichkeit zur Teilnahme an allgemeinen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen genannt.

Maßnahmen, um Beurlaubten die Aufrechterhaltung des Kontakts zum Beruf zu erleichtern?

(Mehrfachnennung war möglich)



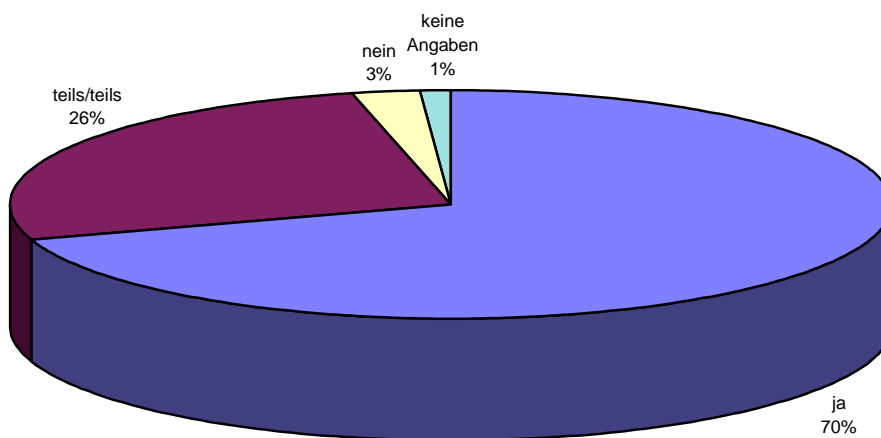
Als "sonstige Maßnahmen" wurden vor allem die Übersendung wichtiger Informationen (Hauszeitungen, Gesetzes- und Dienstrechtsänderungen, Stellenausschreibungen, Fortbildungskataloge etc.) und die Einladung zu Gemeinschaftsveranstaltungen (Personalversammlungen, Betriebsausflug, Weihnachtsfeier etc.) genannt. Andere Maßnahmen waren beispielsweise: Angebot von Wohnraumarbeit während der Elternzeit, spezielle Informationsveranstaltungen für Beurlaubte oder Einarbeitung vor dem Wiedereinstieg.

2.4.8 Wiedereinstellung

Entsprechend Art. 13 BayGIG sollen Beschäftigte, die aus familiären Gründen aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, unter Wahrung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, nach Möglichkeit wieder eingestellt werden.

18 % (1999: 19 %) aller Dienststellen gaben an, einen entsprechenden Wiedereinstellungsantrag erhalten zu haben. Nur zu 3 % (1999: 12,3 %) konnte diesen Anträgen nicht entsprochen werden.

Waren die Anträge auf Wiedereinstellung erfolgreich?



2.4.9 Fortbildungsangebote

Fortbildungen können einen wichtigen Beitrag zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern leisten, insbesondere durch:

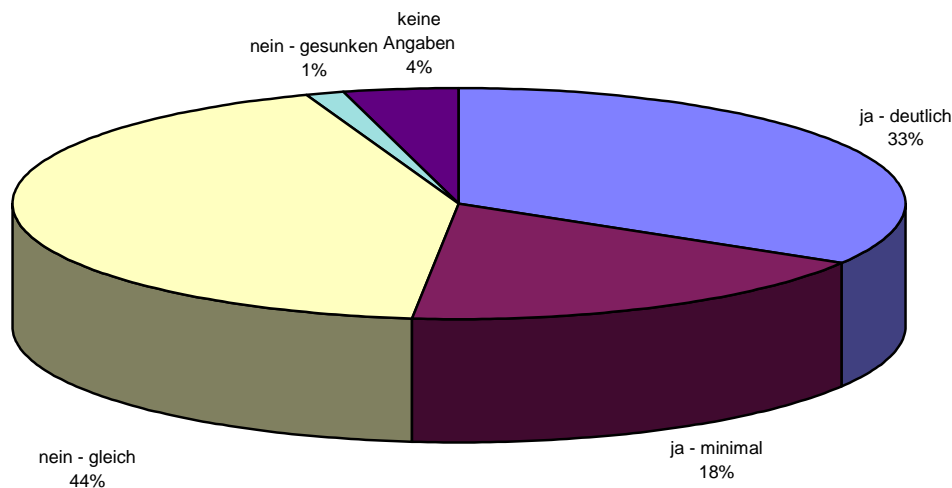
- die weitere fachliche Qualifikation von Frauen (Ziel u. a.: Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen),

- den verstärkten Einsatz von Referentinnen, um die fachliche Kompetenz von Frauen bewusst werden zu lassen,
- die Sensibilisierung aller Beschäftigten zu Gleichstellungsthemen durch spezielle Veranstaltungen.

In allen drei Bereichen konnten weiter Fortschritte erzielt werden. So meldeten 51 % der Dienststellen eine Erhöhung des Frauenanteils bei Fortbildungen und nur 1 % ein Absinken.

Pauschale Zielvorgaben und Teilnahmequoten für Frauen bei Fortbildungen sind demnach nicht erforderlich.

Frauenanteil bei Fortbildungen erhöht?

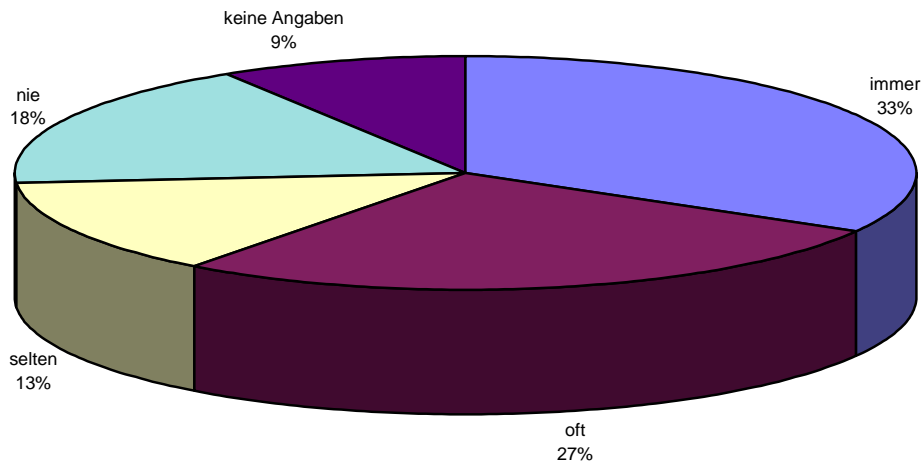


41,1 % der Dienststellen haben Fortbildungsveranstaltungen zu den Themen Gleichstellung und Benachteiligung von Frauen am Arbeitsplatz angeboten (Erster Bericht 34,6 % der Dienststellen). Außerdem gaben 13,1 % der Dienststellen an, dass der Anteil der Fortbildungs-Referentinnen und –Leiterinnen weiter erhöht wurde.

Entsprechend Art. 9 Abs. 2 BayGIG soll Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigung die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen in geeigneter Weise ermöglicht werden.

Diese Vorgabe wurde von 60 % (1999: 57 %) der Dienststellen immer oder zumindest oft berücksichtigt.

Besondere Bedürfnisse der Beschäftigten mit Familienpflichten und der Teilzeitbeschäftigten berücksichtigt?



Als Beispiele für Maßnahmen, die den Beschäftigten mit Familienpflichten und den Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen erleichtern sollen, wurden genannt:

- Freizeitausgleich für Teilzeitbeschäftigte bei ganz- oder mehrtägigen Veranstaltungen
- Inhouse-Seminare
- Anpassung der Seminarzeiten (z. B. späterer Beginn, Vormittagsveranstaltungen)
- Wochenend- oder Abend-Seminare
- Kinderbetreuungsangebot
- Wohnortnahe Schulungen
- Tägliche Rückkehrmöglichkeit bei mehrtägigen Schulungen.

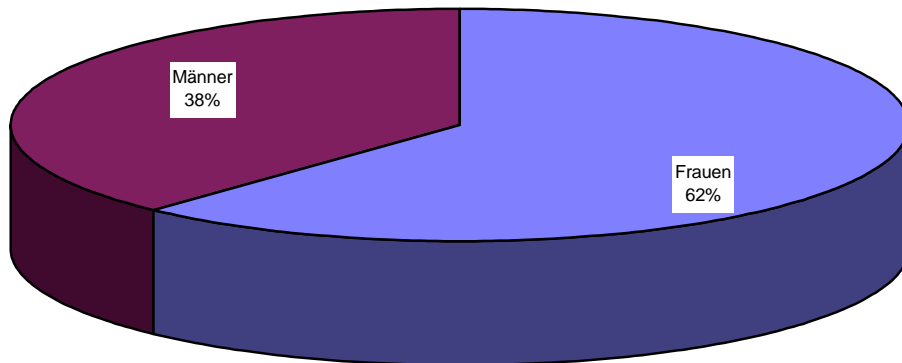
2.4.10 Ausbildung

Der Frauenanteil bei den Auszubildenden betrug im Juni 2002 bei Beamten und Richtern des Freistaats Bayern 59,9 % (1999: 54,7 %) und bei den Angestellten des Freistaats 53,9 % (1999: 67,6 %) <Quellen: Bayerisches Staatsministerium der Finanzen - Personal-Ist-Bestand Freistaat Bayern 2002, Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung – Personal im öffentlichen Dienst des Freistaats 1999>.

Bei den Beschäftigten der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns betrug der Frauenanteil in der Ausbildung im Juni 2001 bei den Beamten und Richtern 53,9 % (1999: 53,9 %) und bei den Angestellten 62,1 % (1999: 74,6 %) <Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung – Personal der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns>.

In 59 % der rückmeldenden Dienststellen gab es Ausbildungsplätze. Insgesamt wurden im Berichtszeitraum 14.370 Frauen und 8.850 Männer neu als Auszubildende eingestellt (Frauenanteil 2002: 61,9 %, 1999: 52,7 %). Die bei der Umfrage mitgeteilten Zahlen stimmen mit den statistischen Zahlen überein.

Wie viele Frauen/Männer wurden zur Ausbildung eingestellt?



2.4.11 Besetzung von Gremien

Nach Maßgabe des Art. 21 BayGIG sollen alle an Besetzungsverfahren von Gremien Beteiligten, auch wenn es sich dabei um gesellschaftliche Organisationen, Verbände und Gruppen handelt, die nicht Träger öffentlicher Verwaltung sind, auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern hinwirken.

Nach den Umfrageergebnissen betrug im Berichtszeitraum der Frauenanteil bei Neubesetzungen insgesamt 36,0 % (bei den kreisangehörigen Gemeinden 30,7 %).

Eine ausgewogene Besetzung von Gremien ist noch nicht erreicht. Gründe hierfür sind:

- Insbesondere im Bereich der technischen oder naturwissenschaftlichen Berufe stehen noch zu wenige Mitarbeiterinnen mit den entsprechenden Kompetenzen zur Verfügung.
- Die Besetzung von Gremien erfolgt häufig funktionsbezogen (z. B. auf Grund von Abteilungs- oder Sachgebietsleitung). Entsprechend dem niedrigen Frauenanteil in Führungspositionen werden Gremien kraft Funktion überwiegend mit Männern besetzt. Eine nachhaltige Erhöhung des Frauenanteils ist abhängig von der Erhöhung des Frauenanteils in den entsprechenden Funktionen.
- Auf die Besetzung von Gremien außerhalb der öffentlichen Verwaltung kann nur durch Sensibilisierung der Beteiligten Einfluss genommen werden.

148 der 1060 beteiligten Dienststellen (= 14 %) meldeten nicht nur funktionsbezogene Besetzungen von Gremien im Berichtszeitraum. Hierbei war der Frauenanteil 43,8 %.

Im Vergleich zum Ersten Bericht (40,0 %) ist dies eine Verbesserung, jedoch ist das Ziel einer ausgewogenen Besetzung von Gremien auch bei den nicht funktionsabhängigen Besetzungen noch nicht erreicht.

Die Verbesserung zeigt, dass eine Steigerung des Frauenanteils einer gesetzlichen Quotenvorgabe nicht bedarf. Notwendig ist jedoch Sensibilität aller an der Besetzung von Gremien Beteiligten und eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen, um bei der funktionsgebundenen Gremienbesetzung eine höhere Anzahl von Frauen zu erreichen.

3. Gleichstellungsbeauftragte und Ansprechpartner/Ansprechpartnerinnen im öffentlichen Dienst in Bayern

Gemäß Art. 15 Abs. 1 BayGIG werden bei den obersten Landesbehörden und bei Dienststellen, die über die Befugnis verfügen, Einstellungen, Beförderungen oder Übertragungen höher zu bewertender Tätigkeiten vorzunehmen, Gleichstellungsbeauftragte (GB) mit deren Einverständnis nach vorheriger interner Ausschreibung bestellt. Dienststellen, die nur über geringfügige Befugnisse zur Vornahme von Einstellungen, Ernennungen, Beförderungen oder Übertragung höher zu bewertender Tätigkeiten verfügen oder regelmäßig weniger als 100 Beschäftigte haben, können gem. Art. 15 Abs. 2 BayGIG an Stelle von GB Ansprechpartner/Ansprechpartnerinnen (AP) bestellen.

Entsprechend Art. 17 Abs. 1 BayGIG fördern und überwachen die GB den Vollzug des Gesetzes und des Gleichstellungskonzepts und unterstützen dessen Umsetzung. Zusätzlich fördern die GB mit eigenen Initiativen die Durchführung dieses Gesetzes und die Verbesserung der Situation von Frauen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit für Frauen und Männer.

Darüber hinaus wirken GB und AP entsprechend Art. 17 Abs. 2 BayGIG im Rahmen ihrer Zuständigkeit an allen Angelegenheiten des Geschäftsbereichs oder der Dienststelle mit, die grundsätzliche Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit und die Sicherung der Chancengleichheit haben können. Zu den Aufgaben der GB und AP gehört auch die Beratung zu Gleichstellungsfragen und die Unterstützung der Beschäftigten in Einzelfällen (Art. 17 Abs. 3 BayGIG).

Erstmals wurden in diesem zweiten Bericht auch die Verhältnisse an Dienststellen mit geringen personalrechtlichen Befugnissen bzw. unter 100 Beschäftigten untersucht. Forderungen, auch an kleineren Dienststellen GB zu bestellen, werden von den an der Umfrage beteiligten GB und AP überwiegend nicht erhoben. Dies liegt vermutlich daran, dass diese Dienststellen ohnehin nicht über entsprechende personelle Befugnisse verfügen. Nur 3,7 % (35 von 939) der beteiligten AP wünschen ähnliche Kompetenzen wie die GB, um die Gleichstellung von Frauen und Männern an ihrer Dienststelle stärker unterstützen zu können. Unabhängig von der Kompetenzverteilung steht für die Beschäftigten jedenfalls immer eine GB und/oder AP zur Beratung und Unterstützung zur Verfügung. Die Zusammenarbeit von GB und AP soll sicherstellen, dass an zuständiger Stelle dienststellenspezifisch gleichstellungsrelevante Aspekte in die Personal- oder Strukturentscheidungen einfließen.

3.1 Situation

Die Vorgabe des BayGIG zur Bestellung von GB und AP bei den obersten Landesbehörden und den Dienststellen wurde umgesetzt (vgl. Anlage 7.2). Soweit bei einzelnen Dienststellen derzeit keine GB oder AP bestellt sind, ist dies i. d. R. auf einen Personalwechsel zurückzuführen und eine Neubestellung steht unmittelbar bevor.

An der Umfrage (Fragebogen 2) haben sich 527 GB und 939 AP beteiligt. Bei 4 Fragebögen wurde nicht angegeben, ob es sich um GB oder AP handelt.

91,6 % (971 von 1.060) aller an der Umfrage beteiligten Stellen (=Freistaat Bayern, Bezirke, Landkreise, kreisfreie Gemeinden, mittelbarer Staatsbereich) und 10,8 % (168 von 1.560) beteiligten kreisangehörigen Gemeinden gaben an, dass Sie GB/AP bestellt haben. 18,6 % (119 von 640) der Dienststellen, die weniger als 100 Beschäftigte haben und/oder keine Befugnisse zur Vornahme von Einstellungen, Ernennungen, Beförderungen oder Übertragung höher zu bewertender Tätigkeiten besitzen, sowie 5,6 % (80 von 1.420) der kreisangehörigen Gemeinden mit weniger als 100 Beschäftigten gaben an, dass über die Vergaben des Gesetzes hinaus eine/ein **GB** bestellt wurde.

3.2 Gleichstellungsbeauftragte (GB)

3.2.1 Aussagen zur Person der Gleichstellungsbeauftragten

3.2.1.1 Männliche und weibliche Gleichstellungsbeauftragte

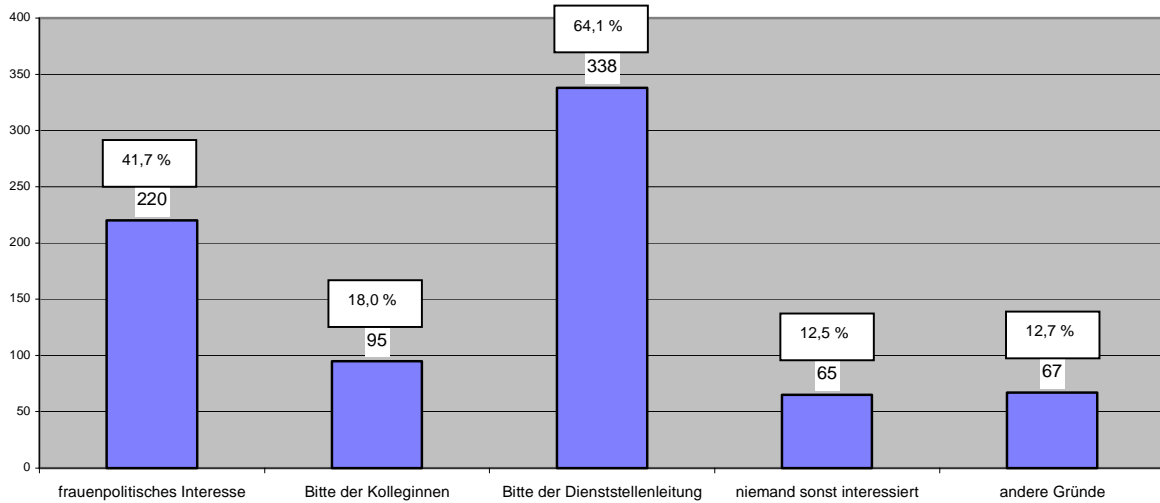
Im Vergleich zum Ersten Bericht hat sich der Frauenanteil bei den GB nicht verändert, sondern beträgt weiterhin 94 %.

Da es sich bei der Funktion der GB nicht um eine Frauenbeauftragte handelt, wäre eine zwingende Besetzung der Stellen nur durch Frauen eher kontraproduktiv zu sehen. Es bestünde die Gefahr, dass gleichstellungsfördernde Maßnahmen als reine „Frauensache“ angesehen werden. Wünschenswert wäre es, wenn GB und Vertretung gemischtgeschlechtlich besetzt werden und gemeinsam als Team wirken.

3.2.1.2 Motivation der Bestellung

64,1 % (1999: 53,9 %) aller GB geben an, dass die Bitte der Dienststellenleitung einer der Gründe für die Übernahme der Tätigkeit war. Als zweitwichtigster Grund wird von 41,7 % (1999: 53,9 %) der GB ein besonderes frauenpolitisches Interesse angegeben.

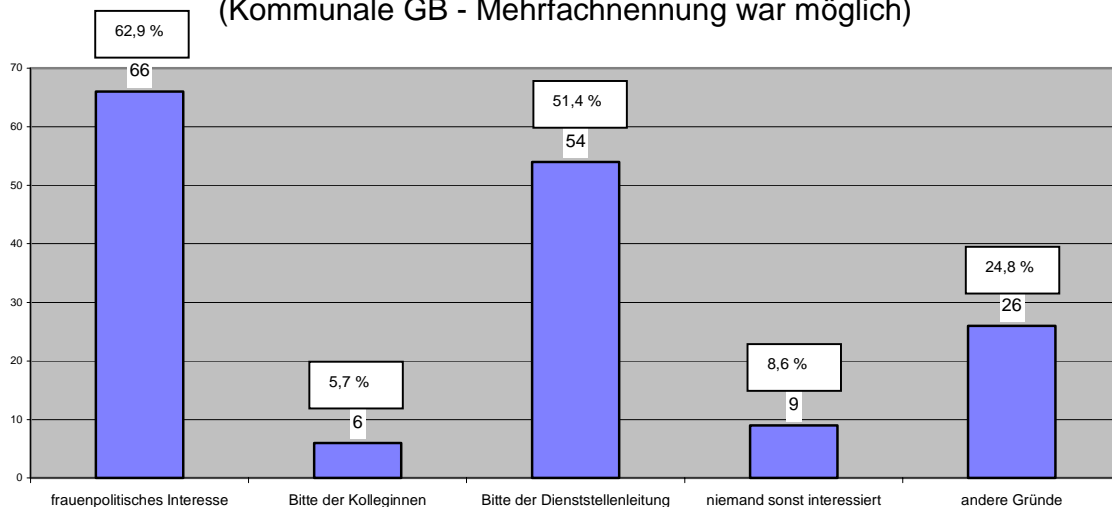
Gründe, GB zu werden? (Mehrfachnennung war möglich)



Bei den 105 an der Umfrage beteiligten kommunalen GB (Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden) überwiegt mit 62,9 % (1999: 69 %) die frauenpolitische Motivation.

Dies dürfte damit zusammen hängen, dass die Tätigkeit als kommunale Gleichstellungsbeauftragte mit der Möglichkeit der öffentlichkeitswirksamen Tätigkeit (vgl. Art. 20 Abs.1 BayGIG) mehr Gelegenheit bietet, sich auch im Bereich von Projekten (z.B. Kampagnen, Aktionstage, Einzelveranstaltungen, Ausstellungen, etc.) zu engagieren und stärker im Blickfeld von Öffentlichkeit und Dienststelle zu stehen. Dies macht die Tätigkeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragte - auch aufgrund der i. d. R. damit verbundenen weitergehenden Freistellungsregelungen - attraktiver.

Gründe, GB zu werden? (Kommunale GB - Mehrfachnennung war möglich)



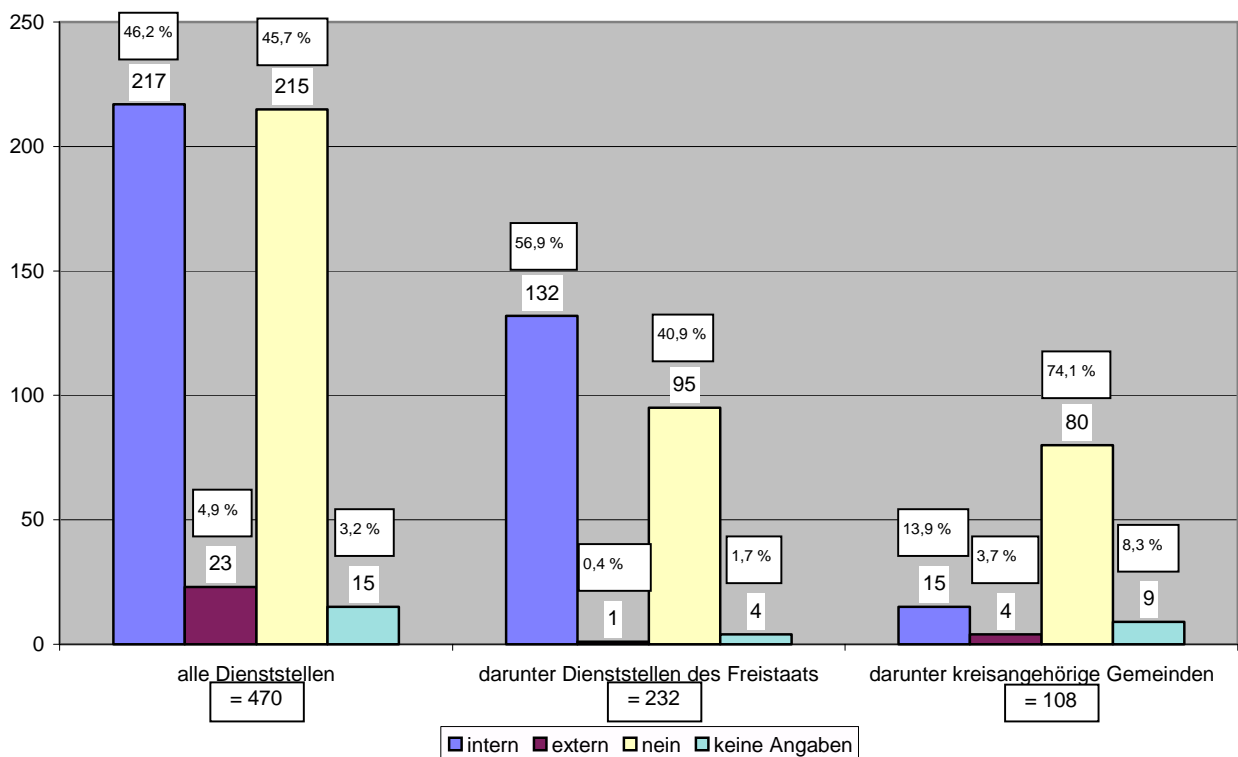
3.2.1.3 Vorherige Ausschreibung (Art. 15 Abs. 1 BayGIG)

Die Stellen der GB wurden in 46 % (1999: 17,9 %) aller Dienststellen (41 % der Dienststellen des Freistaats) weder intern noch extern ausgeschrieben. Bei den kreisangehörigen Gemeinden waren es 74 %, wobei bei diesen allerdings keine Ausschreibung vorgeschrieben ist.

Dies deckt sich mit den Umfrageergebnissen über die Gründe, GB zu werden. Die Initiative ging i. d. R. von der Dienststellenleitung aus und nicht von den GB (wie es bei Ausschreibungen zu erwarten wäre).

Eine der Ursachen für diese Veränderung im Ausschreibeverhalten ist vermutlich, dass die Dienststellen auf das Erfahrungswissen der bisherigen GB nicht verzichten wollten und deshalb viele der GB in eine zweite Amtsperiode verlängert wurden. Die Staatsregierung wird darauf hinweisen, dass der Bestellung einer/eines GB zukünftig im Regelfall eine Ausschreibung vorausgehen soll.

Stelle ausgeschrieben?



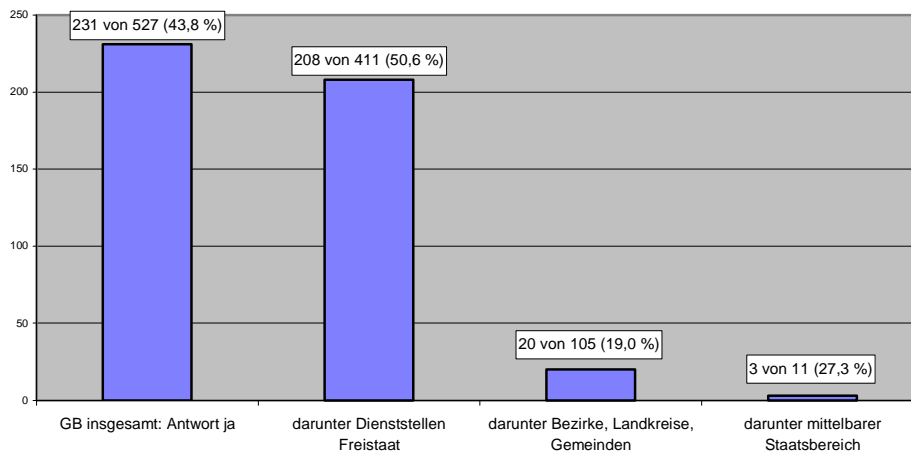
3.2.1.4 Wahl statt Ausschreibung

Bei der Frage, ob eine Wahl durch die Beschäftigten (ggf. mit vorausgehender Ausschreibung) dem gegenwärtigen Verfahren (Bestellung) vorzuziehen ist, antworteten 17,7 % der Dienststellen und 43,8 % der GB mit „ja“.

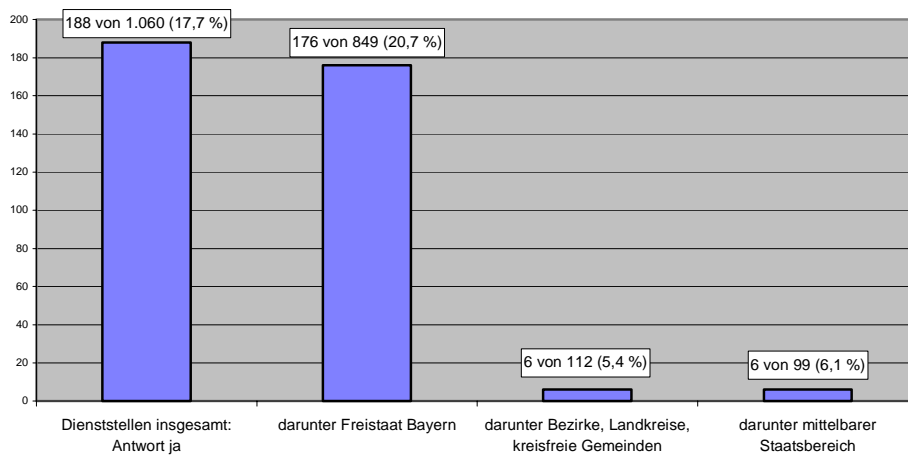
Die GB erhoffen sich durch die Wahl eine erhöhte Bekanntheit und Akzeptanz bei den Beschäftigten, während bei den Dienststellen anscheinend mehr der erhöhte Verwaltungsaufwand gesehen wird. Insgesamt spricht sich eine Mehrheit gegen eine Wahl und für die Beibehaltung des bisherigen Verfahrens (Ausschreibung und Bestellung) aus.

Wahl GB durch die Beschäftigten? (Antwort „ja“)

Antwort der GB



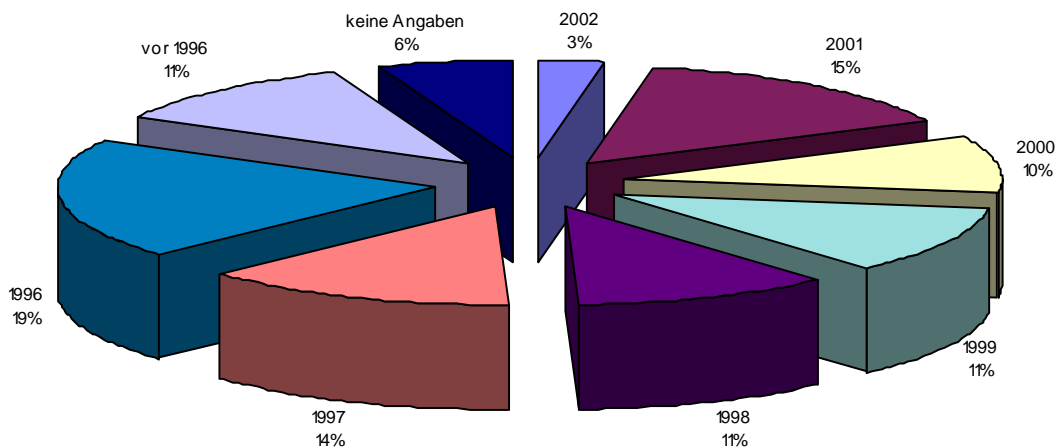
Antwort der Dienststellen



3.2.1.5 Zeitpunkt und Dauer der Bestellung

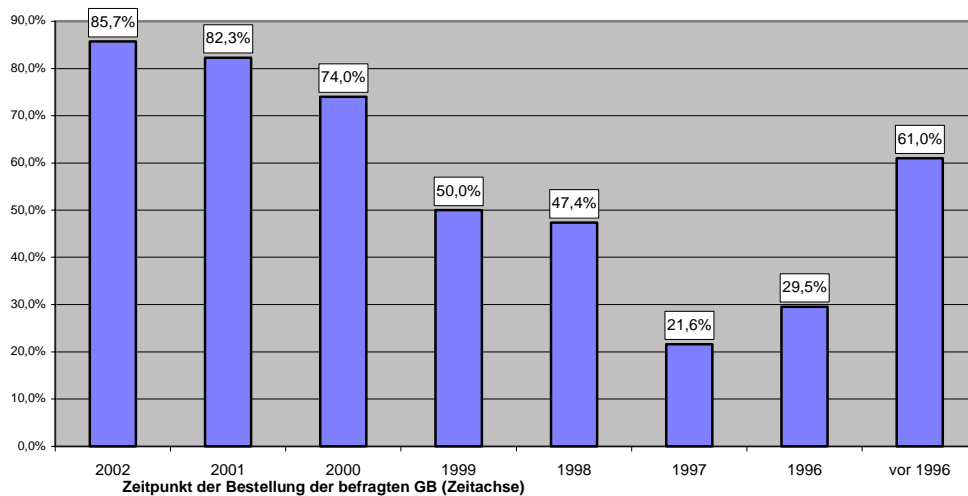
Aus der nachfolgenden Grafik ist zu erkennen, dass 55 % der GB ihre dreijährige Amtszeit (Art. 15 Abs. 3 BayGIG) bereits zumindest einmal verlängert haben (GB seit 1998 oder früher tätig).

Wann wurden Sie als GB bestellt?



Wie zu erwarten, gaben i. d. R. umso mehr GB an, dass vor ihnen bereits eine/ein GB in der Dienststelle tätig war, je später sie bestellt wurden. Während von den vor 2002 bestellten GB 85,7 % angaben, dass vor ihnen bereits jemand als GB tätig war, waren es bei den 1997 bestellten nur 21,6 %.

Vorher bereits in der Dienststelle ein/eine GB tätig gewesen? (Antwort „ja“)



3.2.1.6 Vertretung der Gleichstellungsbeauftragten

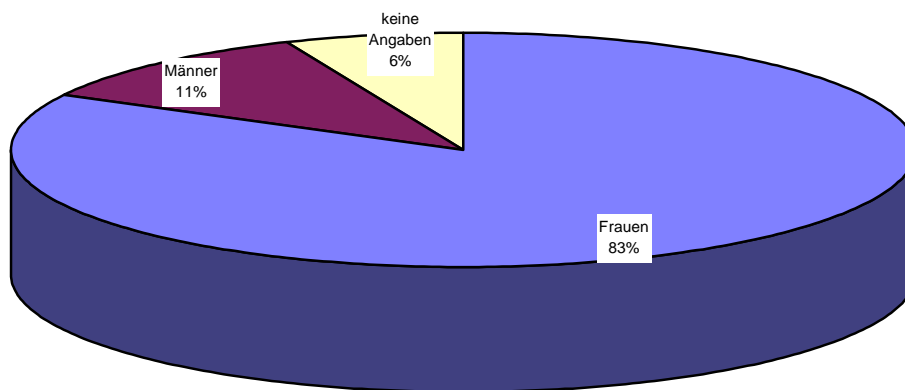
Entsprechend Art. 16 Abs. 8 ist die Vertretung der GB zu regeln.

Diese Vorgabe wurde nur in 52,8 % (Erster Bericht: 50,0 %) der Dienststellen (ohne kreisangehörige Gemeinden) und in 48,3 % der Dienststellen des Freistaats sowie in 12,0 % der kreisangehörigen Gemeinden beachtet.

Dies mag teilweise daran liegen, dass keine weiteren Beschäftigten für das Amt der Vertreter gefunden werden konnten (vgl. Umfrageergebnis zu Gründen für die Bestellung: 12,3 % der GB gaben an, dass keine andere Person an der Tätigkeit interessiert war). Dennoch sollte im Interesse einer steten Gleichstellungsarbeit eine Vertretung benannt werden. Als ein Ergebnis des Berichts wird die Staatsregierung die Dienststellen hierzu nachdrücklich auffordern.

Wie auch bei den GB liegt der Frauenanteil bei den Vertretungen bei 83 % (ohne kreisangehörige Gemeinden). Bei den kreisangehörigen Gemeinden liegt der Frauenanteil bei 69,2 %.

Geschlecht Vertretung?

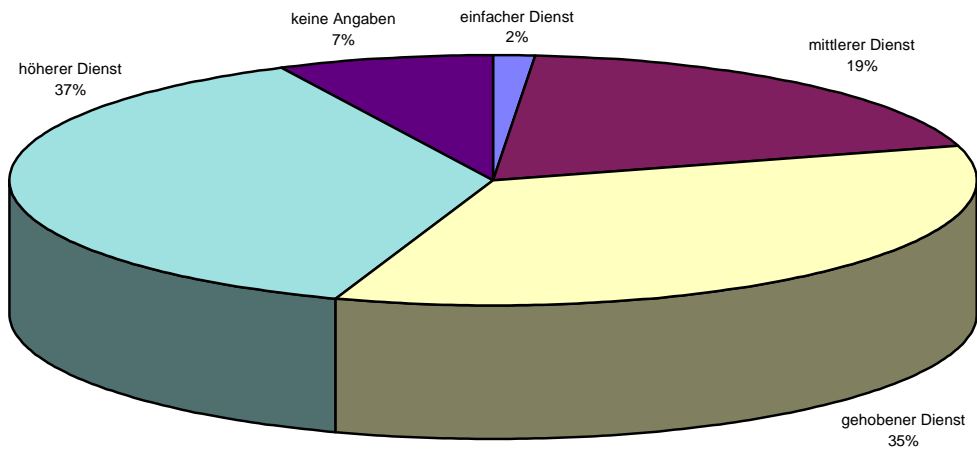


3.2.2 Stellung der Gleichstellungsbeauftragten

3.2.2.1 Qualifikation der Gleichstellungsbeauftragten

Die GB sind in allen Laufbahngruppen vertreten. Vorwiegend jedoch im gehobenen und höheren Dienst.

Welcher Laufbahngruppe entspricht Ihre derzeitige Tätigkeit?



Die GB verfügen über folgende Ausbildung:

Universitätsabschluss 2002: 58,6 %, 1999: 47 %.

Abgeschlossene Lehre: 2002: 26,2 %, 1999: 27 %.

3,8 % der GB (20 von 527, 1999: 3,7 %) gaben an, dass Sie gleichzeitig in einer Personalvertretung tätig sind.

Diese Verknüpfung von Aufgaben wurde von den betroffenen GB durchwegs positiv beurteilt, da Sie in Ihrer Aufgabe als Personalvertretung einen guten Informationszugang haben und die Freistellungsregelung für die Personalvertretung auch für Gleichstellungsarbeit nutzen können. Gleichzeitig haben andere GB angegeben, die nicht der Personalvertretung angehören, dass die Zusammenarbeit mit dem Personalrat sehr schwierig war. Die Verknüpfung der Tätigkeit als GB und in der Personalvertretung wirkt sich demnach fördernd auf die Gleichstellungsarbeit aus.

Nach Art. 16 Abs. 7 Satz 3 BayGIG ist mit der Übernahme der bzw. Freistellung für Aufgaben von GB keine Änderung in der Höhe der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts verbunden (Lohnausfallprinzip). Anders stellt sich die Situation bei den hauptamtlichen kommunalen GB dar, die speziell für diese Aufgabe eingestellt werden. Deren Eingruppierung ist abhängig von den Tätigkeitsmerkmalen und deren Zuordnung zu der jeweiligen Vergütungsgruppe. Je nach Aufgaben der GB (auch abhängig beispielsweise von Größe und Einwohnerzahl der jeweiligen Kommune) sind unterschiedliche Eingruppierungen möglich.

3.2.2.2 Beurteilung von Gleichstellungsbeauftragten

Entsprechend Art. 16 Abs. 6 BayGIG dürfen die GB in ihrer beruflichen Entwicklung nicht behindert, benachteiligt oder begünstigt werden.

3,8 % (38) der Dienststellen (10,8 % - 25 von 232 - der Dienststellen des Freistaates) gaben an, dass die GB auch in Bezug auf Ihre Tätigkeit beurteilt worden sind.

Eine Beurteilung der Tätigkeit als GB ist nach Auffassung des für Dienstrechtsfragen federführenden Staatsministeriums der Finanzen nicht zulässig. Bei von allen sonstigen Aufgaben freigestellten GB erfolgt nach Beendigung der Tätigkeit in beurteilungsmäßiger Hinsicht eine fiktive Nachzeichnung der beruflichen Entwicklung. Bei den teilweise freigestellten oder nicht freigestellten GB sollen Kompetenzen, die im Rahmen der Tätigkeit als GB erworben wurden (z.B. Teamfähigkeit, Verhandlungsgeschick), sowie zusätzliches Engagement in die (periodische) Beurteilung der sonstigen Tätigkeiten mit einfließen.

3.2.2.3 Freistellung von anderen Tätigkeiten

Gem. Art. 16 Abs. 7 BayGIG sind die GB von ihrer sonstigen dienstlichen Tätigkeit freizustellen, wenn und soweit es nach Art und Umfang der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendig ist. Es ist Aufgabe der Dienststellen, die Entlastung der GB zu regeln. Für die Vertretung oder AP ist eine Freistellung bei entsprechendem Bedarf ebenfalls möglich; hierzu hat das Staatsministerium der Finanzen mit Schreiben vom 09.07.2002, Az. LB/24-P 1404-011-17100/02 nähere Erläuterungen gegeben.

25,0 % der GB und 30,4 % der Dienststellen (11,2 % der Dienststellen des Freistaats), die eine GB bestellt haben, meldeten, dass eine Regelung zum zeitlichen Umfang der Tätigkeit als GB getroffen wurde. Sie beträgt lt. Angabe der Dienststellen durchschnittlich 21,04 Stunden wöchentlich.

Im kommunalen Bereich wurde in 22,7 % der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden sowie in 7,4 % der kreisangehörigen Gemeinden (mit GB) eine Regelung zum zeitlichen Umfang der Tätigkeit als GB getroffen.

Eine Entlastung der GB von dienstlichen Aufgaben meldeten 20,7 % (1999: 34 %) der GB und 30,1 % (1999: 39,5 %) der Dienststellen, die GB bestellt haben (darunter: 19,6 % der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden sowie 15,5 % der Dienststellen des Freistaats).

Der Umfang der Entlastung ist im Durchschnitt nur geringfügig niedriger als der zeitliche Umfang der Tätigkeit: Er beträgt 19,64 Stunden wöchentlich (1999: 18,48).

65,1 % der GB und 67,0 % der Dienststellen (darunter: 66,2 % der Bezirke, Landkreis und kreisfreien Gemeinden und 66,7 % der Dienststellen des Freistaats), die eine Entlastung der GB von dienstlichen Aufgaben gemeldet hatten, meldeten eine Übertragung der Aufgaben aus dem bisherigen Tätigkeitsbereich der GB auf andere Beschäftigte und dementsprechend eine Sicherstellung der Entlastung.

Im Vergleich zum Ersten Bericht (nur 39,5 % der Dienststellen, die eine Entlastung gemeldet hatten, meldeten auch eine Übertragung der Aufgaben auf andere Beschäftigte) stellt letzteres eine Verbesserung dar. Jedoch zeigen die Zahlen auch, dass GB oft nicht

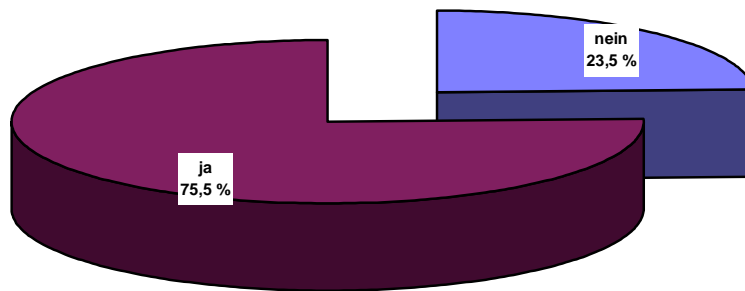
von dienstlichen Aufgaben entlastet wurden. Wenn eine Entlastung angegeben wurde, sind in rund 2/3 der Fälle tatsächlich die Aufgaben auf andere Beschäftigte übertragen worden. Dies spricht für eine Mehrbelastung der GB durch ihre Tätigkeit.

Dennoch hat die Zufriedenheit der GB mit ihrer Freistellung enorm zugenommen; sie beträgt jetzt 75,5 % gegenüber nur 44,0 % im Jahre 1999. Offenbar ist es i. d. R. gelungen, vor Ort einen Interessenausgleich herzustellen und die passende Freistellungsform zu finden.

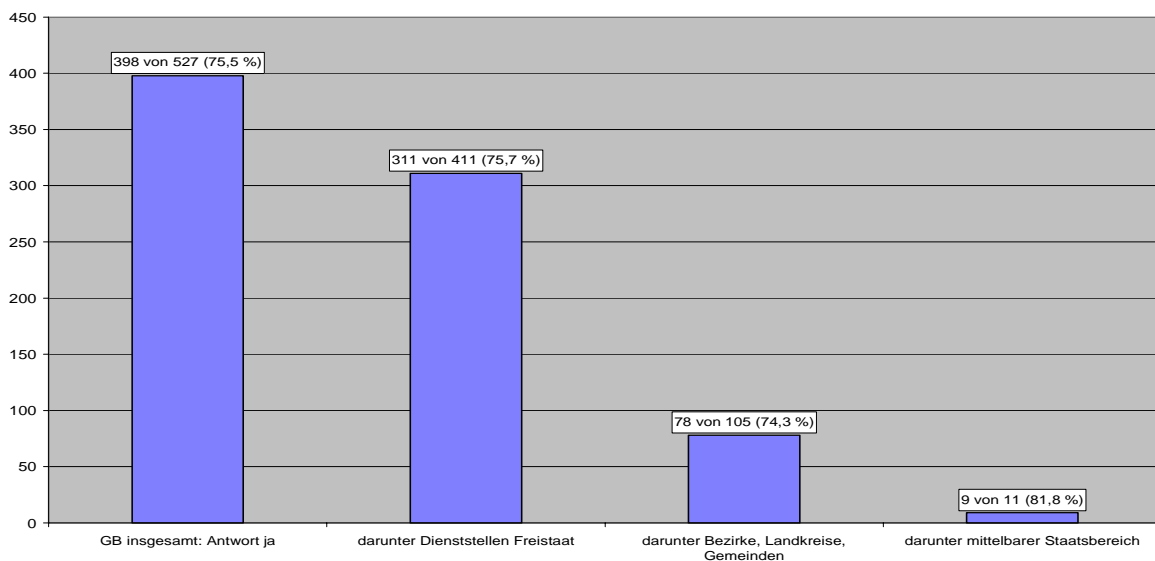
8,7 % (Meldung der GB 1999: 10,4 %) bzw. 9,4 % (Meldung der Dienststellen, darunter 7,2 % Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden) aller GB üben ausschließlich diese Tätigkeit aus, d. h. sie sind völlig von anderen Aufgaben freigestellt.

Insgesamt sind trotz häufig fehlender Entlastung nur 24 % der GB mit der derzeitigen Freistellungsregelung unzufrieden.

Zufriedenheit mit Freistellungsregelung? (alle GB: insgesamt)



Zufriedenheit mit Freistellungsregelung? (alle GB: gegliedert)



Die wegen der hohen Zufriedenheit nur wenigen Vorschläge für eine Veränderung der Freistellungsregelungen sind je nach Engagement der GB und den Gegebenheiten an den Dienststellen sehr uneinheitlich. Angesichts der sehr unterschiedlichen Strukturen, Aufgaben und personalrechtlichen Befugnisse der einzelnen Dienststellen könnte eine allseits zufrieden stellende, allgemeine gesetzliche Freistellungsregelung nicht bestimmt werden. Dies spiegelt sich auch in der Bandbreite der Antworten der GB zu der Frage „Wie würden Sie Ihre eigene Freistellung regeln?“ wider. Im folgenden eine Auswahl der Antworten:

- „Zeitlicher Rahmen analog bzw. parallel zur Tätigkeit (z. B. Sitzungen) des Personalrats.“
- „Bei entsprechender Größe der Dienststelle (ca. 1500 Beschäftigte) mind. 50 % Freistellung inkl. Entlastung von Dienstaufgaben für sinnvolle und effektive Gleichstellungsarbeit.“
- „Wöchentliche Sprechstunden.“
- „Vertretung bei Sachbearbeitertätigkeit für die Zeit, wenn Gleichstellungsarbeit erledigt wird oder tatsächliche Reduzierung der Planstelle, z. B. von 0,66 auf 0,5 = gleichbedeutend mit Freistellung.“
- „Teilnahme an Fortbildungen ermöglichen.“
- „Schriftliche Fixierung der zeitlichen Beanspruchung über einen repräsentativen Zeitraum als Grundlage für evtl. Freistellung.“
- „Nach einem gewissen Zeitraum wäre eine prozentuale Freistellung evtl. zu ermitteln. Auch wenn keine echten Probleme auftauchen, gibt es genug zu tun (Fortbildungen, Material sammeln, Kontakt halten). Ich würde sagen, bei einem kleinen Amt ca. 10 - 15 %.“
- „Grundsätzlich eine gewisse Zeit, z. B. 1 Mal monatlich einen Nachmittag, um auch etwas nachlesen zu können. Bei Bedarf angemessene Zeit zur Bearbeitung des evtl. ‚Falles‘“

Es ist Sache der Dienststellenleitungen als auch der GB, gemeinsam eine praktikable Lösung zu finden. Sollte ein Konsens trotz aller Bemühungen nicht möglich sein, besteht für die GB die Möglichkeit, sich an vorgesetzte Dienststellen oder entsprechend Art. 16 Abs. 4 BayGIG an die Frauenbeauftragte der Staatsregierung zu wenden, um eine Klärung eventueller Freistellungsprobleme zu erreichen.

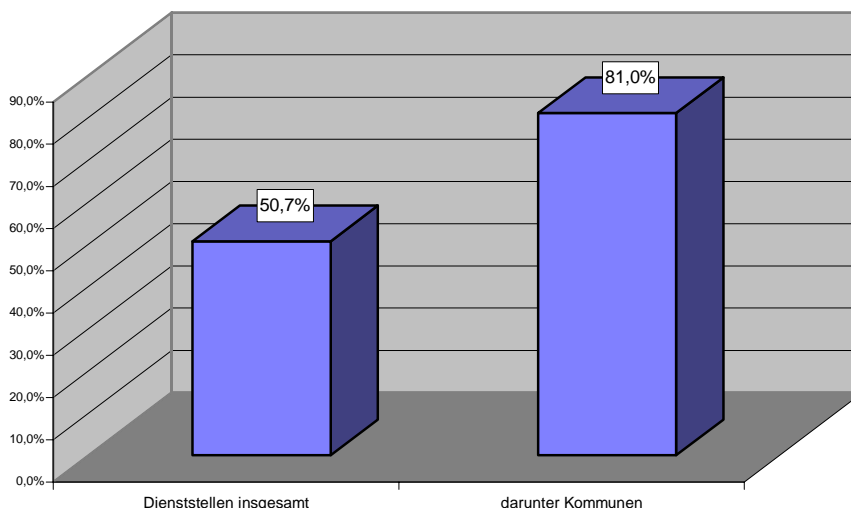
3.2.2.4 Fortbildung der Gleichstellungsbeauftragten

Entsprechend Art. 16 Abs. 7 Satz 2 BayGIG sollen GB auch für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen freigestellt werden, soweit diese spezielle Kenntnisse vermitteln, die für diese Tätigkeit erforderlich sind.

50,7 % (Erster Bericht 70,5 %) der GB haben im Berichtszeitraum an einer entsprechenden Fortbildungsveranstaltung teilgenommen. Bei den kommunalen GB haben 81,0 % eine Fortbildung besucht.

Wegen erneuter Berufung von rd. 55 % der GB wurde eine nochmalige Fortbildung in Gleichstellungsfragen oft nicht für erforderlich angesehen.

Haben Sie an einer Fortbildungsveranstaltung teilgenommen? (Antwort „ja“)



Als Gründe dafür, dass die GB nicht an Fortbildungen teilgenommen haben, wurden beispielsweise genannt:

- Wegen erneuter Berufung als GB nicht erforderlich
- Zeitmangel (starke Arbeitsbelastung)
- Kein Bedarf/Interesse
- Kein Fortbildungsangebot
- Wegen Überfüllung abgelehnt
- Erst seit Kurzem als GB bestellt
- Aus familiären Gründen keine Teilnahme möglich (Kinderbetreuung, keine tägliche Rückkehr möglich etc.)

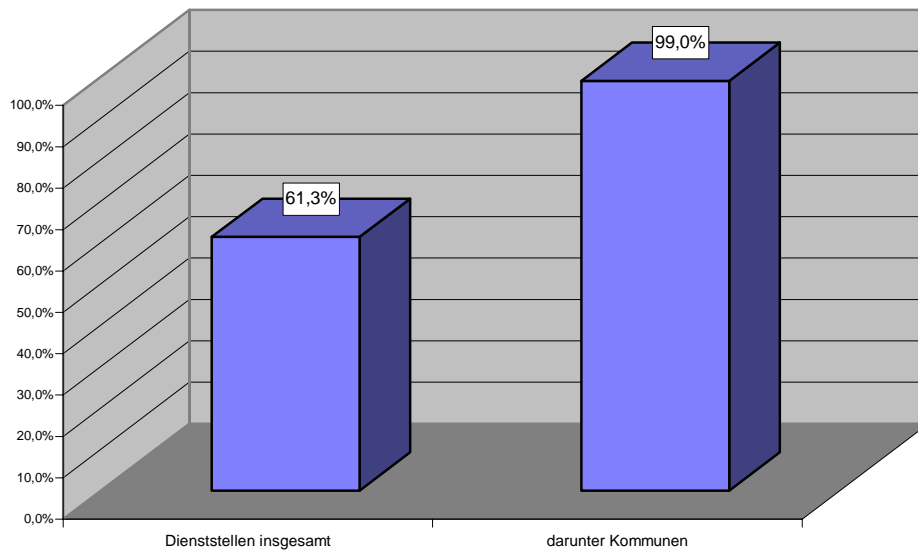
GB sollen zumindest die Möglichkeit haben, an einer Einführungsfortbildung zu Beginn Ihrer Tätigkeit teilzunehmen. An die Dienststellen wird appelliert, die GB für Fortbildungen tatsächlich freizustellen. Die Fortbildungsveranstalter sollten ihr Angebot hinsichtlich der Wiederholungen bei starkem Andrang, einer verbesserter Information über das

Fortbildungsangebot und der Rahmenbedingungen (Ort, Dauer, Kinderbetreuungsmöglichkeit) überprüfen.

3.2.2.5 Kontakte zu anderen Gleichstellungsbeauftragten

61,3 % aller GB hatten Kontakt zu anderen GB. Bei den kommunalen GB hatte dagegen nur eine/ein GB keinen Kontakt zu anderen.

Haben Sie Kontakt zu anderen GB? (Antwort ist „Ja“)



Als Gründe für fehlenden Kontakt wurden angegeben:

- Kein Interesse
- Zeitmangel
- Andere GB/AP zu weit entfernt
- Namen der anderen GB/AP nicht bekannt

35,9 % der GB, die keinen Kontakt zu anderen haben, wünschen sich einen regelmäßigen Kontakt zu den GB anderer Dienststellen. Der Aufbau von Netzwerken und Kooperationen wird dementsprechend als wichtig erachtet und sollte z. B. durch den Versand von Telefonlisten der GB einer Region unterstützt werden. Auch in diesem Zusammenhang sind das Wirken der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsstellen und deren Internetauftritt sehr positiv zu vermerken. Für die GB des Großraums München wurde ebenfalls eine entsprechende Initiative gegründet.

3.2.3 Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten

3.2.3.1 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

Entsprechend Art. 18 Abs. 3 BayGIG sind die GB frühzeitig an wichtigen gleichstellungsrelevanten Vorhaben zu beteiligen.

Zu der Frage, ob und wann die GB in einem konkreten Einzelfall zu beteiligen sind, bestehen mitunter unterschiedliche Auffassungen. Klärung bietet die im Jahr 2000 herausgegebene Arbeitshilfe zur Umsetzung der Art. 16 – 19 BayGIG.

Gleichstellungsrelevante Vorhaben/Daten

Die Dienststellen sind verpflichtet, die GB an allen wichtigen gleichstellungsrelevanten Vorhaben (Personalangelegenheiten und organisatorische Maßnahmen) zu beteiligen. In der Praxis hatte die Auslegung des Begriffs "gleichstellungsrelevante Tätigkeit" in der Vergangenheit verschiedentlich für Diskussionen gesorgt.

Der Begriff "gleichstellungsrelevant" ist weit auszulegen. Lediglich um eine Ausuferung der Aufgaben und "ineffektives Arbeiten zu verhindern" (vgl. hierzu die amtliche Begründung zu Art. 18 BayGIG in LT-Drs. 13/2784), wurde die Beteiligung der GB im Gesetz auf "wichtige" gleichstellungsrelevante Fragen eingegrenzt. Was konkret als "wichtig" anzusehen ist, soll im Zweifelsfall einvernehmlich zwischen GB und Dienststelle geklärt werden, ggf. auch unter Einschaltung der vorgesetzten Dienststelle oder der Frauenbeauftragten der Bayerischen Staatsregierung.

Von einer konkreten und abschließenden Beschreibung der Fälle, in denen die GB beteiligt werden müssen, hat das BayGIG abgesehen, da die Situation in den jeweiligen Dienststellen sehr unterschiedlich ist. Fragen, die etwa im Bereich der Polizei gleichstellungsrelevant sind, spielen in anderen Bereichen der Staatsverwaltung, z.B. im schulischen Bereich, keine oder nur eine völlig untergeordnete Rolle.

Auch örtlich ergeben sich deutliche Unterschiede. Beispielsweise wird sich in Ballungszentren, die über eine breitere Auswahl an Beratungs- und Unterstützungseinrichtungen, Selbsthilfegruppen, etc. verfügen, manches Problem für die Gleichstellungsbeauftragte anders lösen lassen als in ländlichen Regionen, wo eine derartige Vielfalt nicht anzutreffen ist.

Regelfallbeispiele im Gesetz würden zu falschen Prioritäten führen. Angesichts der höchst unterschiedlichen Aufgaben, Strukturen und Organisationen der Dienststellen könnten die jeweiligen gleichstellungsrelevanten Fragen im Gesetz auch nicht annähernd vollständig berücksichtigt werden. Eine unvollständige Aufzählung könnte zudem dazu führen, dass ein an sich wünschenswertes Engagement der GB von Dienststellenleitungen mit dem Hinweis zurückgewiesen wird, eine Beteiligung sei in diesem Fall vom BayGIG nicht vorgesehen. Auch würden aktuelle Prozesse zu einem ständigen Aktualisierungsbedarf im Gesetz führen. Gleichzeitig würde das Gesetz durch die Auflistung einer Vielzahl von Beispielen überfrachtet. Die bereits erwähnte Arbeitshilfe bietet hier Klarstellung und ist für GB und Dienststellen eine willkommene Hilfestellung.

Die Umfrage für diesen Bericht hat zur derzeitigen Praxis der Beteiligung der GB folgende Ergebnisse erbracht:

- Im Vergleich zum Ersten Bericht wurden die GB deutlich seltener von den Dienststellen an personellen sowie an organisatorischen und sozialen Maßnahmen nicht beteiligt.
- Viele Dienststellen beteiligen die GB nur auf Antrag; da diese Antwortmöglichkeit 1999 nicht bestand, liegen hierzu Vergleichszahlen nicht vor. Die Angaben 2002 sind deshalb mit denen aus 1999 insgesamt nur eingeschränkt vergleichbar.
- Die Dienststellen müssen auch weiterhin auf eine fortwährende und frühzeitige Beteiligung der GB achten.

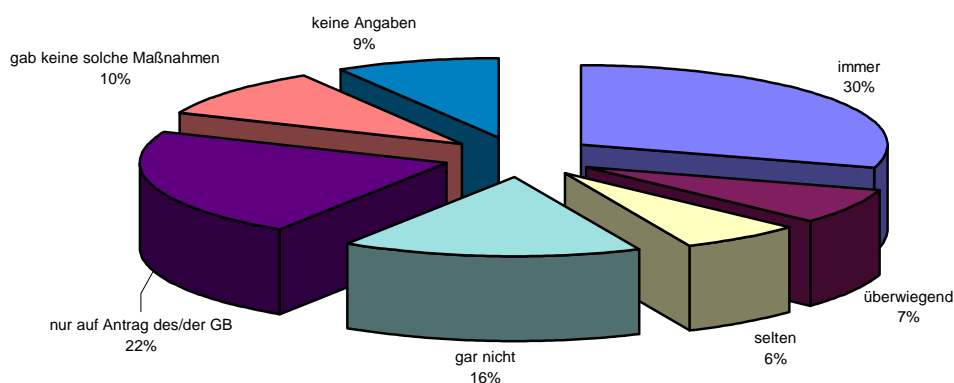
Personelle Maßnahmen

Entsprechend Art. 18 Abs. 3 Satz 1 BayGIG sind die GB nicht an jeder personellen Maßnahme zu beteiligen, sondern nur an gleichstellungsrelevanten Vorhaben. Dies können z.B. sein die Ausgestaltung von Stellenausschreibungen in Bereichen, in denen Frauen deutlich unterrepräsentiert sind, oder eine Auswahlentscheidung zwischen Männern und Frauen bei gleicher Eignung und Befähigung - auch unter Berücksichtigung familiärer Kompetenzen (Art. 8 Abs. 2 BayGIG). Darüber hinaus können die Betroffenen oder die GB eine Beteiligung nach Art. 18 Abs. 3 Sätze 2 und 3 BayGIG beantragen. Wie festgestellt werden konnte, wird Beteiligungsanträgen zumeist entsprochen. Den GB sind derartige Anträge anzuraten.

Die folgenden Grafiken über die Beteiligung der GB zeigen bei personellen Maßnahmen in Bereichen, in denen weniger Frauen als Männer beschäftigt sind, dass die Beteiligung der GB immer noch nicht selbstverständlich ist. Dennoch lässt sich im Vergleich zum Ersten Bericht eine deutliche Verbesserung bei der Beteiligung der GB durch die Dienststellen feststellen.

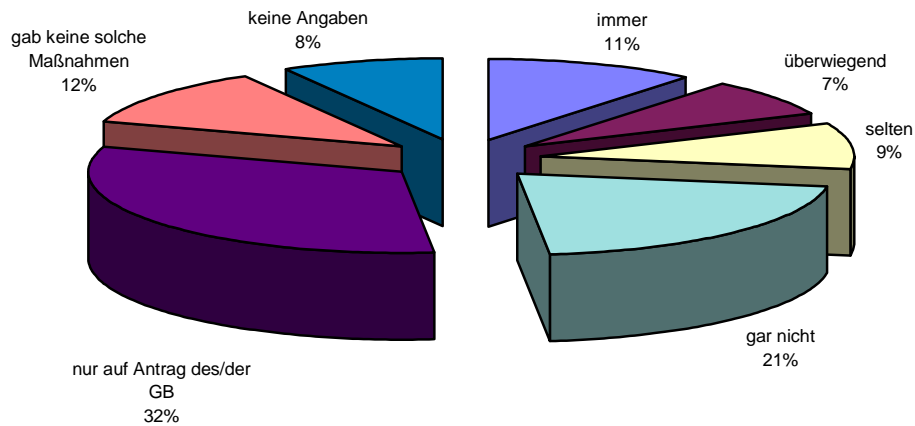
Der Anteil der Dienststellen, die ihre GB nicht bei Stellenausschreibungen beteiligen, ist auf 16 % gesunken (Erster Bericht 27,5 %), 37 % beteiligen überwiegend oder immer (Erster Bericht: 36,7 %) sowie 22 % auf Antrag.

Beteiligung der GB bei Stellenausschreibungen?



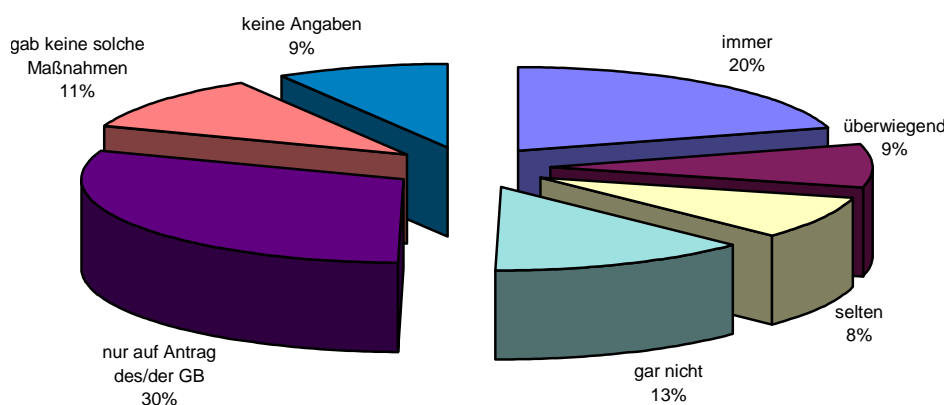
21 % (Erster Bericht 38,3 %) der Dienststellen beteiligen ihre GB nicht an Auswahlverfahren zum Vorstellungsgespräch, 18 % beteiligen überwiegend oder immer (Erster Bericht: 20,9 %) sowie 32 % auf Antrag.

Beteiligung der GB an Auswahlverfahren zum Vorstellungsgespräch?



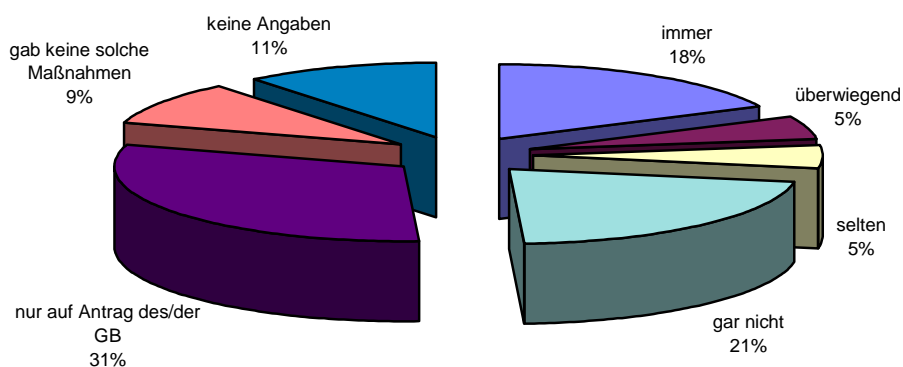
Der Anteil der Dienststellen, die ihre GB bei der Auswahlentscheidung nicht beteiligen, ist auf 13 % gesunken (Erster Bericht 30,4%), 29 % beteiligen überwiegend oder immer (Erster Bericht: 31,3 %) sowie 30 % auf Antrag.

Beteiligung der GB an Auswahlentscheidungen?



Bei Beförderungen / Höhergruppierung beteiligten lediglich 21 % (Erster Bericht 50,8 %) der Dienststellen ihre GB nicht. Auch wenn das Ziel noch nicht ganz erreicht ist, lässt sich eine deutliche Verhaltensänderung gegenüber dem letzten Berichtszeitraum feststellen. 23 % beteiligen die GB überwiegend oder immer (Erster Bericht: 27,5 %) sowie 31 % auf Antrag.

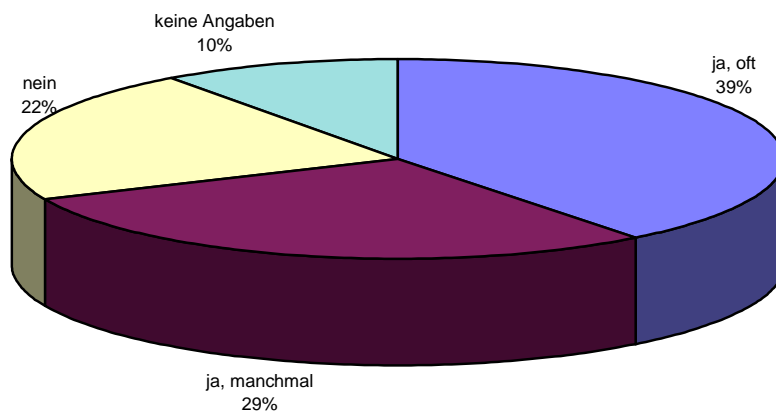
Beteiligung der GB bei Beförderung / Höhergruppierung?



22 % (1999: 17,7 %) der Dienststellen (Kommunen nur 9,9 %), die GB bestellt hatten, gaben an, ihre GB bei sonstigen personellen Maßnahmen nicht zu beteiligen. Dagegen geben 29,6 % (1999: 25,7 %) der GB an, dass sie in derartigen Sachen nicht von ihren Dienststellen beteiligt werden. 68 % der Dienststellen meldeten, dass sie manchmal oder oft beteiligt haben (Erster Bericht: 82,3 %).

Teilweise ist dieses Ergebnis darauf zurückzuführen, dass im Berichtszeitraum keine Entscheidungen über sonstige personelle Maßnahmen zu fällen waren, jedoch grundsätzliche Bereitschaft zur Beteiligung bestünde.

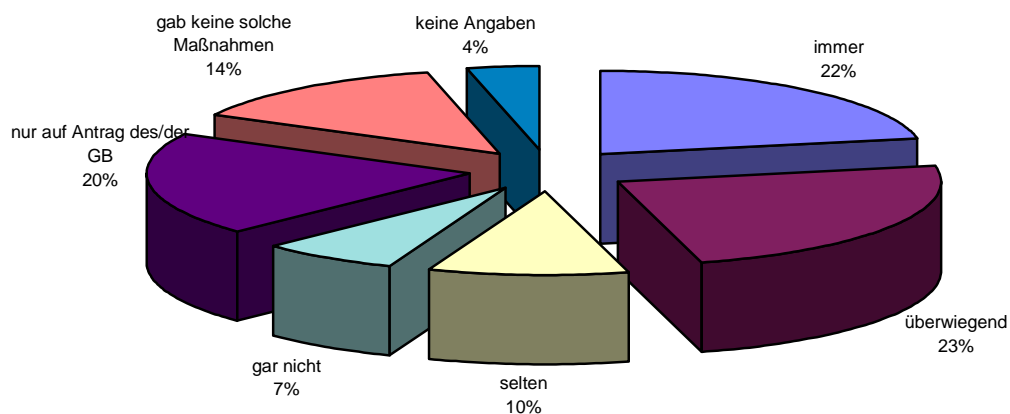
GB bei sonstigen Personalangelegenheiten beteiligt worden?



Organisatorische und soziale Maßnahmen

Nur 7 % (Erster Bericht 13,8 %) der Dienststellen haben ihre GB an sozialen und organisatorischen Maßnahmen, wie beispielsweise Regelung der Arbeitszeit, Umstrukturierung, Neuorganisation etc.) nicht beteiligt. 45 % beteiligten überwiegend oder immer (Erster Bericht: 40,8 %) sowie 20 % auf Antrag.

Beteiligung der GB an sozialen und organisatorischen Maßnahmen?



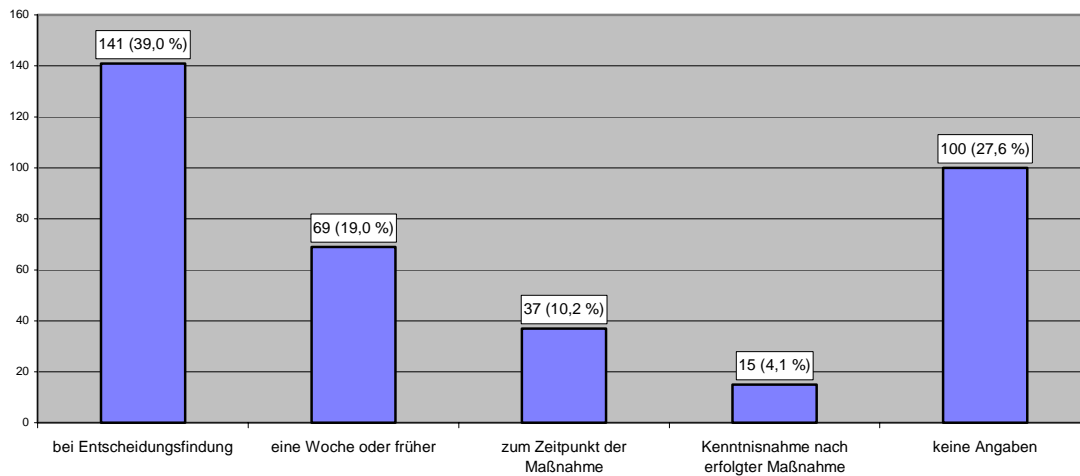
Frühzeitige Beteiligung

Entsprechend Art. 18 Abs. 3 BayGIG müssen Dienststellen die GB frühzeitig beteiligen. Dies wird jedoch nicht überall umgesetzt. Auch wenn im Einzelfall nicht immer eindeutig bestimmbar ist, was "frühzeitig" bedeutet, und die Umsetzung in der Praxis nicht immer problemlos ist, sollten die Dienststellen bei der Beteiligung stärker darauf achten, ihre GB tatsächlich möglichst früh in die Entscheidung einzubinden.

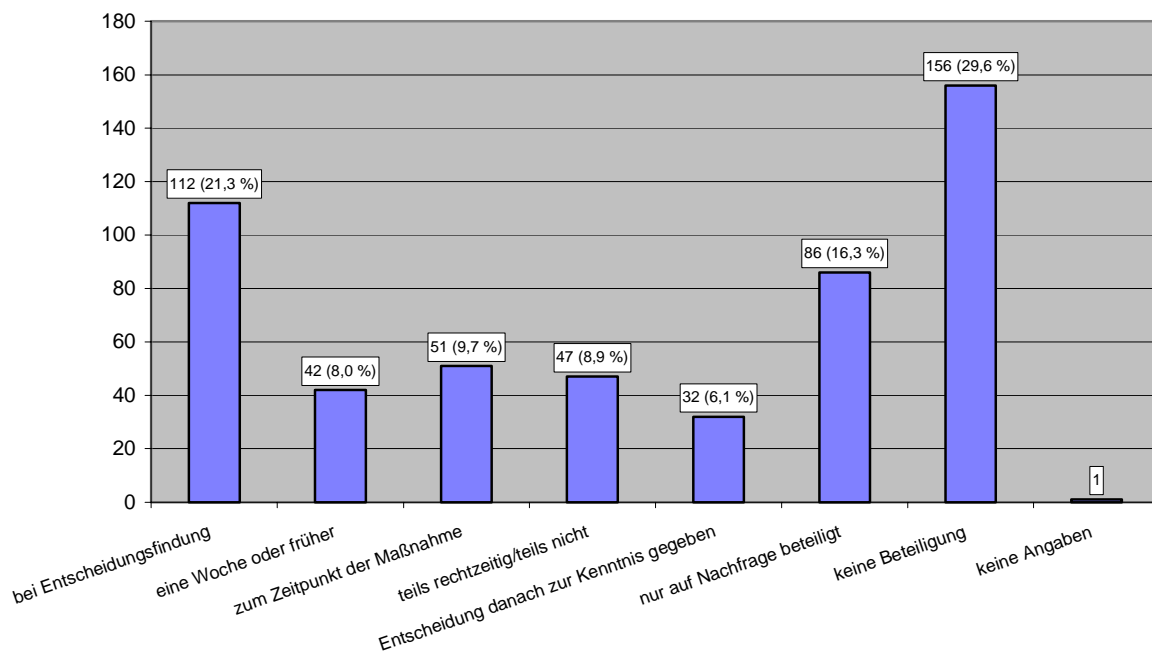
Während 58,1 % (Erster Bericht 63,3 %) der Dienststellen angeben, sie würden die GB bereits bei der Entscheidungsfindung bzw. eine Woche vorher oder früher beteiligen, melden dies nur 29,3 % (Erster Bericht 37,2 %) der GB. Die Rückmeldung "Beteiligung zum Zeitpunkt der Maßnahme" wird von 10,2 % (Erster Bericht 26 %) der Dienststellen, und 9,7 % (Erster Bericht 11,0 %) der GB gegeben.

Die große Differenz zwischen den Angaben der Dienststellen und der GB erklärt sich zum Teil aus den unterschiedlichen Fragestellungen in den jeweiligen Fragebögen. So dürften z.B. die 16,3 %, die auf Nachfrage beteiligt wurden, zumeist rechtzeitig beteiligt worden sein (siehe ferner 8,9 % GB, die teils rechtzeitig / teils nicht rechtzeitig beteiligt wurden). Und auch der Wert von 29,6 % der GB, die keine Beteiligung meldeten, entspricht annähernd den 27,6 % der Dienststellen, die keine Angaben machten.

Wann Beteiligung der GB? (Angaben der Dienststellen)



Wann Beteiligung der GB? (Angaben der GB)



16,3 % (Erster Bericht 23,4 %) der GB gaben an, sie würden nur auf Nachfrage beteiligt. Weitere 8,9 % (Erster Bericht 21,8 %) meldeten zurück, sie würden nur teilweise rechtzeitig beteiligt.

Die rechtzeitige Beteiligung nach Art. 18 Abs. 3 BayGIG gehört zu den Pflichten der Dienststelle und ist keineswegs abhängig von Nachfragen der GB.

Die Dienststellen müssen dafür sorgen, dass GB bei gleichstellungsrelevanten Dingen in den Entscheidungsfindungsprozess eingebunden sind und nicht erst im Zeitpunkt der Maßnahme oder nach deren Abschluss über diese unterrichtet werden. Insofern hat die Umfrage Defizite ergeben. So gaben immer noch 4,1 % (Erster Bericht 10,7 %) der Dienststellen an, sie würden die GB erst nach einer erfolgten Maßnahme von dieser unterrichten, sie also vor vollendete Tatsachen stellen (dies gaben 6,1 % - Erster Bericht 6,9 % - der GB an).

Im Ergebnis hat die Umfrage gezeigt, dass noch zu viele GB gar nicht oder erst so spät an personellen, sozialen oder organisatorischen Maßnahmen beteiligt werden, dass sie wenig oder keine Möglichkeit haben, Entscheidungen noch während der Meinungsbildungsphase aktiv zu beeinflussen. Dies bedeutet eine Einschränkung der Gestaltungs- und Mitwirkungsrechte der GB.

Die Dienststellenleitungen werden durch die Staatsregierung aufgefordert, die GB künftig frühzeitig einzubinden.

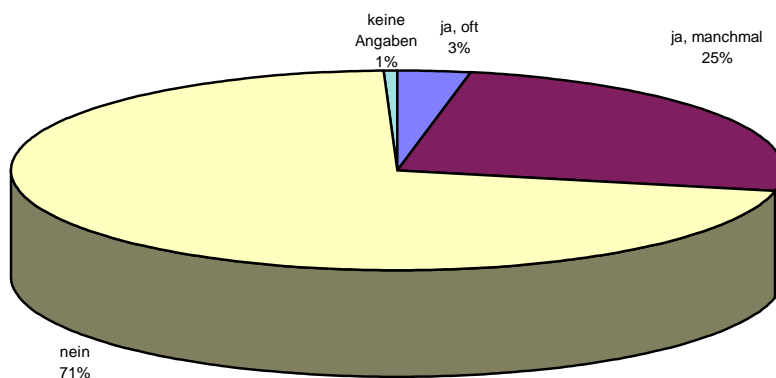
Beteiligung auf Verlangen

Entsprechend Art. 18 Abs. 3 BayGIG können die GB die Beteiligung verlangen, wenn sie hinreichende Anhaltspunkte dafür vortragen, dass die Ziele dieses Gesetzes nicht beachtet werden. Darüber hinaus können auch Betroffene die Beteiligung der GB in Personalangelegenheiten und an Vorstellungsgesprächen beantragen.

Beteiligung auf Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten

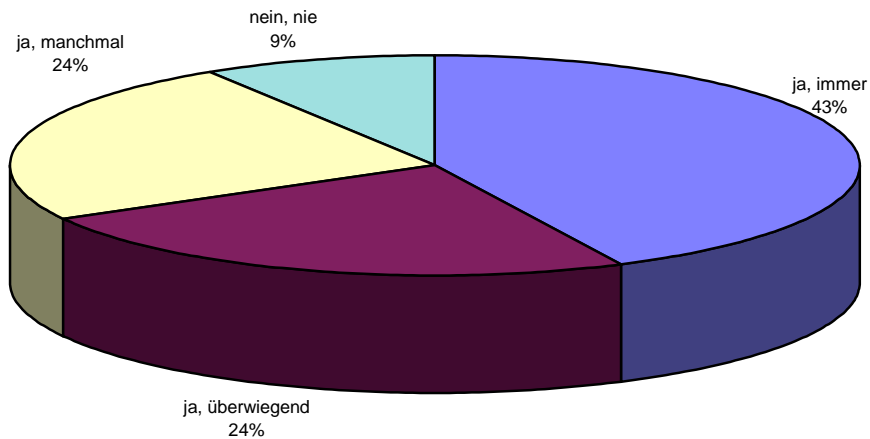
28 % (1999: 56 %) der GB geben an, dass sie oft oder manchmal die Beteiligung in Personalangelegenheiten verlangt haben. Die 71 % (1999: 41,1 %) die „nein“ angegeben haben, umfassen allerdings auch die, die immer beteiligt worden sind. 38,7 % der Dienststellen (1999: 48,6 %) geben an, dass die GB mindestens einmal eine Beteiligung in Personalangelegenheiten verlangt haben.

Beteiligung in Personalangelegenheiten verlangt? (Angabe GB)



Wenn eine Beteiligung beantragt wurde, teilen nur 9 % der GB mit, dass diesem Antrag nicht entsprochen wurde. 1999 machten 13,3 % der GB zu dieser Frage keine Angabe oder gaben an, dass dem Antrag nicht entsprochen wurde.

Antrag auf Beteiligung entsprochen?

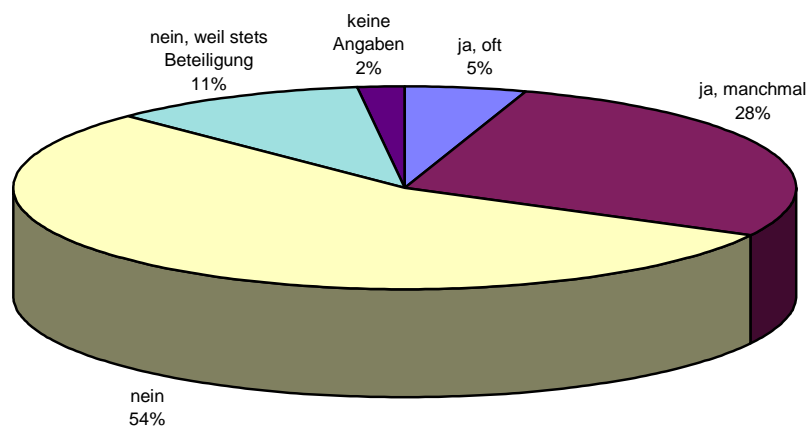


Beteiligung auf Antrag der Betroffenen

Entsprechend Art. 18 Abs. 3 BayGIG können Betroffene die Beteiligung der GB in Personalangelegenheiten oder bei Vorstellungsgesprächen beantragen.

54 % der GB geben an, dass sie nicht auf Antrag von Betroffenen beteiligt worden sind, weil kein entsprechender Antrag gestellt wurde.

Beteiligung auf Antrag der Betroffenen?



Von einer zwingenden Beteiligung wurde im Gesetzgebungsverfahren insbesondere aus datenschutzrechtlichen Gründen abgesehen. Umso mehr muss auch den GB ermöglicht werden, Personalauswahlentscheidungen vergleichbar den Personalvertretungen anhand qualifizierter (ggf. anonymisierter) Unterlagen zu begleiten.

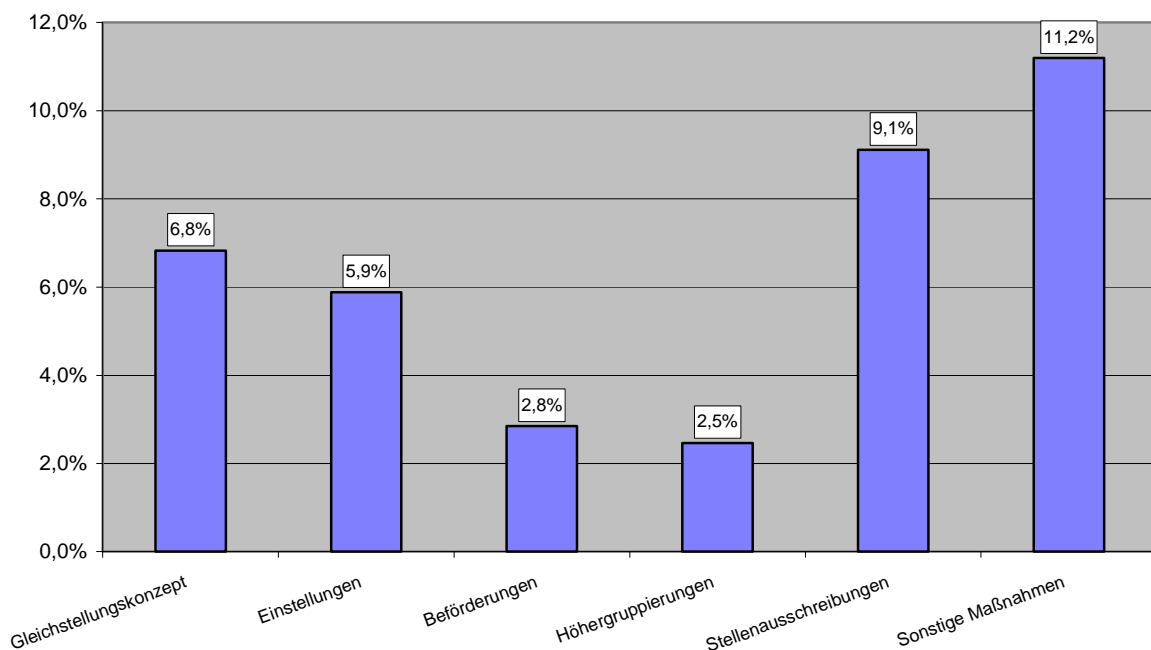
3.2.3.2 Beanstandungen

Entsprechend Art. 19 BayGIG haben GB das Recht, Verstöße gegen dieses Gesetz, das Gleichstellungskonzept und andere Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beanstanden.

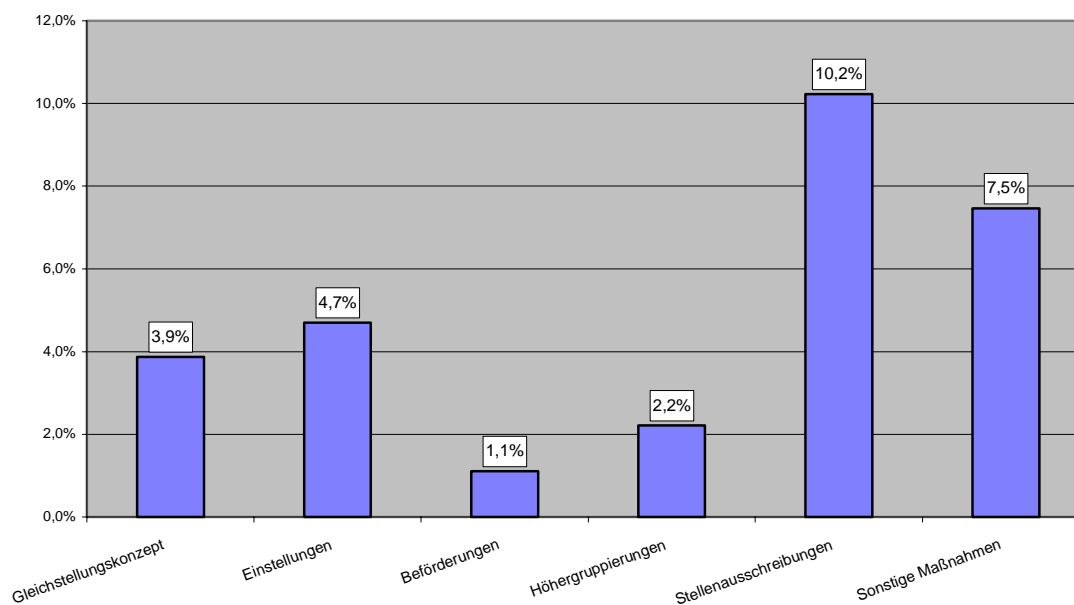
19,7 % (Erster Bericht 34 %) aller GB und 18 % (Erster Bericht 27,8 %) der Dienststellen gaben an, dass vom Beanstandungsrecht Gebrauch gemacht wurde. Die GB geben an, dass sie durchschnittlich 2,5 Beanstandungen hatten. Im kommunalen Bereich haben dagegen im Berichtszeitraum 42,9 % (1999: 48 %) der GB von ihrem Beanstandungsrecht Gebrauch gemacht (laut Rückmeldung der Dienststellen waren es 32,4 %; 1999: 46,7 %).

Die Schwerpunkte der Beanstandungen lassen sich der nachfolgenden Tabelle entnehmen (Mehrfachnennungen waren möglich). Als Einzelmaßnahme am häufigsten wurden Stellenausschreibungen beanstandet.

Welche Maßnahmen haben Sie beanstandet? (Angaben der GB)



Ein ähnliches Bild ergibt sich aus der **Rückmeldung der Dienststellen.**



Bei den beanstandeten "sonstigen Maßnahmen" wurden am häufigsten von GB und Dienststellen genannt:

- Keine Rücksichtnahme auf Familienaufgaben von Teilzeitbeschäftigten bei der Lage der Arbeitszeit und bei Fortbildungen
- Ablehnung von Teilzeitanträgen
- Ungleichbehandlung bei Beurteilungen und leistungsbezogener Besoldung.

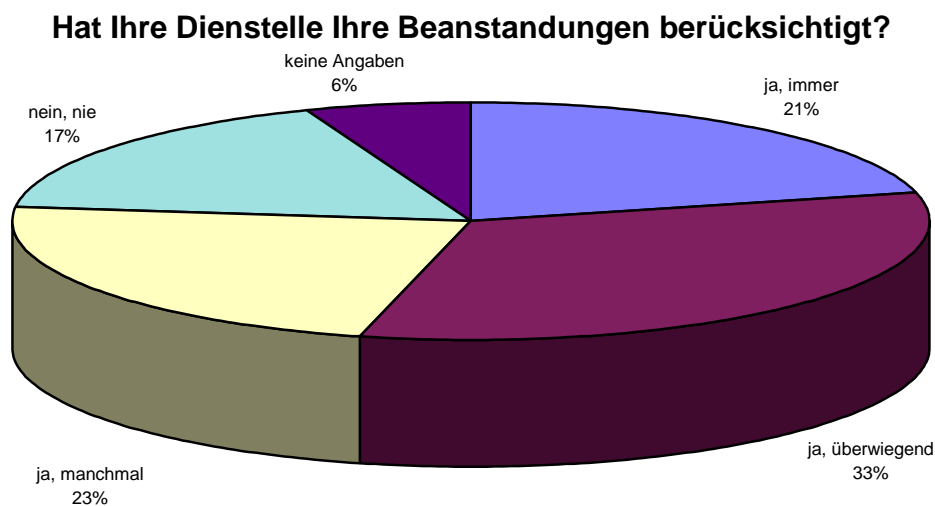
Fast alle Dienststellen (61 von 65), die eine Beanstandung durch GB erhielten, nutzten die Möglichkeit, im Rahmen der Umfrage einen Fall, den die GB beanstandeten, ausführlicher darzustellen. Größtenteils wurden Beanstandungen bei Stellenausschreibungen geschildert. Weitere Beanstandungen betrafen beispielsweise die Teilzeitfähigkeit von Stellen (auch in Führungspositionen) oder die Lage der Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigten.

Von den GB wurden 92 Fälle von Beanstandungen geschildert. Die folgenden Beispiele geben dabei einen - nicht repräsentativen - Überblick über Einzelfälle, in denen es zu einer Beanstandung gekommen ist. Eine Bewertung der Fälle ist schon deshalb überflüssig, weil den meisten Beanstandungen entsprochen wurde.

- Gleichstellungskonzept wurde nicht ausgelegt und den Beschäftigten zur Kenntnis gegeben oder nicht fortgeschrieben
- Bei der Ausschreibung einer Führungsposition wurde übersehen darauf hinzuweisen, dass sich besonders Mitarbeiterinnen für diese Stelle bewerben sollen

- Stellenausschreibung nur in männlicher Form (weil der Nachfolger schon feststand)
- Bevorzugung männlicher Bewerber für Beförderungsdienstposten oder Führungspositionen an Stelle der gleich oder sogar besser qualifizierten Bewerberin
- „Teilzeitbeschäftigte Mutter von 3 Kindern (davon 1 behindert) wollte in der Krankenpflege nur vormittags arbeiten (in einem eingeschränkten Zeitfenster). Dem wurde nicht entsprochen.“
- Teilzeitfähigkeit von Stellen nicht geprüft; mangelnde Berücksichtigung der Zeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten.

Rund 2/3 der von den GB geschilderten Beanstandungen wurden ganz oder teilweise berücksichtigt. Dies zeigt, dass das Beanstandungsrecht eine wirksame Möglichkeit für die Kontrolle und Förderung gleichstellungsrelevanter Ziele ist. Insgesamt wurden lt. Angaben der GB nur 17 % der Beanstandungen nicht berücksichtigt (1999: 20,2 %).



Das Beanstandungsrecht ist nicht in jedem Einzelfall geeignet, das Anliegen der GB durchzusetzen. Andererseits bedeutet eine Beanstandung nicht automatisch, dass das jeweilige Anliegen auch berechtigt sein muss. Entsprechend Art. 19 Abs. 2 BayGIG entscheidet die Dienststellenleitung abschließend über die Beanstandung. Eine Ablehnung ist zu begründen.

Für den Fall, dass eine Beanstandung nicht berücksichtigt wird, können die GB sich jedoch immer ohne Einhaltung des Dienstwegs an die vorgesetzten Dienststellen, die dortige GB oder an die Frauenbeauftragte der Staatsregierung wenden, sich mit ihnen beraten und Informationen austauschen (Art. 16 Abs. 4 BayGIG).

3.2.3.3 Einschränkung der Weisungsfreiheit

Entsprechend Art. 16 Abs. 3 sind die GB in der Erfüllung ihrer Aufgaben weisungsfrei.

Lediglich 17 (3,2 %) GB haben eine Einschränkung ihrer Weisungsfreiheit gemeldet.

Die Dienststellen werden durch die Staatsregierung nochmals ausdrücklich auf die Weisungsfreiheit der GB in der Erfüllung ihrer Aufgaben hingewiesen.

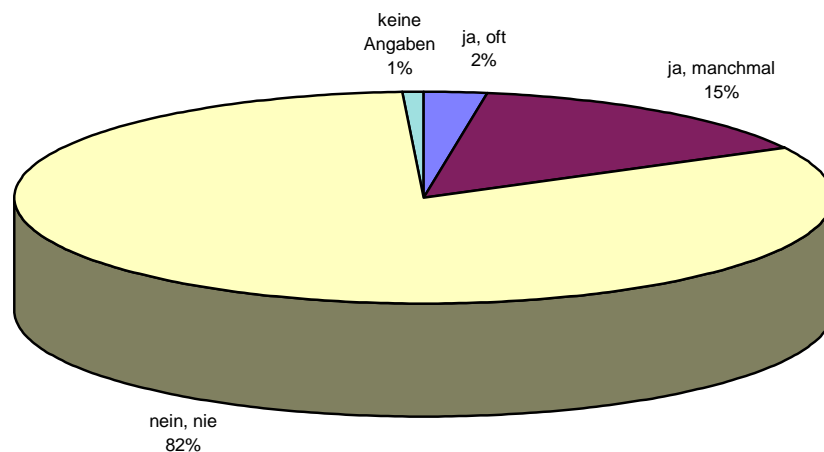
3.2.3.4 Sonstige Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten

Auswertung gleichstellungsrelevanter Maßnahmen/Daten

Entsprechend Art. 5 Abs. 1 BayGIG soll als Grundlage für das Gleichstellungskonzept eine Beschreibung der Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten dienen. Hierfür sind jeweils die bisherigen Gleichstellungsmaßnahmen und gleichstellungsrelevante Daten auszuwerten.

Zur Auslegung des Begriffs „gleichstellungsrelevant“ im Gesetz gaben nur 17 % der GB an (Erster Bericht: nicht enthalten), dass sie oft oder manchmal Differenzen mit der Dienststellenleitung hatten.

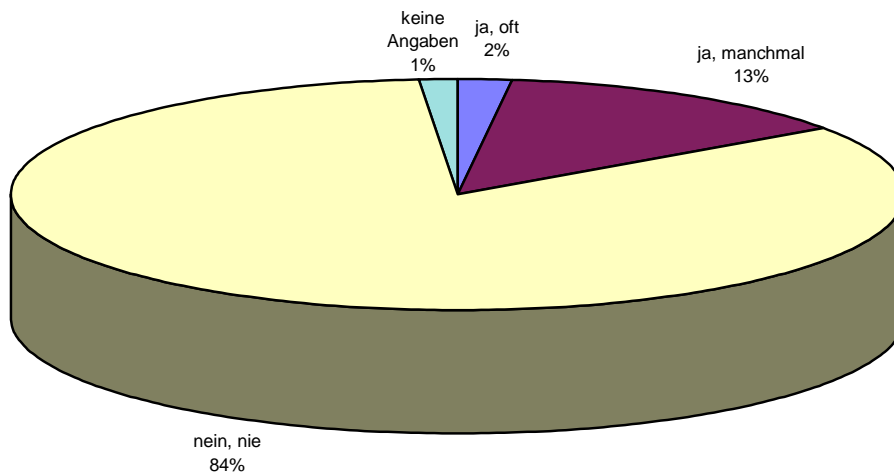
Gab es Differenzen hinsichtlich der Auslegung des Begriffs „gleichstellungsrelevant“?



Angelegenheiten mit grundsätzlicher Bedeutung

Nur 15 % der GB meldeten, dass es oft oder manchmal Differenzen zwischen ihnen und der Dienststellenleitung gab hinsichtlich der Auslegung des Begriffs „Angelegenheiten, die grundsätzliche Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit und die Sicherung der Chancengleichheit haben können“ (vgl. Art. 5 Abs. 4, Art. 17 Abs. 1 und 2 BayGIG). 1999 waren es noch 68,9 % der GB, die derartige Differenzen hatten.

Gab es Differenzen hinsichtlich der Auslegung des Begriffs „Angelegenheiten mit grundsätzlicher Bedeutung für die Gleichstellung etc.“?



Eigene Initiativen der Gleichstellungsbeauftragten

36,1 % (Erster Bericht 56,4 %) aller GB haben im Berichtszeitraum sonstige Maßnahmen zur Durchführung des BayGIG, zur Förderung der Chancengleichheit, zur Verbesserung der Situation von Frauen bzw. zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf initiiert. Von den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten waren es sogar 82,9 %.

Als Beispiele für diese Initiativen wurden angegeben:

- Workshops für Teilzeitkräfte
- Ferienkinderbetreuung
- Ausstellungen und Veranstaltungen intern und extern, z. B.: Geringfügige Beschäftigung, Selbstverteidigung, Rente für Frauen, Scheidung/Trennung, Mütterkuren, Gleichberechtigung bei der Hausarbeit etc.

- Faltblätter: „Kinderbetreuungseinrichtungen der Stadt“, „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“, „Mobbing“
- Mitarbeiterbefragung, z. B. zu Teilzeit, Telearbeit, Kinderbetreuung
- Entwicklung von Job-Sharing-Modellen
- Organisation von Beurlaubten-Treffen
- Einrichtung einer Tagsmutterbörse
- Organisation einer Busfahrt zur Frauenmesse top 99 nach Düsseldorf
- Gründung von Frauennetzwerken
- Runder Tisch "Gewalt gegen Frauen"
- Spezielle Seminare für Frauen, z. B. Wiedereinstieg in den Beruf, Kommunikation, Selbstsicherheit im Beruf, EDV, Auto-Pannenhilfskurse, etc.
- Informationsschreiben an Beurlaubte.

Vorstellung der Gleichstellungsbeauftragten

72,9 % (1999: 78,4 %) der GB bekamen im Berichtszeitraum die Möglichkeit, sich und ihr Aufgabengebiet den Beschäftigten vorzustellen; der Rückgang ist im wesentlichen auf die Wiederbestellung von GB zurückzuführen.
Bei den kommunalen GB waren es 90,5 % (1999: 84 %).

3.3 Ansprechpartner / Ansprechpartnerinnen (AP)

Entsprechend Art. 15 Abs. 2 BayGIG sind an allen Dienststellen, an denen keine GB zu bestellen sind oder von einer Bestellung abgesehen wurde, AP für die Beschäftigten und die zuständigen GB zu bestellen.

An der Umfrage beteiligten sich **939** AP.

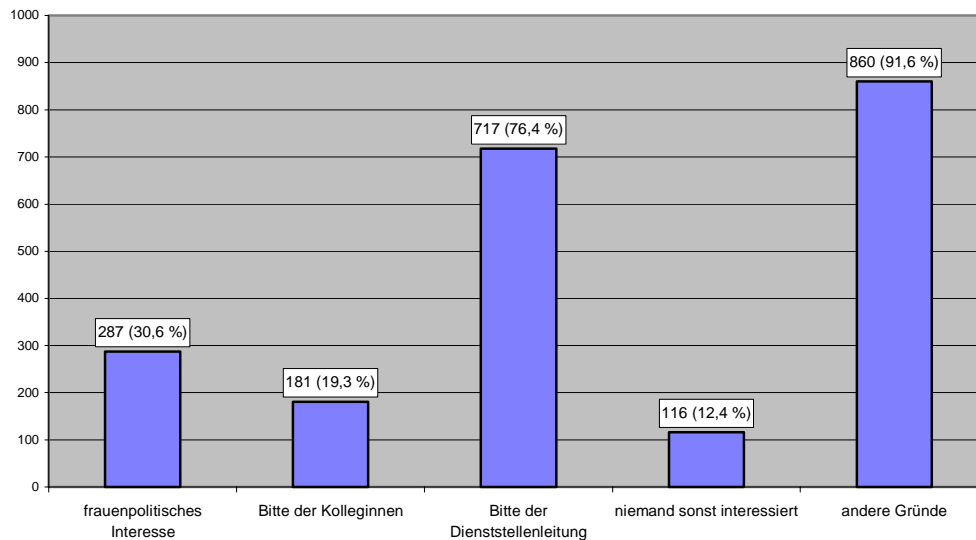
Die Antworten der AP decken sich weitgehend mit denen der GB, es gab jedoch ein paar signifikante Unterschiede. Einige AP bemängelten, dass bei der Umfrage die Fragen zur Beteiligung bei personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen nur für GB galten. Dazu ist auch anzumerken, dass gem. Art. 15 Abs. 2 BayGIG Beteiligungsrechte nach Art. 18 Abs. 3 BayGIG nur den GB zustehen.

3.3.1 Aussagen zur Person der AP

Der Frauenanteil bei den AP beträgt 88,1 %.

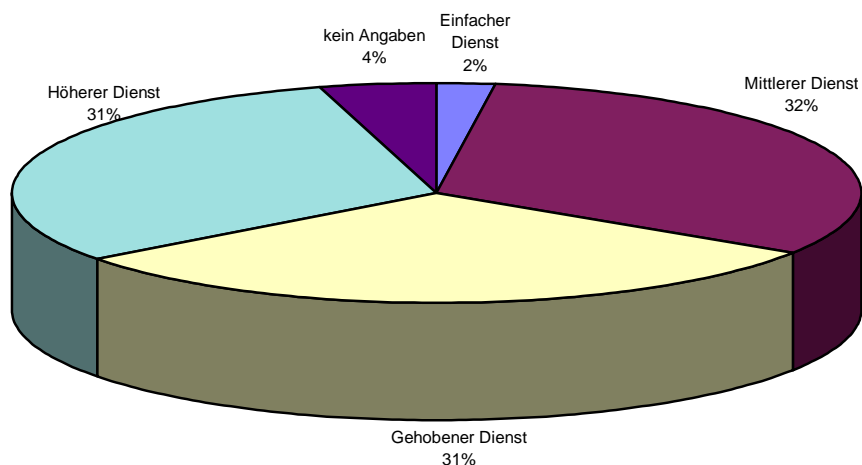
76,4 % aller AP gaben an, dass die Bitte der Dienststellenleitung einer der Gründe für die Übernahme der Tätigkeit war.

Gründe AP zu werden? (Mehrfachnennung war möglich)



AP gehören nahezu im gleichen Umfang insbesondere dem mittleren, gehobenen oder höheren Dienst an.

Welcher Laufbahngruppe entspricht Ihre derzeitige Tätigkeit?



An einer Fortbildungsmaßnahme zum BayGIG haben im Berichtszeitraum 55,2 % der AP teilgenommen.

3.3.2 Sonstige Angaben der AP

57,7 % der AP haben Kontakt zu anderen AP/GB. Von denen, die keinen Kontakt haben, wünschen sich 62,7 % einen regelmäßigen Kontakt zu anderen GB/AP.

51,5 % der AP würden eine Wahl durch die Beschäftigten dem derzeitigen Verfahren vorziehen, jedoch nur 17,7 % der Dienststellen und nur 43,8 % aller GB. Bei den AP dürfte dies u.a. darauf zurückzuführen sein, dass 76,4 % sich auf Bitte der Dienststelle für die Funktion zur Verfügung stellten.

76,4 % aller AP sind mit ihrer derzeitigen Freistellungsregelung zufrieden.

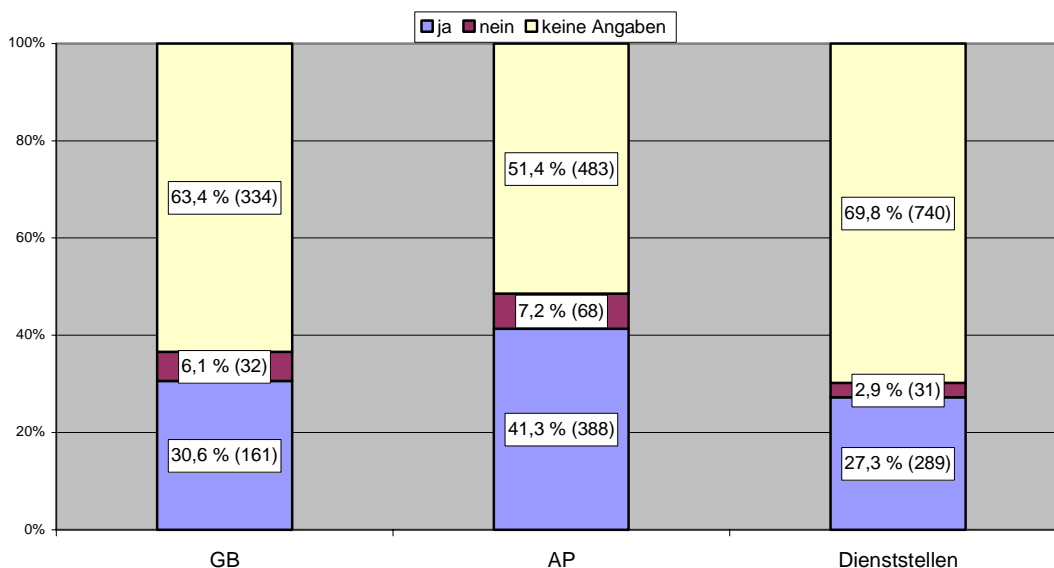
24 AP (2,6 %) meldeten an, dass sie von dienstlichen Aufgaben entlastet wurden. Von diesen 24 AP gaben 11 (45,8 %) an, dass dazu Aufgaben aus ihrem früheren Tätigkeitsbereich auf andere Beschäftigte übertragen wurden.

3.3.3 Aufteilung zwischen AP und GB

Lediglich 7,2 % der AP halten die derzeitige Aufteilung zwischen GB und AP für nicht sachgerecht und nur 3,7 % wünschen sich ähnliche Befugnisse wie die GB (s.a. Nr. 1.2.3 3. Tiert dieses Berichts).

Zu der Aufteilung der Befugnisse zwischen GB und AP wurden ebenso die GB und die Dienststellen befragt. Nur 6,1 % der GB bzw. 2,9 % der Dienststellen halten die derzeitige Aufteilung für nicht sachgerecht.

Aufteilung zwischen AP und GB sachgerecht? Angaben der GB, der AP und der Dienststellen



Soweit die AP, die GB oder die Dienststellen zu der Frage Angaben machten, konnten dabei hinsichtlich der Bereiche Freistaat Bayern, Kommunen oder mittelbare Staatsverwaltung keine signifikanten Unterschiede festgestellt werden.

Gründe, die von der dargestellten deutlichen Minderheit für eine Ablehnung der derzeitigen Aufteilung genannt wurden, waren zum Beispiel:

- AP
 - Schlechter Kontakt zwischen GB und AP; AP zu wenig von Dienststelle und GB in die Materie eingebunden
 - Zu wenig Kompetenzen, Mitwirkungs- und Entscheidungsrechte
 - Kompetenzabgrenzung zwischen GB und AP in der Praxis oft schwierig
 - Die Tätigkeit sollte möglichst nur von einer Person ausgeübt werden.
- GB
 - Tätigkeit sollte in einer Hand liegen
 - Unterscheidung nicht sinnvoll, es sollte überall (ggf. mehrere) GB geben
 - Befürchtung: GB hat oft nur Alibifunktion. Welche Bedeutung hat dann eine AP?
- Dienststellen
 - Unterschied in Aufgabe praktisch nicht erkennbar
 - Bei kleineren Dienststellen genügt auf Grund geringer Beschäftigtenzahl 1 GB
 - Unpraktikabel; daher nur GB oder AP
 - Eigene GB sollte bestellt werden können.

Die Ergebnisse der Befragung lassen sich so zusammenfassen, dass

- die meisten Befragten mangels Betroffenheit keine Angaben machten,
- sich eine deutliche Mehrheit mit ihrem Votum für eine Beibehaltung der derzeitigen Aufteilung zwischen GB und AP ausspricht und
- nur eine Minderheit aus sehr unterschiedlichen Motiven eine Änderung wünscht. Dieses Minderheitenvotum lässt sich wie folgt strukturieren:
 - > AP, GB und Dienststellen sprechen sich für die Konzentration der Aufgaben bei einer Person aus (entweder GB oder AP).
 - > GB und AP wäre vorrangig an einer Verbesserung ihrer Zusammenarbeit sowie ihres internen Kontakts gelegen.
 - > 3,7 % der AP möchten die Befugnisse einer GB haben.

3.4 Kommunale GB / AP

3.4.1 Situation

Bereits vor dem Inkrafttreten des BayGIG am 01.07.1996 gab es in fast allen Landkreisen und kreisfreien Städten GB (vgl. hierzu im Einzelnen die Auflistung in LT-Drs. 13/2482). Seit 1996 wurden GB in allen Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Städten bestellt (nur 1 Stelle lt. Umfrage derzeit unbesetzt).

Den kreisangehörigen Gemeinden ist die Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten und Ansprechpartnern entsprechend Art. 20 Abs. 2 BayGIG freigestellt. Von den 1.560 kreisangehörigen Gemeinden, die sich an der Umfrage beteiligten, hatten 108 (1999: 62) eine/einen GB und 102 (1999: 21) eine/einen AP bestellt.

Kreisangehörige Gemeinden haben auf Grund ihrer Größe häufig nur wenig oder kein eigenes Personal. Eine allgemeine Verpflichtung zur Bestellung von GB oder AP erscheint deshalb nicht sinnvoll.

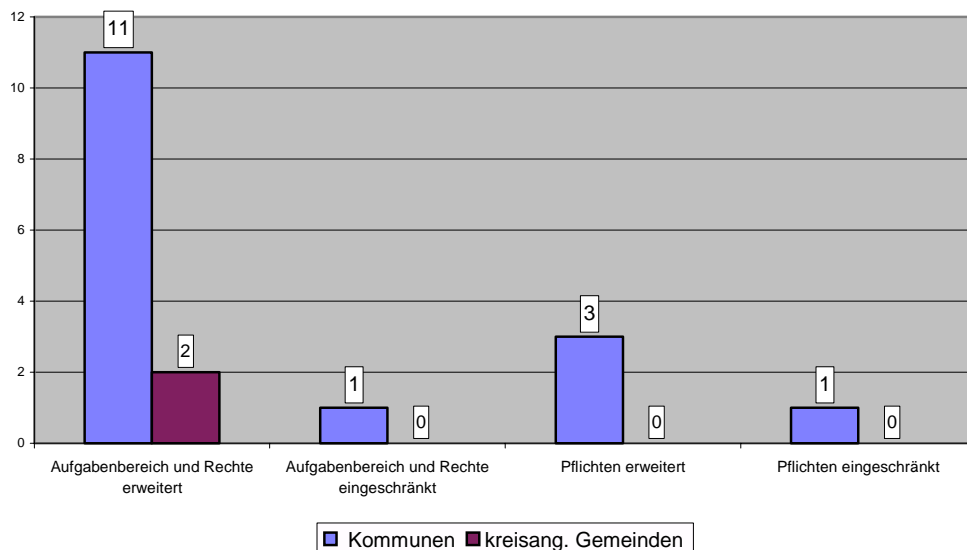
3.4.2 Regelung der Befugnisse der GB durch Satzung

Entsprechend Art. 20 BayGIG können Bezirke, Landkreise, kreisfreie und kreisangehörige Gemeinden die Aufgaben, Rechte und Pflichten der GB durch Satzung anders als im BayGIG regeln.

Von dieser Möglichkeit haben die meisten Kommunen keinen Gebrauch gemacht. Nur 12 (10,8 %; 1999: 11,5 %) der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden und 2 (1,9 %; 1999: 0 %) der kreisangehörigen Gemeinden haben die Aufgaben, Rechte und Pflichten der GB durch Satzung verändert.

Dies zeigt, dass die Vorgaben des BayGIG hinsichtlich Aufgaben, Rechten und Pflichten der GB breite Zustimmung bei den kommunalen Dienststellen gefunden haben.

Durch Satzung Aufgaben, Rechte und Pflichten der GB anders geregelt? (Mehrfachnennungen waren möglich)



3.4.3 Außenwirkung

Entsprechend Art. 20 BayGIG wirken kommunale GB nicht nur nach „innen“, sondern können öffentlichkeitswirksame Maßnahmen und gleichstellungsbezogene Projekte durchführen sowie mit allen für die Umsetzung der Gleichberechtigung relevanten gesellschaftlichen Gruppen, insbesondere den Frauengruppen und –organisationen zusammenarbeiten.

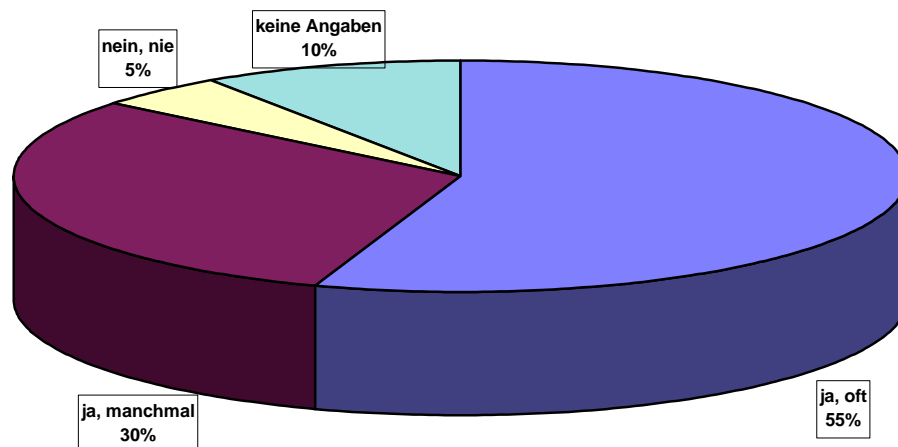
In der Praxis führen die kommunalen GB viele, sehr unterschiedliche Aktivitäten durch, wie z. B. Veranstaltungen, Aktionstage oder –wochen zu speziellen Themen (z. B. Frau und Beruf, Gewalt gegen Frauen und Mädchen, Frau und Gesundheit), Ausstellungen, Infostände, Fortbildungen, Einzelberatungen.

Durch ihre vielfältigen öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen konnten sich die kommunalen GB in der Bevölkerung als Kontakt-, Informations-, Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeit in Gleichstellungs- und Frauenfragen etablieren.

55 % (1999: 54,3 %) der GB gaben an, dass sie oft von der Bevölkerung angesprochen werden.

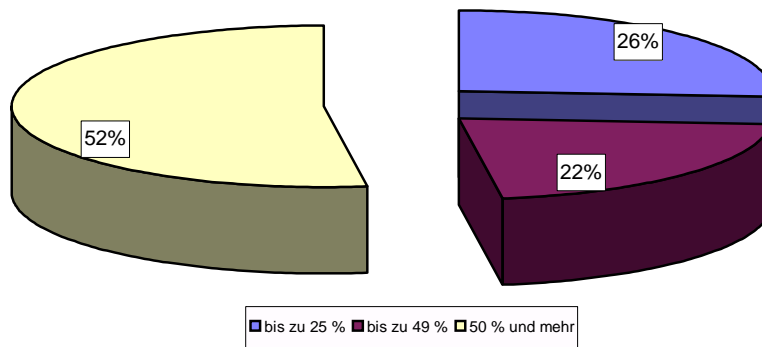
Die kommunalen GB leisten einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern auch außerhalb des öffentlichen Dienstes im Beruf, in der Familie und in der Gesellschaft.

Wendet sich die Bevölkerung bei gleichstellungsrelevanten Problemen an Sie?



Der Anteil der externen Aufgaben an den Gesamtaufgaben der kommunalen GB betrug bei 52 % der GB mehr als die Hälfte (Erster Bericht: dazu keine Angabe).

Anteil der externen Aufgaben an den Gesamtaufgaben

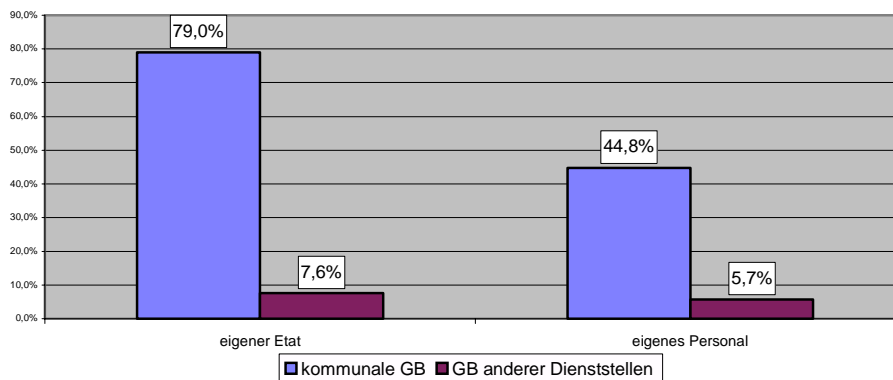


3.4.4 Finanzielle und personelle Ausstattung der GB

79,0 % der kommunalen GB haben einen eigenen Etat – mit durchschnittlich 8.013,57 € An den anderen Dienststellen sind es 7,6 % der GB mit einem durchschnittlichen Etat von 10.971,25 €
 44,8 % der kommunalen GB gaben an, dass ihnen Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen zugeordnet wurden (durchschnittlich eine 2/3-Stelle). Demgegenüber verfügen 5,7 % der GB an den anderen Dienststellen über Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen (durchschnittlich eine 90 %-Stelle).

Diese deutlichen Unterschiede erklären sich mit dem i. d. R. größeren und mit mehr Öffentlichkeitsarbeit verbundenen Aufgabenbereich der kommunalen GB.

Verfügen Sie über einen eigenen Etat und/oder eigenes Personal? (Antwort „ja“)



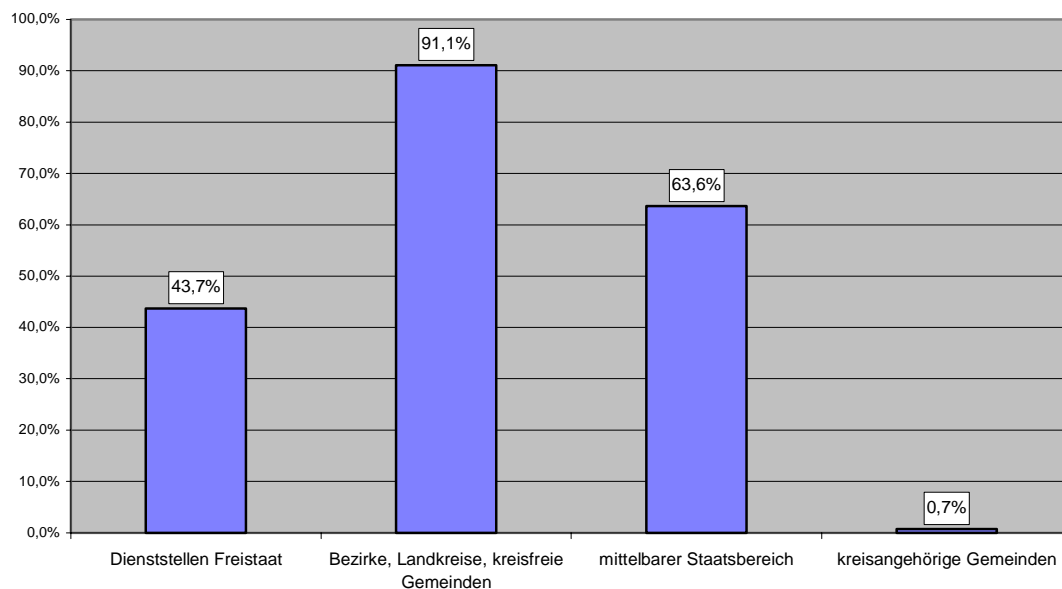
4. Gleichstellungskonzepte für den öffentlichen Dienst

4.1 Situation

Entsprechend Art. 4 BayGIG müssen die Dienststellen alle drei Jahre ein Gleichstellungskonzept erstellen. Die Dienststellen können davon 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. Kreisangehörige Gemeinden können im Rahmen ihrer Leistungsfähigkeit ein Gleichstellungskonzept erstellen. Dienststellen, die für andere Dienststellen die o. a. Befugnisse ausüben, erstellen für den gesamten Bereich, für den sie zuständig sind, ein Gleichstellungskonzept.

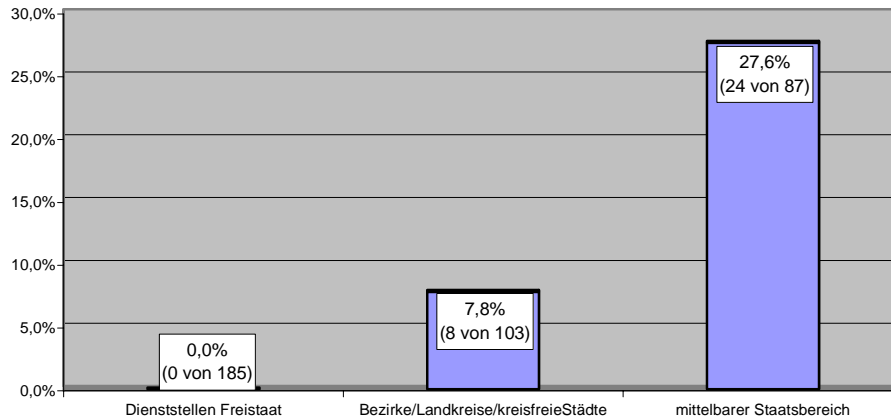
91,1 % der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden, 43,7 % der Dienststellen des Freistaats, 63,6 % der Stellen des mittelbaren Staatsbereichs (Sparkassen, Kammern etc.) und 0,7 % der kreisangehörigen Gemeinden gaben an, dass an Ihrer Dienststelle ein Gleichstellungskonzept in Kraft getreten ist. In diesen Zahlen sind alle Dienststellen enthalten, also auch die, welche nicht zur Erstellung eines Gleichstellungskonzepts verpflichtet sind.

Ist ein Gleichstellungskonzept in Kraft getreten? (Antwort „Ja“)



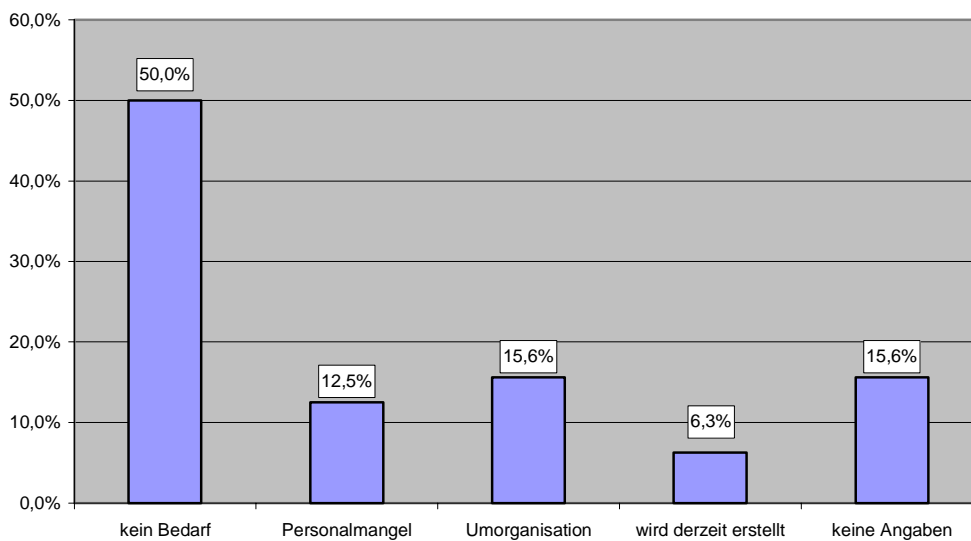
Werden nur die 375 Dienststellen, Bezirke, Landkreise, kreisfreien Gemeinden und die Stellen des mittelbaren Staatsbereichs berücksichtigt, die auf Grund ihrer Größe und ihrer personalrechtlichen Befugnisse ein Gleichstellungskonzept erstellen müssen, so ergibt sich folgendes Bild :

Kein Gleichstellungskonzept in Kraft getreten



Von den 8 Landkreisen und kreisfreien Gemeinden (0 Bezirke) sowie den 24 Stellen des mittelbaren Staatsbereichs (insgesamt 32 Einrichtungen) werden folgende Begründungen genannt:

Gründe, warum kein Gleichstellungskonzept in Kraft getreten ist?



Als Begründungen der Dienststellen, die keinen Bedarf für ein Gleichstellungskonzept sahen, wurden beispielsweise angegeben:

- Geringer Frauenanteil
- Keine Gleichstellungsprobleme bekannt geworden
- Hoher Frauenanteil
- Gleichstellung von Frauen und Männern wird schon immer berücksichtigt.

Diese 32 Dienststellen/Einrichtungen verkennen die eindeutige Gesetzeslage.

Selbst wenn an einer Dienststelle bereits erfreulicherweise Frauen auch in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen deutlich überrepräsentiert sein sollten und keine Gleichstellungsprobleme bekannt sind, entbindet dies die Dienststellen nicht von ihrer Verpflichtung zur Erstellung eines Gleichstellungskonzepts.

Gleiches gilt für die 2 Stellen, bei denen das Gleichstellungskonzept gerade erstellt wird. Da das erste Gleichstellungskonzept bereits zum 1.7.1997 erforderlich gewesen wäre (Art. 24 Abs. 1 BayGIG), ist auch dies nicht akzeptabel.

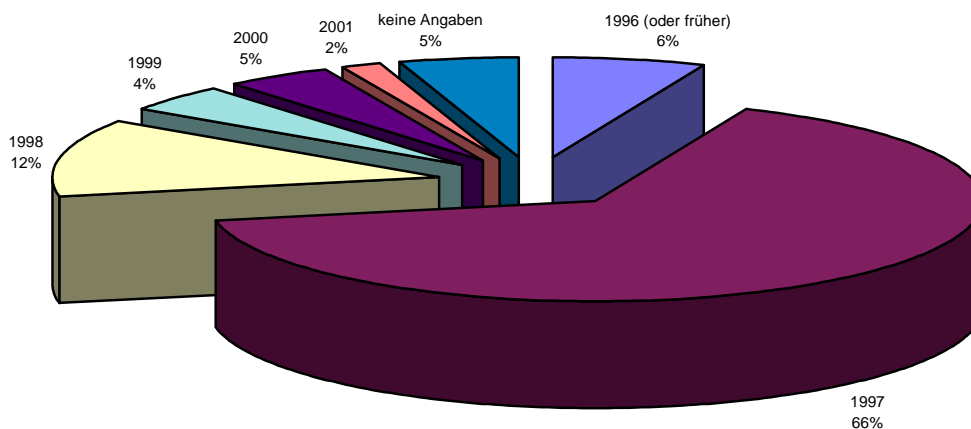
Festzustellen bleibt, dass die Vorgaben des BayGIG zur Erstellung von Gleichstellungskonzepten leider noch nicht flächendeckend umgesetzt worden sind. Die betreffenden Dienststellen werden dringend angehalten, hier Abhilfe zu schaffen und ihren sich aus dem BayGIG ergebenden gesetzlichen Pflichten möglichst schnell nachzukommen.

4.2 Inkrafttreten der Gleichstellungskonzepte

Entsprechend Art. 24 BayGIG mussten die ersten Gleichstellungskonzepte im Jahr 1997 und die zweiten Gleichstellungskonzepte drei Jahre später erstellt werden.

72 % aller Dienststellen (einschließlich Kommunen) haben das erste Gleichstellungskonzept fristgerecht 1997 oder früher erstellt.

Wann ist das erste Gleichstellungskonzept in Kraft getreten?



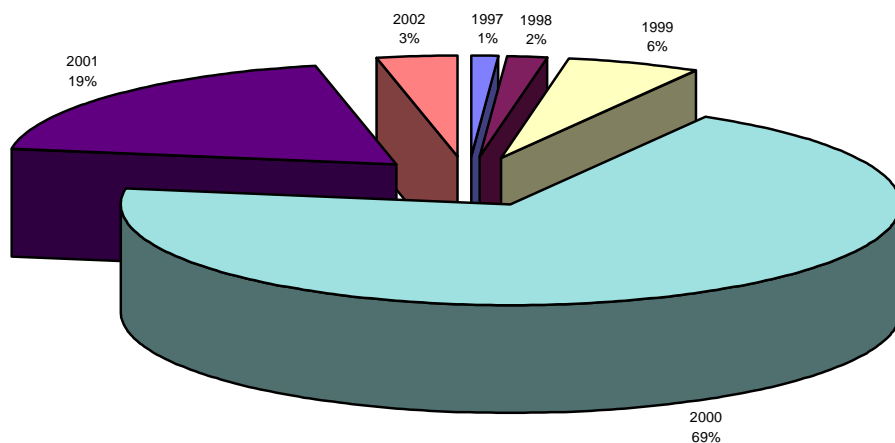
Ein zweites Gleichstellungskonzept hätte noch im Berichtszeitraum von allen Dienststellen erstellt werden müssen, die bis spätestens Ende des Jahres 1998 ein erstes Gleichstellungskonzept erstellt hatten.

Dies wurde von 69,9 % dieser Dienststellen beachtet (Dienststellen ohne Kommunen: 72,8 %; Bezirke, Landkreise, kreisfreie Städte: 61,4 %).

Auch hier werden die Dienststellen von der Staatsregierung dringend darauf hingewiesen, dass das Gleichstellungskonzept alle 3 Jahre zu aktualisieren ist.

Die meisten (69 %) der zweiten Gleichstellungskonzepte traten 2000 in Kraft.

Wann ist das zweite Gleichstellungskonzept in Kraft getreten?



4.3 Ziele und Inhalte der Gleichstellungskonzepte

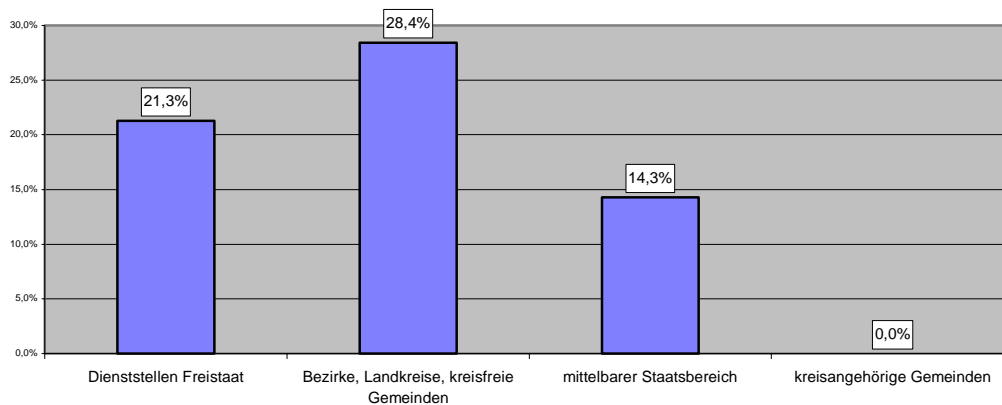
Entsprechend Art. 5 Abs. 3 BayGlG sollen die Gleichstellungskonzepte Maßnahmen zur Durchsetzung personeller und organisatorischer Verbesserungen anhand von auch zeitbezogenen Zielvorgaben enthalten. Ziel ist u. a. eine Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer. Darüber hinaus sind Initiativen zur Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit zu entwickeln und darzustellen.

4.3.1 Personelle und organisatorische Verbesserungen

Eine Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen weniger Frauen als Männer beschäftigt sind, ist in nur in den Konzepten von 21,4 % (Erster Bericht ca. 20 %) der Dienststellen vorgesehen.

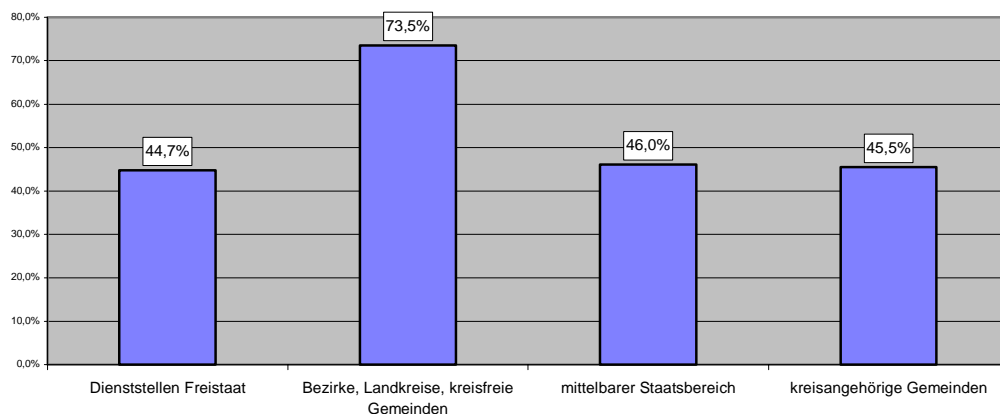
Dies mag damit zusammenhängen, dass der Frauenanteil insgesamt in den letzten Jahren kontinuierlich angestiegen ist. Gestützt wird dies von der Entwicklung des Frauenanteils insgesamt, der in der gesamten öffentlichen Verwaltung in Bayern inzwischen bei 51,7 % liegt. Handlungsbedarf wird in den Dienststellen jedoch bei den Führungspositionen gesehen.

Enthält das Gleichstellungskonzept Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils? (Antwort „ja“)



50,3 % aller Dienststellen halten eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen für erforderlich.

Enthält das Gleichstellungskonzept Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen? (Antwort „ja“)



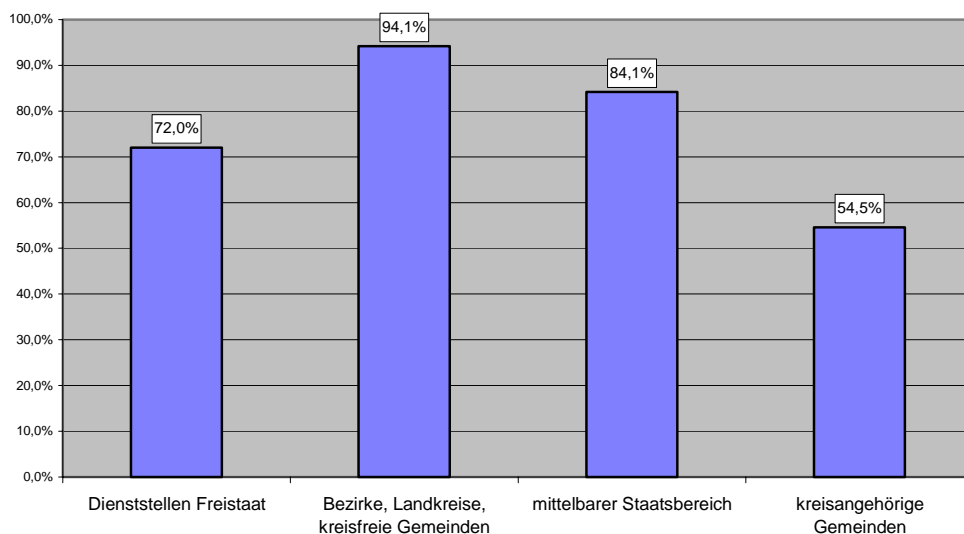
Als Maßnahmen dafür wurden in den Gleichstellungskonzepten beispielsweise genannt:

- „Verstärkte weibliche Nachwuchsgewinnung als Grundlage für (spätere) Erhöhung des Führungskräfteanteils“
- „Zielgerichtete Personalgespräche“
- „Stellenausschreibungen mit besonderer Aufforderung an Frauen, sich zu bewerben“
- „Volle Anrechnung der Teilzeit bei mind. 50 v. H.“
- „Verstärkte Fortbildungsmaßnahmen“
- „Teilzeit auch für Führungspositionen“
- „Unterbrechungen der Berufstätigkeiten auf Grund Erziehungsurlaub bleiben bei Auswahlverfahren unberücksichtigt“
- „In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen Bewerberinnen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, Vorrang vor Bewerbern haben.“

4.3.2 Initiativen zur Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit

Die bessere Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit ist Gegenstand von 77,1 % (Erster Bericht 72,6 %) aller Gleichstellungskonzepte.

Enthält das Gleichstellungskonzept Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit? (Antwort „ja“)

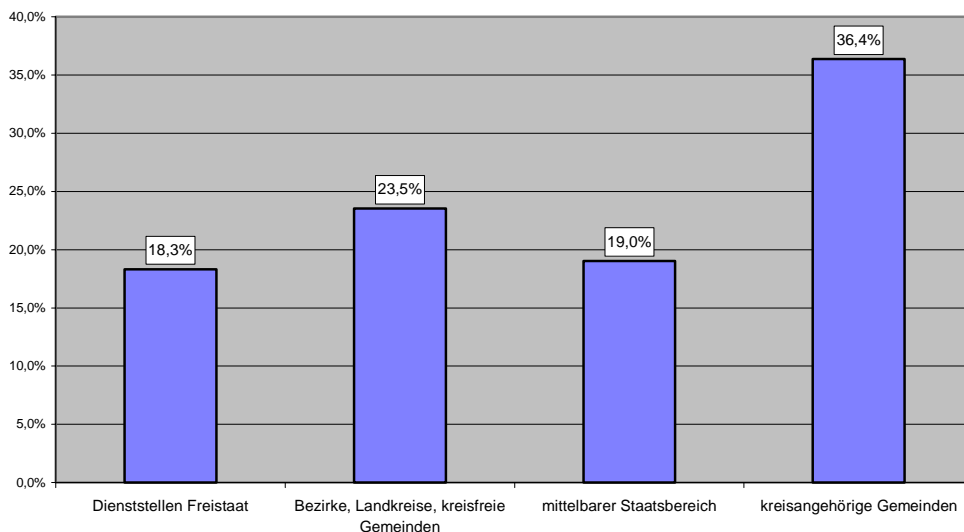


Im Folgenden ein paar Beispiele der Dienststellen für eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit:

- „Verschiedene Teilzeitmodelle“
- „Wunschgemäße Verteilung der Arbeitszeit bei Teilzeit“
- „Wohnraumarbeit, Telearbeitsplätze“
- „Beurlaubung“
- „Wohnortnahe Verwendung“
- „Vorrang bei Urlaubseinbringung“
- „Organisierte Ferienbetreuung von Kindern“.

19,7 % aller Dienststellen gaben an, dass ihr Gleichstellungskonzept Maßnahmen zur Aufwertung der Tätigkeiten auf Arbeitsplätzen, die überwiegend mit Frauen besetzt sind, enthält.

Enthält Ihr Gleichstellungskonzept Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten?
(Antwort „ja“)

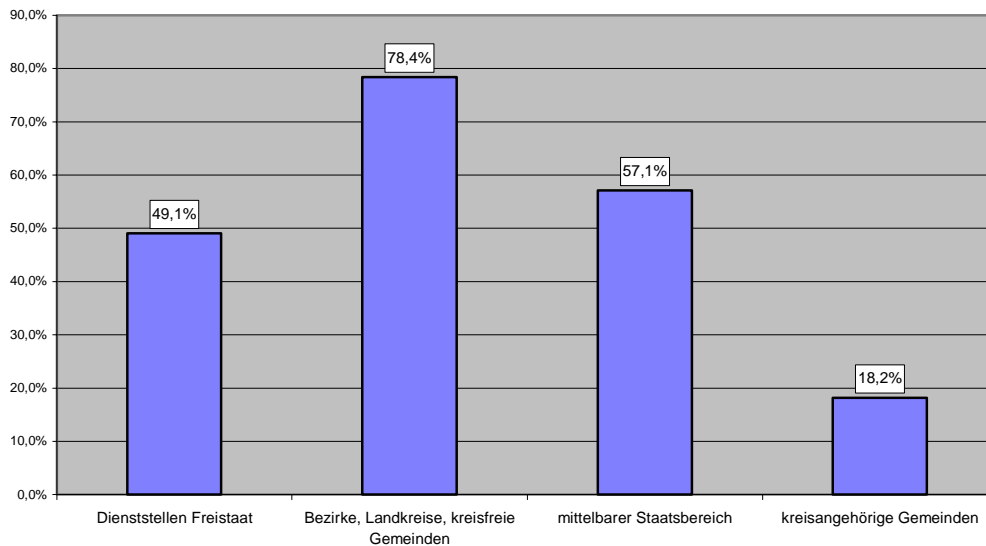


Als Beispiele wurden von den Dienststellen u. a. genannt:

- „Training für Schreibkräfte hin zu Teamassistenten“
- „Veränderung des Aufgabenzuschnitts und dadurch Möglichkeit der Höhergruppierung“
- „Stellenhebungen im Tarifbereich Angestellte (Frauen wechseln in sachbearbeitende Tätigkeiten)“.

54,8 % (Erster Bericht 56,6 %) aller Dienststellen gaben an, dass ihr Gleichstellungskonzept Vorgaben für Fortbildungsmaßnahmen enthält.

Enthält Ihr Gleichstellungskonzept Vorgaben für Fortbildungsmaßnahmen? (Antwort „ja“)



Nachfolgend einige Beispiele, die von den Dienststellen genannt wurden:

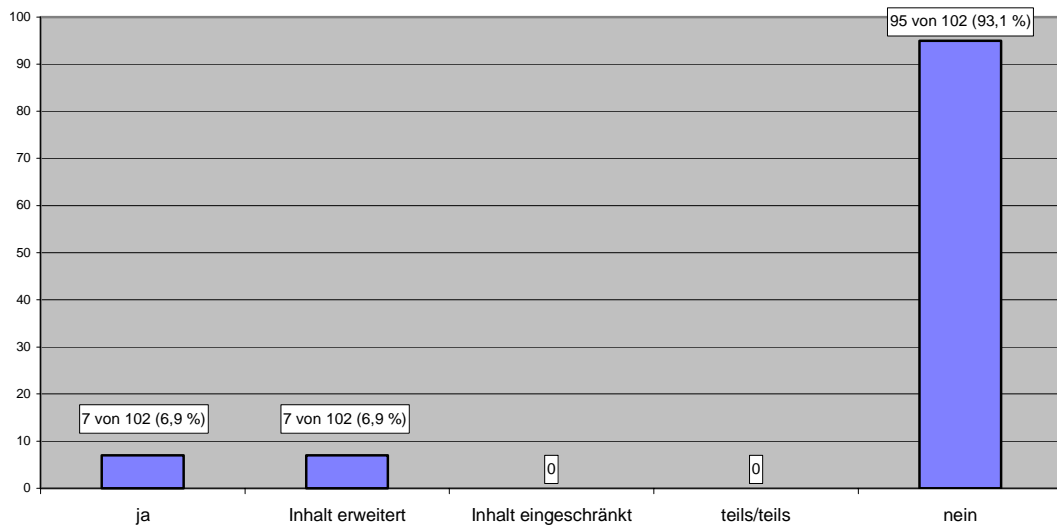
- „Wiedereingliederungsseminare nach Beurlaubung“
- „Wochenendtermine“
- „Vermehrte Teilnahme von Frauen an Führungsseminaren“
- „verstärkt kurze (halb- und eintägige) Kurse“
- „Weibliche Kräfte werden verstärkt zu Anmeldungen ermuntert“
- „Spezifische Frauenthematik berücksichtigen, z. B. Gesprächsführung für Frauen, Training on the Job, Zeitmanagement für Frauen“
- „Qualifizierungsmaßnahmen für Beurlaubte und Teilzeitbeschäftigte“
- „Prozentsatz bei Fortbildung entsprechend des Frauenanteils“
- „Inhouse-Schulungen“
- „Fortbildung während der Beurlaubung mit gleichzeitiger Kinderbetreuung“.

4.3.3 Kommunale Satzungen zum Inhalt des Gleichstellungskonzepts

Entsprechend Art. 5 Abs. 6 BayGIG können Gemeinden und Gemeindeverbände den Inhalt der Gleichstellungskonzepte zur Erreichung der Ziele des Gesetzes (Art. 2 BayGIG) durch Satzung abweichend von den Vorgaben des BayGIG regeln.

Von dieser Möglichkeit haben nur 6,9 % der Kommunen (Erster Bericht 6,3 %) Gebrauch gemacht und den Inhalt des Gleichstellungskonzepts durch Satzung erweitert. Kreisangehörige Gemeinden haben diese Möglichkeit nicht genutzt.

Inhalt des Gleichstellungskonzepts durch Satzung geregelt?

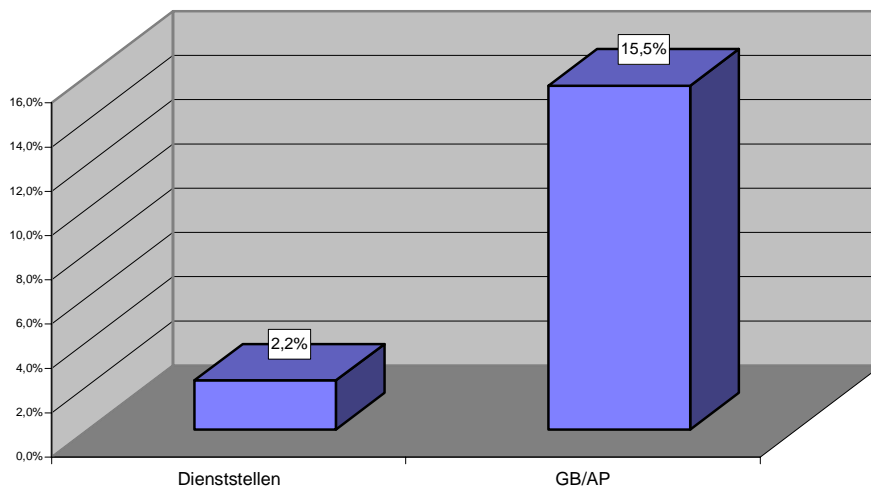


5. Schwierigkeiten bei der Umsetzung des BayGIG

Nur 2,2 % (Erster Bericht 7,9 %) aller Dienststellen (darunter 3,2 % der Dienststellen des Freistaats) und 15,5 % aller GB/AP (1999: nicht abgefragt) gaben an, Schwierigkeiten bei der Umsetzung des BayGIG gehabt zu haben. Eine große Mehrheit (Dienststellen 97,8 %, GB/AP 84,5 %) ist mit dem BayGIG zufrieden und hat in der Umsetzung keine Schwierigkeiten.

Dies ist ein deutlich positiveres Ergebnis als es angesichts der zu behandelnden – häufig personellen – Materie zu erwarten war. Die Regelungen des Gesetzes werden weitgehend akzeptiert. Der Ansatz des Gesetzes, auf starre Vorgaben zu verzichten und damit eine flexible und individuelle Anwendung zu gewährleisten, die den spezifischen Besonderheiten der jeweiligen Dienststelle Rechnung trägt, ist sowohl bei den Dienststellen als auch bei den GB/AP auf breite Zustimmung gestoßen.

Hatten Sie Schwierigkeiten bei der Umsetzung des BayGIG? (Antwort „ja“)



Die **Dienststellen** führten beispielsweise an:

- „Es ist kein Beschäftigter/keine Beschäftigte bereit die Aufgaben des AP für Gleichstellungsfragen zu übernehmen. Grund: dienstliche Überbeanspruchung.“
- „Erhöhter Personalbedarf.“
- „Unterhäftige Teilzeit ist problematisch: Wiedereinstieg ist erschwert (Konsequenz ist, dass die Kollegen mit belastet werden), Raumbedarf ist vergrößert, da alle vormittags kommen wollen. Ansonsten keine Schwierigkeiten.“
- „Gleichstellungskonzept ist überflüssig, macht viel Arbeit und bringt nichts, wenn der gute Wille zur Umsetzung fehlt. Lieber gute tägliche Praxisarbeit zur Gleichstellung als viel Theorie (Papier ist geduldig!).“
- „Gleichstellungskonzept wird mit Frauenkonzept verwechselt.“

- „Die Haushaltsmittel reichen nicht, um die Gleichstellungsbeauftragte mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen personellen und sachlichen Mitteln auszustatten.“
- „Interesse der weiblichen Beschäftigten ist relativ gering.“
- „Mit der Umsetzung des BayGIG ist ein nicht unerheblicher zusätzlicher Verwaltungsaufwand verbunden, was das Gleichstellungskonzept betrifft (Datenerhebung, Statistiken usw.).“
- „1. Zu wenig qualifizierte Bewerberinnen in gehobenen u. höheren technischen Laufbahnen zur Erhöhung des Frauenanteils. 2. Interessen des Dienstbetriebs treten in Konflikt mit der gewünschten Arbeitszeitverteilung von Teilzeitbeschäftigten.“
- „Anfangsschwierigkeiten konnten in enger Abstimmung mit GB und Personalvertretung behoben werden.“
- „Dass Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert sind, liegt am Mangel an Bewerberinnen.“
- „Im Gemeinderat wurde die Gleichstellung diskutiert. Die weiblichen Ratsmitglieder lehnten eine entsprechende Umsetzung (GB) mit der Begründung, als Frau keine Randgruppe darzustellen, ab.“
- „Kein Interesse bei den Beschäftigten für die Funktion einer GB.“

Von den **GB / AP** wurde u.a. auf folgende Schwierigkeiten hingewiesen; die Aufzählung vermittelt zugleich einen Eindruck über die Bandbreite der Aufgaben der GB/AP:

- „Umsetzung und Akzeptanz bei den Beschäftigten und Vorgesetzten. Obwohl wir uns vorstellen konnten, war das Interesse bei den Beschäftigten zumindest am Anfang sehr gering, wurde auch öfter als negativ angesehen. Keine Zusammenarbeit mit Personalräten.“
- „Unterstützung von Seiten der Dienststellenleitung wird nicht im Sinne des Gesetzes gewährt. Kontakt und Zusammenarbeit auf Abteilungsleiter/Abteilungsleiterinnen-Ebene muss selbst geleistet werden und ist von daher mühsam und zeitaufwändig.“
- „Viele Vorgänge finden auf einer unterschweligen, gefühlsmäßigen Ebene statt, die schwer sachlich zu benennen ist. Des weiteren wurde ich für solche (Kritik-) Gespräche nicht ausgebildet.“
- „Von Seiten der Beschäftigten, die öfter eine Fürsprache/Aussprache beim Dienstvorgesetzten ablehnten; Ängste für dienstliche Beurteilung - negative Auswirkungen.“
- „Vorschlag: AP gleiche Befugnisse wie GB: AP in GB umwandeln. Am StMUK und an den Bezirksregierungen wird schulartspezifisch jeweils eine GB bestellt. Angemessene Entlastung gewähren.“
- „Vorurteile des Dienststellenleiters gegen emanzipierte Frauen. Ansichten aus dem vorherigen Jahrhundert: Frauen gehören nicht in leitende Funktionen. Frau-

en haben ihre Männer im Beruf brillieren zu lassen (inzwischen neuer Dienststellenleiter).“

- „Wäre gerne des öfteren bei Personalentscheidungen mit einbezogen worden.“
- „Wegen der Vielzahl von AP in meinem Zuständigkeitsbereich sind regelmäßige Kontakte in Form von Arbeitstreffen o. ä. nicht möglich.“
- „Weil die Tätigkeit offenbar ohne Bedeutung ist; allerdings ist das Konfliktpotenzial innerhalb des Kollegiums gering und kommen i. d. R. nur zur Zeit der Beurteilung ans Tageslicht.“
- „Wesentliche Bestandteile der Personalplanung werden z. B. durch Umsetzung so vorgenommen, dass bei einer Stellenausschreibung der vor längerer Zeit umgesetzte, meist männliche Mitarbeiter zwangsläufig für den höherwertigen Posten kompetenter ist.“
- „Wurde bisher bei keiner gleichstellungsrelevanten Maßnahme hinzugezogen oder gehört.“
- „Zeitliche Schwierigkeiten neben meiner Vollzeitbeschäftigung die Tätigkeit als AP intensiv wahrnehmen zu können. Helfen würde eine Anrechnungsstunde und ganz konkrete Rahmenbedingungen (Befugnisse etc.).“
- „Zu wenig Information und Schulung über Rechte von Ansprechpartnern.“
- „Zu wenig Mitbestimmungsrecht.“
- „Zu wenig Zeit, kein eigener Etat, kein Personal: dies führt dazu, dass man nicht mit der eigentlich erforderlichen Hartnäckigkeit gleichstellungsrelevante Probleme angehen und weiterverfolgen kann.“
- „Schwierigkeiten mit dem Personalrat in verschiedenen Einrichtungen. Die GB wird als Konkurrenz angesehen.“
- „Mündliche Abmahnung wegen Engagement bei Einstellung einer Frau als Teilzeitkraft. Nicht nachweisbar: Abstrafung in Beurteilung.“
- „Polizei = Männerdomäne. Sinn und Ziel des BayGIG werden für Unsinn und unnötig gehalten und teilweise verspottet. GB/AP wird fälschlicherweise als Frauenbeauftragte bezeichnet.“
- „Stundenplangestaltung und Termine für Besprechungen sind nicht immer familiengerecht. Teilzeitbeschäftigte bekommen schwer Funktionen oder sonstige zusätzliche Aufgaben. Bei Einstellungen werden Frauen ohne Kinder bevorzugt.“
- „Mangel an Sanktionsmöglichkeiten bei Verstößen bzw. Nichterfüllen. Freistellungsregelung ist der Fachaufgabe nicht angemessen. Die GB ist kein Frauenpersonalrat, sondern hat eine Fachaufgabe für den Arbeitgeber zu erledigen.“
- „Nach wie vor Unklarheit über den Auftrag und die Verantwortung als AP. Werde nicht gefragt, wenn es um Personalangelegenheiten geht. Bekomme den Zündstoff erst immer mit, wenn es brennt. Konsequenz: Kandidiere jetzt für den Personalrat.“

6. Ausblick / Resümee

Die Ergebnisse des Zweiten Berichts belegen, mit den Maßnahmen und Vorgaben des BayGIG (Sensibilisierung statt Zwang) können die gesetzten Ziele im Bereich des öffentlichen Dienstes in Bayern erreicht werden. Trotzdem muss festgestellt werden, dass die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern längst nicht Realität ist und deshalb Daueraufgabe der Dienststellen bleiben muss. Den eingeleiteten Bewusstseinswandel gilt es konsequent fortzusetzen. Die im Berichtszeitraum erreichten Fortschritte, wie z.B. die stetige Zunahme des Frauenanteils im öffentlichen Dienst – insbesondere im gehobenen und höheren Dienst – bieten hierfür beste Chancen. Die aufgetretenen Unzulänglichkeiten sind durchwegs Defizite des Vollzugs, jedoch nicht des Gesetzes.

Die Bayerische Staatsregierung wird die Umsetzung des BayGIG in den Dienststellen weiterhin genau beobachten, überprüfen und bei Bedarf unterstützend eingreifen. Außerdem wird sich die Bayerische Staatsregierung dafür einsetzen, dass die Dienststellen die Möglichkeiten und Pflichten des BayGIG intensiver wahrnehmen und die aufgetretenen Probleme lösen.

Die Staatsregierung wird sich im Anschluss an die Behandlung des Zweiten Berichts im Bayerischen Landtag unmittelbar an alle Dienststellen sowie Einrichtungen wenden und sie zur Beseitigung der aus dem Bericht ersichtlichen Vollzugsdefizite auffordern.

Nach der Gesetzesbegründung zu Art. 22 BayGIG kommt dem im Jahre 2005 anstehenden dritten und letzten Bericht über die Umsetzung des bis 30.06.2006 befristeten BayGIG besondere Bedeutung zu. Er umfasst auch die Darstellung der tatsächlichen Erreichung der Ziele des Gesetzes.

Der dritte Bericht soll Grundlage für die Entscheidung sein, ob das BayGIG ausläuft, verlängert wird oder inhaltliche Änderungen erfolgen. Um eine möglichst umfassende Abwägung und Diskussion zu ermöglichen, soll der Bericht bereits Mitte 2005 vorliegen. Dies kann nur gewährleistet werden, wenn die vorbereitenden Arbeiten zu dem Bericht sehr frühzeitig aufgenommen werden und der Rücklauf der Fragebögen seitens aller Beteiligten fristgerecht erfolgt. Hinsichtlich der Personalzahlen muss dazu auf die zum jeweiligen Zeitpunkt verfügbaren Statistiken zurückgegriffen werden (unabhängig von deren Stichtag).

7. Anlagen

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

Vom 24. Mai 1996

Fundstelle: GVBI 1996, Seite 186

Zuletzt geändert am 16.12.1999, GVBI 1999, Seite 521

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 Teilzeitbeschäftigung
- Art. 12 Beurlaubung
- Art. 13 Wiedereinstellung
- Art. 14 Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

Dritter Teil
Gleichstellungsbeauftragte - 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
Übergangs- und Schlussvorschriften

- Art. 22 Berichtspflichten
- Art. 23 Inkrafttreten, Außerkrafttreten
- Art. 24 Übergangsvorschriften

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 Beruf für Frauen und Männer hinzuwirken.

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

(3) 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 Auf-

gaben der ihr unterstellten Dienststellen nach diesem Gesetz wahrzunehmen; die Aufgaben der 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 drei Jahre nach Maßgabe ihrer dienst- oder arbeitsrechtlichen Zuständigkeit unter frühzeitiger Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten, soweit solche nicht bestellt sind, der 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) 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 bei Voll- und Teilzeittätigkeit, Beurlaubung, Einstellung, Bewerbung, Fortbildung, Beförderung und Höhergruppierung 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 Beruf, 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 bekannt zu geben.

(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 bekannt zu geben.

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 teilzeitfähigen Stellen, auch bei Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, ist auf die 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 Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen und aus ehrenamtlicher Tätigkeit mit zu berücksichtigen, soweit diese für die zu übertragenden Aufgaben erheblich sind.

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 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, ist im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen und sonstigen Regelungen der Arbeitszeit im Einzelfall Beschäftigten mit Familienpflichten eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit zu ermöglichen.

Art. 11

Teilzeitbeschäftigung

(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.

(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 aufrechtzuer-

halten. 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.

Dritter Teil**Gleichstellungsbeauftragte - 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 Ansprechpartner für die Beschäftigten und die zuständigen Gleichstellungsbeauftragten bestellt. ² Die Ansprechpartner nehmen für ihre Dienststelle die Aufgaben nach 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) Die Gleichstellungsbeauftragten, die Personalvertretungen und die Dienststellen arbeiten vertrauensvoll zusammen.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragten sind in der Erfüllung ihrer Aufgaben weisungsfrei.

(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) Die Vorschriften des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes bleiben unberührt.

(6) 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.

(7) 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.

(8) ¹ Die Gleichstellungsbeauftragten sind mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen personellen und sachlichen Mitteln auszustatten. ² Dazu gehört die Regelung der Vertretung.

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 Beruf 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 Beruf 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. 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 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 Gleichstellungsbeauftragten hierzu beratend tätig werden, Anregun-

gen 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 Frauenorganisationen, zusammenarbeiten können.

(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

Übergangs- und Schlussvorschriften

Art. 22

Berichtspflichten

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

Art. 23

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am 1. Juli 1996 in Kraft und mit Ablauf des 30. Juni 2006 außer Kraft.

Art. 24

Übergangsvorschriften

(1) Gleichstellungskonzepte sind erstmals innerhalb eines Jahres nach Inkrafttreten dieses Gesetzes aufzustellen.

(2) ¹ Die erste Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten im Sinn des Art. 15 Abs. 3 Satz 1 beginnt fünf Monate nach Inkrafttreten dieses Gesetzes. ² Bis zu diesem Zeitpunkt sind die Gleichstellungsbeauftragten nach diesem Gesetz zu bestellen. ³ Bereits tätige Gleichstellungsbeauftragte gelten bis zu diesem Zeitpunkt als im Sinn des Art. 15 bestellt. ⁴ Die letzte Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten endet mit dem Außerkrafttreten des Gesetzes.

7.2 Liste GB / AP in der öffentlichen Verwaltung

▪ Bayerischer Landtag

Gleichstellungsbeauftragte bestellt für:

Bayer. Landtag

▪ Bayerische Staatskanzlei

Gleichstellungsbeauftragte bestellt für:

Bayer. Staatskanzlei

(einschließlich des Bereichs des Bayer. Staatsministers für Bundes- und Europaangelegenheiten in der Bayer. Staatskanzlei)

Ansprechpartnerin bestellt für:

Dienststelle Berlin des Bayer. Staatsministers für Bundes- und Europaangelegenheiten

▪ Bayerischer Oberster Rechnungshof

Gleichstellungsbeauftragte bestellt für:

Bayer. Oberster Rechnungshof

Ansprechpartnerinnen / Ansprechpartner bestellt für:

Staatl. Rechnungsprüfungsämter

▪ Bayerisches Staatsministerium des Innern

Gleichstellungsbeauftragte bestellt für:

Bayer. Staatsministerium des Innern

Oberste Baubehörde im Bayer. Staatsministerium des Innern

Bayer. Verwaltungsgeschichtshof

Bayer. Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung

Bayer. Versorgungskammer

Bayer. Landeskriminalamt

Bayer. Polizeiverwaltungsamt

Bayer. Landesamt für Verfassungsschutz

Oberfinanzdirektionen – Bauverwaltungen

Polizeipräsidien

Autobahndirektionen

Bayer. Landesamt für Verfassungsschutz

Regierungen

Landratsämter

Kreisfreie Städte

bei einigen kreisangehörigen Städten und Gemeinden

bei einigen der der Aufsicht des StMI unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts

Ansprechpartnerinnen / Ansprechpartner bestellt für:

Verwaltungsgerichte

Landesanwaltschaft Bayern

Staatl. Feuerwehrschulen

Polizeidirektionen

staatliche Hochbauämter, Hochschulbauämter und Straßenbauämter

bei einigen kreisangehörigen Städten und Gemeinden

▪ **Bayerisches Staatsministerium der Finanzen**

Gleichstellungsbeauftragte bestellt für:

Bayer. Staatsministerium der Finanzen

Oberfinanzdirektionen München und Nürnberg

Bezirksfinanzdirektionen

Bayer. Beamtenfachhochschule

Bayer. Landesvermessungsamt

Bayer. Hauptmünzamt

Bayer. Verwaltung der staatlichen Schlösser, Gärten und Seen

Staatl. Lotterieverwaltung

Staatl. Hofbräuhaus München

Finanzgerichte

Ansprechpartnerinnen / Ansprechpartner bestellt für:

Außenstellen der Bezirksfinanzdirektionen Ansbach und München

Finanzämter

Vermessungsämter

Staatl. Kurverwaltung Bad Brückenau

Bereich der Bay. Beamtenfachhochschule: Fachbereiche Allgemeine Innere Verwaltung, Polizei, Rechtspflege, Finanzwesen, Sozialverwaltung

Landesfinanzschule

▪ **Staatsministerium für Wirtschaft, Verkehr und Technologie**

Gleichstellungsbeauftragte bestellt für:

Bayer. Staatsministerium für Wirtschaft, Verkehr und Technologie

IHK Aschaffenburg

HWK für Oberfranken

Bayer. Landeshafenverwaltung

Landesamt für Maß- und Gewicht

Eich- und Beschussverwaltung

Ansprechpartnerinnen / Ansprechpartner bestellt für:

IHK für München und Oberbayern, für Augsburg und Schwaben, Coburg

HWK Würzburg – Schweinfurt

Hafenverwaltungen

Eichämter

Keine Bestellung für:

HWK für Unterfranken, für Niederbayern – Oberpfalz, für München und Oberbayern, für Schwaben, für Mittelfranken

IHK für Niederbayern, Regensburg

▪ **Bayerisches Staatsministerium der Justiz**

Gleichstellungsbeauftragte bestellt für:

Bayer. Staatsministerium der Justiz

Oberlandesgerichte

Staatsanwaltschaften bei den Oberlandesgerichten

Ansprechpartnerinnen / Ansprechpartner bestellt für:

Staatsanwaltschaften

Amtsgerichte

Landgerichte

Justizvollzugsanstalten

Justizvollzugsschule Straubing

Justizschule Pegnitz

Keine Bestellung für

Landesjustizkasse

Staatsanwaltschaft beim Bayer. Obersten Landesgericht

▪ **Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus**

Gleichstellungsbeauftragte bestellt für:

Bayer. Staatsministerium für Unterricht und Kultus

Ansprechpartnerinnen / Ansprechpartner bestellt für:

Alle nachgeordneten Behörden (einschließlich der staatl. Schulen und Schulämter)

▪ **Bayerisches Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst**

Gleichstellungsbeauftragte bestellt für:

Bayer. Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst

Universitäten

Hochschule für Musik und Theater München

Hochschule für Fernsehen und Film

Fachhochschulen Coburg, Weihenstephan, Aschaffenburg, Ansbach, Regensburg,
Neu-Ulm, München, Rosenheim, Würzburg-Schweinfurt, Augsburg, Nürnberg

Bayer. Staatsoper

Deutsches Museum München

Zentralinstitut für Kunstgeschichte

Direktion der Bayer. Gemäldesammlungen

Bayer. Nationalmuseum

Bayer. Staatsschauspiel München

Bayer. Theaterakademie

Staatstheater am Gärtnerplatz

Generaldirektion der staatlichen naturwissenschaftlichen Sammlungen

Generaldirektion der staatlichen Archive

Bayer. Staatsbibliothek

Landesamt für Denkmalpflege

Universitätskliniken Erlangen, Regensburg

Ansprechpartnerinnen / Ansprechpartner bestellt für:

Hochschule für Politik München

Fachhochschulen Deggendorf, Hof, Landshut, Amberg-Weiden, Kempten, Ingolstadt

Zentraler Dienst der Bayerischen Staatstheater

Bayer. Akademie der Wissenschaften

Orff-Zentrum München

Akademien der Bildenden Künste München und Nürnberg

Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung

Deutsches Herzzentrum München

Keine Bestellung für:

Klinikum an der Uni München

▪ **Bayerisches Staatsministerium für Landwirtschaft und Forsten**

Gleichstellungsbeauftragte bestellt für:

Bayer. Staatsministerium für Landwirtschaft und Forsten – Bereich Forsten

Nationalparkverwaltung Bayerischer Wald

Bayer. Landesanstalt für Wald und Forstwirtschaft

Forstdirektionen

Bayer. Staatsministerium für Landwirtschaft und Forsten – Bereich Landwirtschaft

Landwirtschaftsämter Kitzingen, Uffenheim, Altötting/Mühldorf, Regensburg, Nördlingen, Aschaffenburg/Karlstadt, Pfaffenhofen/Schrobenhausen, Landshut, Amberg, Kempten/Lindau, Regen/Waldkirchen, Traunstein

Staatl. Fachschule für Agrarwirtschaft

Staatl. Lehr- und Versuchsanstalten für Tierhaltung Kempten, Weiden i. d. Opf.,
Hutthurm

Bayer. Landesamt für Bodenkultur und Gartenbau

Bayer. Landesamt für Betriebswirtschaft und Agrarstruktur

Staatl. Landesanstalt für Ernährung

Ansprechpartnerinnen / Ansprechpartner bestellt für:

Alle den Forstdirektionen nachgeordneten Dienststellen (i. d. R. Forstämter)

Direktionen für ländliche Entwicklung

Übrige Landwirtschaftsämter

Staatl. Führungsakademie für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten

Staatl. Fachakademie für Landwirtschaft

Staatl. Technikerschule für Agrarwirtschaft

Staatl. Versuchsgüterverwaltung Utting/Ammersee, Freising

Staatl. Lehr-, Versuchs- und Prüfanstalt für Tierhaltung Schwarzenau

Bayer. Landesamt für Tierzucht

Bayer. Landesamt für Fischerei

Bayer. Landesamt für Ernährung

Staatl. Technikerschule für Agrarwirtschaft Triesdorf

Keine Bestellung für:

Staatl. Versuchsgüterverwaltung Grub

▪ **Bayerisches Staatsministerium für Gesundheit, Ernährung und Verbraucherschutz**

Gleichstellungsbeauftragte bestellt für:

Bayer. Staatsministerium für Gesundheit, Ernährung und Verbraucherschutz

Bayer. Landesamt für Gesundheitswesen und für Lebensmittelsicherheit

Bayer. Landesamt für Arbeitsschutz, Arbeitsmedizin und Sicherheitstechnik

Gewerbeaufsichtsämter

▪ **Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen**

Gleichstellungsbeauftragte bestellt für:

Bayer. Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen

Bayer. Landessozialgericht

Sozialgerichte

Landesarbeitsgerichte

Arbeitsgerichte

Bayer. Landesamt für Versorgung und Familienförderung

Ämter für Versorgung und Familienförderung

Kurkliniken Bad Reichenhall und Bad Tölz

Verwaltungsschule der Sozialverwaltung

Haus des Deutschen Ostens

Bayer. Landesjugendamt

Staatsinstitut für Familienforschung

Staatsinstitut für Frühpädagogik

Krankenhaus Hohe Warte Bayreuth

Landesversicherungsanstalten Oberbayern, Niederbayer-Oberpfalz,
Oberfranken und Mittelfranken

Ansprechpartnerinnen bestellt für:

Landesversicherungsanstalt Schwaben

Landesversicherungsanstalt Unterfranken

▪ **Bayerisches Staatsministerium für Landesentwicklung und Umweltfragen**

Gleichstellungsbeauftragte bestellt für:

Bayer. Staatsministerium für Landesentwicklung und Umweltfragen

Bayer. Geologisches Landesamt

Bayer. Landesamt für Wasserwirtschaft

Bayer. Landesamt für den Umweltschutz

Ansprechpartnerinnen / Ansprechpartner bestellt für:

Wasserwirtschaftsämlter

Bayer. Akademie für Naturschutz und Landespflege

Straßen- und Wasserbauamt Pfarrkirchen

Keine Bestellung bei:

Wasserwirtschaftsamt Aschaffenburg

7.3 An der Umfrage beteiligte Stellen

- **Bereich des Bayerischen Landtags**

Bayer. Landtag

- **Bereich der Bayerischen Staatskanzlei**

Bayer. Staatskanzlei

(einschließlich des Bayer. Staatsministeriums für Bundes- und Europaangelegenheiten in der Bayer. Staatskanzlei)

- **Bereich des Bayerischen Obersten Rechnungshofes**

Bayer. Oberster Rechnungshof

Rechnungsprüfungsämter

- **Bereich des Bayerischen Staatsministeriums des Innern**

Bayer. Staatsministerium des Innern

Oberste Baubehörde im Bayer. Staatsministerium des Innern

Bayer. Verwaltungsgerichtshof

Verwaltungsgerichte

Landesanwaltschaft Bayern

Regierungen

Bayer. Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung

Bayer. Versorgungskammer

Polizeipräsidien

Bayer. Landeskriminalamt

Bayer. Polizeiverwaltungsamt

Bayer. Landesamt für Verfassungsschutz

Oberfinanzdirektionen – Bauverwaltungen

Autobahndirektionen

Staatl. Feuerweherschulen

Bayer. Landesamt für Verfassungsschutz

Bezirksverwaltungen

Der Aufsicht des StMI unterstehende juristische Personen des öffentlichen Rechts

▪ **Bereich des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen**

Bayer. Staatsministerium der Finanzen

Oberfinanzdirektionen

Bezirksfinanzdirektionen

Finanzämter

Vermessungsämter

Bayer. Beamtenfachhochschule (Zentralverwaltung, Fachbereiche Allgemeine Innere Verwaltung, Polizei, Rechtspflege, Finanzwesen, Sozialverwaltung)

Bayer. Landesvermessungsamt

Bayer. Landesfinanzschule

Bayer. Hauptmünzamt

Bayer. Verwaltung der staatlichen Schlösser, Gärten und Seen

Staatl. Lotterieverwaltung

Staatl. Hofbräuhaus München

Staatl. Kurverwaltung Bad Brückenau

Finanzgerichte

▪ **Bereich des Bayerischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Verkehr und Technologie**

Bayer. Staatsministerium für Wirtschaft, Verkehr und Technologie

Eichämter

Beschussämter

Hafenverwaltung

Industrie- und Handelskammern

Handwerkskammern

Beteiligungsgesellschaften

▪ **Bereich des Bayerischen Staatsministeriums der Justiz**

Bayer. Staatsministerium der Justiz
Oberstes Landesgericht München
Staatsanwaltschaft beim Bayer. Obersten Landesgericht
Oberlandesgerichte
Staatsanwaltschaften bei den Oberlandesgerichten
Amtsgerichte
Landgerichte
Staatsanwaltschaften
Justizvollzugsanstalten
Justizvollzugsschule Straubing
Justizschule Pegnitz
Landesjustizkasse

▪ **Bereich des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus**

Der Fragebogen 1 (Dienststellenleitung) wurde vom StMUK für den Ministeriumsbe-
reich und die nachgeordneten Bereiche, für die es personalverwaltende
Stelle ist (z. B. für die staatlichen Gymnasien und Realschulen), unmittelbar
bearbeitet. Soweit im Schulbereich die Regierungen zuständig sind (vor al-
lem im Volks- und Förderschulbereich sowie teilweise bei den beruflichen
Schulen), berücksichtigen diese auch das Personal aus dem Geschäftsbe-
reich des StMUK.

Der Fragebogen 2 (für Gleichstellungsbeauftragte und Ansprechpartnerinnen/An-
sprechpartner) wurde zusätzlich an alle nachgeordneten Dienststellen (ein-
schließlich der staatlichen Schulen und Schulämter) zur Weitergabe an die
Ansprechpartnerinnen / Ansprechpartner übermittelt. Die dortigen AP haben
sich an der Umfrage rege beteiligt.

▪ **Bereich des Bayerischen Staatsministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst**

Bayer. Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst

Fachhochschulen

Hochschulen

Universitäten

Kliniken der Universitäten

Orff-Zentrum München

Deutsches Herzzentrum München

Bayer. Staatsbibliothek

Zentraler Dienst der Bayerischen Staatstheater

Generaldirektion der Staatl. Archive Bayerns

Bayer. Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung

Akademie der Bildenden Künste München

Bayer. Staatsgemäldesammlung

Staatstheater am Gärtnerplatz München

Bayer. Akademie der Wissenschaften

Bayer. Staatsschauspiel München

Bayer. Staatsoper

Zentralinstitut für Kunstgeschichte

Generaldirektion der Staatlichen naturwissenschaftlichen Sammlungen

Bayer. Landesamt für Denkmalpflege

Bayer. Theaterakademie

Bayer. Nationalmuseum

Akademie der Bildenden Künste

▪ **Bereich des Bayerischen Staatsministeriums für Landwirtschaft und Forsten**

Bayer. Staatsministerium für Landwirtschaft und Forsten – Bereich Forsten

Nationalparkverwaltung Bayerischer Wald

Bayer. Landesanstalt für Wald und Forstwirtschaft

Forstdirektionen

Alle den Forstdirektionen nachgeordneten Dienststellen (i. d. R. Forstämter)

Bayer. Staatsministerium für Landwirtschaft und Forsten – Bereich Landwirtschaft

Bayer. Landesanstalt für Bodenkultur und Pflanzenbau
 Bayer. Landesanstalt für Weinbau und Gartenbau
 Bayer. Landesanstalt für Tierzucht
 Bayer. Landesanstalt für Betriebswirtschaft und Agrarstruktur
 Bayer. Landesanstalt für Ernährung München
 Bayer. Landesanstalt für Fischerei
 Bayer. Landesanstalt für Bienenzucht
 Technologie- und Förderzentrum im Kompetenzzentrum für Nachwachsende Rohstoffe
 Direktionen für Ländliche Entwicklung
 Staatl. Führungsakademie für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten
 Staatl. Fachakademie für Landwirtschaft
 Staatl. Höhere Landbauschulen
 Staatl. Technikerschulen/Fachschulen für Agrarwirtschaft
 Staatl. Bayer. Technikerschule für Waldwirtschaft
 Staatl. Versuchsgüterverwaltungen
 Staatl. Lehr-, Versuchs- und Prüfungsanstalten für Tierhaltung (und Grünlandwirtschaft)
 Bayer. Haupt- und Landesgestüt

▪ **Bereich des Bayerischen Staatsministeriums für Gesundheit, Ernährung und Verbraucherschutz**

Bayer. Staatsministerium für Gesundheit, Ernährung und Verbraucherschutz
 Bayer. Landesamt für Gesundheitswesen und für Lebensmittelsicherheit
 Bayer. Landesamt für Arbeitsschutz, Arbeitsmedizin und Sicherheitstechnik
 Gewerbeaufsichtsämter

▪ **Bereich des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen**

Bayer. Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen
 Bayer. Landessozialgericht
 Sozialgerichte
 Landesarbeitsgerichte
 Arbeitsgerichte

Bayer. Landesamt für Versorgung und Familienförderung
Ämter für Versorgung und Familienförderung
Kurkliniken Bad Reichenhall und Bad Tölz
Verwaltungsschule der Sozialverwaltung
Haus des Deutschen Ostens
Bayer. Landesjugendamt
Staatsinstitut für Familienforschung
Staatsinstitut für Frühpädagogik
Krankenhaus Hohe Warte Bayreuth
Landesversicherungsanstalten

▪ **Bereich des Bayerischen Staatsministeriums für Landesentwicklung und Umweltfragen**

Bayer. Staatsministerium für Landesentwicklung und Umweltfragen
Bayer. Geologisches Landesamt
Bayer. Landesamt für Umweltschutz
Bayer. Landesamt für Wasserwirtschaft
Straßen- und Wasserbauamt Pfarrkirchen
Wasserwirtschaftsämter
Bayer. Akademie für Naturschutz und Landespflege

▪ **Kommunaler Bereich**

Bezirke
Landkreise
Kreisfreie Städte
Kreisangehörige Städte und Gemeinden (Fragebogen 3)

7.4 Fragebögen

7.4.1 Fragebogen 1 – für die Leitung der Dienststelle

Absendende Dienststelle (Bitte ausfüllen, Stempel)

.....

Fragebogen-Nr.

□□□□ (1)

Hinweise

- ❖ Bitte diesen Fragebogen an die Behörde/Stelle zurücksenden, von der Sie ihn zugesandt erhalten haben!
- ❖ Bei evtl. Rückfragen bitte Tel. 089/1261-1309 oder E-Mail richard.paul@stmas.bayern.de
- ❖ Soweit in dem Fragebogen Laufbahngruppen angesprochen werden, sind die entsprechend eingruppierten Angestellten mit umfasst.

Fragebogen für die Leitung der Dienststelle

zur Erstellung des Berichts zur Umsetzung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes gemäß Art. 22 Bayerisches Gleichstellungsgesetz (BayGIG)

☞ Bitte beachten Sie, dass sich die Fragen auf den Berichtszeitraum vom 01.01.1999 bis 31.12.2001 beziehen.

☞ Bitte lesbar ausfüllen, gegebenenfalls in Druckbuchstaben. Bitte keine Abkürzungen verwenden.

1. Fragen zur Dienststelle

1.1 Hat Ihre Dienststelle mindestens 100 Beschäftigte?

ja nein

1.2 Hat Ihre Dienststelle Befugnisse zur Vornahme von Einstellungen, Ernennungen, Beförderungen oder Übertragung höher zu bewertender Tätigkeiten?

ja nein

A. Stellenausschreibung

- immer
- überwiegend
- selten
- gar nicht
- nur auf Antrag des/der GB
- im Berichtszeitraum gab es keine Stellenausschreibungen

B. Auswahlverfahren zum Vorstellungsgespräch

- immer
- überwiegend
- selten
- gar nicht
- nur auf Antrag des/der Bewerbers/in
- im Berichtszeitraum gab es keine Auswahlverfahren

C. Auswahlentscheidung

- immer
- überwiegend
- selten
- gar nicht
- nur auf Antrag einer von der Entscheidung berührten Person
- im Berichtszeitraum wurde keine Auswahlentscheidung getroffen

D. Beförderung / Höhergruppierung *(damit sind nur „echte“ Höhergruppierungen gemeint, nicht Bewährungs- oder Zeitaufstieg)*

- immer
- überwiegend
- selten
- gar nicht
- nur auf Antrag einer von der Entscheidung berührten Person
- im Berichtszeitraum gab es keine Beförderungen/Höhergruppierungen

2.6 Wie beteiligen Sie GB an sozialen und organisatorischen Maßnahmen (z.B. Regelung der Arbeitszeit, Umstrukturierung, Neuorganisation)?
 (Bitte kreuzen Sie nur eine der Möglichkeiten an.)

- immer
- überwiegend
- selten
- gar nicht
- nur auf Antrag des/der GB
- im Berichtszeitraum gab es keine derartigen Maßnahmen

2.11 Wurde eine Regelung zum zeitlichen Umfang der Tätigkeit als GB getroffen?ja nein **2.12 Falls die Frage 2.11 mit "ja" beantwortet wurde:
Wie ist der zeitliche Umfang der Tätigkeit als GB?**(Angaben in Prozent -gemessen an Vollzeit-tätigkeit- und absolut in Wochenstunden)

[] % [] Wochenstunden

2.13 Wurde GB von dienstlichen Aufgaben entlastet?ja nein **2.14 Falls die Frage 2.13 mit "ja" beantwortet wurde:**◆ **In welchem Umfang wurde GB entlastet?**

(Angaben in Prozent und absolut in Wochenstunden)

[] % [] Wochenstunden

◆ **Wurden dazu Aufgaben aus dem bisherigen Tätigkeitsbereich der/des GB auf andere Beschäftigte übertragen?**ja nein **← Frage 2.15 gilt nur für zu beurteilende GB (Beamte/Richter)****2.15 Wurde GB auch in bezug auf die Tätigkeiten als GB beurteilt?**ja nein **← Frage 2.16 gilt nur für kommunale Gebietskörperschaften****2.16 Haben Sie durch Satzung die Aufgaben, Rechte und Pflichten der GB anders geregelt?** (Mehrfachnennungen sind möglich)ja Aufgabenbereich und Rechte erweitert Aufgabenbereich und Rechte eingeschränkt Pflichten erweitert Pflichten eingeschränkt nein

3. Fragen zum Gleichstellungskonzept

3.1 Sind in Ihrer Dienststelle insgesamt (alle Beschäftigtengruppen) mehr Männer als Frauen beschäftigt?

ja

nein

3.2 Sind in Ihrer Dienststelle auf Führungspositionen des gehobenen oder höheren Dienstes mehr Männer als Frauen beschäftigt?

ja

nein

← **Hinweis**

Führungspositionen des gehobenen oder höheren Dienstes können z.B. sein: Amts-, Abteilungs-, Dezernats-, Sachgebiets-, Arbeitsgruppen-, Büro-, Kanzlei-, Abschnittsleitung etc.. In der Regel koordinieren, leiten und überwachen Führungspersonen die aufgabenrelevanten Funktionen einer Gruppe von Beschäftigten. In Ausnahmefällen kann auch die Leitung eines bedeutenden Aufgabengebiets, obwohl es nur aus der Führungsperson selbst besteht, eine Führungsfunktion darstellen.

3.3 Sind in Ihrer Dienststelle im höheren Dienst mehr Männer als Frauen beschäftigt?

ja

nein

3.4 Sind in Ihrer Dienststelle im gehobenen Dienst mehr Männer als Frauen beschäftigt?

ja

nein

3.5 Ist in Ihrer Dienststelle ein Gleichstellungskonzept in Kraft getreten?

ja

nein

3.5.1 Wenn Sie die Frage 3.5 mit "ja" beantwortet haben:

◆ Wann ist das erste Gleichstellungskonzept in Kraft getreten?

(..... /)
Monat Jahr

◆ Wann ist das zweite Gleichstellungskonzept in Kraft getreten?

(..... /)
Monat Jahr

3.5.2 Wenn in Ihrer Dienststelle kein Gleichstellungskonzept in Kraft getreten ist, nennen Sie bitte stichwortartig die Gründe.

.....

.....

☛ **Hat Ihre Dienststelle bisher kein Gleichstellungskonzept, fahren Sie bitte bei Frage 4 fort. Ansonsten beantworten Sie bitte die nachfolgenden Fragen.**

3.6 Enthält das Gleichstellungskonzept zeitbezogene Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen weniger Frauen als Männer beschäftigt sind?

ja nein

3.7 Enthält Ihr Gleichstellungskonzept:

3.7.1 Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen?

ja nein

➤ Wenn ja, Beispiel:

3.7.2 Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

ja nein

➤ Wenn ja, Beispiel:

3.7.3 Maßnahmen zur Aufwertung der Tätigkeiten auf Arbeitsplätzen, die überwiegend mit Frauen besetzt sind?

ja nein

➤ Wenn ja, Beispiel:

3.7.4 Vorgaben für Fortbildungsmaßnahmen?

ja nein

➤ Wenn ja, Beispiel:

☛ **!!!!!! Frage 3.8 gilt nur für Gemeinden und Gemeindeverbände !!!!!**

3.8 Haben Sie durch Satzung den Inhalt des Gleichstellungskonzepts anders geregelt?

ja <input type="checkbox"/>	Inhalt erweitert	<input type="checkbox"/>
	Inhalt eingeschränkt	<input type="checkbox"/>
	teils/teils	<input type="checkbox"/>

nein

4. Fragen zu Stellenbesetzungen/Ausschreibungen

☛ Hinweis: Die Fragen beziehen sich auf alle Beschäftigtengruppen

4.1 Wurden Stellen als teilzeitfähig ausgeschrieben?

- immer
- oft
- selten
- nie

4.2 Wurden Frauen bei Stellenausschreibungen besonders aufgefordert, sich zu bewerben?

- immer
- oft
- selten
- nie

4.3 Berücksichtigen Sie bei der Besetzung von Stellen (= z.B. Einstellung, Beförderung, Übertragung höher zu bewertender Tätigkeiten, aber auch Versetzung und Umsetzung) oder bei Beurteilungen Erfahrungen und Fähigkeiten im Sinne von Art. 8 Absatz 2 BayGIG, soweit diese für die zu übertragenden Aufgaben erheblich sind?

- immer
- oft
- selten
- nie

4.4 Gab es in Ihrer Dienststelle auf Führungspositionen des gehobenen oder höheren Dienstes:

4.4.1 Stellenneubesetzungen?

- ja ➤ Wie viele insgesamt ()
- Wie viele mit Frauen ()
- nein

4.4.2 Öffentliche Ausschreibungen?

- ja ➤ Wie viele insgesamt? ()
- Wie viele Ausschreibungen führten zu einer Stellenbesetzung? ()
- Wie viele Stellen davon wurden mit Frauen besetzt? ()
- nein

4.4.3 Interne Ausschreibungen?

- ja ➤ Wie viele insgesamt? ()
- Wie viele Ausschreibungen führten zu einer Stellenbesetzung? ()
- Wie viele Stellen davon wurden

nein mit Frauen besetzt? ()

4.5 Gab es in Ihrer Dienststelle im höheren Dienst:

4.5.1 Stellenneubesetzungen?

ja ➤ Wie viele insgesamt ()
Wie viele mit Frauen ()

nein

4.5.2 Öffentliche Ausschreibungen?

ja ➤ Wie viele insgesamt? ()
Wie viele Ausschreibungen führten
zu einer Stellenbesetzung? ()
Wie viele Stellen davon wurden
mit Frauen besetzt? ()

nein

4.5.3 Interne Ausschreibungen?

ja ➤ Wie viele insgesamt? ()
Wie viele Ausschreibungen führten
zu einer Stellenbesetzung? ()
Wie viele Stellen davon wurden
mit Frauen besetzt? ()

nein

4.6 Gab es in Ihrer Dienststelle im gehobenen Dienst:

4.6.1 Stellenneubesetzungen?

ja ➤ Wie viele insgesamt ()
Wie viele mit Frauen ()

nein

4.6.2 Öffentliche Ausschreibungen?

ja ➤ Wie viele insgesamt? ()
Wie viele Ausschreibungen führten
zu einer Stellenbesetzung? ()
Wie viele Stellen davon wurden
mit Frauen besetzt? ()

nein

4.6.3 Interne Ausschreibungen?

ja

- Wie viele insgesamt? ()
 Wie viele Ausschreibungen führten
 zu einer Stellenbesetzung? ()
 Wie viele Stellen davon wurden
 mit Frauen besetzt? ()

nein

☛ Bitte beantworten Sie Frage 4.7 nur, wenn Sie die Fragen 4.4.2, 4.5.2 oder 4.6.2 mit "nein" beantwortet haben.

4.7 Wurde im Einvernehmen mit GB von öffentlichen Ausschreibungen abgesehen?
 (Bitte die zutreffende Kategorie ankreuzen)

- ja
 teils/teils
 nein
 Es gibt keine/n GB

☛ Bitte beantworten Sie Frage 4.8 nur, wenn Sie die Fragen 4.4.3, 4.5.3 oder 4.6.3 mit "nein" beantwortet haben.

4.8 Wurde im Einvernehmen mit GB von internen Ausschreibungen abgesehen?
 (Bitte die zutreffende Kategorie ankreuzen)

- ja
 teils/teils
 nein
 Es gibt keine/n GB

☛ **Hinweis** zu nachfolgenden Fragen, soweit nach Prozentpunkten gefragt wird:
 Ein Anstieg von 3 Prozentpunkten liegt zum Beispiel vor, wenn der Frauenanteil gemessen an der Gesamtzahl der betreffenden Beschäftigtengruppe 1999 45 % betrug und er zum Stichtag 31.12.2001 48 % beträgt.

4.9 Hat sich in Ihrer Dienststelle der Frauenanteil auf Führungspositionen des gehobenen oder höheren Dienstes im Berichtszeitraum erhöht?

- ja – deutlich (ab 3 Prozentpunkten)
 - ja – minimal
 - nein – ist gleich geblieben
 - nein – ist sogar gesunken

4.10 Hat sich in Ihrer Dienststelle der Frauenanteil im höheren Dienst im Berichtszeitraum erhöht?

- ja – deutlich (ab 3 Prozentpunkten)
- ja – minimal
- nein – ist gleich geblieben
- nein – ist sogar gesunken

4.11 Hat sich in Ihrer Dienststelle der Frauenanteil im gehobenen Dienst im Berichtszeitraum erhöht?

- ja – deutlich (ab 3 Prozentpunkten)
- ja – minimal
- nein – ist gleich geblieben
- nein – ist sogar gesunken

5. Fragen zur Ausbildung

5.1 Gibt es in Ihrer Dienststelle Ausbildungsplätze?

ja nein

5.2 Wie viele Frauen wurden im Berichtszeitraum zur Ausbildung eingestellt?

[]

5.3 Wie viele Männer wurden im Berichtszeitraum zur Ausbildung eingestellt?

[]

6. Fragen zur Fortbildung im Berichtszeitraum

6.1 Hat sich der Frauenanteil in Ihrer Dienststelle bei Fortbildungen erhöht?

- ja – deutlich (ab 3 Prozentpunkten)
- ja – minimal
- nein – ist gleich geblieben
- nein – ist sogar gesunken

6.2 Wurden Frauen bei erheblicher Unterrepräsentation in einer Zielgruppe gezielt zur Teilnahme aufgefordert?

ja nein

6.3 Wurde bei Fortbildungsveranstaltungen auf die besonderen Bedürfnisse der Beschäftigten mit Familienpflichten und der Teilzeitbeschäftigten eingegangen?

- immer
- oft
- selten
- nie

► Soweit auf die besonderen Bedürfnisse eingegangen wurde:

Auf welche Weise geschah dies? Beispiel:

.....

6.4 Wurden Fortbildungsveranstaltungen zu den Themen Gleichstellung und Benachteiligung von Frauen am Arbeitsplatz angeboten?

- ja nein

6.5 Wurde der Anteil der Fortbildungs-Referentinnen und -Leiterinnen erhöht?

- ja nein

7. Fragen zu flexiblen Arbeitszeiten/Teilzeit

7.1 Existiert an Ihrer Dienststelle ein flexibles Arbeitszeitmodell?

- ja nein

7.2 Ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in Ihrer Dienststelle im Berichtszeitraum gestiegen?

- ja – deutlich (ab 3 Prozentpunkten)
- ja – minimal
- nein – ist gleich geblieben
- nein – ist sogar gesunken

7.2.1 Ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten auf Führungspositionen in Ihrer Dienststelle im Berichtszeitraum gestiegen?

- ja – deutlich (ab 3 Prozentpunkten)
- ja – minimal
- nein – ist gleich geblieben
- nein – ist sogar gesunken

7.2.2 Ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten im höheren Dienst in Ihrer Dienststelle im Berichtszeitraum gestiegen?

- ja – deutlich (ab 3 Prozentpunkten)
- ja – minimal
- nein – ist gleich geblieben
- nein – ist sogar gesunken

7.2.3 Ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten im gehobenen Dienst in Ihrer Dienststelle im Berichtszeitraum gestiegen?

- ja – deutlich (ab 3 Prozentpunkten)
- ja – minimal
- nein – ist gleich geblieben
- nein – ist sogar gesunken

8. Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um Beurlaubten die Aufrechterhaltung des Kontakts zum Beruf zu erleichtern?

(Mehrfachnennungen sind möglich)

- keine
- spezielle Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen
- Möglichkeit der Teilnahme an allgemeinen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen
- Urlaubs- und Krankheitsvertretungen
- sonstige befristete Beschäftigungsverhältnisse
- Berücksichtigung des Wunsches nach vorzeitiger Beendigung der Beurlaubung
- Beratungsgespräche
- sonstige Maßnahmen

Nennen Sie Beispiele für sonstige Maßnahmen:

1.
2.
3.

9. Fragen zur Wiedereinstellung

9.1 Wurden im Berichtszeitraum bei Ihrer Dienststelle Anträge auf Wiedereinstellung von Beschäftigten gestellt, die aus familiären Gründen aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind?

ja

nein

☛ Bitte beantworten Sie die **Frage 9.2 nur**, wenn Sie die **Frage 9.1** mit "ja" beantwortet haben.

9.2 Waren diese Anträge erfolgreich?

- ja
- nein
- teils/teils

10. Fragen zu Gremien

10.1 Hatte Ihre Dienststelle die Möglichkeit, Personen in Gremien zu entsenden?

ja

nein

☛ **Falls ja: Bitte nennen Sie die Gremien (ggf. auf Beiblatt).**

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.

10.2 Wie viele Frauen wurden im Berichtszeitraum in Gremien entsandt?

[] Frauen

Welche Gremien waren das?

1.
2.
3.
4.
5.

10.3 Wie viele Männer wurden im Berichtszeitraum in Gremien entsandt?

[] Männer

Welche Gremien waren das?

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

10.4 Wie viele Entsendungen erfolgten funktionsgebunden?

Insgesamt [] davon: Frauen [] Männer []

10.5 Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um den Frauenanteil in Gremien zu erhöhen?

- 1.
- 2.
- 3.

11. Hatten Sie Schwierigkeiten bei der Umsetzung des BayGIG?

ja

nein

► **Falls ja: Welche Schwierigkeiten, Gründe?**

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

.....,2002
Ort, Datum

.....
(Unterschrift der Dienststellenleitung)



7.4.2 Fragebogen 2 – für GB und AP

Absenderin / Absender (Bitte ausfüllen, Stempel)

.....

Fragebogen-Nr.

□□□□ (2)

Bayer. Staatsministerium für
 Arbeit und Sozialordnung,
 Familie und Frauen
 - Leitstelle für die Gleichstellung
 von Frauen und Männern -

80792 München

Hinweise

- ❖ Bitte diesen Fragebogen unmittelbar an die nebenstehende Adresse zurücksenden!
- ❖ Bei evtl. Rückfragen bitte Tel. 089/1261-1309 oder E-Mail richard.paul@stmas.bayern.de
- ❖ Soweit in dem Fragebogen Laufbahngruppen angesprochen werden, sind die entsprechend eingruppierten Angestellten mit umfasst.

Fragebogen für Gleichstellungsbeauftragte (GB) und Ansprechpartner/innen (AP)

zur Erstellung des Berichts zur Umsetzung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes gemäß Art. 22 Bayerisches Gleichstellungsgesetz (BayGIG)

☞ Bitte beachten Sie, dass sich die Fragen auf den Berichtszeitraum vom **01.01.1999 bis 31.12.2001** beziehen.

☞ Bitte lesbar ausfüllen, gegebenenfalls in Druckbuchstaben. Bitte keine Abkürzungen verwenden.

1. Fragen zu Ihrer Person

(Es steht Ihnen frei, die persönlichen Daten einzutragen)

1.1 Ich bin *(Zutreffendes bitte ankreuzen)*

Gleichstellungsbeauftragte/r (GB)	<input type="checkbox"/>	Ansprechpartner/in (AP)	<input type="checkbox"/>
weiblich	<input type="checkbox"/>	männlich	<input type="checkbox"/>

1.2 Welchen Beruf haben Sie erlernt?

.....

1.3 Welche berufliche Tätigkeit üben Sie zusätzlich zu Ihrer Tätigkeit als GB / AP derzeit aus?

im kommunalen Bereich

im staatlichen Bereich

.....

(Tätigkeit / Dienstposten)

1.4 Welcher Laufbahn entspricht Ihre derzeitige Tätigkeit?

(Zutreffendes bitte ankreuzen)

- dem einfachen Dienst

- dem mittleren Dienst

- dem gehobenen Dienst

- dem höheren Dienst

2. Fragen zu Ihrer Tätigkeit als GB / AP

2.1 Hat Ihre Dienststelle mindestens 100 Beschäftigte?

ja

nein

2.2 Hat Ihre Dienststelle Befugnisse zur Vornahme von Einstellungen, Ernennungen, Beförderungen oder Übertragungen höher zu bewertender Tätigkeiten?

ja

nein

2.3 Wann wurden Sie als GB / AP bestellt oder als solche/r eingestellt?

(Bitte den Monat und das Jahr angeben!)

(..... /)

Monat Jahr

2.4 Waren vor Ihnen bereits GB / AP in Ihrer Dienststelle tätig?

ja

nein

2.5 Worin bestanden für Sie die Gründe, GB / AP zu werden?

(Zutreffendes bitte ankreuzen. Es können mehrere Möglichkeiten angegeben werden.)

- besonderes frauenpolitisches Interesse

☞ Die Fragen 3.1 bis 3.16 sind nur von GB auszufüllen – nicht von AP!!

3. Fragen zu Ihren Aufgaben als GB

3.1 Wann beteiligt Sie Ihre Dienststelle gewöhnlich bei personellen Maßnahmen?

(Bitte nur eine Möglichkeit ankreuzen!)

- bereits bei Entscheidungsfindung
- ich werde eine Woche oder früher vor der Maßnahme beteiligt
- ich werde zum Zeitpunkt der Maßnahme beteiligt
- teils rechtzeitig/teils nicht rechtzeitig
- mir wird die Entscheidung der Dienststelle zur Kenntnis gegeben,
wenn die Maßnahme vollzogen ist
- ich werde nur auf Nachfrage beteiligt
- ich werde nicht beteiligt

3.2 Haben Sie im Berichtszeitraum die Beteiligung in Personalangelegenheiten verlangt, weil Sie ansonsten nicht beteiligt worden wären?

ja, oft ja, manchmal nein

3.3 Für den Fall, dass Sie die Frage 3.2 mit "ja" beantwortet haben: Wurde Ihrem Antrag auf Beteiligung entsprochen?

- ja, immer
- ja, überwiegend
- ja, manchmal
- nein, nie

3.4 Wurden Sie im Berichtszeitraum auf Antrag von Betroffenen in Personalangelegenheiten beteiligt?

ja, oft ja, manchmal nein nein,
weil eine Beteiligung
stets erfolgt

3.5 Gab es im Berichtszeitraum Maßnahmen, bei denen Sie von Ihrem Beanstandungsrecht Gebrauch gemacht haben?

ja ← wie viele? []
nein

← Bitte beantworten Sie die Fragen **3.6 bis 3.9** nur, wenn Sie die Frage **3.5** mit "ja" beantwortet haben. Ansonsten fahren Sie bitte bei Frage 3.10 fort.

3.6 Welche Maßnahmen haben Sie beanstandet?

(Zutreffendes bitte ankreuzen, Mehrfachnennungen sind möglich.)

- Gleichstellungskonzept
- Einstellungen
- Beförderungen
- Höhergruppierungen
- Stellenausschreibungen
- weitere Maßnahmen

Nennen Sie Beispiele:

1.
2.
3.

3.7 Hat Ihre Dienststelle Ihre Beanstandungen berücksichtigt?

(Zutreffendes bitte ankreuzen.)

- ja, immer
- ja, überwiegend
- ja, manchmal
- nein, nie

3.8 Schildern Sie bitte stichwortartig einen Fall, den Sie beanstandet haben:

.....
.....
.....
.....

3.9 War die Beanstandung im unter Frage 3.8 geschilderten Fall erfolgreich?

- ja
- nein
- teils/teils

3.10 Haben Sie sonstige Maßnahmen zur Durchführung des BayGIG, zur Förderung der Chancengleichheit, zur Verbesserung der Situation von Frauen bzw. zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf initiiert?

- ja
- nein

► **Wenn ja: Welche?**

Nennen Sie Beispiele:

- 1.
- 2.
- 3.

3.11 Gab es Differenzen zwischen Ihnen und der Dienststellenleitung hinsichtlich der Auslegung des Begriffs "gleichstellungsrelevant"?

(Hinweis: vgl. u.a. Art. 5 Abs. 1, Art. 18 Abs. 3 BayGIG)

- ja, oft
- ja, manchmal
- nein, nie

3.12 Gab es Differenzen zwischen Ihnen und der Dienststellenleitung hinsichtlich der Auslegung des Begriffs "Angelegenheiten, die grundsätzliche Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Erwerbstätigkeit) und die Sicherung der Chancengleichheit haben können"?

(Hinweis: vgl. u.a. Art. 5 Abs. 4, Art. 17 Abs. 1 u. 2 BayGIG)

- ja, oft
- ja, manchmal
- nein, nie

3.13 Wurde Ihre Weisungsfreiheit (Art. 16 Abs. 3 BayGIG) eingeschränkt?

- ja
- nein

► **Wenn ja, Beispiel:**

.....

3.14 Wurde Ihnen von der Dienststellenleitung die Möglichkeit eingeräumt, sich und Ihr Aufgabengebiet den Beschäftigten vorzustellen?

ja

nein

☛ Die Fragen 3.15 und 3.16 gelten nur für kommunale GB

3.15 Wendet sich die Bevölkerung bei gleichstellungsrelevanten Problemen an Sie?

ja, oft

ja, manchmal

nein, nie

3.16 Welchen Anteil haben Ihre externen Aufgaben an den Gesamtaufgaben als GB?

bis zu 25 %

bis zu 49 %

50 % und mehr

4. Fragen zu den Rahmenbedingungen Ihrer Tätigkeit als GB / AP

4.1 Wurde eine Regelung zum zeitlichen Umfang der Tätigkeit als GB / AP getroffen?

ja

nein

4.2 Sind Sie von Ihren dienstlichen Aufgaben entlastet worden?

ja

nein

➤ Wenn ja: Wurden dazu Aufgaben aus Ihrem früheren Tätigkeitsbereich auf andere Beschäftigte übertragen?

ja

nein

4.3 Welchen Umfang hat Ihre Freistellung?

(Angaben in Prozent und absolut in Wochenstunden)

[] %

[] Wochenstunden

7.4.3 Fragebogen 3 – für kreisangehörige Gemeinden

Absendende Dienststelle (Bitte ausfüllen, Stempel)

Fragebogen-Nr.

.....

□□□□ (3)

.....

Hinweise

- ❖ Bitte diesen Rückmeldebogen an die Behörde/Stelle zurücksenden, von der Sie ihn zugesandt erhalten haben!
- ❖ Bei evtl. Rückfragen bitte
Tel. 089/1261-1309 oder
E-
Mail richard.paul@stmas.bayern.de

Rückmeldebogen für kreisangehörige Gemeinden

zur Erstellung des Berichts zur Umsetzung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes gemäß Art. 22 Bayerisches Gleichstellungsgesetz (BayGIG)

☛ Bitte beachten Sie, dass sich die Fragen auf den Berichtszeitraum vom 01.01.1999 bis 31.12.2001 beziehen.

☛ Bitte lesbar ausfüllen, gegebenenfalls in Druckbuchstaben. Bitte keine Abkürzungen verwenden.

1. Fragen zur Dienststelle

1.1 Hat Ihre Dienststelle mindestens 100 Beschäftigte?

ja nein

1.2 Sind in Ihrer Dienststelle insgesamt (alle Beschäftigtengruppen) mehr Männer als Frauen beschäftigt?

ja nein

2. Fragen zu Gleichstellungsbeauftragten (GB)

2.1 Ist in Ihrer Dienststelle ein/eine GB bestellt worden?

ja nein

weiblich männlich

► **Falls ja:** Wurde die Stelle
ausgeschrieben?

intern extern nein

► **Falls nein:** Wurde ein/e Ansprech-
partner/in (AP) bestellt?

ja nein

☛ Wenn in Ihrer Dienststelle kein/e GB bestellt worden ist, dann fahren Sie bei den **Fragen unter Ziffer 3** fort.
Hat Ihre Dienststelle eine/n GB, dann fahren Sie bitte mit Frage 2.2 fort.

2.2 Ist in Ihrer Dienststelle ein/e Vertreter/in für den/die GB bestellt worden?

ja nein weiblich männlich

2.3 Wurde eine Regelung zum zeitlichen Umfang der Tätigkeit als GB getroffen?

ja nein

**2.4 Falls die Frage 2.3 mit "ja" beantwortet wurde:
Wie ist der zeitliche Umfang der Tätigkeit als GB?**

(Angaben in Prozent -gemessen an Vollzeittätigkeit- und absolut in Wochenstunden)

[] %

[] Wochenstunden

2.5 Wurde GB von dienstlichen Aufgaben entlastet?

ja nein

2.6 Falls die Frage 2.5 mit "ja" beantwortet wurde:

◆ **In welchem Umfang wurde GB entlastet?**

(Angaben in Prozent und absolut in Wochenstunden)

[] %

[] Wochenstunden

◆ **Wurden dazu Aufgaben aus dem bisherigen Tätigkeitsbereich der/des GB auf andere Beschäftigte übertragen?**

ja nein

2.7 Haben Sie durch Satzung die Aufgaben, Rechte und Pflichten der GB anders geregelt? (Mehrfachnennungen sind möglich)

- | | | |
|-------------------------------|--|--------------------------|
| ja <input type="checkbox"/> | ➤ Aufgabenbereich und Rechte erweitert | <input type="checkbox"/> |
| | Aufgabenbereich und Rechte eingeschränkt | <input type="checkbox"/> |
| | Pflichten erweitert | <input type="checkbox"/> |
| | Pflichten eingeschränkt | <input type="checkbox"/> |
| nein <input type="checkbox"/> | | |

3. Fragen zum Gleichstellungskonzept

3.1 Ist in Ihrer Dienststelle ein Gleichstellungskonzept in Kraft getreten?

- ja nein
- **Falls ja: Wann?** (..... /)
 Monat Jahr

☛ **Wenn Ihre Dienststelle über ein Gleichstellungskonzept verfügt, dann fahren Sie bitte mit den Fragen ab Nr. 3.2 fort - wenn nicht, dann ab Frage Nr. 4.**

3.2 Enthält das Gleichstellungskonzept zeitbezogene Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen weniger Frauen als Männer beschäftigt sind?

- ja nein

3.3 Enthält Ihr Gleichstellungskonzept:

3.3.1 Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen?

- ja nein
- Wenn ja, Beispiel:

3.3.2 Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

- ja nein
- Wenn ja, Beispiel:

3.3.3 Maßnahmen zur Aufwertung der Tätigkeiten auf Arbeitsplätzen, die überwiegend mit Frauen besetzt sind?

- ja nein
- Wenn ja, Beispiel:

3.3.4 Vorgaben für Fortbildungsmaßnahmen?

- ja nein
- Wenn ja, Beispiel:

3.4 Haben Sie durch Satzung den Inhalt des Gleichstellungskonzepts anders geregelt?

- ja **➤** Inhalt erweitert
Inhalt eingeschränkt
teils/teils
nein

4. Existiert an Ihrer Dienststelle ein flexibles Arbeitszeitmodell?

- ja nein

5. Fragen zu Gremien

5.1 Hatte Ihre Dienststelle die Möglichkeit, Personen in Gremien zu entsenden?

- ja nein

5.2 Wie viele Frauen / Männer wurden im Berichtszeitraum in diese Gremien entsandt?

- [] Frauen [] Männer

5.3 Wie viele Entsendungen erfolgten funktionsgebunden?

- Insgesamt [] davon: Frauen [] Männer []

6. Hatten Sie Schwierigkeiten bei der Umsetzung des BayGIG?

- ja nein

➤ Falls ja: Welche Schwierigkeiten, Gründe?

.....
.....
.....
.....

.....,2002
Ort, Datum

.....
Unterschrift

