



# Gleichstellungskonzept 2020

# Vorwort

Gleichstellungsarbeit gehört zu einer modernen Verwaltung. Das Bayerische Gleichstellungsgesetz ist nun seit mehr als 20 Jahren in Kraft. Ziel des Gesetzes ist die tatsächliche und nachhaltige Gleichstellung von Männern und Frauen im öffentlichen Dienst. Der Gleichstellungsbericht analysiert die Entwicklung der behördlichen Gleichstellung.

Die Regierung von Oberbayern setzt sich aktiv für die Chancengleichheit bei ihren Beschäftigten ein. Diese soll als Selbstverständlichkeit in der Verwaltungskultur gelebt werden. Die Gleichstellungsarbeit soll dabei die Rahmenbedingungen für eine bestmögliche persönliche und berufliche Entfaltung schaffen. Denn nur so kann den verschiedenen Bedürfnissen und Potentialen von Frauen und Männern, Müttern und Vätern in Anbetracht ihrer jeweiligen Lebenssituationen geeignet Rechnung getragen werden. Der Fokus liegt dabei verstärkt auf Chancengerechtigkeit, dem Schutz vor Benachteiligung und der individuellen Personalentwicklung, unabhängig von Geschlecht und Lebenslage.

Günstige Rahmenbedingungen werden vor allem durch umfassende Fortbildungsmöglichkeiten, Qualifizierungsperspektiven für Führungsaufgaben und durch Flexibilität und Eigenverantwortlichkeit bei der Organisation der Arbeit geschaffen.

Flexible Arbeitszeitmodelle und die Möglichkeiten des Arbeitens im „Homeoffice“ ermöglichen es unseren Mitarbeitern/innen schon mehrere Jahre, ihre Arbeitszeit den individuellen Bedürfnissen anzupassen. Dabei bietet insbesondere auch die fortschreitende Digitalisierung Möglichkeiten, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben weiter zu erleichtern und die Entwicklungspotenziale unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erschließen. Die Zertifizierung als familienfreundlicher Arbeitgeber durch das audit berufundfamilie bestärkt uns, den eingeschlagenen Weg in unserer Personalpolitik konsequent weiter zu gehen. Vor allem die Corona-Pandemie hat uns gezeigt, wie entscheidend es ist, flexibel auf die Bedürfnisse und Lebenslagen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu reagieren.

Wir fördern die Gleichstellung von Frauen und Männern auch aus der Überzeugung, dass wir mit den Maßnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und zur Schaffung eines familienfreundlichen Arbeitsklimas gleichzeitig auch unsere Attraktivität als Arbeitgeber in Zeiten des Fachkräftemangels steigern.

München, den 14.07.2021  
Regierung von Oberbayern



Maria Els  
Regierungspräsidentin

## Inhaltsverzeichnis

Teil A: Allgemeines .....	5
1. Bayerisches Gleichstellungsgesetz .....	5
2. Inhalt und Grundlage des Gleichstellungskonzepts für die Regierung von Oberbayern .....	5
3. Gleichstellungsbeauftragte der Regierung von Oberbayern .....	6
4. Personalrechtliche Zuständigkeiten .....	6
5. Zusätzliche Zuständigkeiten .....	7
Teil B: Aktuelle Situation .....	8
1. Regierung von Oberbayern .....	8
1.1 Beschäftigungssituation/Personalbestand Verwaltungspersonal .....	8
1.2 Beschäftigungssituation weiteres Fachpersonal .....	12
1.3 Beschäftigungssituation Gewerbeaufsichtsamt .....	14
1.4 Leitende Funktionen (Führungsfunktionen) .....	15
1.5 Teilzeit .....	16
1.6 Flexibles Arbeiten .....	17
1.7 Einstellungen - Stellenbesetzungen .....	17
1.8 Beurteilungen, modulare Qualifizierung, leistungsbezogene Elemente .....	18
1.9 Beförderungen, Höhergruppierungen .....	21
1.10 Fortbildungen .....	22
1.11 Zusammenfassung .....	22
2. Staatliches Personal im Schul- und Schulverwaltungsbereich .....	23
2.1. Grund- und Mittelschulen .....	24
2.2. Förderschulen .....	31
2.3. Gymnasien .....	37
2.4. Realschulen .....	40
2.5. Berufliche Schulen .....	44
2.6. Fach- und Berufsoberschulen .....	49
2.7. Schulämter .....	52

3.	Staatliches Personal im nachgeordneten Bereich .....	55
3.1	Beschäftigungssituation Staatliches Personal an den Landratsämtern .....	55
3.2	Beschäftigungssituation Personal an den Staatlichen Bauämtern.....	57
3.3	Beschäftigungssituation Personal an den Wasserwirtschaftsämtern.....	58
3.4	Beschäftigungssituation Personal an der Staatlichen Feuerweherschule Geretsried .....	59
Teil C: Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung .....		61
1.	Regierung von Oberbayern .....	61
1.1	Familienfreundliche Personalpolitik.....	61
1.2	Job-Sharing und Teilzeit in Führungspositionen .....	62
1.3	Flexibles Arbeiten .....	63
1.4	Beurteilung, Modulare Qualifikation und leistungsbezogene Elemente .....	63
1.5	Personalentwicklungskonzeption .....	64
1.6	Gremien .....	64
1.7	Schutz vor Diskriminierung und sexueller Belästigung .....	64
2.	Staatliches Personal im Schul- und Schulverwaltungsbereich.....	65
2.1.	Grund- und Mittelschulen .....	65
2.2.	Förderschulen .....	66
2.3.	Berufliche Schulen .....	67
3.	Staatliches Personal im nachgeordneten Bereich.....	67
Teil D: Resümee und Kosten .....		68

## Teil A: Allgemeines

### 1. Bayerisches Gleichstellungsgesetz

Das Bayerische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGIG) ist nun seit über 20 Jahren (01.07.1996) in Kraft. Hauptziele sind:

- die Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer,
- die Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern,
- die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer,
- die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien.

Alle Mitarbeiter/innen, besonders in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, sind angehalten

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

### 2. Inhalt und Grundlage des Gleichstellungskonzepts für die Regierung von Oberbayern

Entsprechend dem BayGIG soll das Gleichstellungskonzept

- die Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten beschreiben,
- die vorhandenen Unterschiede in der Beschäftigungssituation, insbesondere bei Voll- und Teilzeittätigkeit, Beurlaubung, Einstellung, Bewerbung, Fortbildung, Beförderung, Höhergruppierung und Leistungsbesoldung, darstellen und erläutern,
- Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen erheblich unterrepräsentiert sind, aufzeigen und
- Initiativen zur Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit wiedergeben.

In der aktuellen Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts 2010 – 2020 wird die derzeitige Situation in den Bereichen Beschäftigungssituation zum Stichtag 30. Juni 2018 bzw. im Zeitraum 1. Januar 2018 bis 31. Dezember 2018 beschrieben und analysiert (**Teil B**). Dabei wird auf verschiedenen Aspekte (Voll-/Teilzeit, Beurlaubung, Einstellung, Bewerbung, Fortbildung, Beförderung, Höhergruppierung und Leistungsbesoldung) eingegangen.

Im Anschluss wird dargelegt, welche Maßnahmen in den letzten Jahren ergriffen wurden und welche konkreten Maßnahmen geplant sind, um die Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit für Frauen und Männer zu optimieren (**Teil C**).

Dieses Gleichstellungskonzept gilt für das gesamte Personal der Regierung von Oberbayern (Allgemeine Innere Verwaltung und Fachpersonal) und der uns nachgeordneten Behörden sowie für das Schul- und Schulverwaltungspersonal, soweit die ROB personalrechtlich und organisatorisch zuständig ist.

### 3. Gleichstellungsbeauftragte der Regierung von Oberbayern

Bereits seit 01.06.2000 ist Frau Hedwig Göhner-Pentenrieder als Gleichstellungsbeauftragte der Regierung von Oberbayern bestellt. Unterstützt wird sie von Frau Julia Rothe und Herrn Samuele Macari als Stellvertreterin bzw. weiterer Stellvertreter.

Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sind in Art. 17 BayGIG definiert. Sie fördern und überwachen den Vollzug des Gesetzes und des Gleichstellungskonzepts und unterstützen dessen Umsetzung. Sie wirken im Rahmen ihrer Zuständigkeit in allen Angelegenheiten mit, die grundsätzliche Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Sicherung der Chancengleichheit haben können.

In der Wahrnehmung der Aufgaben ist eine vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit mit den personalverantwortlichen Sachgebieten, dem Personalrat, der Schwerbehindertenvertretung sowie der Dienststellenleitung wichtig. Die Gleichstellungsbeauftragte ist dem/der Regierungsvizepräsidenten/in unmittelbar unterstellt und hat das Recht, diesem Anregungen und Probleme unmittelbar vorzutragen.

Auf Antrag von Beschäftigten oder Bewerber/innen werden die Gleichstellungsbeauftragten bei konkreten Personalangelegenheiten (z.B. Auswahlverfahren für Vorstellungsgespräche, Beförderungen oder Beurteilungen) eingebunden. Unabhängig davon stehen sie allen Mitarbeitern/innen unmittelbar als Ansprechpartner/innen bzgl. gleichstellungsrelevanter beruflicher Anliegen oder Fragen zur Verfügung, die auf etwaigen Benachteiligungen wegen des Geschlechts oder der sexuellen Identität beruhen.

### 4. Personalrechtliche Zuständigkeiten

#### Personal der Allgemeinen Inneren Verwaltung:

Die Regierung von Oberbayern ist personalrechtlich zuständig für

- die Beamtinnen und Beamten der 1. bis 3. Qualifikationsebenen (QE),
- für die Beamtinnen und Beamten der 4. QE bis einschließlich Besoldungsgruppe A 15, ausgenommen deren Einstellung
- die Beschäftigten (Arbeitnehmer/innen vergleichbar der 1. bis 3. QE)

an der Regierung von Oberbayern und für das staatliche Personal an den Landratsämtern sowie der Staatlichen Feuerweherschule Geretsried.

#### Fachpersonal

Die Regierung ist grundsätzlich zuständig für das Personal der 4. QE aus den Geschäftsbereichen (teilweise ressortabhängige eingeschränkte Zuständigkeiten)

- des Bayerischen Staatsministeriums für Wohnen, Bau und Verkehr
- des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat,
- des Bayerischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Landesentwicklung und Energie
- des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus
- des Bayerischen Staatsministeriums für Gesundheit und Pflege sowie des
- des Bayerischen Staatsministeriums für Umwelt und Verbraucherschutz

Zusätzlich betreut die Regierung von Oberbayern das Personal der nachgeordneten Behörden der Staatsbauverwaltung (aus dem Geschäftsbereich des Bayerischen Staatsministeriums für Wohnen, Bau und Verkehr), das Personal der Wasserwirtschaftsämter (aus dem Geschäftsbereich des Bayerischen Staatsministeriums für Umwelt und Verbraucherschutz) sowie einen Teil des Schul- und Schulverwaltungspersonals an den Schulen in Oberbayern.

## 5. Zusätzliche Zuständigkeiten

Die Regierung von Oberbayern ist zuständig für die

- Besetzung von Dienstposten mit Leitungsfunktion sowie die Bestellung von Sachgebietsleiter/innen und deren Stellvertreter/innen; dies ist teilweise von der Zustimmung des für das Personal fachlich zuständigen Ressorts abhängig
- für die Bestellung von Referenten/innen
- für die Bestellung von Bereichsleitern/innen in Abstimmung mit dem Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration und ggf. mit dem zuständigen Fachressort
- für die Ausschreibung und Auswahl des Personals
- die Regelung des Dienstbetriebs wie z.B. die Möglichkeit der flexiblen Arbeit und die Ausgestaltung der Arbeitszeitmodelle

## Teil B: Aktuelle Situation

### 1. Regierung von Oberbayern

Die Regierung von Oberbayern hatte zum Stichtag 30.06.2018 insgesamt 1.677 Mitarbeiter/innen. Dieses Personal untergliedert sich in Verwaltungs- und Fachpersonal, wobei das Verwaltungspersonal den weitaus größeren Teil ausmacht.

#### 1.1 Beschäftigungssituation/Personalbestand Verwaltungspersonal

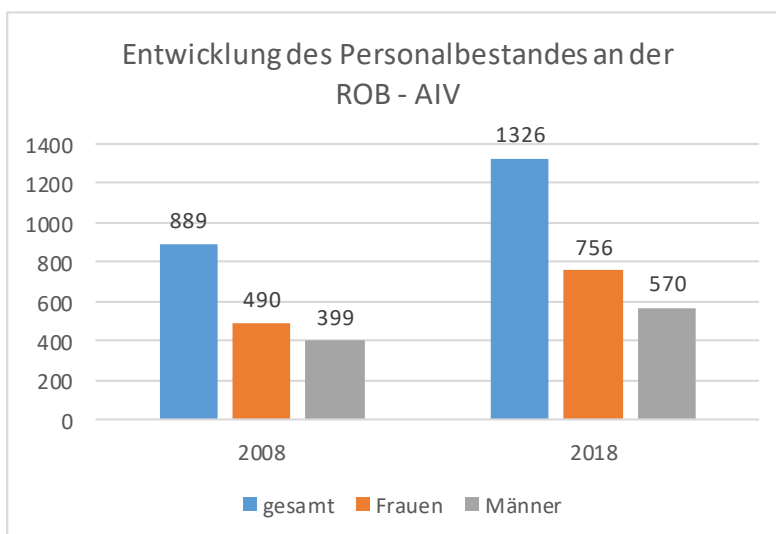
Zum Stichtag 30.06.2018 waren bei der Regierung von Oberbayern (Bereich AIV, kein Fachpersonal) insgesamt 756 Frauen und 570 Männer beschäftigt.

Im Vergleich zu 2008 mit insgesamt 889 Beschäftigten ist der Personalbestand extrem gestiegen und steigt auch weiterhin an. Dies beruht vor allem auf einer Steigerung der Beschäftigtenzahl im Bereich Asyl/Zentrale Ausländerbehörde. Gründe für diesen Anstieg waren die hohen Flüchtlingszahlen ab dem Jahr 2015. Unabhängig vom Bereich Asyl sind auch in anderen Bereichen zunehmende Fallzahlen in der starken Wirtschaftsregion Oberbayern zu verzeichnen, bedingt auch durch einen ständigen Anstieg der Einwohnerzahlen im Regierungsbezirk Oberbayern.

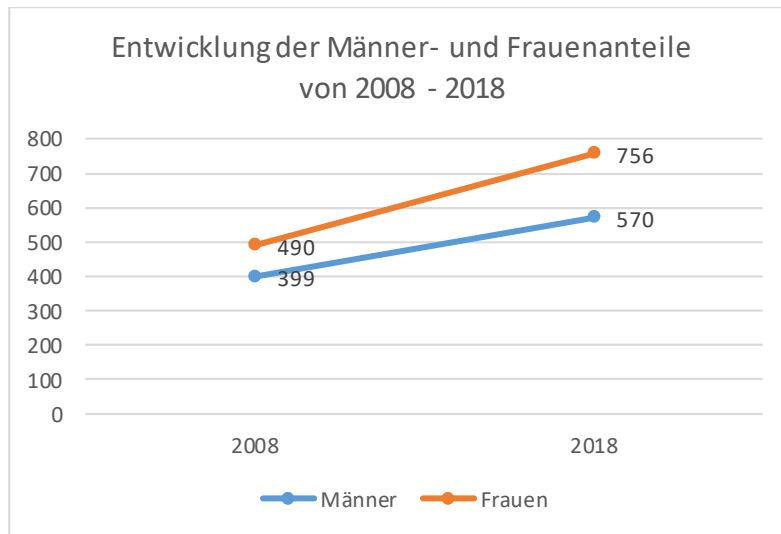
Die Zahl der beschäftigten Frauen ist von 55,1 % im Jahr 2008 auf einen Anteil von 57,0 % im Jahr 2018 gestiegen. Dieser gliedert sich auf in 38,6 % Frauen im Beamtenverhältnis und 61,4 % Frauenanteil bei den Tarifbeschäftigten. Der Anteil der männlichen Beschäftigten ist somit auf 43,0 % gesunken (in 2008 waren es 44,9 %).

Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter/innen hat sich hingegen reduziert. Im Jahr 2008 waren 29,7 % der Mitarbeiter/innen in Teilzeit beschäftigt, wohingegen im Jahr 2018 25,3 % in Teilzeit beschäftigt waren.

61 Mitarbeiter/innen (dies entspricht 4,6 %) waren zum Stichtag beurlaubt. Den überwiegenden Teil dieser Beurlaubungen bilden familienbezogene Beurlaubungen (ohne Bezüge beurlaubte Frauen). Freistellungen während der Altersteilzeit machen hingegen nur ca. 1/6 der Abwesenheiten aus. Im Vergleich zu 2008 ist dies ein Rückgang. Zum damaligen Zeitpunkt waren 67 Mitarbeiter/innen beurlaubt (7,5 %).





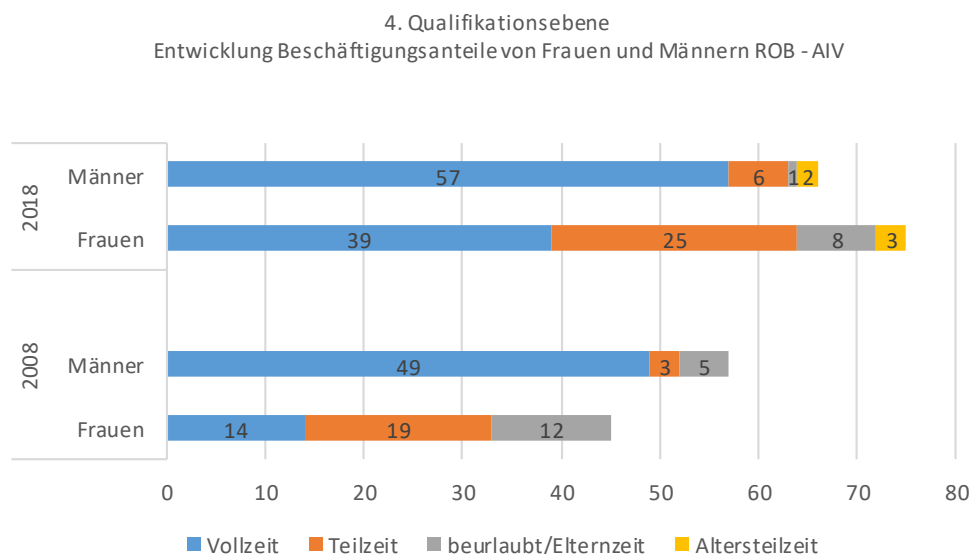


Aus der ersten Grafik wird sichtbar, dass der Personalzuwachs von Frauen und Männern in den letzten Jahren insgesamt annähernd gleichverteilt erfolgte. Aus der zweiten Grafik wird aber erkennbar, dass der Frauenanteil doch stärker steigt als der Männeranteil. Ein Trend, der sich allgemein im öffentlichen Dienst beobachten lässt.

Nachfolgend wird die Entwicklung der Beschäftigungsanteile von Frauen und Männern sowie der Voll- und Teilzeittätigkeit, Beurlaubung/Elternzeit und Altersteilzeit sowohl getrennt nach Qualifikationsebene als auch nach Beamten/innen und Tarifbeschäftigten dargestellt:

#### 4. Qualifikationsebene

##### Beamtinnen und Beamte



In der 4. Qualifikationsebene hat sich die Zahl der weiblichen Mitarbeiterinnen stets erhöht. Bis 2018 konnte der Anteil der Frauen in der 4. Qualifikationsebene mit 53,2 % gegenüber 44,1 % im Jahr 2008 deutlich gesteigert werden.

Dies resultiert einerseits aus entsprechenden Ruhestandsversetzungen bei den männlichen Beamten und andererseits aus einer hohen Einstellungsquote weiblicher Beamtinnen. Letzteres lässt sich damit erklären, dass der öffentliche Dienst mit seinen günstigen Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Arbeitsplatzsicherheit für Frauen besonders attraktiv ist.

Zudem spiegelt die Erhöhung des Frauenanteils an der Regierung von Oberbayern und auch allgemein in der 4. Qualifikationsebene eine gesamtgesellschaftliche Entwicklung wider, die bereits vor längerer Zeit mit Zunahme der Zahl von Abiturientinnen und somit auch Studentinnen begonnen hat.

Die Teilzeitquote hat gegenüber dem Jahr 2008 bei den Frauen abgenommen (von 42,2 % auf 33,3 %). Männer in der 4. Qualifikationsebene nehmen Teilzeitmodelle weiterhin sehr wenig in Anspruch.

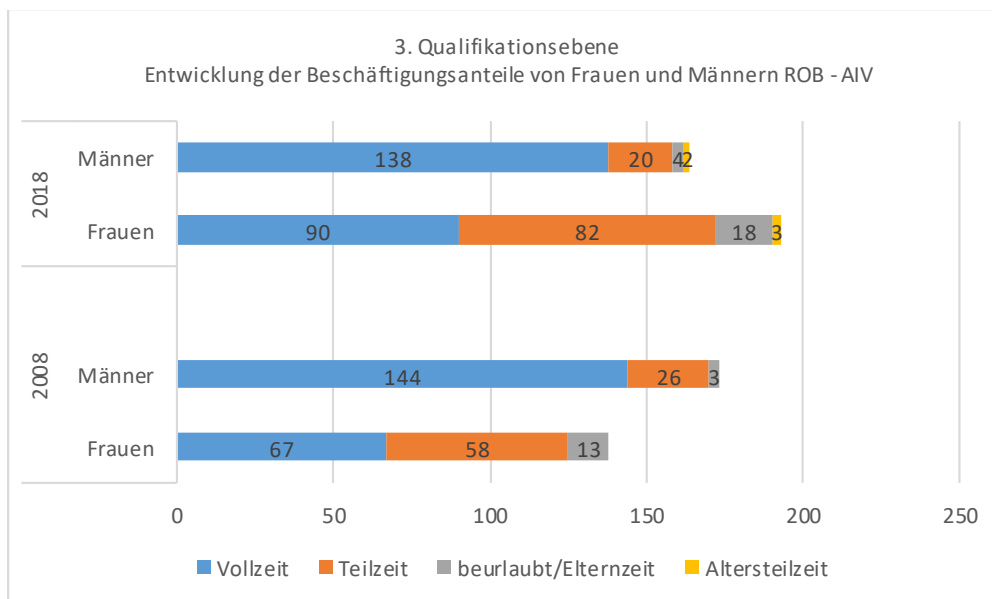
### Tarifbeschäftigte

Bei der Regierung von Oberbayern ist zum Stichtag 30.06.2018 nur ein männlicher Tarifbeschäftigter vgl. 4. Qualifikationsebene in Vollzeit bei der Regierung von Oberbayern angestellt.

Tarifbeschäftigte vgl. dieser Qualifikationsebene sind bei der Regierung von Oberbayern fast ausschließlich im Fachpersonal (siehe 1.2) zu finden.

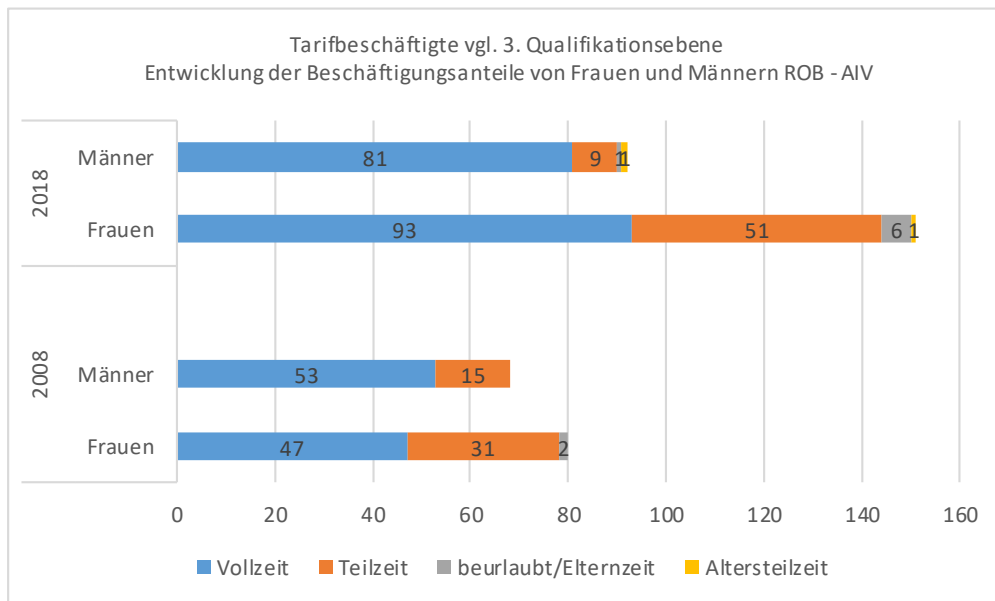
### 3. Qualifikationsebene

#### Beamtinnen und Beamte



Die Gesamtzahl der Beamten/innen in der 3. Qualifikationsebene im Jahr 2018 ist im Vergleich zu 2008 deutlich gestiegen. Hinsichtlich der Gründe wird auf oben verwiesen. Der Frauenanteil hat sich von 44,4 % im Jahr 2008 auf 54,1 % im Jahr 2018 erhöht. Somit arbeiten sowohl in der 3. als auch in der 4. Qualifikationsebene mehr verbeamtete Frauen als verbeamtete Männer. Die Teilzeitquote hat sich von 27,0 % (2008) auf 28,6 % im Erhebungsjahr 2018 nur leicht erhöht.

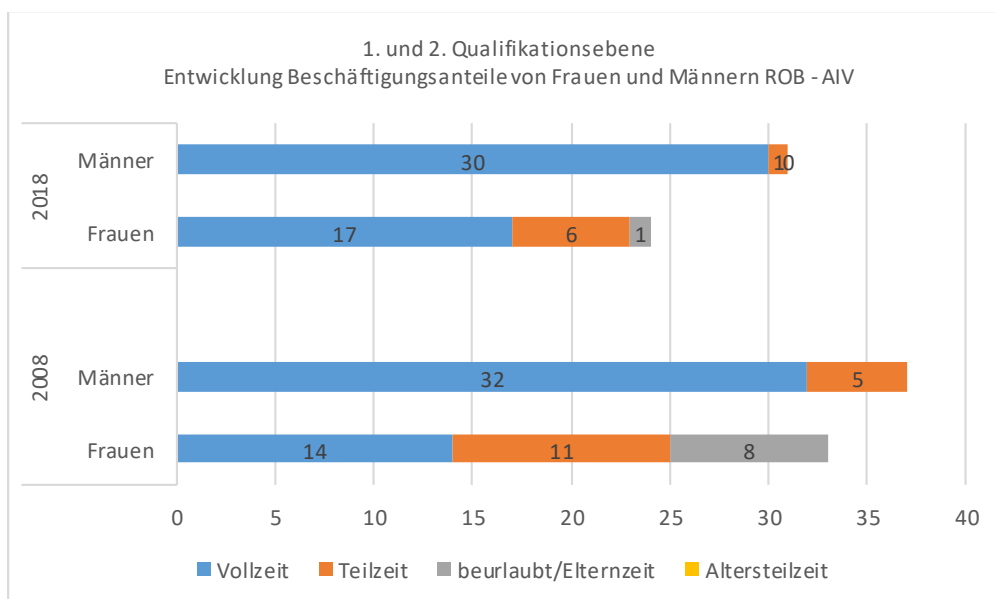
## Tarifbeschäftigte



Die Gesamtanzahl der Tarifbeschäftigten vgl. der 3. Qualifikationsebene hat sich ebenfalls deutlich erhöht. Der Frauenanteil ist dort auf 62,1 % gestiegen, ein deutlicher Zuwachs im Vergleich zu 2008 (54,0 %). Die Teilzeitquote von 2008 mit 31,1 % hat sich im Erhebungsjahr 2018 deutlich reduziert auf 24,7 %.

### *1. und 2. Qualifikationsebene*

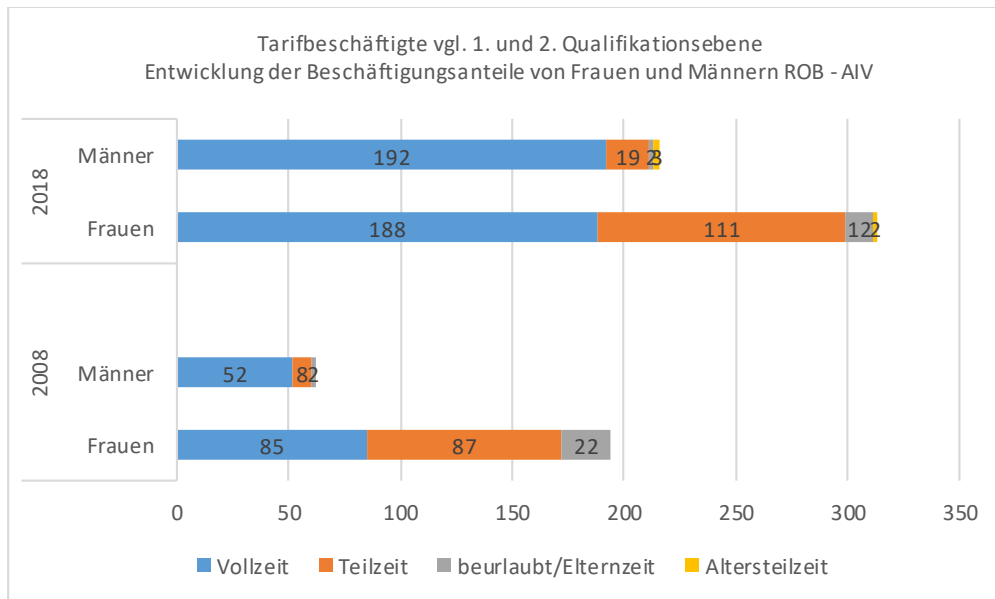
## Beamtinnen und Beamte



In der 1. und 2. Qualifikationsebene ist die Gesamtzahl der Beamten/innen von 53,2 % in 2008 auf 41,7 % im Erhebungsjahr 2018 zurückgegangen. Die Anzahl der männlichen Beamten ist wie in 2008 höher als die der weiblichen. Die Zahl der Beamtinnen sank sogar von 47,1 % im Jahr 2008 auf 43,6 % im Jahr 2018. Zudem arbeiten nur noch 12,7 % der Beamten/innen im Jahr 2018 in Teilzeit (in 2008 waren es noch 22,9 %).

Das Personal der Beamten/innen der 1. und 2. Qualifikationsebene macht insgesamt nur 4,1 % des Verwaltungspersonals an der Regierung von Oberbayern aus. Somit haben hier kleine Veränderungen gleich höhere statistische Auswirkungen. Die Gründe für den Rückgang des Personals in diesen Qualifikationsebenen liegen zum einen an der schwierigen Personalgewinnung in diesem Bereich. Auf der anderen Seite gibt es bei der Regierung von Oberbayern viele vergleichbare Tarifbeschäftigte, die Aufgaben aufgefangen haben, wenn eine Person in diesem Bereich durch Aufstieg, Ruhestand oder Altersteilzeit etc. weggefallen ist.

### Tarifbeschäftigte



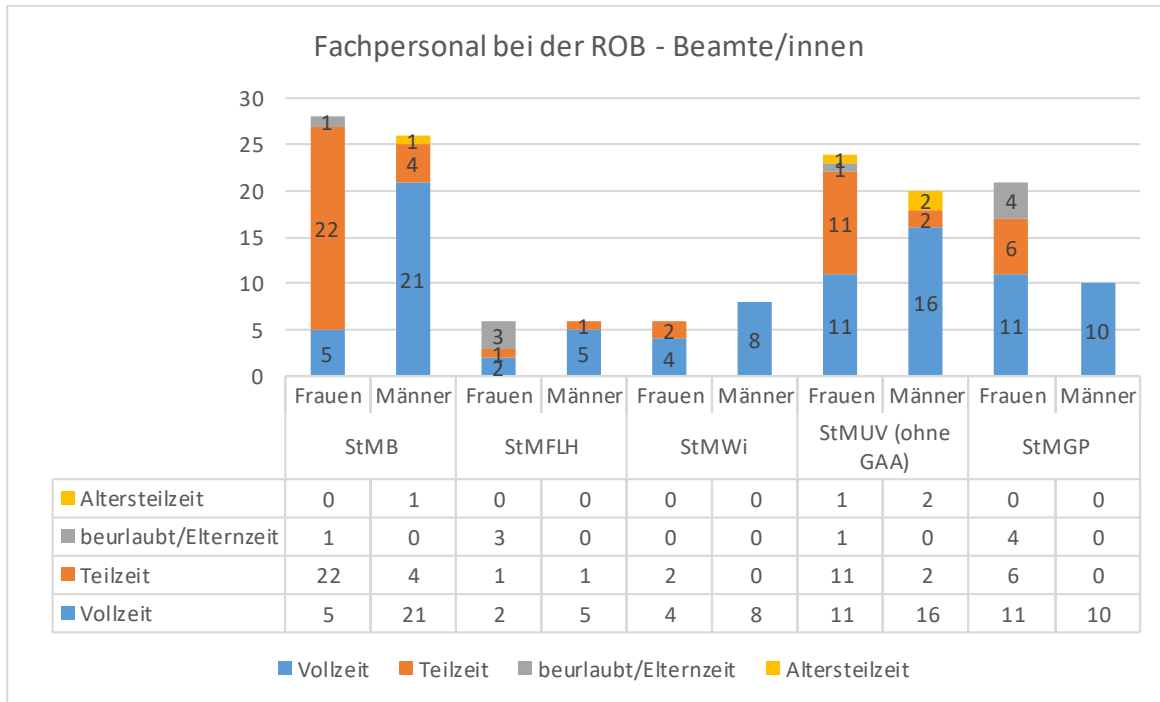
Bei den Tarifbeschäftigten vgl. 1. und 2. Qualifikationsebene ist die größte Veränderung im Personalstamm der Regierung von Oberbayern zu beobachten. Dort hat sich die Beschäftigtenzahl von 256 in 2008 auf 529 in 2018 mehr als verdoppelt. Zurückzuführen ist dies auch hier vor allem auf den massiven Anstieg der Flüchtlingszahlen und der in diesem Kontext bewilligten Stellen (großer Anteil Sachbearbeitung und Teamassistenzen in E 6 und E 8) im Bereich Asyl/Zentrale Ausländerbehörde zur Bewältigung der Flüchtlingszahlen. Mit dem Zuwachs des Personals mussten auch die damit zusammenhängenden inneren Dienste, wie beispielsweise Servicebüros, Hausmeister oder aber auch die Personalstelle gestärkt werden.

Der Frauenanteil hat sich hier von 75,8 % im Jahr 2008 auf 59,2 % im Erhebungsjahr 2018 reduziert. Bei der Teilzeitquote ist eine ähnliche Entwicklung zu beobachten (37,1 % in 2008 im Vergleich zu 24,6 % in 2018).

### 1.2 Beschäftigungssituation weiteres Fachpersonal

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die Personalsituation beim Fachpersonal zum Erhebungsstichtag 30.06.2018. Es sind vergleichbare Tendenzen wie bei dem Verwaltungspersonal (unter 1.1 dargestellt) erkennbar. Eine Entwicklung kann nicht dargestellt werden, da der Mitarbeiterkreis durch mehrfache Umressortierungen bei den Bayerischen Staatsministerien nicht mehr mit 2008 vergleichbar ist.

## Beamte/innen

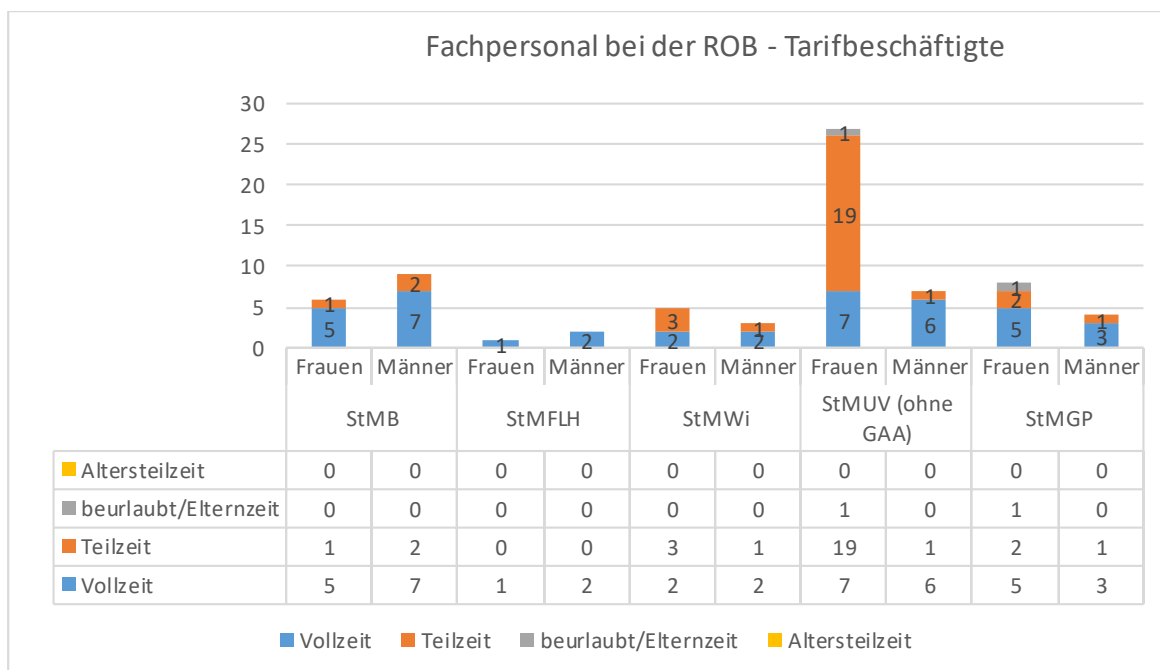


Der Frauen- und Männeranteil bei den Beamten/innen ist bei den meisten Fachressorts annähernd gleich, bei zwei Ressorts überwiegt der Frauenanteil leicht (StMB, StMUV). Lediglich beim Fachpersonal aus dem Bereich des Bayerischen Staatsministeriums für Gesundheit und Pflege ist die Frauenquote mit 67,7 % deutlich höher als die Männerquote.

Die Teilzeitquote ist bei den Frauen aus den Geschäftsressorts der Bayerischen Staatsministerien für Wohnen, Bau und Verkehr sowie für Umwelt und Verbraucherschutz auffallend hoch. Männer des Fachpersonals nehmen Teilzeitmodelle nach wie vor wenig in Anspruch.

## Tarifbeschäftigte

Auch bei den Tarifbeschäftigten, die Fachpersonal sind, überwiegt der Frauenanteil bei den Ressorts StMUV und StMGP, hier zusätzlich auch beim Fachpersonal aus dem Bereich StMWi. Im Tarifbeschäftigtenbereich gibt es in einzelnen Ressorts sehr wenig Fachpersonal, sodass eine Personalveränderung sich statistisch stark auswirkt. Der Teilzeitanteil ist auch hier bei den Frauen höher, vor allem bei den Frauen, die dem Fachpersonal des Bayerischen Staatsministeriums für Umwelt und Verbraucherschutz zugeordnet sind.



### 1.3 Beschäftigungssituation Gewerbeaufsichtsamt

Die nachstehende Tabelle zeigt die Entwicklung des Personals beim Gewerbeaufsichtsamt. Alle Mitarbeiter/innen des Gewerbeaufsichtsamtes sind seit 01.01.2014 Fachpersonal des Bayerischen Staatsministeriums für Umwelt und Verbraucherschutz (vorher Fachpersonal des StMAS).

Zum Stichtag 30.06.2018 waren beim Gewerbeaufsichtsamt insgesamt 26 Frauen und 82 Männer beschäftigt. Im Vergleich zu 2008 mit insgesamt 145 Beschäftigten (125 Männer, 20 Frauen) hat sich der Personalbestand reduziert. Diese Reduzierung ist vor allem bei dem Männeranteil der Beamten festzustellen und erfolgte bei Weggang, Ruhestandsversetzung oder Altersteilzeit, indem entsprechende Stellen nicht nachbesetzt wurden.

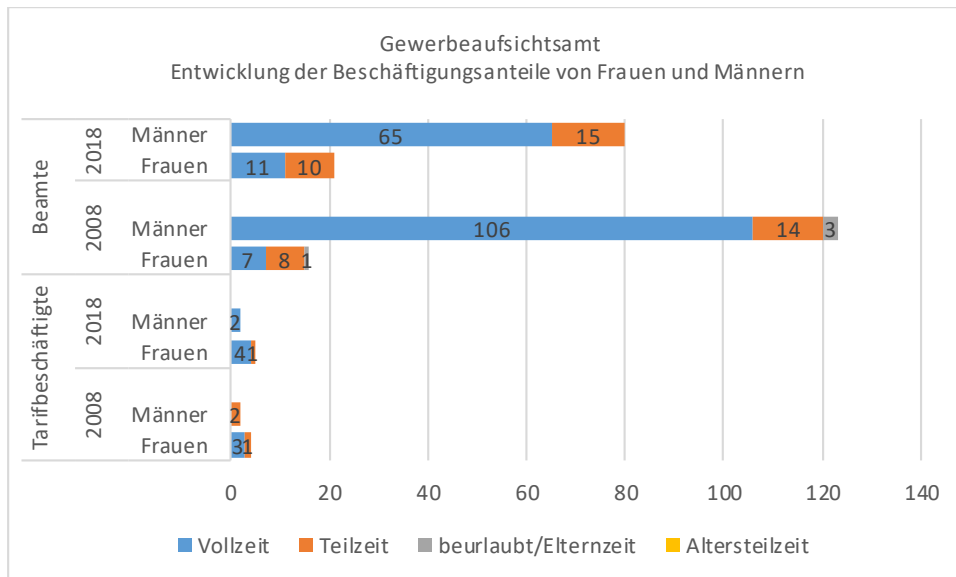
Die Zahl der beschäftigten Frauen ist von 13,8 % im Jahr 2008 auf einen Anteil von 24,1 % im Jahr 2018 gestiegen. Trotzdem überwiegt der Anteil der männlichen Beschäftigten noch deutlich mit 75,9 % (in 2008 waren es 86,2 %).

Frauen waren im Gewerbeaufsichtsamt bisher immer deutlich unterrepräsentiert, ihr Anteil hat sich im Berichtszeitraum erstmals erhöht.

Der überwiegende Anteil der Mitarbeiter/innen im Gewerbeaufsichtsamt ist zudem verbeamtet (93,5 %).

Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter/innen ist von 17,2 % im Jahr 2008 auf 24,1 % im Jahr 2018 gestiegen. Teilzeit wird im Gewerbeaufsichtsamt fast ausschließlich von Frauen genutzt.

Zum Stichtag waren keine Mitarbeiter/innen beurlaubt oder in Altersteilzeit.



#### 1.4 Leitende Funktionen (Führungsfunktionen)

Beim Anteil von Frauen in Führungspositionen bei der Regierung von Oberbayern kann eine deutlich positive Entwicklung festgestellt werden. Zur Sicherstellung der Chancengleichheit ist auch bei der Besetzung von Führungspositionen die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit nach wie vor eine wesentliche Rahmenbedingung.

Leitende Funktionen ROB - AIV						
	2008			2018		
	Frauen	Männer	Frauenquote	Frauen	Männer	Frauenquote
Bereichsleiter/in	1	6	14,3%	5	3	62,5%
Sachgebietsleiter/in	11	53	17,2%	25	45	35,7%
<b>gesamt</b>	<b>12</b>	<b>59</b>	<b>16,9%</b>	<b>30</b>	<b>48</b>	<b>38,5%</b>

Zusätzlich zu den in der Tabelle dargestellten Führungspositionen haben wir zum Stichtag eine Regierungspräsidentin.

Der Anteil der weiblichen Führungskräfte liegt auf Ebene der Bereichsleitung erstmals über dem Anteil der männlichen Führungskräfte. Auf Sachgebietsleitungsebene hat sich der Frauenanteil seit 2008 mehr als verdoppelt. Dieser Trend wird sich voraussichtlich fortsetzen.

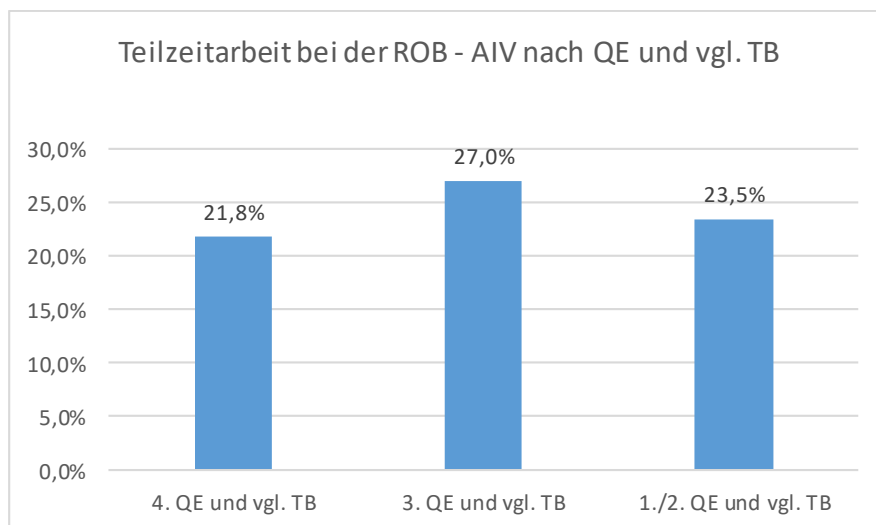
Bei Eintritt in die Familiengründungs- und Erziehungsphasen sind es immer noch mehrheitlich die Frauen, die beruflich kürzertreten. Deshalb wurde vor allem bei dieser Gruppe angesetzt, durch geeignete Maßnahmen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern und dadurch den Frauenanteil auch soweit wie möglich auf Sachgebietsleitungsebene zu übertragen (Job-Sharing, Führungsmodelle in Teilzeit).

## 1.5 Teilzeit

Teilzeitarbeit ist bei der Regierung von Oberbayern eine weit verbreitete und akzeptierte Arbeitsform und erleichtert die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Die Anzahl der Mitarbeiter/innen, die Teilzeit in Anspruch nehmen, ist im Vergleich zu 2008 etwas gesunken (von 29,7 % in 2008 auf 25,6 % in 2018). Dies hängt unter anderem damit zusammen, dass auch andere flexible Arbeitsformen für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zur Verfügung stehen, die sich in den letzten Jahren etabliert haben. Zu den Anteilen an männlichen und weiblichen Mitarbeitern/innen in den jeweiligen Qualifikationsebenen bzw. vergleichbaren Entgeltgruppen im Tarifbereich verweisen wir auf die Übersichten und Texte zum Personalbestand (B.1.1)

Grund für die zurückgegangene Teilzeitquote bei den niedrigeren Besoldungs- und Entgeltgruppen sind sicher u.a. auch die hohen Lebenskosten in und um München.

Betrachtet man die Teilzeitquote in den einzelnen Qualifikationsebenen bzw. vergleichbaren Entgeltgruppen ergibt sich folgendes Bild:



Die Teilzeitquote in der 4. Qualifikationsebene ist bei der Regierung von Oberbayern auffallend hoch. Bei den meisten anderen Dienststellen des Freistaates Bayern nimmt die Teilzeitquote mit steigender Qualifikationsebene ab.

In 2018 arbeiteten drei Sachgebietsleiterinnen in Teilzeit, zwei Sachgebiete wurden von je zwei Frauen im Job-Sharing geleitet.

Im Bereich des Gewerbeaufsichtsamts ist der Teilzeitanteil gestiegen, macht aber dennoch nur knapp ein Viertel der Mitarbeiter/innen aus und wird fast ausschließlich von Frauen in Anspruch genommen.



## 1.6 Flexibles Arbeiten

In der nachfolgenden Grafik kann abgelesen werden, wie viele Mitarbeiter/innen (Verwaltungs- und Fachpersonal) zum Stichtag 30.06.2018 einen Telearbeitsplatz hatten:

Mitarbeiter/innen mit genehmigter Telearbeit			
		Frauen	Männer
Beamte	4. QE	5	3
	3. QE	4	6
	1./2. QE	0	1
Tarifbeschäftigte	vgl. 4. QE	3	2
	vgl. 3. QE	17	3
	vgl. 1/2. QE	12	1
	<b>gesamt</b>	<b>41</b>	<b>16</b>

Bis 31.08.2019 war Voraussetzung für das Arbeiten in „Home Office“ das Vorliegen eines sozialen Grundes.

Dieses Erfordernis ist mit Inkrafttreten der neuen Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeit am 01.09.2019 weggefallen. Bereits jetzt ist abzusehen, dass viele Mitarbeiter/innen diese weitere Flexibilisierung stark beanspruchen werden. Zum 31.01.2020 waren es bereits 186 Mitarbeiter/innen, denen flexibles Arbeiten genehmigt wurde. Alle Änderungen, die damit verbunden sind, sind unter 4. im Teil D zusammengefasst.

## 1.7 Einstellungen - Stellenbesetzungen

Personalauswahl erfolgt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung im Wettbewerb. Alle Verfahren zu Personalauswahl und Stellenbesetzungen bieten Frauen und Männern in Vollzeit und Teilzeit gleiche Chancen.

### Verwaltungspersonal

Anhand der nachfolgenden Übersicht können die Einstellungen im Zeitraum 01.01.2018 bis 31.12.2018 nachvollzogen werden:

Einstellungen ROB - AIV				
	2008		2018	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beamte	25	26	16	14
Tarifbeschäftigte	9	6	116	68
<b>gesamt</b>	<b>34</b>	<b>32</b>	<b>132</b>	<b>82</b>

Einstellungen ROB - AIV		
	2018	
	Frauen	Männer
4. QE, vgl. TB	11	6
3. QE, vgl. TB	36	29
1./2. QE, vgl. TB	85	47
<b>gesamt</b>	<b>132</b>	<b>82</b>

Für den Bereich der 4. Qualifikationsebene in der Allgemeinen Inneren Verwaltung ist das Bayerische Staatsministerium des Innern, für Sport und für Integration (StMI) Einstellungsbehörde. Im Erhebungszeitraum haben sich für die 4. Qualifikationsebene mehr Frauen als Männer beworben. In der Konsequenz wurden auch mehr Frauen als Männer eingestellt. Bewerbungen von Männern mit konkurrenzfähigen Examensergebnissen sind laut StMI rückläufig.

Um Frauen und Männer gleichermaßen für die Innere Verwaltung zu gewinnen, werden bereits konkrete Maßnahmen wie Teilnahme an Recruiting-Messen, Ausgabe von Broschüren etc. vom StMI ergriffen.

Für die weiteren Mitarbeiter/innen der Allgemeinen Inneren Verwaltung ist die Regierung von Oberbayern selbst Einstellungsbehörde. Die Bewerber/innen auf Anwärterstellen des fachlichen Schwerpunktes nichttechnischer Verwaltungsdienst werden uns vom Landespersonalausschuss zugewiesen. Die Einstellungen erfolgen unter Berücksichtigung der Prüfungsnote und der Platzziffer. Die Regierung von Oberbayern ist auch selbst Ausbildungsbehörde.

Wenn für ausgeschriebene Stellen keine geeigneten Bewerber/innen aus dem Haus heraus rekrutiert werden können, werden die Stellen ausgeschrieben und dabei sowohl intern als auch extern veröffentlicht. Dies ist inzwischen bei den Stellenbesetzungsverfahren aufgrund des allgemeinen Fachkräftemangels insbesondere im Ballungsraum München und der großen Konkurrenz anderer Behörden die häufigste Nachbesetzungsvariante.

Im Bereich der Tarifbeschäftigten werden offene Stellen in der Regel ebenfalls parallel hausintern und extern ausgeschrieben.

### Fachpersonal

Beim Gewerbeaufsichtsamt wurden drei tarifbeschäftigte Frauen und ein tarifbeschäftigter Mann im Erhebungszeitraum eingestellt. Aufgrund der Unterrepräsentation der Frauen (vgl. 1.3) wird bei Neueinstellungen grundsätzlich versucht, auf eine Erhöhung des Frauenanteils hinzuwirken.

Der Frauenanteil bei den Einstellungen beim Fachpersonal hat sich von 79,2 % in 2008 auf 65,5 % in 2018 reduziert. Allerdings sind die absoluten Einstellungszahlen von Frauen gleich geblieben.

Einstellungen ROB - Fachpersonal				
	2008		2018	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beamte	0	0	1	2
Tarifbeschäftigte	19	5	18	8
<b>gesamt</b>	<b>19</b>	<b>5</b>	<b>19</b>	<b>10</b>

Die Regierung von Oberbayern fördert bei jeder Ausschreibung aktiv die Gleichstellung aller Mitarbeiter/innen. Es wird darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von allen Interessierten, unabhängig von deren kultureller und sozialer Herkunft, Alter, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Identität begrüßt werden. Dies wird u.a. in entsprechend gestalteten Stellenausschreibungen umgesetzt.

## 1.8 Beurteilungen, modulare Qualifizierung, leistungsbezogene Elemente

### Beurteilungen

Beurteilungen stellen für die Beamtinnen und Beamten den wichtigsten Schlüssel für das berufliche Fortkommen dar. Bei Beurteilungen ist sicherzustellen, dass sie entsprechend Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ohne Ansehen des Geschlechts der zu Beurteilenden erfolgen. Teilzeit und Beurlaubungszeiten dürfen sich nicht nachteilig auf die Beurteilung auswirken.

Vor jeder Beurteilungsrunde werden die Bereiche im Hause über die anstehenden Beurteilungen und deren Modalitäten informiert. Besonders wird darauf hingewiesen, dass sich eine Teilzeitbeschäftigung nicht nachteilig bei der Beurteilung auswirken darf.

Bei der Regierung von Oberbayern werden keine statistischen Auswertungen über die Durchschnittswerte geführt. Eine Entwicklung der Beurteilungsergebnisse kann somit nicht dargestellt werden. Eine Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten ist jedoch sichergestellt (Art. 18 Abs. 3 BayGIG).

### Zulassung zur modularen Qualifizierung. Ausbildungsqualifizierung

Seit dem 01.01.2012 wird der „Aufstieg“ in die nächste Qualifikationsebene durch die sogenannte modulare Qualifizierung (ModQ) vermittelt (Art. 20 LIBG).

In der 3. Qualifikationsebene haben in den Jahren 2014 und 2017 in den periodischen Beurteilungen insgesamt drei Beamtinnen und fünf Beamte der AIV bei der Regierung von Oberbayern einen Eignungsvermerk für die ModQ in die 4. Qualifikationsebene erhalten und wurden vom StMI zugelassen.

Den Eignungsvermerk für die ModQ in die 3. Qualifikationsebene haben in der Beurteilungsrunde 2016 vier Beamte/innen erhalten und weitere vier bekamen den Eignungsvermerk für die AQ für die 2. Qualifikationsebene.

Beim Fachpersonal des Gewerbeaufsichtsamtes haben 2014 drei Beamte und 2017 niemand einen Eignungsvermerk für die ModQ in die 4. Qualifikationsebene erhalten. Insgesamt fünf Beamte hatten den Eignungsvermerk für die ModQ in die 3. Qualifikationsebene in den Beurteilungsrunden 2014 und 2017 erhalten, darunter keine Frau. Ein weiterer bekam den Eignungsvermerk für die AQ für die 2. Qualifikationsebene.

Beim Fachpersonal haben 2014 zwei Beamte und 2017 eine Beamtin bei der Regierung von Oberbayern einen Eignungsvermerk für die ModQ in die 4. Qualifikationsebene erhalten und wurden entsprechend zugelassen. Ein weiterer Beamter hat den Eignungsvermerk für die ModQ in die 3. Qualifikationsebene in der Beurteilungsrunde 2016 erhalten.

### Leistungsbezogene Elemente

Nach Art. 66 ff. BayBesG können Beamtinnen und Beamte zur Anerkennung besonders herausragender dienstlicher Leistungen eine Leistungsprämie oder eine Leistungsstufe erhalten.

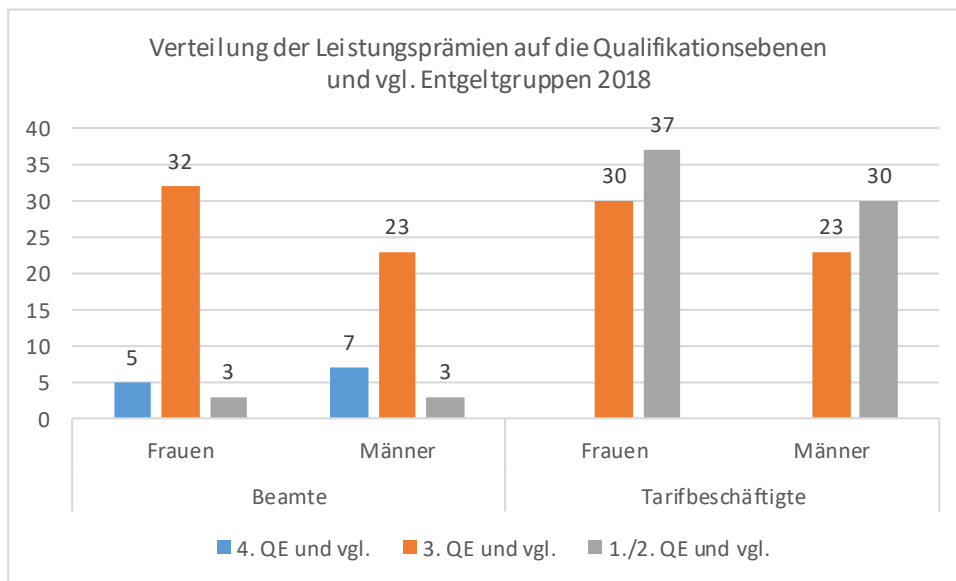
In den Jahren 2011 und 2012 standen im Haushalt keine Mittel für die Vergabe von Leistungsbezügen an staatliche Beamte/innen zur Verfügung, so dass in diesen beiden Jahren keine Leistungsbezüge vergeben werden konnten.

Seit 2017 werden im Rahmen einer außertariflichen Maßnahme auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die unter den Geltungsbereich des TV-L fallen, Leistungsprämien gewährt. Diese freiwillige Leistung begründet jedoch keinen Rechtsanspruch für die Zukunft.

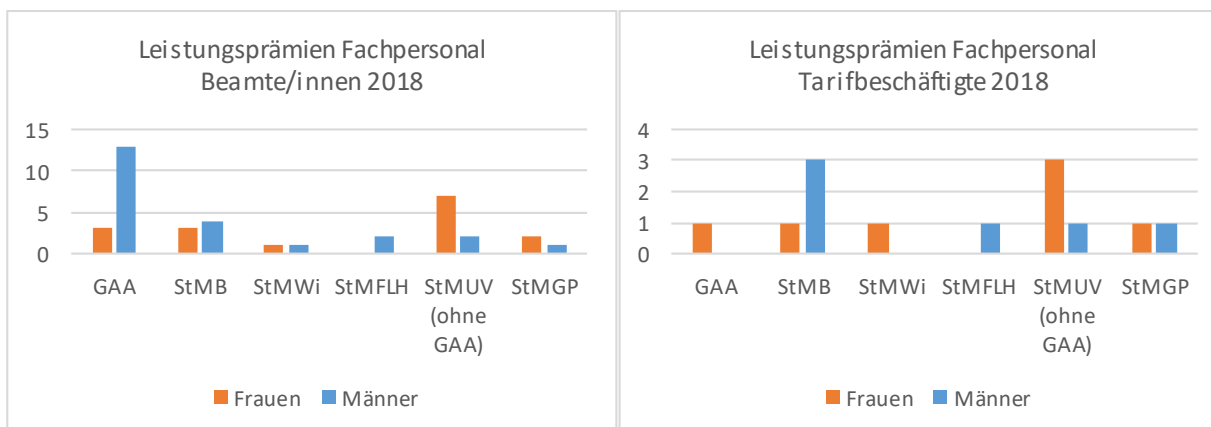
In den Anschreiben an die Bereichsleiter/innen wird darauf hingewiesen, dass Frauen und Männer sowie Vollzeit- und Teilzeitkräfte gleichermaßen zu berücksichtigen sind.

Im Bereich Allgemeine Innere Verwaltung der Regierung von Oberbayern haben im Jahr 2018 insgesamt 107 Frauen (von 756) und 85 Männer (von 570) eine Leistungsprämie erhalten.

Betrachtet man die Verteilung in den einzelnen Qualifikationsebenen bzw. vergleichbaren Entgeltgruppen ergibt sich folgendes Bild:



Die Verteilung der Leistungsprämien beim Fachpersonal war im Erhebungszeitraum folgendermaßen:



Der Anteil der Leistungsprämien für Frauen entspricht überwiegend dem Frauenanteil des Fachpersonals in den einzelnen Bereichen (vgl. B.1.3). Lediglich im Bereich des Bayerischen Staatsministeriums für Wohnen, Bau und Verkehr ist ein Ungleichgewicht zu erkennen. Obwohl mehr verbeamtete Frauen im Fachpersonal zu finden sind (5 in Vollzeit, 22 in Teilzeit), wurden mehr Leistungsprämien an männliche Beamte vergeben. Es wird zukünftig verstärkt darauf geachtet, dass hier keine Ungleichbehandlung aufgrund von Teilzeit erfolgt.

## 1.9 Beförderungen, Höhergruppierungen

### Verwaltungspersonal

Für die Beamten/innen im Geschäftsbereich des StMI – AIV sind in den Beförderungsrichtlinien beurteilungsabhängige Wartezeiten festgelegt.

Bei den Beschäftigten richtet sich die Eingruppierung nach dem TV-L.

Die nachfolgenden Diagramme zeigen die Anzahl der beförderten Personen bei der ROB – AIV, untergliedert nach Frauen und Männern:

Beförderungen bei der ROB - AIV in 2018 4. QE					
	nach B2	nach A16	nach A15	nach A14	nach A13
Frauen	1	0	1	1	2
Männer	0	1	1	1	2

Im Jahr 2018 wurden bei der Regierung von Oberbayern in der 4. Qualifikationsebene fünf weibliche und fünf männliche Beschäftigte befördert. Ein Vergleich zu 2008 ist nicht möglich, da dort nur die Beförderungen und Höhergruppierungen insgesamt getrennt nach Frauen und Männern betrachtet wurden. Von den fünf Beamtinnen befanden sich zwei in Teilzeit.

Beförderungen bei der ROB - AIV in 2018 3. QE und vgl. TB				
	nach A12/E12	nach A11/E11	nach A10/E10	nach A9/E9
Frauen	3	9	11	7
Männer	4	10	6	1

In der 3. Qualifikationsebene wurden 2018 insgesamt 38 Beamte/innen befördert. Der Frauenanteil lag hier mit 20 Frauen bei 52,6 %. Davon waren zehn Beamtinnen und sechs Beamte teilzeitbeschäftigt, was einen Anteil von 42,1 % entspricht.

Bei den Tarifbeschäftigten erfolgten insgesamt 15 Höhergruppierungen, davon zehn Frauen.

Beförderungen bei der ROB - AIV in 2018 2. QE und vgl. TB			
	nach A8/E8	nach A7/E6	nach E5
Frauen	9	7	1
Männer	4	4	1

In der 2. Qualifikationsebene wurde eine vollzeitbeschäftigte Frau befördert.

Die Zahl der Höhergruppierungen bei den Tarifbeschäftigten betrug hier 15 Frauen (davon drei Frauen teilzeitbeschäftigt) und neun Männer.

### Fachpersonal

Im Bereich des Fachpersonals gab es insgesamt zehn Beförderungen bei Frauen und 14 Beförderungen bei Männern. Von diesen 14 Beförderungen bei Männern erfolgten zehn im Gewerbeaufsichtsamt, wo noch ein entsprechend höherer Männeranteil vorliegt.

Ein Mann wurde im Erhebungszeitraum höhergruppiert.

## 1.10 Fortbildungen

Fortbildungsmaßnahmen stehen allen Mitarbeitern/innen gleichermaßen zur Verfügung. Für in Elternzeit befindliche oder aus sonstigen Gründen aktuell nicht aktive Bedienstete besteht die Möglichkeit zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen.

Wir bieten ein umfangreiches Inhouse-Seminarprogramm an. Zudem können externe und zielgruppenspezifische Seminare mit Genehmigung besucht werden (vor allem die angebotenen Seminare der Bayerischen Verwaltungsschule und der Hochschule für den öffentlichen Dienst in Bayern werden genutzt).

Neben diesen Möglichkeiten können sich Mitarbeiter/innen mit dem Bildungsportal „BayLern“ auch mit **E-Learning-Kursen** direkt vom Arbeitsplatz aus weiterbilden.

BayLern, eine E-Government-Initiative der Bayerischen Staatsregierung, ist das gemeinsame Bildungsportal der Bayerischen Landesbehörden. BayLern ermöglicht es, sich mit elektronischen Lernprogrammen unabhängig von Seminarterminen, individuell und bedarfsgerecht am PC weiterzubilden. Dieses Schulungsangebot steht grundsätzlich auch den beurlaubten Mitarbeitern/innen der Regierung von Oberbayern zur Verfügung.

Soweit zielgruppenspezifische Führungsfortbildungen Voraussetzung für die Übernahme einer Führungsposition sind, wird auf eine geschlechtergerechte Besetzung geachtet.

Die folgende Tabelle zeigt die absoluten Zahlen an Fortbildungsteilnehmern/innen der gesamten Regierung von Oberbayern.

Teilnehmerzahlen an Fortbildungen 2018		
Beamte	Frauen	1039
	Männer	906
Tarifbeschäftigte	Frauen	809
	Männer	476

Das Fortbildungsstreben deckt sich mit dem jeweiligen Frauen- und Männeranteilen der Mitarbeiter/innen insgesamt.

## 1.11 Zusammenfassung

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass der Frauenanteil über alle Qualifikationsebenen bzw. vergleichbare Entgeltgruppen hinweg höher ist als der Männeranteil. Der Anteil der Frauen, die leitende Funktionen ausüben, hat sich mehr als verdoppelt (derzeit fast 40 %) und sollte durch die Förderung von Führen in Job-Sharing und Teilzeit als gelebte Gleichstellung von Frauen und Männern verstanden werden.

Durch die Schaffung vieler neuer Angebote in den letzten Jahren für eine flexible Arbeitsgestaltung (sowohl hinsichtlich Zeit als auch Ort) werden individuelle Entscheidungen bezüglich der Arbeitsmodelle unterstützt. Dies spiegelt sich in den o.g. Zahlen wieder.

## 2. Staatliches Personal im Schul- und Schulverwaltungsbereich

Das nachfolgende Gleichstellungskonzept im Bereich Schulpersonal gilt zum Stichtag 30.06.2018. Die hierfür erhobenen Daten basieren in Art und Umfang auf einer Abfrage des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus und der darin geforderten Auswertungen. Während sich die Daten der Erhebungsbereiche „Personalbestand“ und „Mitglieder in Gremien“ punktgenau auf den Stichtag beziehen, umfassen die Daten der restlichen Bereiche den Jahreszeitraum 01.01. – 31.12.2018. Die Daten im Erhebungsbereich „Altersteilzeiten“ berücksichtigen dasjenige Personal, welches seine Altersteilzeit im Jahr 2018 begonnen hat. Soweit vorhanden werden die Erhebungswerte mit den Werten zum Stichtag 30.06.2012 verglichen. Als Zusatz werden in den Bereichen der Grund-, Mittel- und Förderschulen sowie der beruflichen Schulen zum Stichtag 31.12.2018 die Ergebnisse der Beurteilungen betrachtet, um eventuell vorhandene Ungleichbehandlungen zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten sowie zwischen Frauen und Männern darzustellen. Zudem sind die Ergebnisse der Beurteilungen ausschlaggebend bezüglich der Vergabe von Funktionsstellen und für funktionslose Beförderungen.

Im Bereich Schule wird lediglich das Personal betrachtet, das auch unter die Zuständigkeit der Regierung fällt. Teilbereiche der Personalverantwortung wurden zum 01.01.2019 für den Gymnasialbereich, zum 01.01.2020 für den Realschulbereich sowie den Bereich von Fach- und Berufsoberschulen an das Bayerische Landesamt für Schule abgegeben. Zukünftig können in diesen Bereichen somit keine Maßnahmen und Schlussfolgerungen über die dortige Personalentwicklung getroffen werden. Außerdem werden die Schulaufsichtsbeamtinnen und –beamten, die an der Regierung und den Schulämtern tätig sind, nicht von den Sachgebieten Schulpersonal an den Regierungen verwaltet; die Zuständigkeit für Schulaufsichtsbeamte liegt vielmehr beim Bayerischen Staatsministerium für Unterricht und Kultus. Dort liegt zudem die Personalhoheit über die Schulleitungen an beruflichen Schulen sowie deren (weiteren) Stellvertreter.

Zum Stichtag 30.06.2018 fallen folgende Personalgruppen unter die Zuständigkeit des Sachgebiets Schulpersonal an der Regierung:

- Grund- und Mittelschulen: verbeamtetes und tariflich beschäftigtes Lehrpersonal, staatliche Pflegekräfte, Schulsozialpädagogen, Verwaltungsangestellte, Drittkräfte, Fremdsprachenassistenten, TV-L-Kräfte für den Ganztagsbereich sowie für die Sprach- und Lernpraxis in Deutschklassen
- Förderschulen: verbeamtetes und tariflich beschäftigtes Lehrpersonal, Drittkräfte, staatliche Pflegekräfte, Schulsozialpädagogen, Psychologen, Verwaltungsangestellte, TV-L-Kräfte für den Ganztagsbereich, heilpädagogische Unterrichtshilfen sowie heilpädagogische Förderlehrer
- Berufliche Schulen: verbeamtetes und tariflich beschäftigtes Lehrpersonal, Drittkräfte, staatliche Pflegekräfte, Schulsozialpädagogen, Psychologen, Verwaltungsangestellte, TV-L-Kräfte für den Ganztagsbereich
- Schulämter: Verwaltungspersonal
- Gymnasien: tariflich beschäftigtes Lehrpersonal, Drittkräfte, Verwaltungspersonal, TV-L-Kräfte für den Ganztagsbereich
- Realschulen: tariflich beschäftigtes Lehrpersonal, Drittkräfte, Verwaltungspersonal, TV-L-Kräfte für den Ganztagsbereich
- Fach- und Berufsoberschulen: tariflich beschäftigtes Lehrpersonal, Drittkräfte, Verwaltungspersonal

Begriffsbestimmungen und allgemeine Hinweise:

Zu den leitenden Funktionsstellen zählen Schulleitung, (weitere) stellvertretende Schulleitung sowie Seminarvorstände/Leitungen eines Studienseminars.

Beim Personal wird jeweils unterschieden zwischen unterrichtendem Personal (=Lehrpersonal, also Lehrer, Fachlehrer, Förderlehrer), unterrichtunterstützendes Personal (u.a. Heilpädagogische Förderlehrer im Förderschulbereich, heilpädagogische Unterrichtshilfen, Mitarbeiter in gebundenen und offenen Ganztageschulen, Fremdsprachenassistenten, Drittkräfte) sowie Verwaltungspersonal (u.a. Schulsekretärinnen und Schulsekretäre, auch als sonstiges Personal zu verstehen, das keinem der beiden anderen Bereiche zuzuordnen ist).

Bei den Qualifikationsebenen werden die Grund- und Mittelschullehrer der 4. QE zugeordnet, während die Fach- und Förderlehrer der 3. QE angehören.

Bei den Beurteilungen werden gemäß der Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus vom 07.09.2011 (Az. II.5-5 P 4010.2-6.60 919) folgende Bewertungsstufen verwendet:

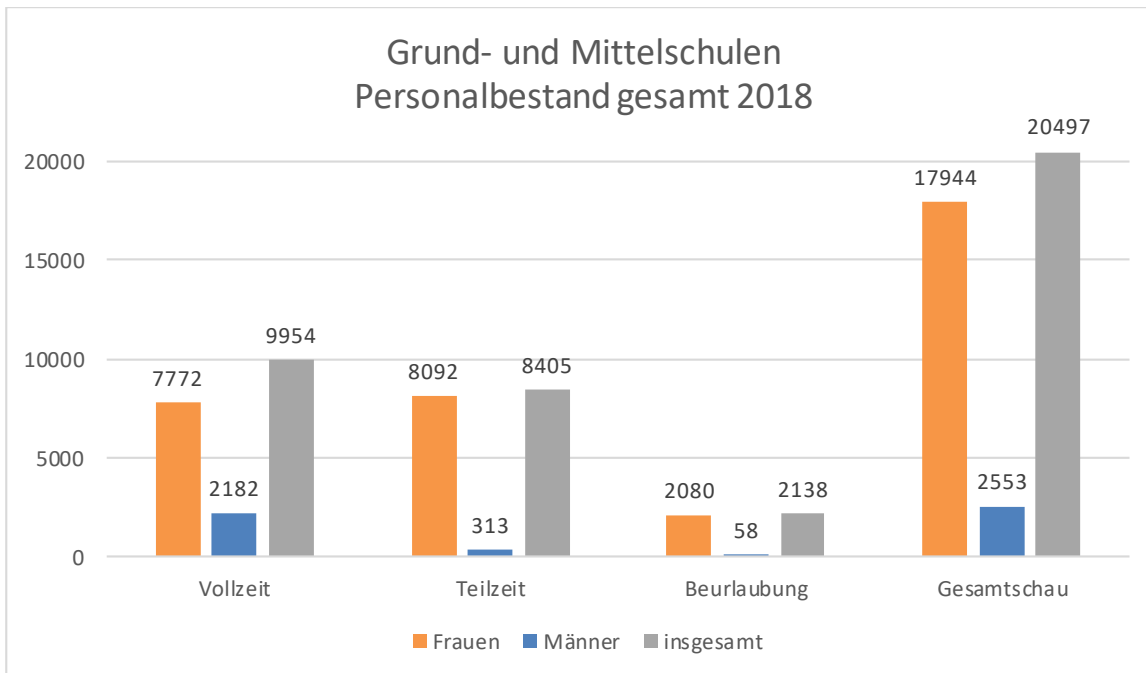
- HQ: Leistung, die in allen Belangen von herausragender Qualität ist
- BG: Leistung, die die Anforderungen besonders gut erfüllt
- UB: Leistung, die die Anforderungen übersteigt
- VE: Leistung, die den Anforderungen voll entspricht
- HM: Leistung, die den Anforderungen in hohem Maße gerecht wird
- MA: Leistung, die Mängel aufweist
- IU: Leistung, die insgesamt unzureichend ist.

## 2.1. Grund- und Mittelschulen

### 2.1.1. Personalbestand

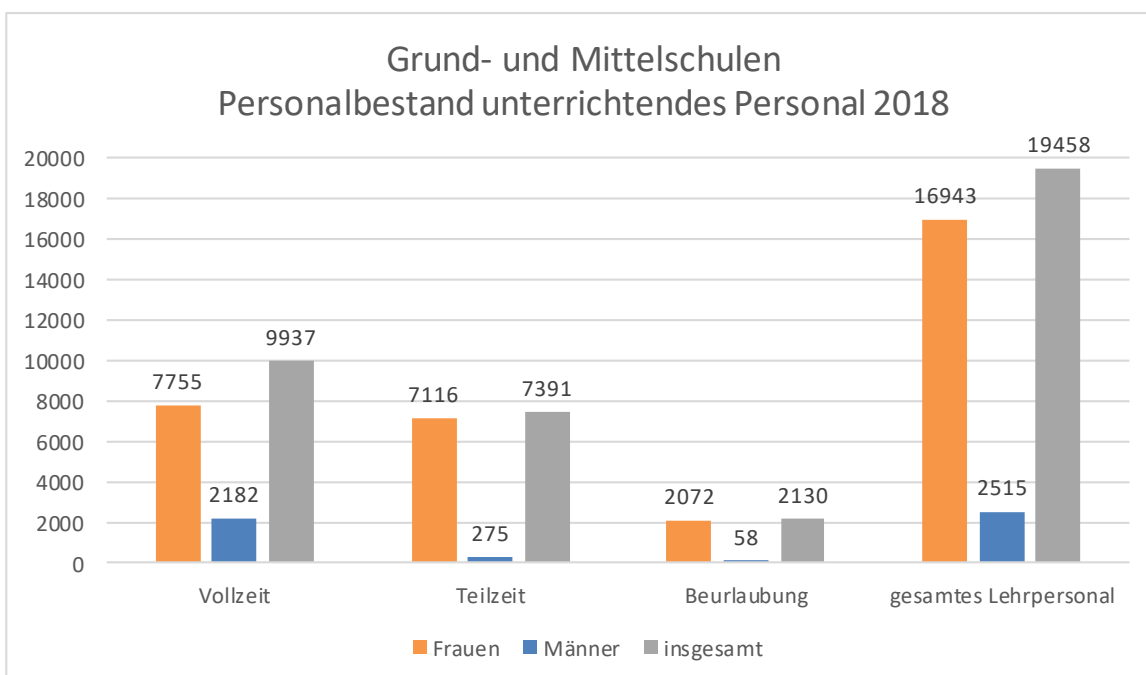
Zum 30.06.2018 waren im Bereich Grund- und Mittelschulen insgesamt 20.497 Personen beschäftigt. Das Lehrpersonal war dabei mit einem Anteil von fast 95 % und insgesamt 19.458 Lehrerinnen und Lehrern am stärksten vertreten. Die weiteren Anteile setzten sich aus 4 % unterrichtunterstützendem Personal (830) und aus 1 % Verwaltungspersonal (209) zusammen. Rund 88 % des Grund- und Mittelschulpersonals waren weiblich.





Im Vergleich: Zum Stichtag 30.06.2012 waren im Grund- und Mittelschulbereich 19.129 Lehrkräfte beschäftigt. Daraus ergibt sich ein Anstieg um 6,7 %. Der weibliche Anteil des Personals belief sich damals auf knapp 86 %.

Beim unterrichtenden Personal lag die Frauenquote zum Stichtag 2018 bei 87 %. In Vollzeit waren 51 % (9.937) der Lehrkräfte beschäftigt, 38 % (7.391) arbeiteten in Teilzeit. Der restliche Anteil war zum Stichtag beurlaubt. Während sich 42 % der Frauen in Teilzeit befanden, waren es bei den Männern lediglich 11 %. Der Beamtenanteil des Lehrpersonals belief sich mit 18.357 Personen auf 94 %. Davon waren 87 % weiblich.



Das unterrichtunterstützende Personal setzte sich aus 173 Frauen und 36 Männern zusammen (Frauenanteil 83 %), die allesamt Tarifbeschäftigte in Teilzeit waren.

Auch beim Verwaltungspersonal gab es zum Stichtag keine Beamten. Es bestand neben 17 weiblichen Vollzeitbeschäftigten zu 97 % aus Teilzeitbeschäftigten. Zudem waren 8 Frauen zum Stichtag beurlaubt. Die Männerquote lag hier mit lediglich 2 Personen bei 0,24 %.

### 2.1.2. Bewerbungen und Einstellungen

Lehrkräfte bewerben sich nicht für eine Einstellung in Oberbayern, sondern für eine Beamtenstelle als bayerischer Beamter. Dies erfolgt am Staatsministerium für Unterricht und Kultus, welches die Lehrkräfte streng nach Leistung (Staatsnote) den Regierungen zur Einstellung zuweist. Eine Differenzierung nach Bewerbung und Einstellung ist daher nicht möglich. Es ergibt sich folgendes Bild bei den Einstellungen im Jahr 2018:

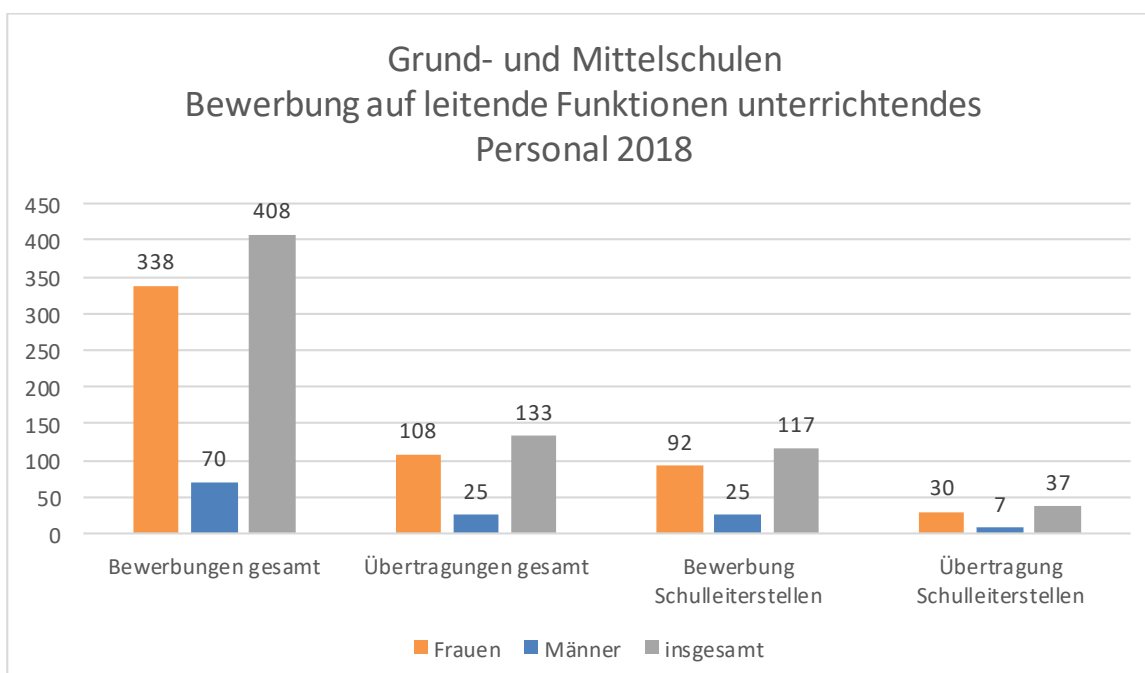
Insgesamt wurden 2.227 Lehrkräfte eingestellt, davon knapp 86 % im Rahmen eines Beamtenverhältnisses. 91 % (2.034) des eingestellten Lehrpersonals waren weiblich. Dies beruht insbesondere auf der Tatsache, dass gerade im Studiengang Lehramt an Grund- und Mittelschulen ein Großteil der Studierenden weiblich ist.

Für die Einstellung von Verwaltungspersonal konnten keine Daten erhoben werden, da laut DSGVO die Unterlagen nach zwei Monaten vernichtet werden müssen.

### 2.1.3. Bewerbungen aufleitende Funktionen

Für leitende Stellen lagen insgesamt 408 Bewerbungen vor, 338 von weiblichen Bewerberinnen (83 %). Hiervon wurde auf 108 die beworbene Stelle übertragen, wodurch sich der Bewerbungserfolg bei den Frauen auf einen Wert von 32 % belief. Bei den Männern lag die Erfolgsquote bei 36 % (25 Übertragungen auf 70 Bewerbungen). Insgesamt haben von den 133 besetzten Stellen leitender Funktionen 108 Frauen die Stellen erhalten.

Von den insgesamt 322 Frauen, welche sich zum Stichtag 2012 auf Stellen mit leitender Funktion beworben haben, haben 102 die jeweilige Stelle erhalten. Die Erfolgsquote lag hier bei 32 % und ist damit um einen Prozentpunkt geringer als bei den männlichen Bewerbern (36 Einstellungen auf 109 Bewerbungen).

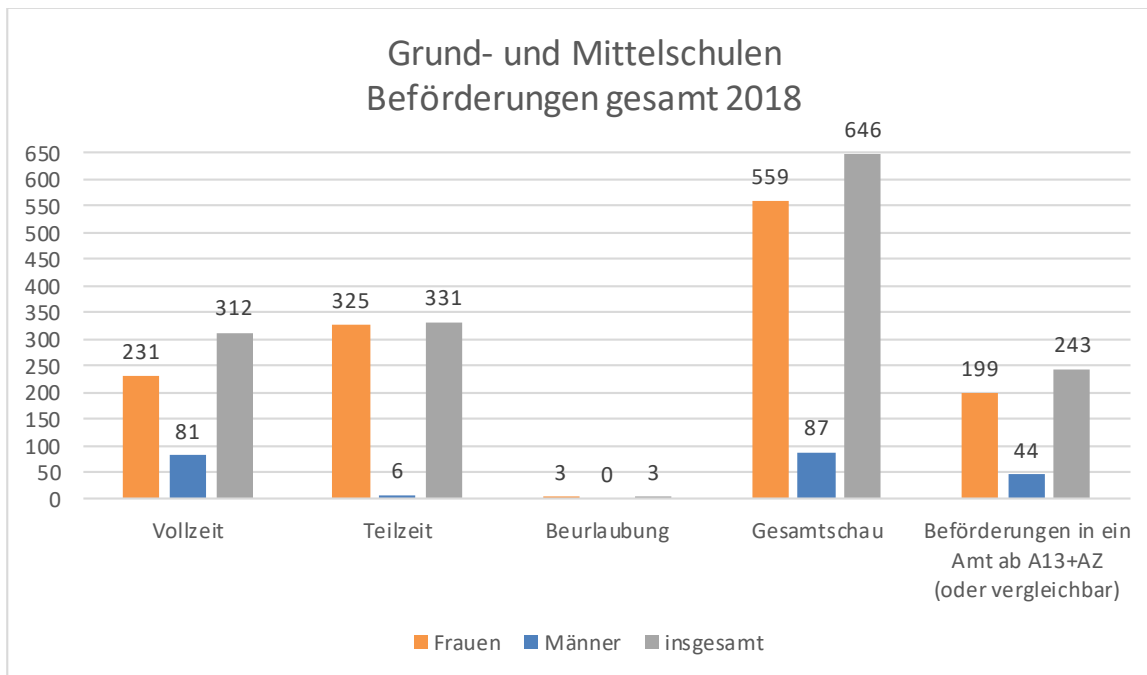


#### 2.1.4. Fortbildungsveranstaltungen

Insgesamt gab es im Jahr 2018 37.162 Teilnahmen an Fortbildungsveranstaltungen. Die weiblichen Teilnehmer machten dabei einen Anteil von 56 % aus.

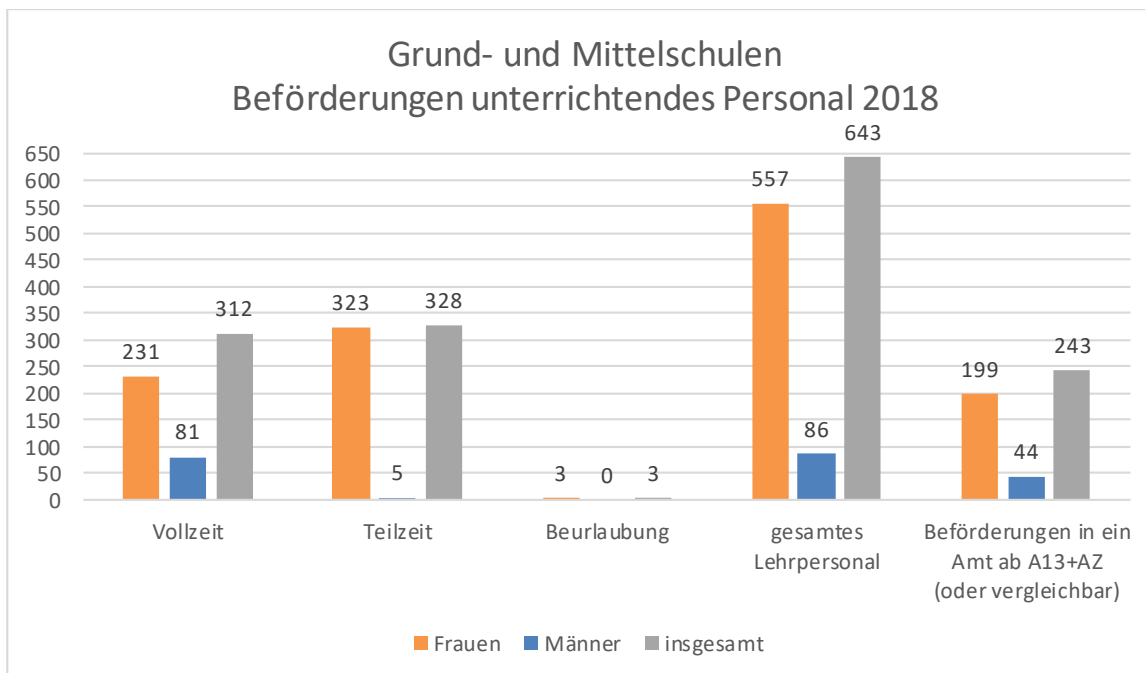
#### 2.1.5. Beförderungen und Höhergruppierungen

Im Zeitraum 01.01.2018 bis 31.12.2018 gab es insgesamt 646 Beförderungen bzw. Höhergruppierungen. Darunter waren insgesamt 559 Frauen, was einem weiblichen Beförderungsanteil von 87 % entspricht.



Im Vergleichszeitraum 01.01.2012 bis 31.12.2012 wurden dagegen lediglich 173 Beförderungen bzw. Höhergruppierungen verzeichnet. Davon waren 80 % Frauen.

Beim unterrichtenden Personal erhielten insgesamt 643 Personen ein neues Endgrundgehalt, neben neun Tarifbeschäftigten auch 634 Beamte. Die Beförderungen bzw. Höhergruppierungen fanden ausschließlich in den (beim Tarifvertrag vergleichbaren) Qualifikationsebenen 3 und 4 statt. Insgesamt 22 Frauen und vier Männer wurden in ein Amt nach A14+AZ befördert. Dieses stellt zudem die höchste Amtsstufe dar, in welche im relevanten Zeitraum befördert worden ist. Die Quote der Teilzeitbeschäftigten, die befördert bzw. höhergruppiert wurden, lag bei 51 %.



Drei Teilzeitbeschäftigte aus dem Tarifbereich wurden aus dem unterrichtunterstützenden Personal höhergruppiert. Darunter waren zwei Frauen, je aus der vergleichbaren 2. (E 6) und 3. Qualifikationsebene (E 9). Der einzige Mann wurde in E 11 in der vergleichbaren 3. QE höhergruppiert.

Beim Verwaltungspersonal wurden in 2018 keine Beförderungen bzw. Höhergruppierungen durchgeführt, es ergeht somit Fehlanzeige.

#### 2.1.6. Leistungsprämien im Jahr 2018

Im Grund- und Mittelschulbereich wurde an insgesamt 2.015 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Prämie ausgeschüttet, wovon 97 % Frauen waren.

1.739 Beschäftigte des Lehrpersonals erhielten eine Leistungsprämie. Davon waren 97 % weiblich. In Teilzeit befanden sich insgesamt 42 % der Prämienempfänger. Bei den weiblichen Empfängerinnen lag die Teilzeitquote bei 43 %, unter den männlichen Empfängern waren es nur 3 % (2 von insgesamt 57 Männern). Verbeamtet waren insgesamt 1.690, darunter lediglich 51 Männer.

Beim unterrichtunterstützenden Personal wurden im Jahr 2018 keine Leistungsprämien ausgeschüttet, sodass in diesem Bereich Fehlanzeige ergeht.

Beim Verwaltungspersonal wurden insgesamt an 276 Tarifbeschäftigte Prämien ausgeschüttet, die allesamt weiblich waren. Dies ist insbesondere auf den geringen Anteil an männlichen Verwaltungsmitarbeitern zurückzuführen. In Teilzeit befanden sich 97 % der Prämienempfängerinnen.

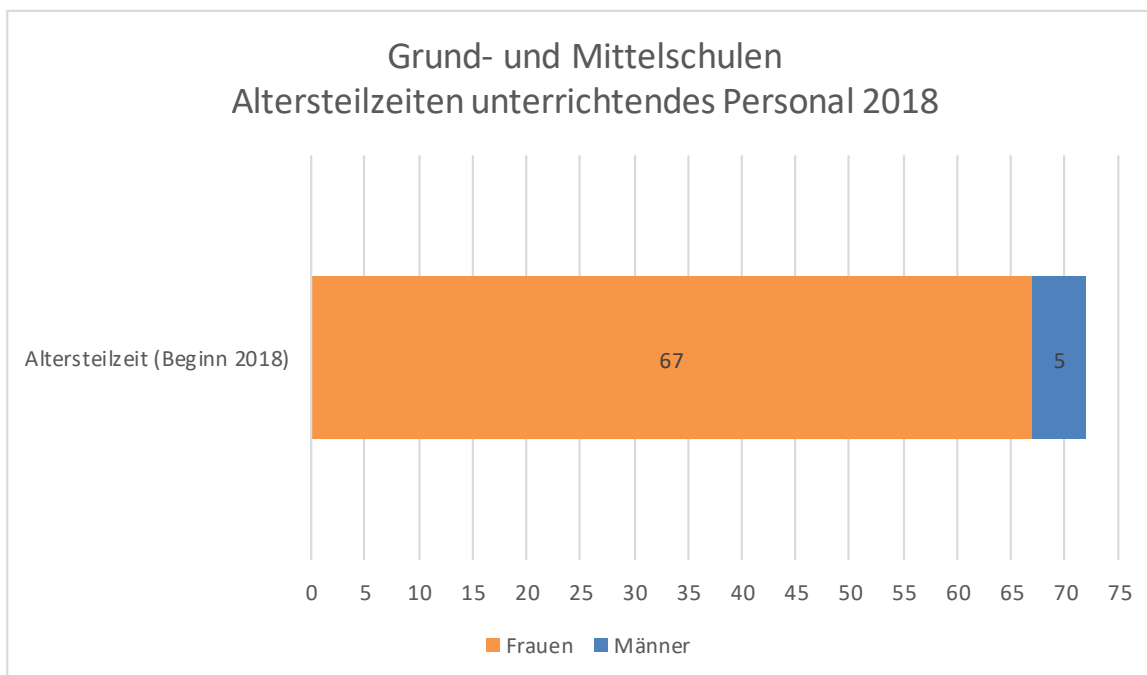
### 2.1.7. Mitglieder in Gremien

In Gremien waren zum Stichtag 2018 insgesamt 3.684 Mitarbeiter des unterrichtenden Personals vertreten. Davon gingen 38 % einer Teilzeitbeschäftigung nach (42 % der Frauen, 24 % der Männer). Der Anteil an Frauen in Gremien betrug 80 %.

Zum Stichtag 30.06.2012 befanden sich 3.379 Personen aus dem Bereich der Grund- und Mittelschulen in Gremien. Damit ergibt sich eine Steigerung um 8 %.

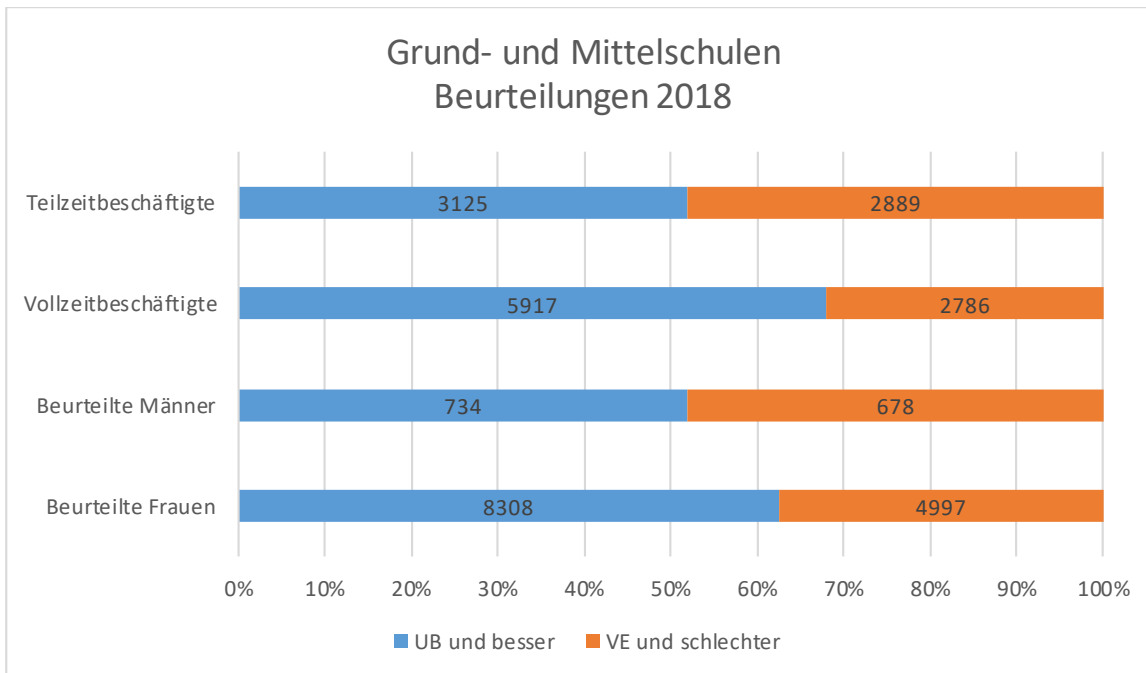
### 2.1.8. Altersteilzeiten im Jahr 2018

Altersteilzeiten konnten nur für das unterrichtende Personal erhoben werden. Im Bereich Grund- und Mittelschulen nahmen insgesamt 72 Beamtinnen und Beamte Altersteilzeit in Anspruch. Neben insgesamt fünf männlichen Lehrkräften lag der Frauenanteil mit 72 Lehrerinnen bei 93 %.

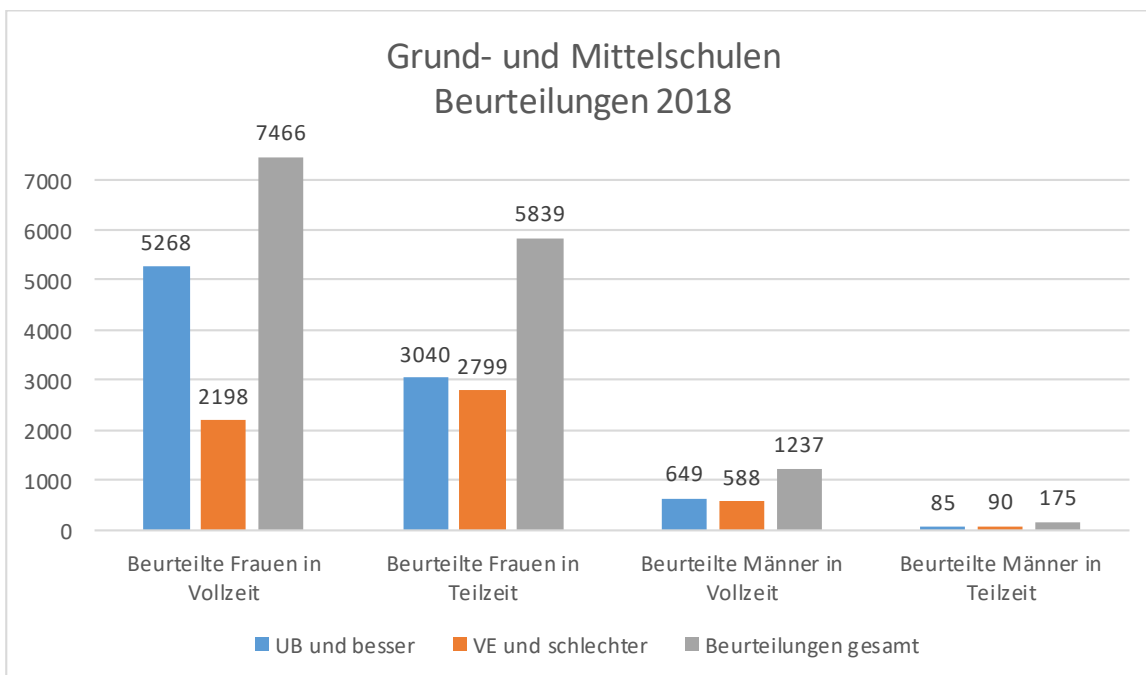


### 2.1.9. Beurteilungen

Zum Stichtag 31.12.2018 wurden insgesamt 14.717 Lehrkräfte beurteilt. Davon waren 90 % weiblich (13.305). 60 % der Beurteilten waren vollzeitbeschäftigt. Die Prädikate ab UB und besser erhielten 9.041 Lehrkräfte, was einem Anteil von 61 % entspricht. Von den beurteilten Vollzeitbeschäftigten erhielten 68 % (5.917) Lehrkräfte die besseren Prädikate. Von den Teilzeitkräften erhielten nur knapp die Hälfte (52 %, 3.125) eine Bewertung mit UB und höher. Während an 62 % der Frauen eines der drei höchsten Prädikate vergeben wurde, lag der Prozentsatz bei den Männern bei 52 %.



Während unter den vollzeitbeschäftigten Frauen 71 % (5.268) mit UB und besser bewertet wurden, lag der Anteil bei den teilzeitbeschäftigten Frauen bei 52 % (3.040). Bei den teilzeitbeschäftigten Männern wurden 49 % mit UB und besser beurteilt. Bei den Vollzeitbeschäftigten waren es 52 %.



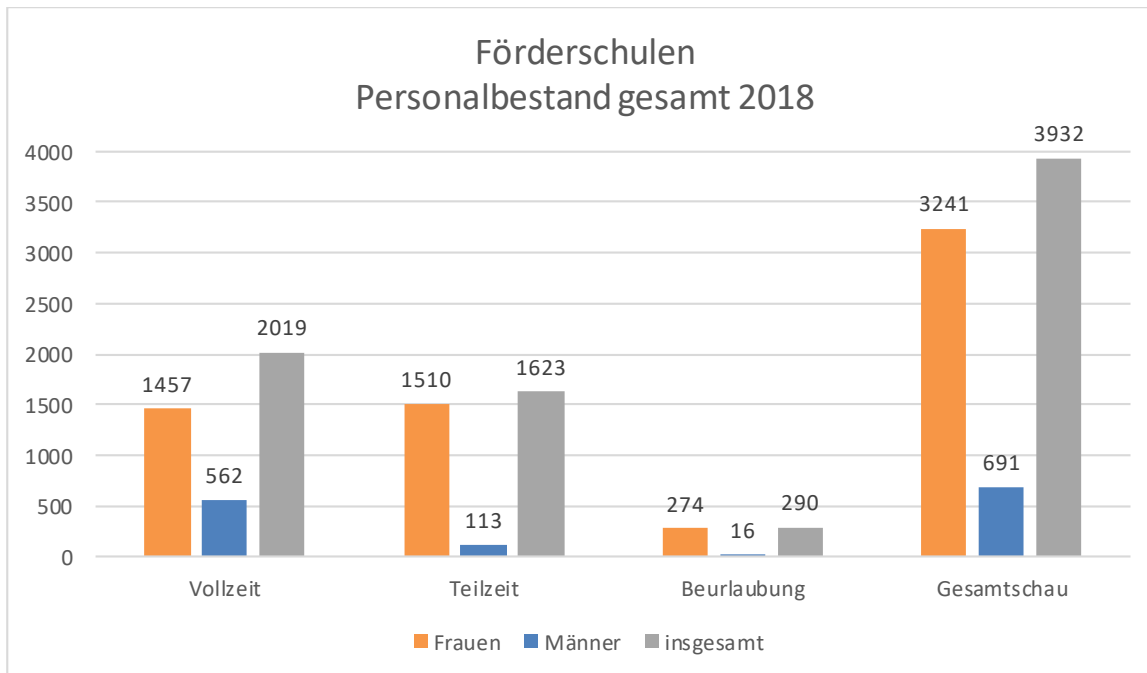
Betrachtet man bezogen auf die einzelnen Altersstufen die Bewertungen mit UB und besser, so kann von den Stufen ab 36 Jahren eine steigende Anzahl an besseren Bewertungen verzeichnet werden von knapp 40 % im jüngeren Alter auf 69 % kurz vor der Pensionierung. Die Alterskategorie bis 35 Jahre wird aufgrund der größeren Altersspanne von mehr als fünf Jahren und der vergleichswisen hohen Anzahl an bewerteten Lehrkräften nicht in diese Anstiegsbetrachtung miteinbezogen. Werden die Beurteilungen der Beamten isoliert betrachtet, so zeigt sich fast durchgängig (mit Ausnahme der Altersgruppe 36 bis 40 Jahre), dass mehr als die Hälfte der verbeamteten Lehrkräfte mit einem Prädikat ab UB beurteilt wurden (höchste Quote von 71 % in der Altersgruppe ab 61 Jahre).

Bei den tarifbeschäftigten Lehrkräften haben lediglich in der Altersstufe 41 bis 45 Jahre über die Hälfte (52 %) eine Beurteilung mit UB und besser erhalten.

## 2.2. Förderschulen

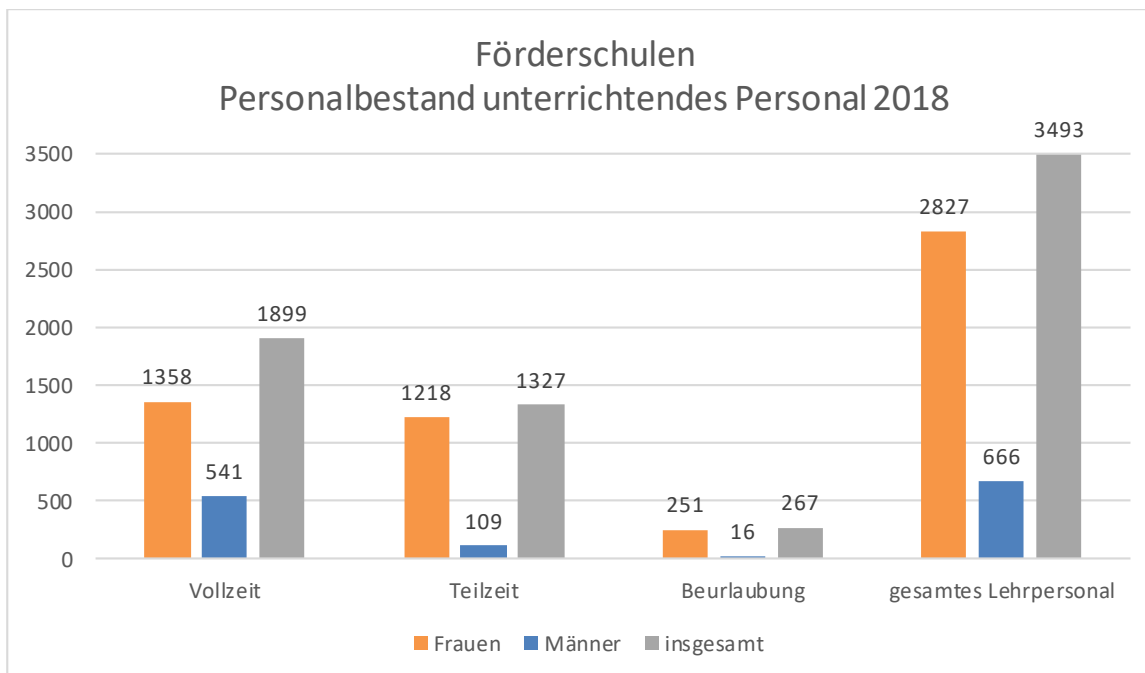
### 2.2.1. Personalbestand

An den Förderschulen waren zum Stichtag 30.06.2018 insgesamt 3.932 Personen beschäftigt, wobei das weibliche Personal einen Anteil von 82 % ausmachte.



Zum Stichtag 30.06.2012 lag die Personalstärke bei 3.261. Damit ergibt sich eine Veränderung von +16,9 %. Damals betrug der Anteil der Frauen 80 % am Personal.

Beim Lehrpersonal lag der Frauenanteil in 2018 mit 2.827 bei 81 %. Wie beim unterrichtenden Personal der Grund- und Mittelschulen war auch hier der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei 38 %. Von den Frauen gingen 43 % einer Teilzeitbeschäftigung nach, bei den Männern waren es 16 %. Das verbeamtete Lehrpersonal (90 %, 3.158 Lehrerinnen und Lehrer) bestand zu 82 % aus weiblichem Personal.



Das unterrichtunterstützende Personal bestand komplett aus Tarifbeschäftigten und hatte einen Frauenanteil von rund 92 %. Etwa 54 % der Beschäftigten wurden in Teilzeit beschäftigt, davon waren drei Personen männlich.

Beim Verwaltungspersonal der Förderschulen gab es neben den 151 Tarifbeschäftigten noch eine Beamtin in Vollzeit. Der Frauenanteil lag hier bei 99 %. Der Großteil des Verwaltungspersonals war teilzeitbeschäftigt (93 %), so auch der einzige männliche Beschäftigte.

#### 2.2.2. Bewerbungen und Einstellungen

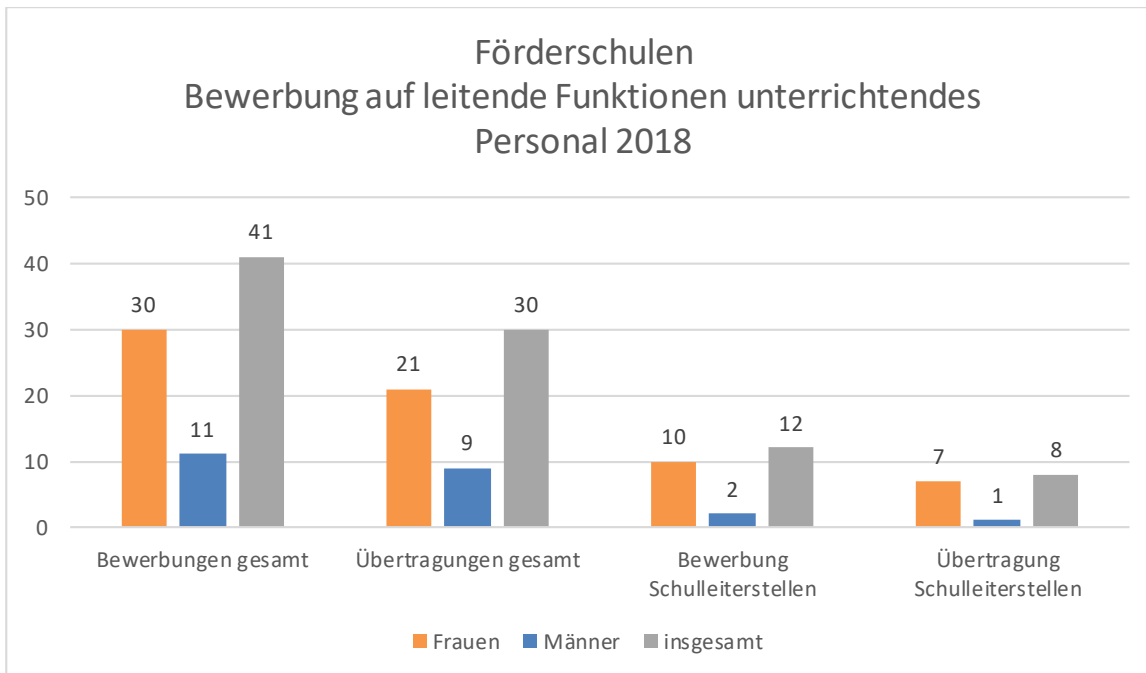
Im Bereich Förderschulen wurden im Jahr 2018 insgesamt 528 Lehrkräfte und unterrichtunterstützendes Personal eingestellt. Der Anteil der Frauen belief sich auf 79 % (416). 55 % wurden im Rahmen eines Beamtenverhältnisses in den Dienst des Freistaates berufen. Für die Einstellung von Verwaltungspersonal konnten keine Daten erhoben werden, da laut DSGVO die Unterlagen nach zwei Monaten vernichtet werden müssen.

#### 2.2.3. Bewerbungen aufleitende Funktionen

Im Förderschulbereich haben sich im Jahr 2018 26 vollzeitbeschäftigte Frauen auf eine leitende Funktionsstelle beworben. Auf 19 wurde eine Stelle übertragen. Es ergab sich somit bei den Frauen eine Erfolgsquote von 73 %. Bei den männlichen Bewerbern liegt diese bei 81 % (neun Einstellungen auf elf Bewerbungen). Bei den Teilzeitbeschäftigten haben sich lediglich Frauen auf leitende Stellen beworben. Die Quote für die erfolgreiche Übernahme in eine Funktionsstelle lag bei 50 %.

In 2012 haben sich insgesamt 15 Frauen auf Stellen mit leitender Funktion beworben. Die Erfolgsquote lag hier noch bei 53 %. Bei den männlichen Bewerbungen lag der Erfolg bei 57 % (vier Einstellungen auf sieben Bewerbungen). Insgesamt wurden 12 Funktionsstellen besetzt, darunter konnten 8 mit Frauen besetzt werden.



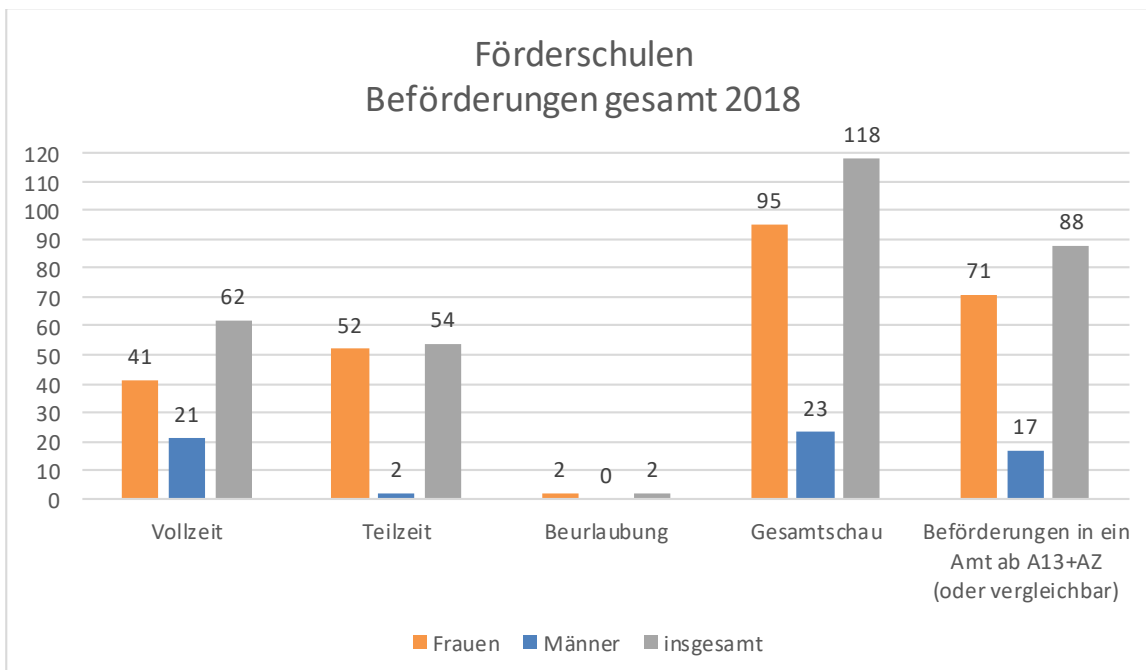


#### 2.2.4. Fortbildungsveranstaltungen

Die Teilnahmeanzahl an Fortbildungsveranstaltungen lag im Förderschulbereich bei insgesamt 21.991. Der Frauenanteil lag hier bei 81 %.

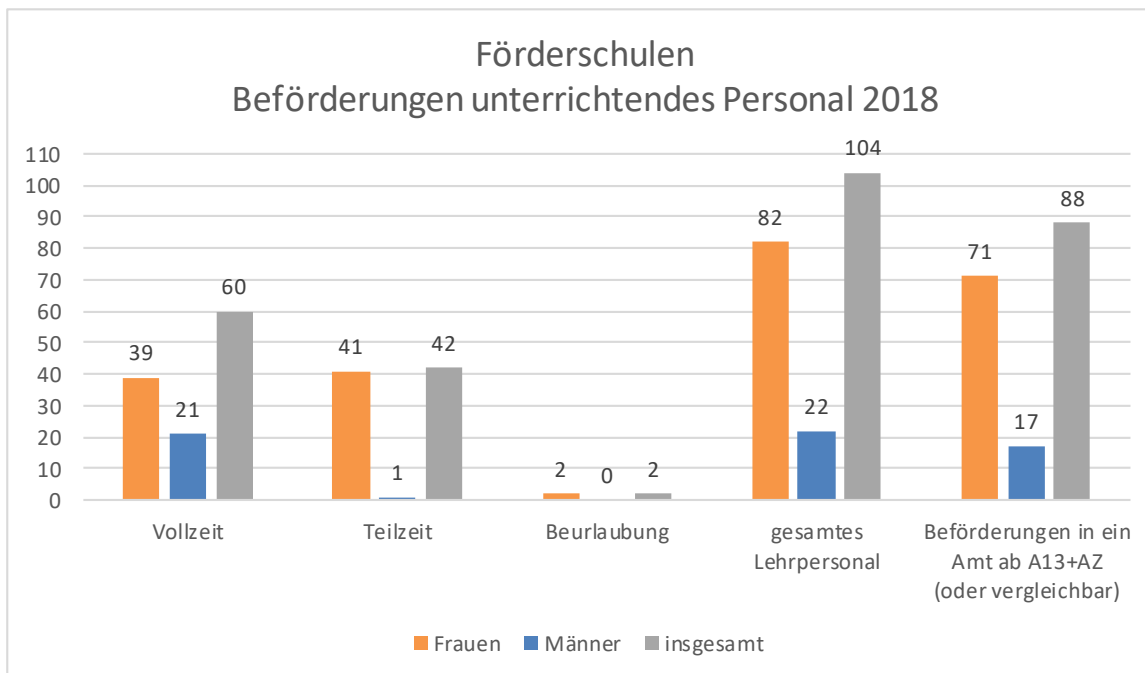
#### 2.2.5. Beförderungen und Höhergruppierungen

Im Förderschulbereich gab es im Zeitraum 01.01.2018 bis 31.12.2018 118 Beförderungen bzw. Höhergruppierungen. Dabei lag der Anteil der beförderten Frauen bei 81 %.



Zum Vergleich: 2012 wurden insgesamt 71 Beförderungen bzw. Höhergruppierungen verzeichnet. Die Frauenquote betrug 80 %.

Unter den insgesamt 104 beförderten Lehrkräften sind 79 % weiblich. Insgesamt wurden 96 Personen innerhalb der 4. Qualifikationsebene (und vergleichbar) befördert bzw. höhergruppiert. Der Anteil der in Teilzeit Beförderten liegt mit bei 40 %.



4 Höhergruppierungen gab es im Bereich des unterrichtunterstützenden Personals, allesamt weibliche Tarifbeschäftigte, die Hälfte davon in Teilzeit.

Beim Verwaltungspersonal wurden 10 Teilzeitbeschäftigte innerhalb der vergleichbaren 2. Qualifikationsebene höhergruppiert, darunter ein Mann.

#### 2.2.6. Leistungsprämien im Jahr 2018

Beim Förderschulpersonal konnten insgesamt 433 Mitarbeiter Prämien empfangen, wovon 79 % (342) Frauen waren.

Das unterrichtende Personal setzt sich zusammen aus einem 94 %-igen Anteil von verbeamteten Prämienempfängern (339). Die restlichen 20 waren Tarifbeschäftigte. Insgesamt waren 76 % der unterrichtenden Leistungsempfänger Frauen. Teilzeitbeschäftigt waren 121 Beschäftigte. Von den weiblichen Prämienempfängerinnen waren 41 % in Teilzeit, bei den männlichen 10 %.

Beim unterrichtunterstützenden Personal wurde insgesamt an 45 Tarifbeschäftigte eine Leistungsprämie ausgezahlt, darunter 41 Frauen. Somit lag die Frauenquote bei 91 %. Zudem befanden sich 21 weibliche Beschäftigte in Teilzeit (47 %).

29 Teilzeitbeschäftigte des Verwaltungspersonals, darunter auch der einzige männliche Verwaltungsmitarbeiter, haben eine Leistungsprämie erhalten. Der Anteil der Frauen belief sich dabei auf 97 %.

### 2.2.7. Mitglieder in Gremien

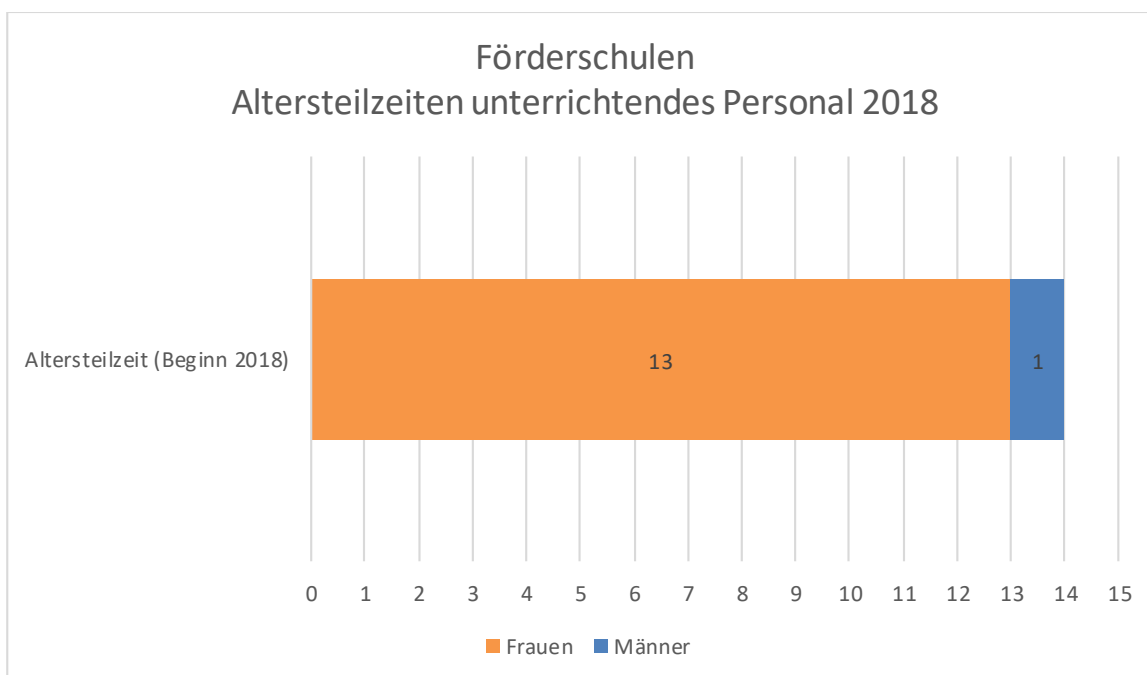
Im Bereich der Förderschulen waren insgesamt 28 Lehrkräfte in Gremien vertreten. Davon waren 22 Frauen (79 %).

Im Jahr 2012 waren noch 8 Personen in Gremien. Der Frauenanteil lag damals bei 63 %.

### 2.2.8. Altersteilzeiten im Jahr 2018

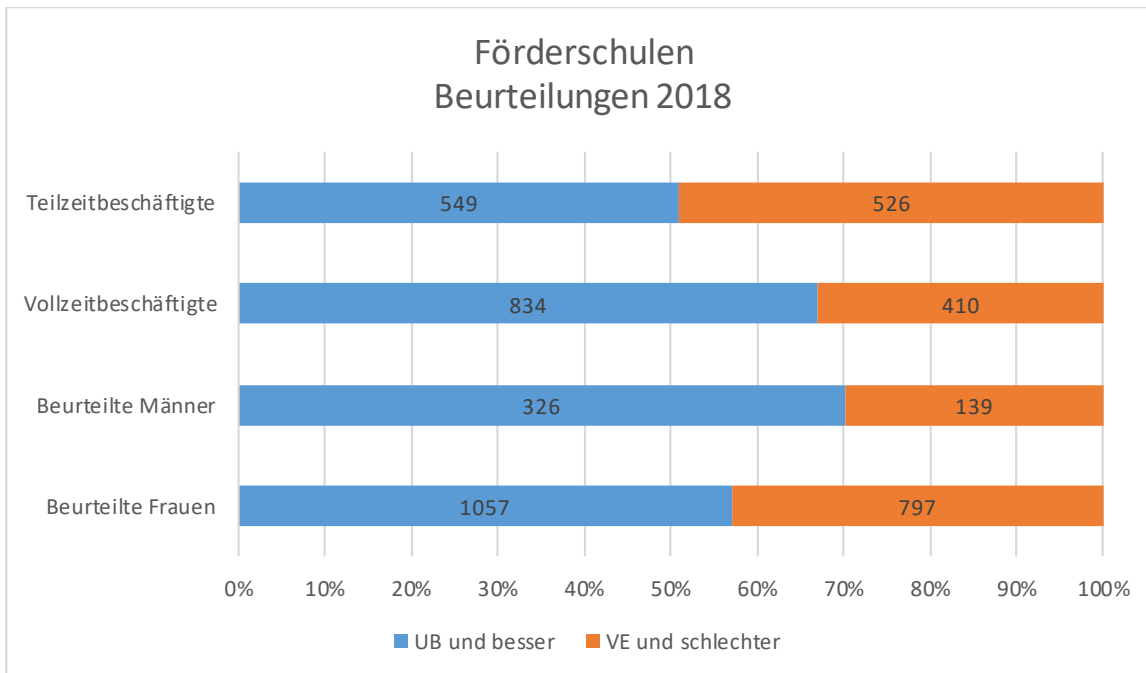
Altersteilzeiten konnten nur für das verbeamtete unterrichtende Personal genehmigt werden. Für das unterrichtsunterstützende sowie das Verwaltungspersonal ergeht Fehlanzeige.

14 verbeamtete Lehrkräfte begannen im Jahr 2018 ihre Altersteilzeit, darunter ein Mann, wodurch die Frauenquote 93 % betrug.

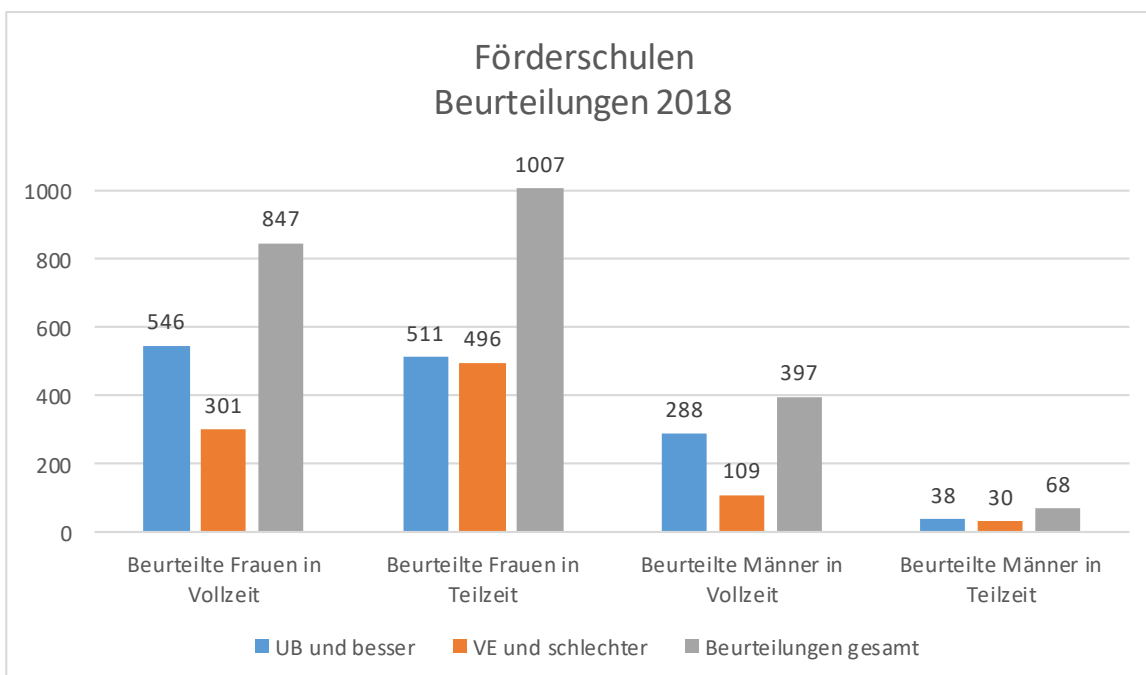


### 2.2.9. Beurteilungen

Zum Stichtag 31.12.2018 wurden insgesamt 2.319 Lehrkräfte aus dem Förderschulbereich beurteilt. Davon waren 1.854 und damit 80 % weiblich. In Vollzeit waren insgesamt 54 % beschäftigt. Die drei höchsten Prädikate wurden an 1.383 (60 %) Lehrkräfte vergeben. Bei den Vollzeitbeschäftigten erhielten 67 % (834) die besseren Bewertungen, bei den Teilzeitbeschäftigten lediglich 51 % (549). Bei den Lehrkräften wurden unter den Frauen 57 %, unter den Männern schon 70 % mit UB und besser bewertet.



Bei den vollzeitbeschäftigten Frauen bekamen 546 Lehrerinnen (64 %) ein höheres Beurteilungsprädikat. Der Anteil bei den Teilzeitbeschäftigten Frauen lag bei 51 % (511). Die bessere Bewertung von Vollzeitbeschäftigten zeigt sich auch bei den männlichen Lehrkräften, da 73 % (288) der in Vollzeit Beschäftigten und 60 % der in Teilzeit Beschäftigten eine entsprechend gute Beurteilung erhielten.

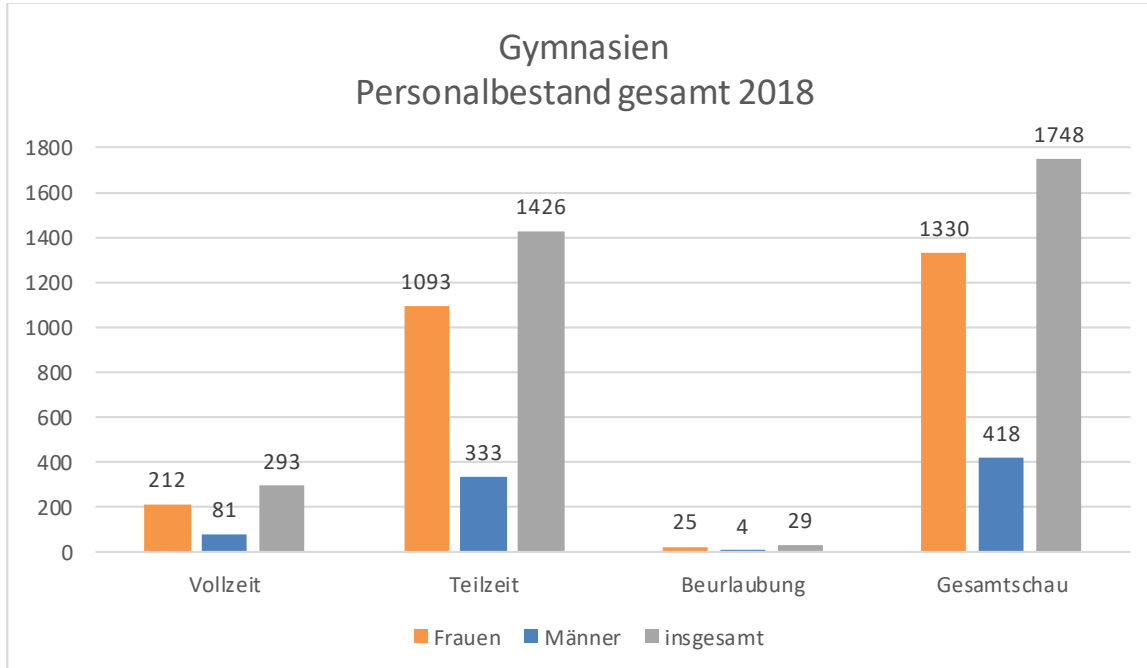


Sofern man die Bewertungen unter Berücksichtigung der einzelnen Altersstufen betrachtet, ergibt sich ein stetig ansteigender Prozentsatz der Beurteilungen ab UB mit zunehmendem Alter von 44 % auf beinahe 81 %.

## 2.3. Gymnasien

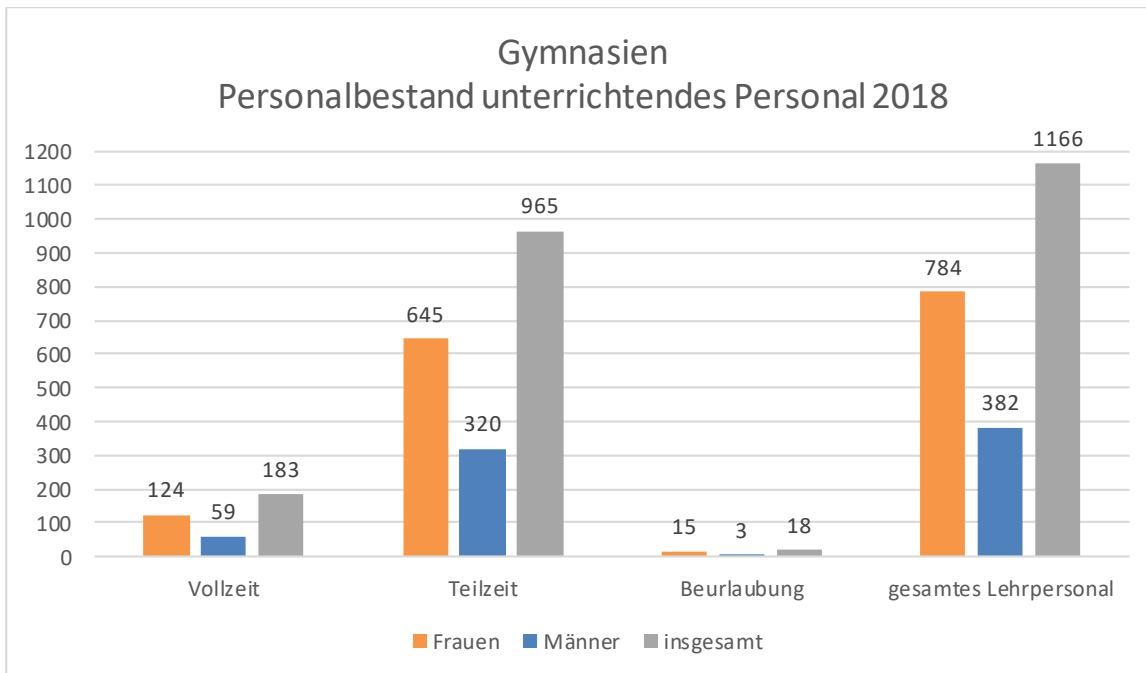
### 2.3.1. Personalbestand

Für den Bereich Gymnasien fielen insgesamt 1.748 Mitarbeiter in die Zuständigkeit der Regierung von Oberbayern, darunter 1.330 Frauen. Die Frauenquote lag bei 76 %.



Zum Vergleich: 2012 unterstanden noch 1.979 Mitarbeiter aus dem Gymnasialbereich der Regierung von Oberbayern. Daher ist ein Rückgang um 13 % zu verzeichnen. Die Quote der Mitarbeiterinnen lag damals bei knapp 74 %.

Beim unterrichtenden Personal machte der Frauenanteil mit 784 Lehrerinnen rund 67 % aus. Die Teilzeitbeschäftigungsquote beim gymnasialen Lehrkörper lag bei 83 % (965 Lehrkräfte). Vom weiblichen Lehrpersonal waren 82 % in Teilzeit beschäftigt, bei den Lehrern sind es 84 %. Das Personal, das der Zuständigkeit der Regierung unterliegt, setzte sich überwiegend aus Tarifbeschäftigten zusammen. Es waren lediglich acht weibliche Lehrkräfte, die den Beamtenstatus getragen haben. Hierbei handelte es sich um Lehrkräfte im Probeschuldienst.



14 Teilzeitbeschäftigte wurden als unterrichtunterstützendes Personal eingesetzt, darunter lediglich ein männlicher Beschäftigter. Verbeamtetes Personal gab es hier keines.

Im Verwaltungspersonal an den Gymnasien wurden 568 Mitarbeiter beschäftigt, der Frauenanteil im Verwaltungspersonal liegt bei 94 %. Von den zehn Beamten sind zwei Fünftel weiblich. Die Teilzeitquote liegt mit 447 Teilzeitbeschäftigten bei 79 %. Dabei sind von den Frauen 81 % in Teilzeit, jedoch nur 34 % der Männer.

#### 2.3.2. Bewerbungen und Einstellungen

Da die Regierung für diesen Erhebungsbereich für die Lehrkräfte in der Schulart nicht die personalverwaltende Stelle ist, wurden hierzu keine Zahlen erhoben.

Für die Einstellung von Verwaltungspersonal konnten keine Daten erhoben werden, da laut DSGVO die Unterlagen nach zwei Monaten vernichtet werden müssen.

#### 2.3.3. Bewerbungen aufleitende Funktionen

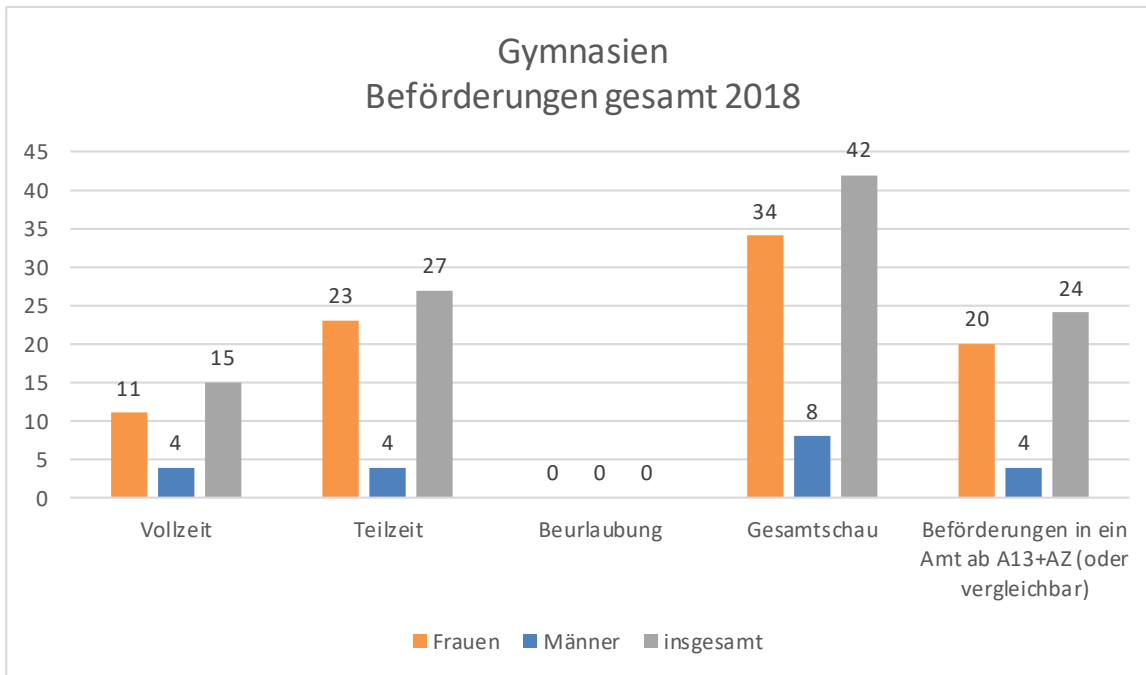
Da die Regierung für diesen Erhebungsbereich in der Schulart nicht die personalverwaltende Stelle ist, wurden hierzu keine Zahlen erhoben.

#### 2.3.4. Fortbildungsveranstaltungen

34 Teilnahmen von ausschließlich weiblichem Personal waren 2018 für Fortbildungsveranstaltungen zu verzeichnen, davon gingen 82 % der Teilnehmenden einer Teilzeitbeschäftigung nach.

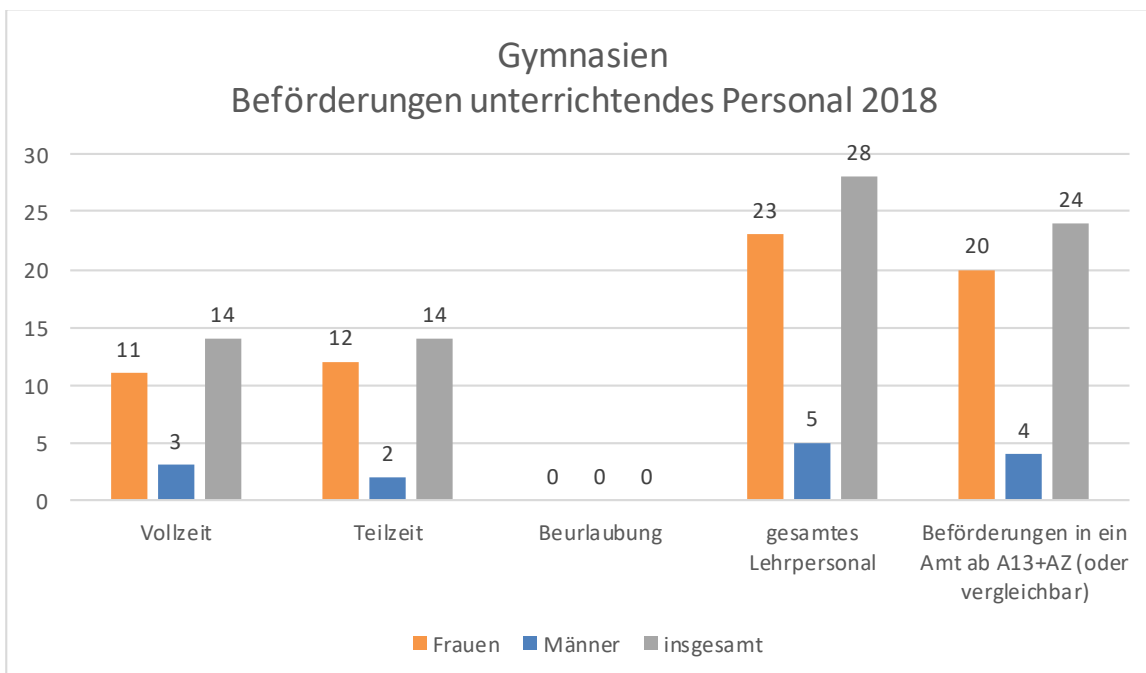
#### 2.3.5. Beförderungen und Höhergruppierungen

Im Bereich der Gymnasien waren von den insgesamt 42 Beförderungen bzw. Höhergruppierungen 81 % Frauen.



Für den Vergleichszeitraum 01.01. bis 31.12.2012 waren 16 Beförderungen bzw. Höhergruppierungen zu verzeichnen. Der Frauenanteil lag hier bei 75 %.

Beim Lehrpersonal wurde diese Personalmaßnahme lediglich im tariflichen Bereich durchgeführt. Die Hälfte war dabei in Teilzeit tätig. Von den 28 Beschäftigten waren 5 männlich. Der Anteil der höhergruppierten Frauen lag somit bei 82 %.



Beim unterrichtunterstützenden Personal wurden zwei Tarifbeschäftigte in Teilzeit, eine Frau und ein Mann, höhergruppiert.

Die Beförderungen bzw. Höhergruppierungen beim Verwaltungspersonal setzten sich aus einem vollzeitbeschäftigten Beamten und elf Tarifbeschäftigten zusammen, allesamt in Teilzeit. Die Frauenquote betrug hier 83 %, die Teilzeitquote lag bei 92 %.

### *2.3.6. Leistungsprämien im Jahr 2018*

Beim gymnasialen Personal wurden Prämien für 271 Mitarbeiter ausgeschüttet, bestehend aus vier Beamten und 263 Tarifbeschäftigten. Die Frauenquote belief sich auf 93 %. In Teilzeit befanden sich 75 % der Leistungsempfänger.

62 Lehrkräfte auf Tarifvertrag erhielten eine Prämie. 84 % der Prämienempfänger waren weiblich, daneben erhielten 10 männliche Lehrer eine Prämie. Es waren fast drei Viertel der Prämiierten in Teilzeit beschäftigt. Dies entspricht einer Teilzeitbeschäftigung von 77 % bei den Frauen und 60 % bei den Männern.

Beim unterrichtunterstützenden Personal wurden an 3 Tarifbeschäftigte – allesamt weiblich und in Teilzeit – Prämien ausgeschüttet.

Von 206 Leistungsprämienempfängern aus dem Bereich Verwaltungspersonal machten darunterfallende 197 Frauen einen Anteil von 96 % aus. Insgesamt waren 75 % Prämienempfänger in Teilzeit, darunter auch zwei männliche Beschäftigte. Zudem wurde an vier männliche vollzeitbeschäftigte Beamte eine Prämie ausgeschüttet.

### *2.3.7. Mitglieder in Gremien*

Im Jahr 2018 wurden in diesem Bereich keine Mitgliedschaften gemeldet.

### *2.3.8. Altersteilzeiten im Jahr 2018*

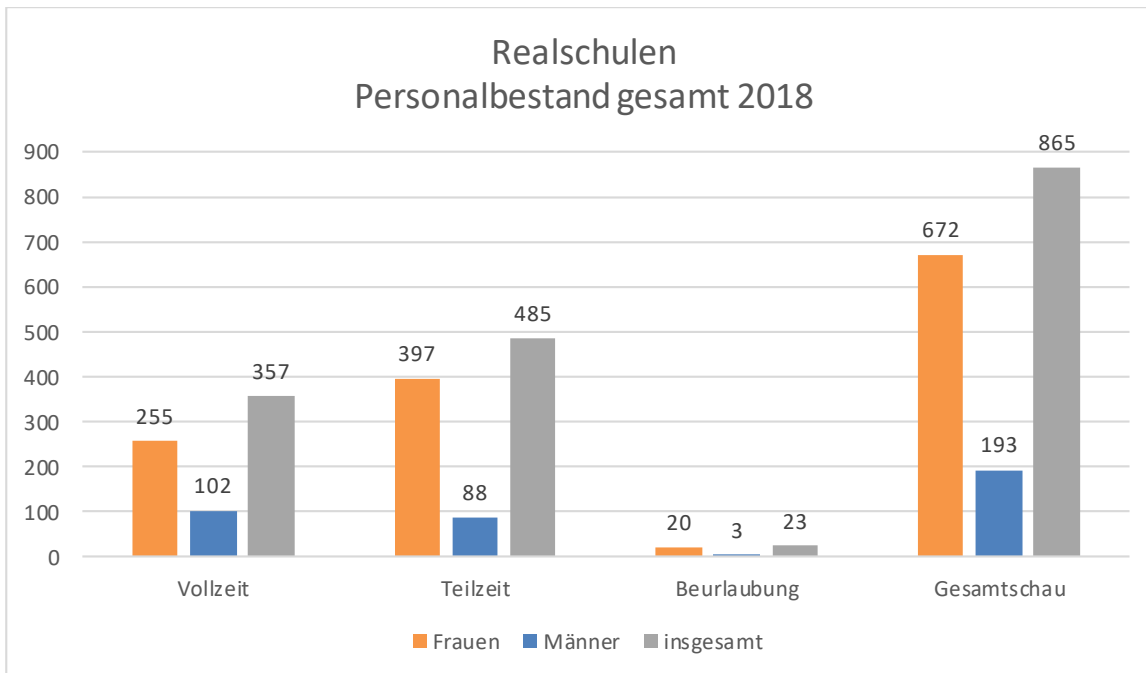
Im Jahr 2018 wurden in diesem Bereich keine Altersteilzeiten genehmigt.

## 2.4. Realschulen

### *2.4.1. Personalbestand*

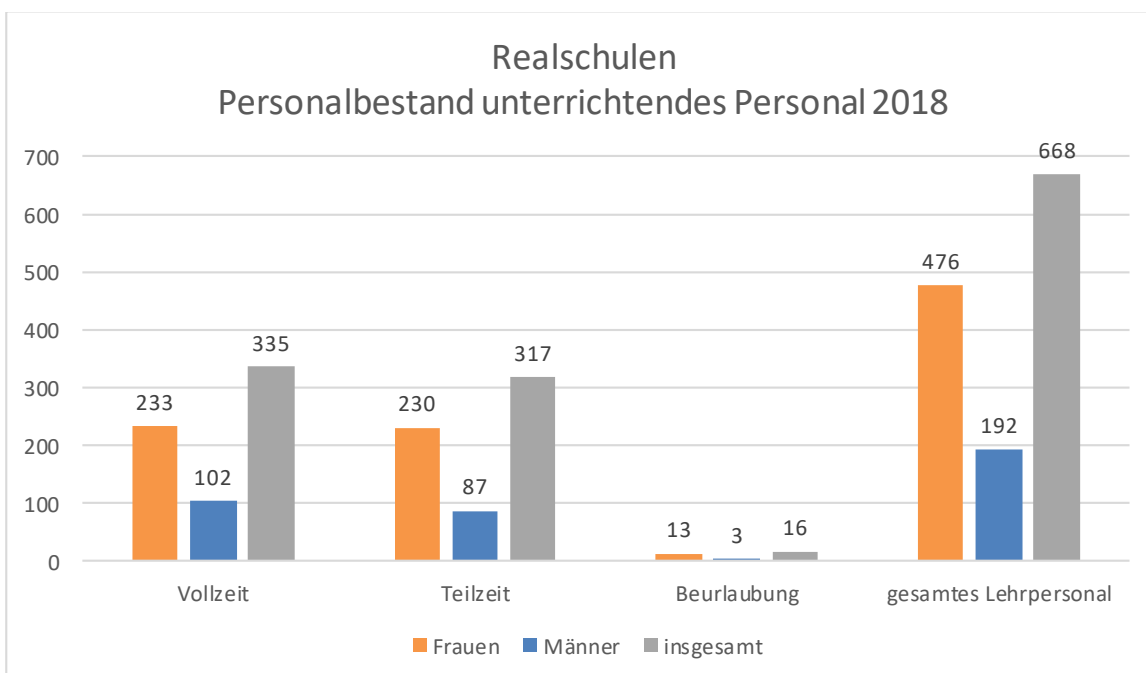
Das Schulpersonal der Realschulen, deren Personalverwaltung der Regierung von Oberbayern obliegt, bestand zum Stichtag 30.06.2018 aus insgesamt 865 Beschäftigten. Insgesamt waren 78 % der Beschäftigten in diesem Schulbereich weiblich.





Die Personalstärke zum 30.06.2012 betrug noch 674 Personen. Daher ergibt sich ein Anstieg um 22 %. Das weibliche Personal war mit knapp 77 % vertreten.

Die 668 Tarifbeschäftigten des unterrichtenden Personals waren zu 71 % weiblich. Die Beamten fallen nicht unter die Zuständigkeit der Regierung von Oberbayern. Insgesamt arbeiteten 317 Beschäftigte in Teilzeit. Unter den weiblichen Lehrkräften waren 45 % teilzeitbeschäftigt. Der gleiche Prozentsatz ergab sich bei den Männern.



Das unterrichtunterstützende Personal wurde durch insgesamt zwölf Tarifbeschäftigte in Teilzeit gestellt, darunter ein Mann.

Das Verwaltungspersonal setzte sich aus 185 rein weiblichen Mitarbeiterinnen zusammen, darunter zwei teilzeitbeschäftigte Beamtinnen. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigung belief sich auf 84 %.

#### 2.4.2. Bewerbungen und Einstellungen

Da die Regierung für die Lehrkräfte an Realschulen nicht die Stelle ist, die über die Einstellungen entscheidet, konnten hierzu keine Zahlen erhoben werden.

Für die Einstellung von Verwaltungspersonal konnten keine Daten erhoben werden, da laut DSGVO die Unterlagen nach 2 Monaten vernichtet werden müssen.

#### 2.4.3. Bewerbungen aufleitende Funktionen

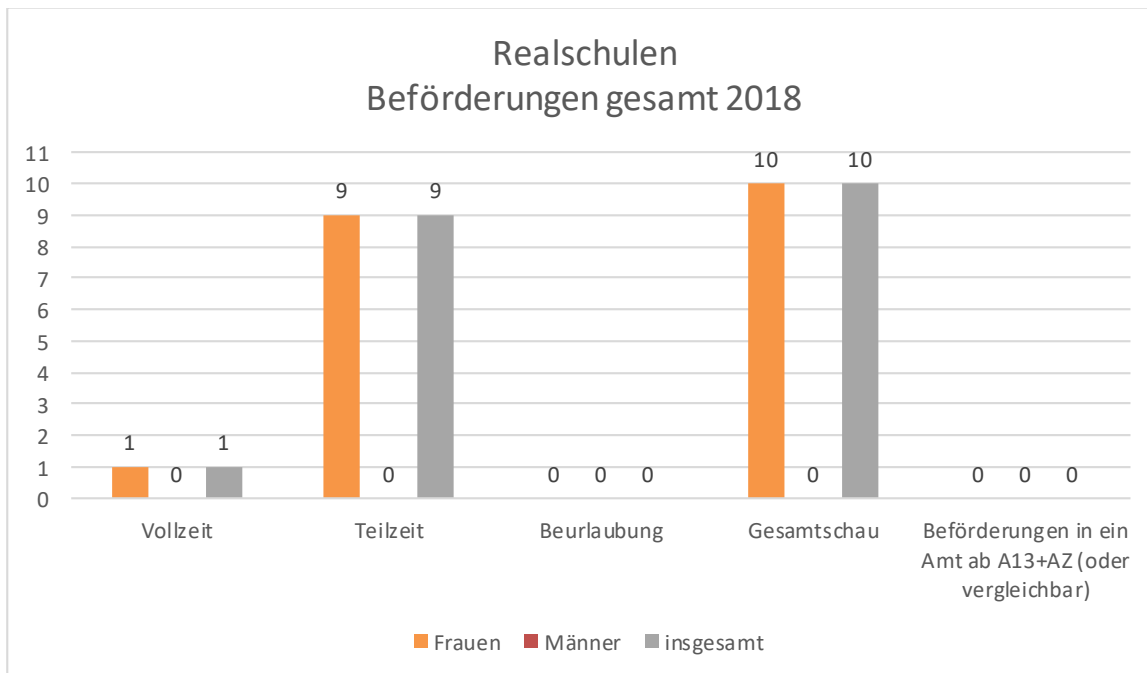
Da die Regierung für diesen Erhebungsbereich nicht die entscheidungsbefugte Stelle ist, konnten hierzu keine Zahlen erhoben werden.

#### 2.4.4. Fortbildungsveranstaltungen

Im Jahr 2018 gab es für Fortbildungsveranstaltungen insgesamt 23 Teilnahmen von ausschließlich weiblichem Personal. Die Teilzeitquote lag hier bei 91 %.

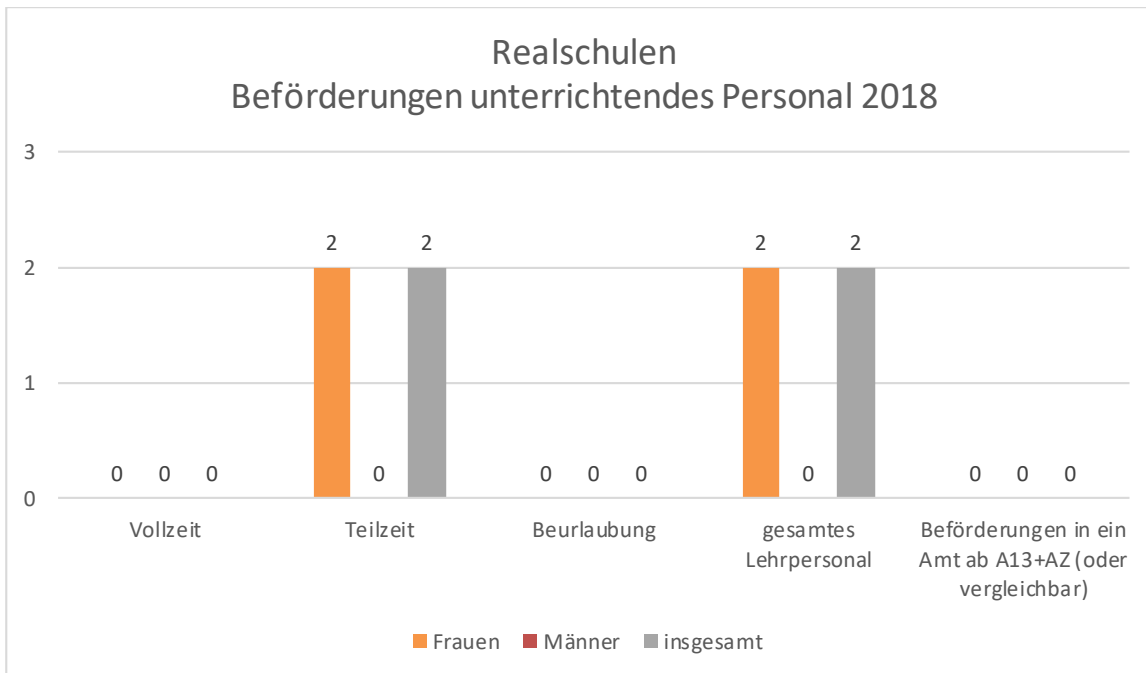
#### 2.4.5. Beförderungen und Höhergruppierungen

Beim Realschulpersonal gab es zehn Beförderungen bzw. Höhergruppierungen. Der Frauenanteil lag hier bei 100 %, in Teilzeit waren neun.



Im Jahr 2012 waren lediglich drei Beförderungen bzw. Höhergruppierungen zu verzeichnen. Auch hier handelte es sich ausschließlich Frauen.

Zwei weibliche Tarifbeschäftigte in Teilzeit wurden im Bereich des unterrichtenden Personals befördert (EG 12 und EG 13).



Für das unterrichtunterstützende Personal ergeht hinsichtlich der Beförderungen und Höhergruppierungen Fehlanzeige.

Neben den sieben höhergruppierten Beschäftigten wurde beim Verwaltungspersonals im Bereich Realschulen auch eine teilzeitbeschäftigte Beamtin der 3. Qualifikationsebene befördert. Alle acht sind weiblich. Sieben waren teilzeitbeschäftigt (88 %).

#### 2.4.6. Leistungsprämien im Jahr 2018

Für 174 Beschäftigte wurden im Bereich der Realschulen Leistungsprämien ausgeschüttet. Weibliche Leistungsempfänger machten dabei 85 % aus. 116 Beschäftigte (67 %) waren in Teilzeit.

Die Prämien des Lehrpersonals gingen zu 64 % an Lehrerinnen. Insgesamt erhielten 73 tarifbeschäftigte Lehrkräfte eine Leistungsprämie. Zwei Fünftel waren dabei teilzeitbeschäftigt, darunter 18 Frauen.

Für das unterrichtunterstützende Personal, das der Zuständigkeit der Regierung von Oberbayern unterfällt, ergeht Fehlanzeige.

Beim Verwaltungspersonal erhielten von insgesamt 101 Ausschüttungen waren 87 Mitarbeiterinnen in Teilzeit eine Leistungsprämie.

#### 2.4.7. Mitglieder in Gremien

Im Jahr 2018 wurden in diesem Bereich keine Mitgliedschaften gemeldet.

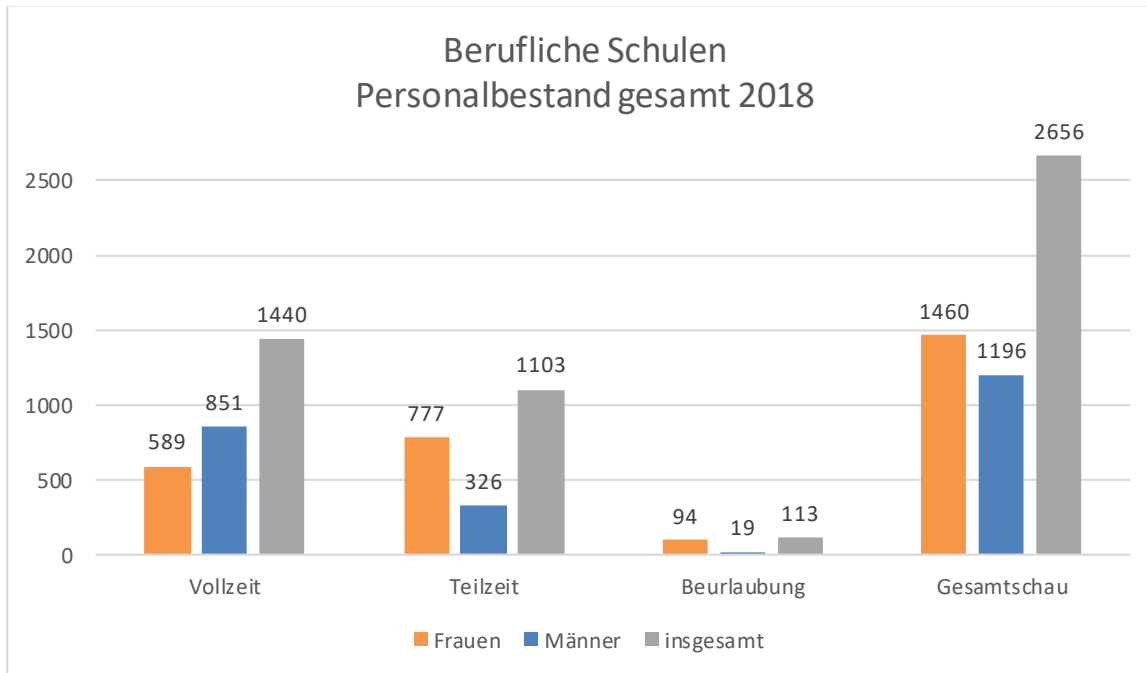
#### 2.4.8. Altersteilzeiten im Jahr 2018

Im Jahr 2018 wurden in diesem Bereich keine Altersteilzeiten genehmigt.

## 2.5. Berufliche Schulen

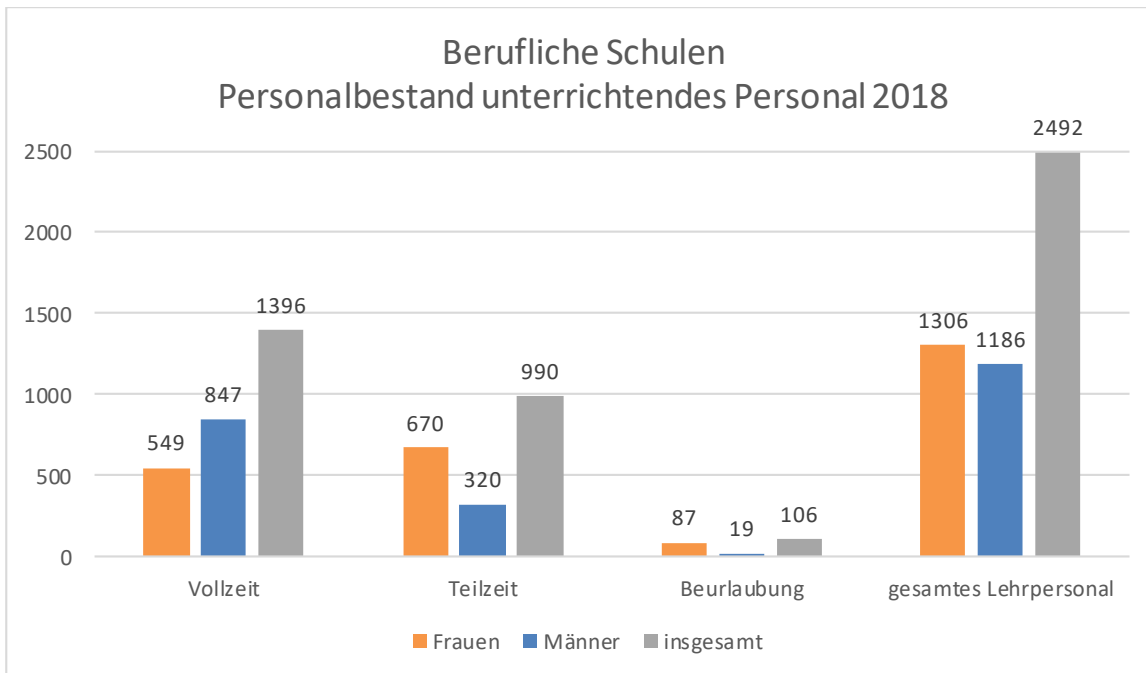
### 2.5.1. Personalbestand

An den beruflichen Schulen wurden zum Stichtag 30.06.2018 insgesamt 2.656 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, deren Personalverwaltung der Regierung von Oberbayern oblag. Etwa 66 % waren verbeamtet. Der Anteil der weiblichen Mitarbeiterinnen lag bei 55 %.



Zum Vergleich: Zum 30.06.2012 waren noch 2.321 Personen im Bereich berufliche Schulen beschäftigt. Nun ergibt sich eine Steigerung um 12 %. Der Anteil des weiblichen Personals belief sich auf 52 %.

Von den 2.492 Lehrkräften im Bereich der beruflichen Schulen waren 52 % weiblich. Vollzeit arbeiteten 56 %. In Teilzeit befanden sich insgesamt 990 Lehrkräfte (40 %). Bei den Lehrerinnen bedeutet dies, dass etwas mehr als die Hälfte teilzeitbeschäftigt war. Bei den Männern waren es knapp 27 %. Der restliche Teil war zum Stichtag beurlaubt (4 %). Insgesamt waren 1.762 Lehrkräfte (70 %) verbeamtet, wovon der weibliche Anteil bei ca. 50 % lag. Bei den restlichen Tarifbeschäftigten belief sich der Frauenanteil auf 59 %.



Das unterrichtunterstützende Personal bestand aus 18 tarifbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. 67 % waren dabei Frauen, die sich allesamt in Teilzeit befanden. Die Vollzeitbeschäftigung lag bei 6 % und wurde durch einen männlichen Mitarbeiter repräsentiert. In der Verwaltung arbeiteten neben einem männlichen Beamten auch 145 Tarifbeschäftigte, darunter 142 weibliche Verwaltungsangestellte. Dadurch liegt die Frauenquote bei 97 %. Teilzeitbeschäftigt waren 60 % der Verwaltungsmitarbeiter, darunter auch ein Mann. Die Teilzeitquote unter den Frauen betrug 67 %.

#### *2.5.2. Bewerbungen aufleitende Funktionen*

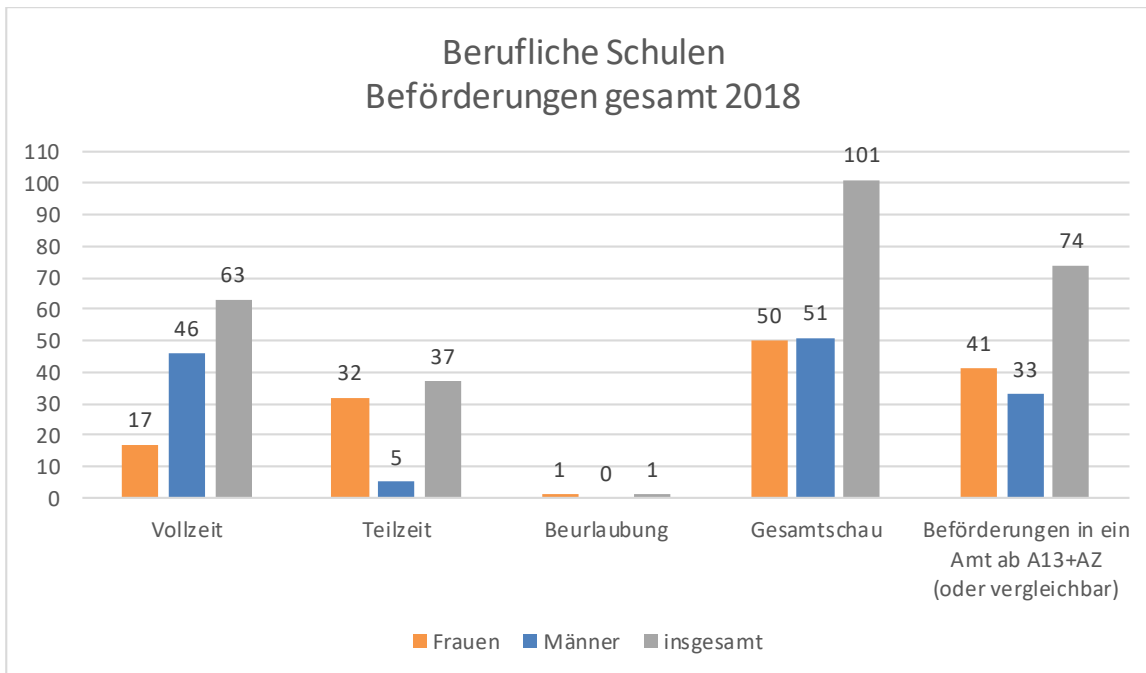
Da die Regierung für diesen Erhebungsbereich in der den Schularten der beruflichen Schulen nicht die personalverwaltende Stelle ist, wurden hierzu keine Zahlen erhoben.

#### *2.5.3. Fortbildungsveranstaltungen*

Für Fortbildungsveranstaltungen waren im Jahr 2018 insgesamt 21 Teilnahmen von ausschließlich weiblichem Personal zu verzeichnen. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Fortbildungsteilnehmer lag bei 71 %.

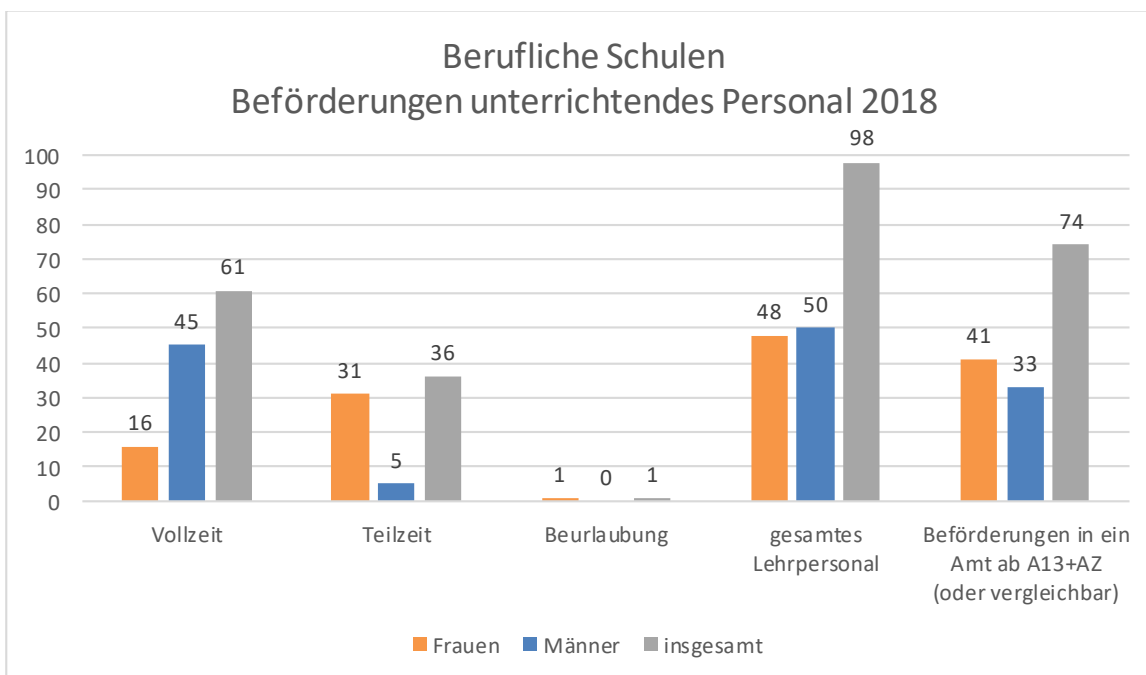
#### *2.5.4. Beförderungen und Höhergruppierungen*

Im Jahr 2018 gab es im Bereich der beruflichen Schulen insgesamt 94 Beförderungen und sieben Höhergruppierungen. Knapp die Hälfte davon waren Frauen.



Im Vergleichsjahr 2012 wurden 61 Personen befördert bzw. höhergruppiert. Der Frauenanteil lag hier bei knapp 43 %.

Beim Lehrpersonal gab es 98 Beförderungen bzw. Höhergruppierungen, davon zu 95 % im Beamtenbereich (3. und 4. QE). Die Quote der beförderten Frauen betrug insgesamt 49 %, teilzeitbeschäftigt waren 37 % des beförderten Personals.



Für das unterrichtunterstützende Personal ergeht hinsichtlich der Beförderungen und Höhergruppierungen Fehlanzeige.

Drei Beförderungen bzw. Höhergruppierungen gab es beim Verwaltungspersonal der beruflichen Schulen. Neben zwei tarifbeschäftigten Frauen, von denen eine in Teilzeit eingesetzt war, wurde auch ein vollzeitbeschäftigter Beamter befördert.

### 2.5.5. Leistungsprämien im Jahr 2018

Im Bereich der beruflichen Schulen erhielten 340 Beschäftigte eine Leistungsprämie. 58 % entfielen dabei auf weibliches Personal.

Bei den 275 Prämienempfängern des Lehrpersonals an beruflichen Schulen handelte es sich bei insgesamt 49 % um weibliche Lehrkräfte. 33 % (92) des Lehrpersonals war teilzeitbeschäftigt, 83 % davon waren weiblich. Verbeamtet waren insgesamt 227 (83 %) der Prämienempfänger.

Für dasjenige unterrichtunterstützende Personal, das unter die Zuständigkeit der Regierung von Oberbayern fällt, ergeht Fehlanzeige.

Beim Verwaltungspersonal erhielten insgesamt 65 Tarifbeschäftigte eine Leistungsprämie, darunter ein teilzeitbeschäftigter Mann. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten lag bei 63 %, die Frauenquote bei 98 %.

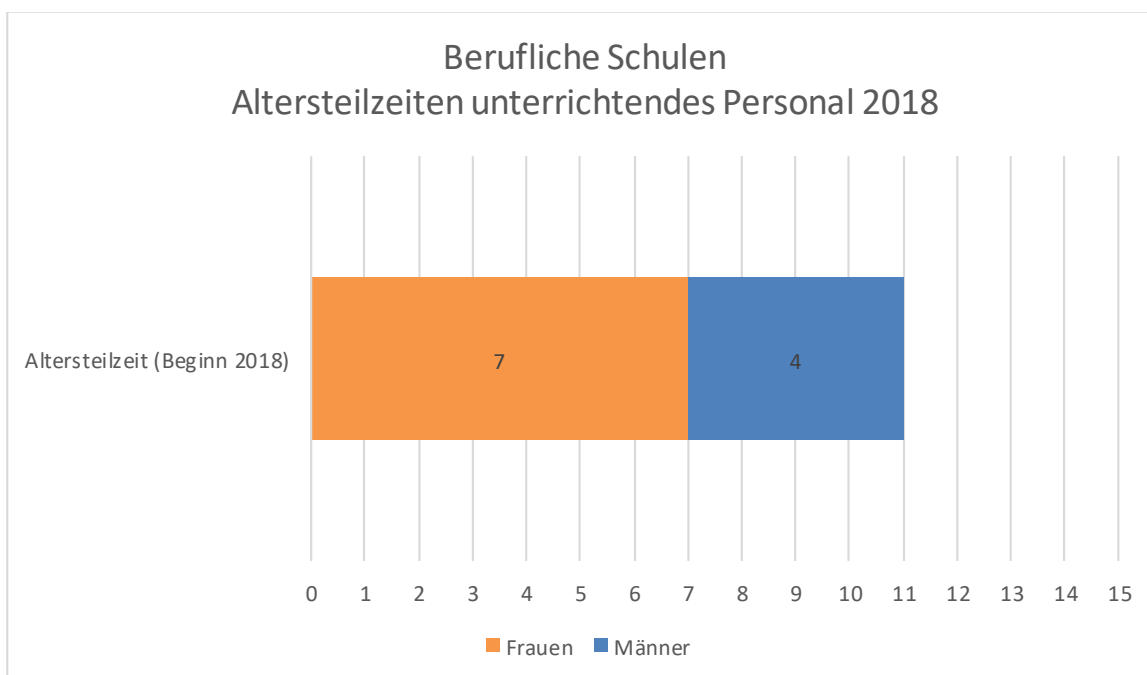
### 2.5.6. Mitglieder in Gremien

Zum Stichtag 30.06.2018 bestanden insgesamt 911 Mitgliedschaften in Gremien beim Personalbereich der beruflichen Schulen. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in Gremien belief sich dabei auf 19 %. Mit 396 weiblichen Mitgliedschaften lag der Anteil der Frauen bei 43 %.

### 2.5.7. Altersteilzeiten im Jahr 2018

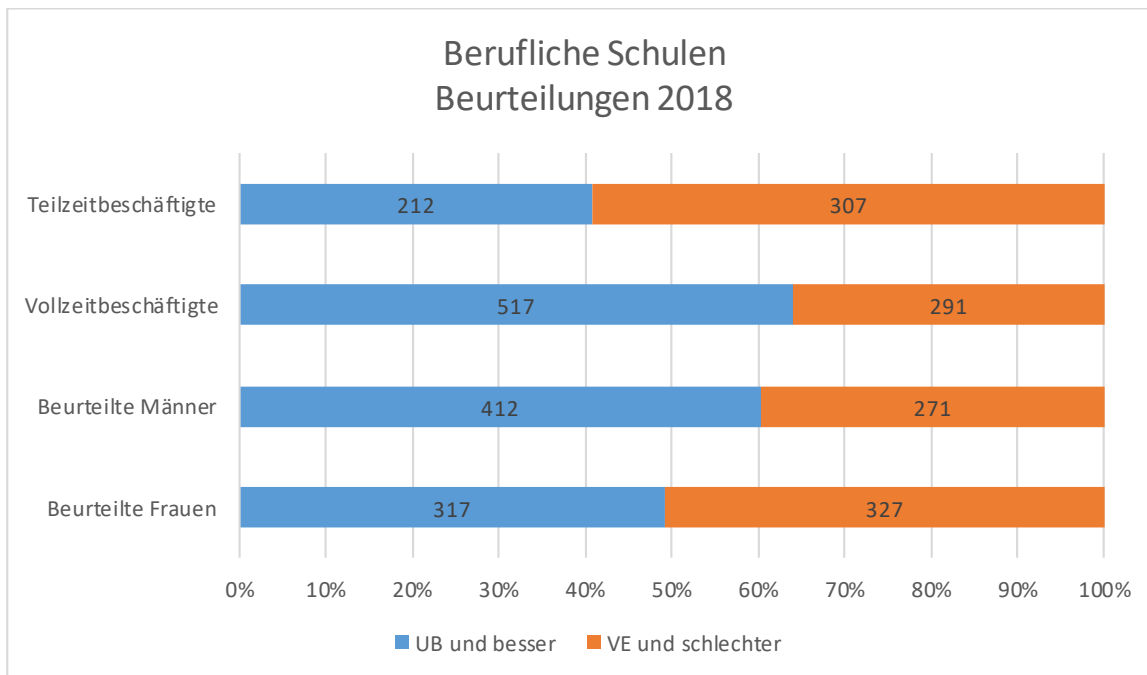
Altersteilzeiten konnten nur für das unterrichtende Personal erhoben werden. Für das unterrichtunterstützende sowie das Verwaltungspersonal ergeht Fehlanzeige.

Im Bereich der beruflichen Schulen haben 2018 insgesamt sieben Beamtinnen und 4 Beamte ihre Altersteilzeit begonnen. Der Anteil der Frauen lag somit bei 64 %.



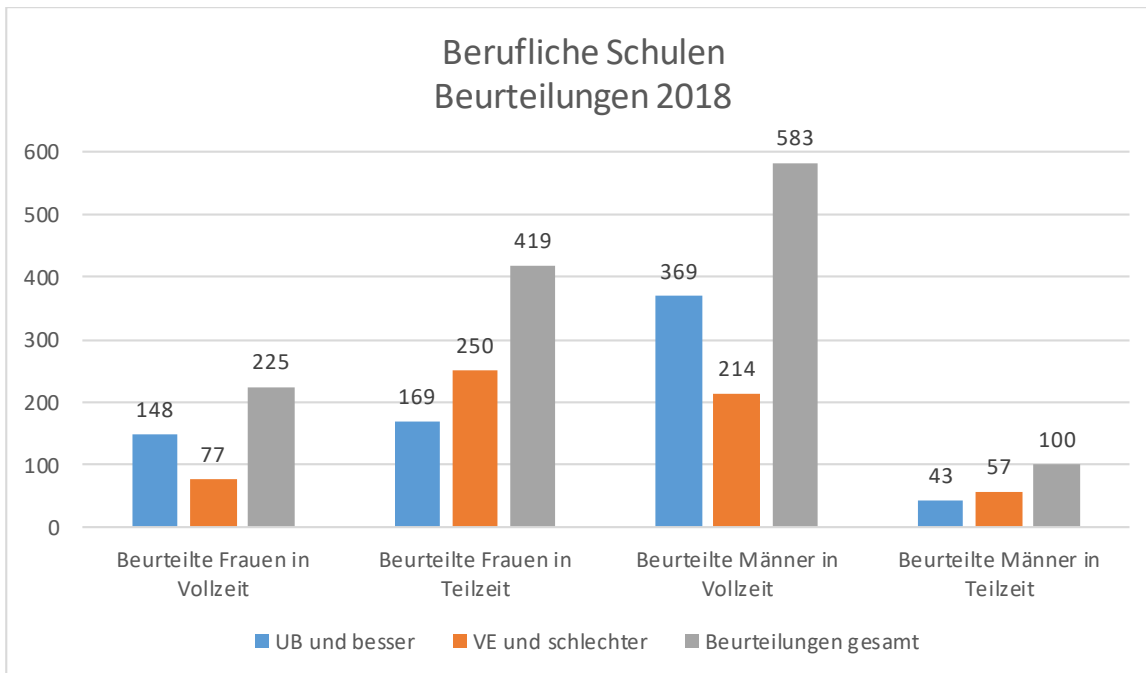
### 2.5.8. Beurteilungen

Zum Stichtag 31.12.2018 wurden insgesamt 1.327 Lehrkräfte an beruflichen Schulen beurteilt. Davon waren 49 % weiblich. Das Verhältnis der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten setzt sich aus 61 % zu 39 % zusammen. Es erhielten insgesamt 55 %, somit 729 Lehrkräfte das Prädikat UB und besser. Unter den Beschäftigten in Vollzeit bekamen 64 % (517) eine entsprechende Bewertung. Bei den Teilzeitbeschäftigten waren es mit 41 % und 212 Lehrkräften weniger als die Hälfte der Beurteilten, die das Prädikat UB und besser erhalten haben. 49 % der Frauen bekamen ein Beurteilungsprädikat ab UB, während der Anteil bei den Männern bereits bei 60 % lag.



Bei den weiblichen Lehrkräften ergibt sich ein Anteil von 66 % (148) bei den Vollzeitbeschäftigten und ein Anteil von 40% (169) bei den Teilzeitbeschäftigten, die eine bessere Beurteilung erhalten haben. Bei den männlichen Lehrkräften liegen die entsprechenden Anteile bei 63 % (369) bzw. 43 % (43).



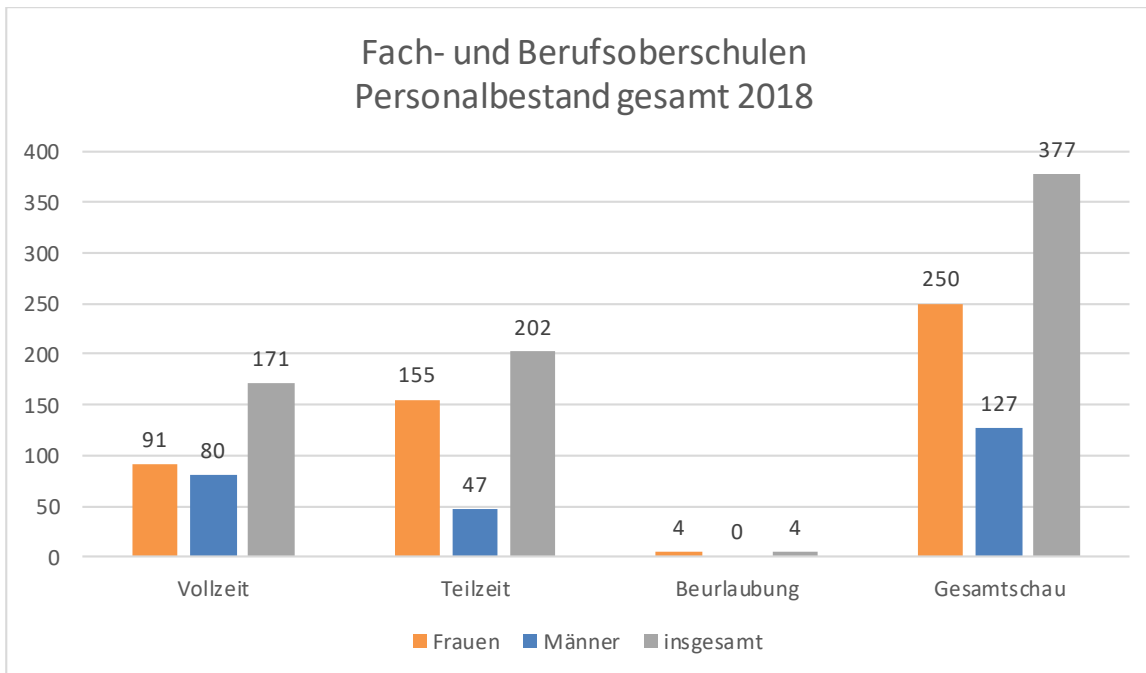


Im Vergleich zu den Beurteilungen der Schularten Grund-, Mittel- und Förderschule sind bei den beruflichen Schulen zwischen den Altersstufen Schwankungen bezüglich der Prädikate ab UB zu erkennen. Die Prozentsätze schwanken je Altersstufe mal auf-, dann abwärts. So lag der höchste Prozentsatz an besseren Bewertungen in der Altersstufe 41 bis 45 Jahre (58 %), der niedrigste in der Stufe ab 61 Jahren (49%). Betrachtet man lediglich den Beamtenbereich wurden durchgehend mehr als die Hälfte der Beurteilten mit UB und besser bewertet. Die höchste Quote lag mit 67 % in der Altersstufe 56 bis 60 Jahre. Bei den Lehrkräften auf Tarifvertrag haben nicht mal die Hälfte ein Beurteilungsprädikat UB und besser erhalten. Mit 39 % liegt der höchste Anteil hier in der Altersstufe 46 bis 50 Jahre.

## 2.6. Fach- und Berufsoberschulen

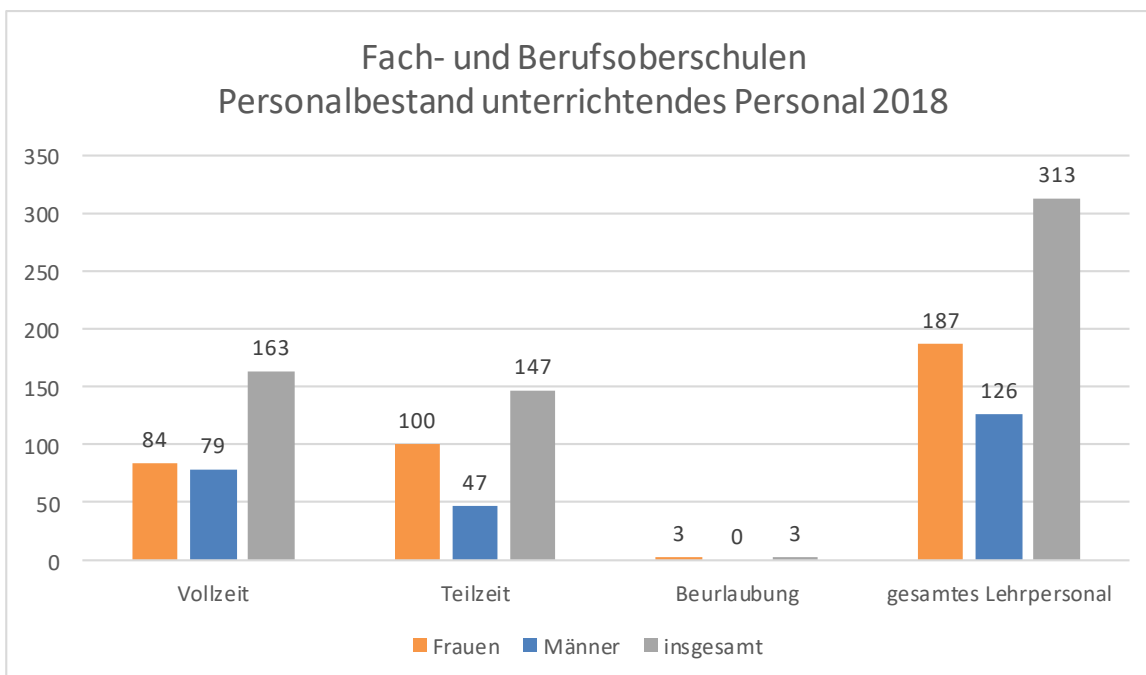
### 2.6.1. Personalbestand

Das Personal im Bereich der Fach- und Berufsoberschulen bestand aus 377 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, darunter 31 im Beamtenverhältnis (Studienreferendare aus dem Berufsschulbereich mit Einsatz an Fachoberschulen). Die weibliche Beschäftigungsquote lag bei 66 %.



Zum Stichtag 30.06.2012 waren ebenfalls 377 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Fach- und Berufsoberschulen beschäftigt. Insoweit gibt es keine Veränderung. Die Quote der weiblichen Beschäftigten lag damals bei 64 %.

Die Lehrkräfte an Fach- und Berufsoberschulen waren zu 60 % (187) weiblich. Die Vollzeitbeschäftigung lag bei 52 %, beurlaubt waren zum Stichtag drei Tarifbeschäftigte. 53 % der Frauen gingen einer Teilzeitbeschäftigung nach, während es bei den Männern 37 % waren. Zudem wurden 19 Beamtinnen sowie 10 Beamte, jeweils vollzeitbeschäftigt, im Lehrbereich der beschäftigt.



Für das unterrichtunterstützende Personal, das der Zuständigkeit der Regierung von Oberbayern unterfällt, ergeht Fehlanzeige.

Das Verwaltungspersonal der Fach- und Berufsoberschulen wird durch zwei Beamtinnen in Teilzeit sowie 62 Tarifbeschäftigte gestellt. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten liegt mit 63 Frauen bei 98 %. In Teilzeit waren zum Stichtag 30.06.2018 55 Frauen, was einer Teilzeitquote von 86 % entspricht.

### 2.6.2. Bewerbungen und Einstellungen

Da die Regierung für die Lehrkräfte an Fach- und Berufsoberschulen nicht die Stelle ist, die über die Einstellungen entscheidet, konnten hierzu keine Zahlen erhoben werden.

### 2.6.3. Bewerbungen aufleitende Funktionen

Da die Regierung für diesen Erhebungsbereich nicht die entscheidungsbefugte Stelle ist, konnten hierzu keine Zahlen erhoben werden.

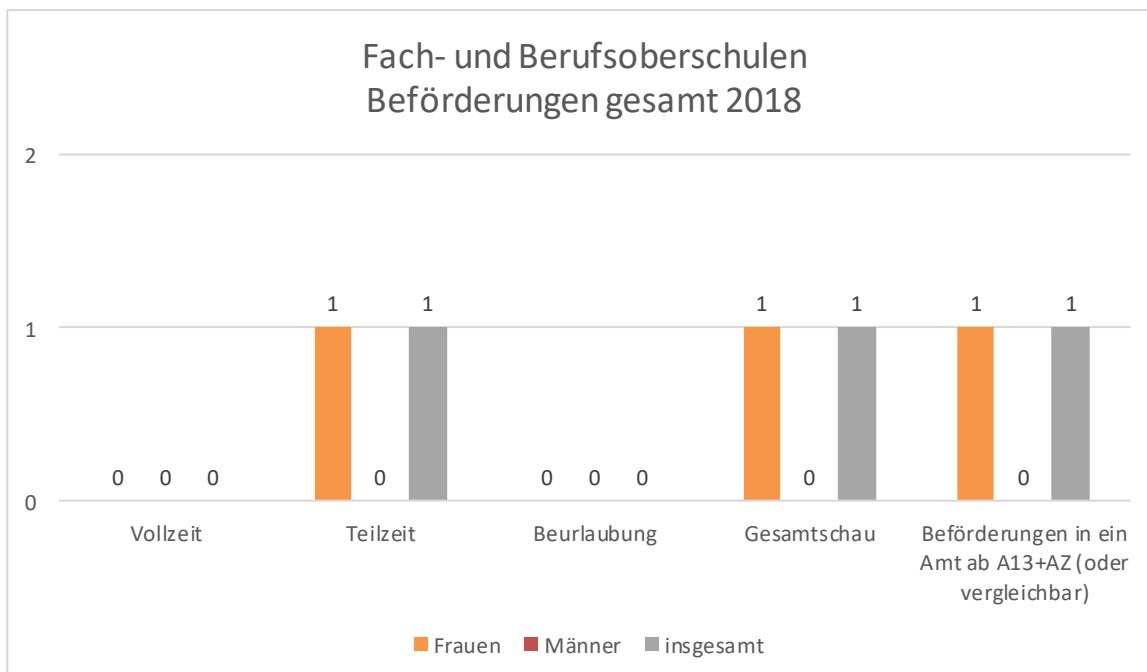
### 2.6.4. Fortbildungsveranstaltungen

Im betrachteten Schulbereich gab es sieben Teilnahmen an Fortbildungsveranstaltungen im Jahr 2018.

### 2.6.5. Beförderungen und Höhergruppierungen

Im Bereich der FOS/BOS gab es eine Höhergruppierung beim unterrichtenden Personal, eine Tarifbeschäftigte in Teilzeit, nach E 14.

Für das unterrichtunterstützende Personal sowie das Verwaltungspersonal ergeht hinsichtlich der Beförderungen und Höhergruppierungen Fehlanzeige.



In 2012 fanden auch zwei Beförderungen bzw. Höhergruppierungen statt. Auch dies waren Frauen.

#### *2.6.6. Leistungsprämien im Jahr 2018*

Insgesamt haben 68 Personen eine Leistungsprämie erhalten, drei Viertel waren dabei Frauen. Leistungsprämien an Teilzeitbeschäftigte machten 62 % aus.

An insgesamt 30 Beschäftigte des unterrichtenden Personals wurde eine Leistungsprämie ausgeschüttet. Es handelte sich hierbei um rein Tarifbeschäftigte. Die Frauenquote lag bei 43 %. Ein Drittel (jeweils fünf Frauen und Männer) war dabei teilzeitbeschäftigt.

Für das unterrichtunterstützende Personal ergeht Fehlanzeige.

Beim Verwaltungspersonal erhielten insgesamt 38 Personen – allesamt weiblich – eine Leistungsprämie. Dies ist insbesondere auf den geringen Anteil an männlichen Verwaltungsmitarbeitern zurückzuführen. Der Großteil war dabei teilzeitbeschäftigt (84 %).

#### *2.6.7. Mitglieder in Gremien*

Da die Regierung über diesen Auswertungsbereich nicht die erhebende Stelle für die Fach- und Berufsoberschulen ist, konnten hierzu keine Zahlen erhoben werden.

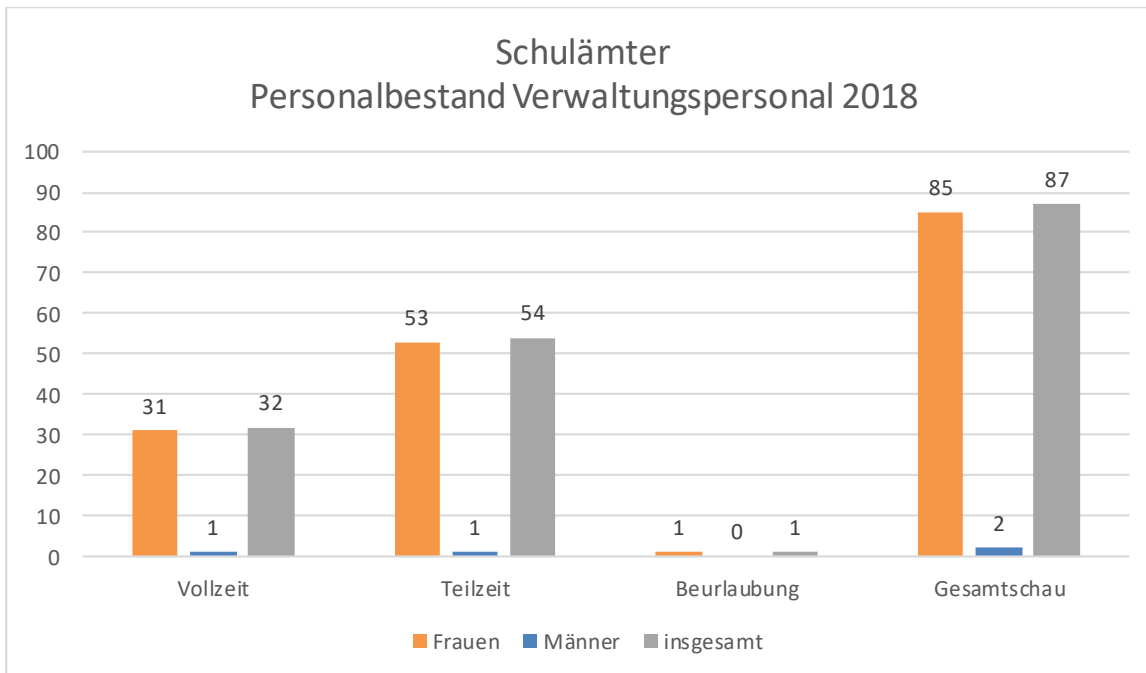
#### *2.6.8. Altersteilzeiten im Jahr 2018*

Im Jahr 2018 wurden in diesem Bereich keine Altersteilzeiten genehmigt.

### *2.7. Schulämter*

#### *2.7.1. Personalbestand*

Das von der Regierung von Oberbayern verwaltete Schulamtspersonal bestand aus insgesamt 87 Tarifbeschäftigten, darunter 2 Männer, sodass der Frauenanteil bei 98 % lag. Teilzeitbeschäftigt zum Stichtag 30.06.2018 waren 62 %, eine Mitarbeiterin befand sich in Beurlaubung.



#### 2.7.2. Bewerbungen und Einstellungen

Für die Einstellung von Verwaltungspersonal konnten keine Daten erhoben werden, da laut DSGVO die Unterlagen nach 2 Monaten vernichtet werden müssen.

#### 2.7.3. Bewerbungen aufleitende Funktionen

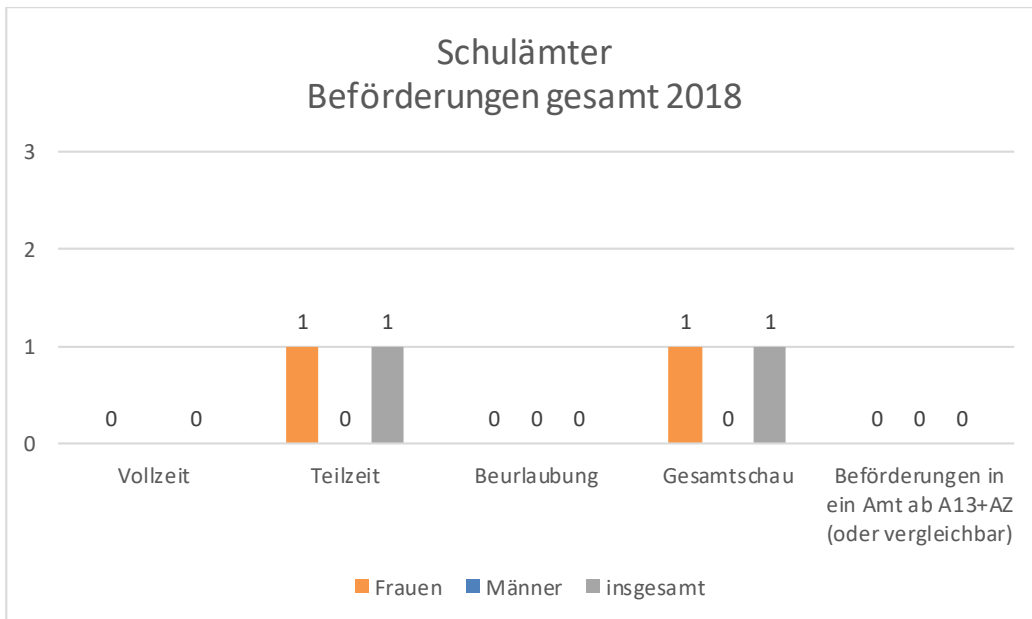
Im Verwaltungsbereich wurden im Jahr 2018 keine Bewerbungen gemeldet.

#### 2.7.4. Fortbildungsveranstaltungen

Sieben Teilnahmen hat es für Fortbildungen bei den Schulämtern gegeben, darunter war eine vollzeitbeschäftigte Frau. Der Rest setzte sich aus sechs männlichen Teilnahmen zusammen (Frauenquote bei 14 %).

#### 2.7.5. Beförderungen und Höhergruppierungen

Im Bereich der Schulämter unterlag eine Höhergruppierung einer Tarifbeschäftigten in Teilzeit der Zuständigkeit der Regierung von Oberbayern.



#### 2.7.6. Leistungsprämien im Jahr 2018

Leistungsprämien wurden im Bereich des Verwaltungspersonals an den Schulämtern an insgesamt 15 Frauen ausgeschüttet, wovon acht teilzeitbeschäftigt waren. Dies ist insbesondere auf den geringen Anteil an männlichen Verwaltungsmitarbeitern zurückzuführen.

#### 2.7.7. Mitglieder in Gremien

Im Jahr 2018 wurden in diesem Bereich keine Mitgliedschaften gemeldet.

#### 2.7.8. Altersteilzeiten im Jahr 2018

Im Jahr 2018 wurden in diesem Bereich keine Altersteilzeiten genehmigt.

### 3. Staatliches Personal im nachgeordneten Bereich

Die Regierung betreut zusätzlich zum Hauspersonal auch Personal in verschiedenen nachgeordneten Behörden (vgl. 4. in Teil A). Da die betroffenen Behörden eigene personalverwaltende Stellen haben und viele dieser Behörden gemäß Art. 4 Abs. 1 Satz 2 BayGIG selbst ein Gleichstellungskonzept erstellen müssen, wird sich in diesem Konzept darauf beschränkt, die Beschäftigungssituation im Rahmen unserer Zuständigkeit wiederzugeben sowie die wichtigsten Erkenntnisse in Bezug auf das Thema Gleichstellung zusammenzufassen.

#### 3.1 Beschäftigungssituation Staatliches Personal an den Landratsämtern

Die Regierung von Oberbayern ist grundsätzlich für das gesamte Staatliche Personal an den 20 Landratsämtern in Oberbayern zuständig. Lediglich die Einstellung der Beamten/innen mit Einstieg in die 4. Qualifikationsebene und dienstrechtliche Befugnisse ab BesGr. A 16 liegen in der Zuständigkeit des StMI.

##### Verwaltungspersonal

Die Personalbesetzungen aller Landratsämter insgesamt können der nachfolgenden Tabelle entnommen werden:

		Vollzeit		Teilzeit		beurlaubt/Elternzeit		Altersteilzeit	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beamte	4. QE	31	66	24	3	4	0	1	7
	3. QE	174	328	299	53	27	3	17	12
	1./2. QE	72	150	58	12	19	0	1	0
Tarifbeschäftigte	vgl. 4. QE	0	0	1	0	0	0	0	0
	vgl. 3. QE	28	31	61	10	8	0	0	0
	vgl. 1/2. QE	44	21	87	4	3	1	0	0
<b>gesamt</b>		<b>349</b>	<b>596</b>	<b>530</b>	<b>82</b>	<b>61</b>	<b>4</b>	<b>19</b>	<b>19</b>

Zum Stichtag 30.06.2018 waren insgesamt 959 Frauen und 701 Männer beschäftigt. Der Anteil der beschäftigten Frauen beträgt somit 57,8 %. Dieser gliedert sich auf in 53,4 % Frauen im Beamtenverhältnis und 77,7 % Frauenanteil bei den Tarifbeschäftigten.

36,9 % der Mitarbeiter/innen an den Landratsämtern arbeitet in Teilzeit. Während der Anteil bei den Frauen jedoch bei 55,3 % liegt, beträgt der Anteil bei den Männern nur 11,7 %. Zudem fällt auf, dass der Teilzeitanteil der tarifbeschäftigten Frauen (vgl. 3. QE: 62,9 %, vgl. 2. QE: 64,9 %) höher ist als bei vergleichbaren verbeamteten Frauen (4. QE: 40 %, 3. QE: 57,8 %, 2. QE: 38,7 %).

65 Mitarbeiter/innen (dies entspricht 3,9 %) waren zum Stichtag beurlaubt. Auch hier handelt es sich vor allem um familienbezogene Beurlaubungen von Frauen. Lediglich vier Männer sind beurlaubt.

Im Betrachtungszeitraum wurden 19 Frauen in Vollzeit (davon sechs Tarifbeschäftigte) und zehn Männer in Vollzeit (davon fünf Tarifbeschäftigte) eingestellt bzw. ernannt. Elf Mitarbeiter/innen (davon ein Mann) wurden in Teilzeit eingestellt und eine Frau in Teilzeit ernannt.

Leistungsprämien haben in 2018 108 Beamtinnen (17,5 % der Vergleichsgruppe) und 78 Beamte (13,6 % der Vergleichsgruppe) an den Landratsämtern erhalten. Bei den Tarifbeschäftigten haben 46 tarifbeschäftigte Frauen (20,8 % der Vergleichsgruppe) und 6 Männer (9,1 % der Vergleichsgruppe) Leistungsprämien erhalten.

Aus der folgenden Tabelle sind die Beförderungen bzw. Höhergruppierungen im Jahr 2018 abzulesen:

		Vollzeit		Teilzeit		beurlaubt/Elternzeit		Altersteilzeit	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beamte	4. QE	0	7	2	1	0	0	0	0
	3. QE	18	33	29	6	4	2	3	2
	1./2. QE	9	20	14	0	3	1	0	0
Tarifbeschäftigte	vgl. 4. QE	0	0	1	0	0	0	0	0
	vgl. 3. QE	1	1	1	2	0	0	0	0
	vgl. 1/2. QE	2	0	3	0	0	0	0	0
<b>gesamt</b>		<b>30</b>	<b>61</b>	<b>50</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>

Bei den Beförderungen bzw. Höhergruppierungen ergeben sich folgende Quoten: Frauen in Vollzeit: 8,6 %, Männer in Vollzeit: 10 %, Frauen in Teilzeit: 9,4 %, Männer in Teilzeit: 11 %

### Fachpersonal

Die Ärzte/innen und Tierärzte/innen an den Landratsämtern sind Fachpersonal des StMGP bzw. StMUV in der 4. Qualifikationsebene und werden ebenfalls von der Regierung von Oberbayern personalrechtlich betreut. Die Einstellungen erfolgen üblicherweise als Tarifbeschäftigte/r. So wurden 2018 17 Personen in E14 eingestellt. Nach Absolvierung des Amtsarztlehrgangs bzw. Amtstierarztlehrgangs erfolgt dann in der Regel die Ernennung zur/zum Beamten/in.

Zum Stichtag 30.06.2018 stellt sich die Personalsituation wie folgt dar:

		Vollzeit		Teilzeit		beurlaubt/Elternzeit		Altersteilzeit	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beamte	4. QE	30	51	41	7	6	1	2	4
Tarifbeschäftigte	vgl. 4. QE	14	7	33	5	1	1	0	0
<b>gesamt</b>		<b>44</b>	<b>58</b>	<b>74</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>

Es lassen sich auch hier folgende wesentliche Punkte zusammenfassen:

In Vollzeit arbeiten mehr Männer als Frauen, insgesamt sind aber auch hier mehr Frauen als Männer beschäftigt. Die Teilzeitquote ist in diesem Personalbereich ebenfalls sehr hoch (insgesamt 58,3 %). Unter den 17 Einstellungen waren je vier Frauen und Männer in Vollzeit und acht Frauen und ein Mann in Teilzeit.

In 2018 wurden vier Personen befördert, darunter zwei Frauen in Vollzeit und eine Frau in Teilzeit. Eine Tarifbeschäftigte wurde höhergruppiert.

Zudem erhielten 15 Beamtinnen und zehn Beamte eine Leistungsprämie. Neun Frauen und ein Mann waren bei den Tarifbeschäftigten unter den Leistungsprämienempfängern/innen.



### 3.2 Beschäftigungssituation Personal an den Staatlichen Bauämtern

Im Regierungsbezirk Oberbayern gibt es sieben Staatliche Bauämter (StBÄ) mit Standorten in Freising, Ingolstadt, 2x in München, Rosenheim, Traunstein und Weilheim.

Die Regierung von Oberbayern ist für die Stellenbesetzungen und dienstrechtlichen Befugnisse der Beamten/innen an den StBÄ zuständig. Die Auswahlverfahren für die Tarifbeschäftigten werden hingegen direkt vom jeweiligen StBÄ durchgeführt, die Regierung von Oberbayern hat in diesem Zusammenhang nur Aufsichtspflichten wie beispielsweise Stellenzuweisungen und Eingruppierungsüberprüfungen. Die Regierung von Oberbayern bewirtschaftet zudem den Stellenplan des gesamten Personals an den Staatlichen Bauämtern.

Da die Regierung von Oberbayern keinen direkten Einfluss auf die Stellenbesetzungen bei den Arbeitnehmern/innen hat, wird nur auf die Beschäftigungssituation der Beamten/innen eingegangen.

Die nachstehende Tabelle zeigt den Personalbestand der Beamten/innen an den Staatlichen Bauämtern. Eine Verteilung auf die einzelnen Bauämter kann leider nicht dargestellt werden.

	Vollzeit		Teilzeit		beurlaubt/Elternzeit		Altersteilzeit	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
4. QE	37	104	44	19	7	4	0	6
3. QE	35	119	42	12	10	2	2	1
1./2. QE	3	13	5	0	0	0	0	0
<b>gesamt</b>	<b>75</b>	<b>236</b>	<b>91</b>	<b>31</b>	<b>17</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>7</b>

Zum Stichtag 30.06.2018 waren insgesamt 185 Frauen und 280 Männer beschäftigt. Im Gegensatz zur Allgemeinen Inneren Verwaltung arbeiten in diesem Bereich noch deutlich mehr Männer. Der Anteil der beschäftigten Frauen beträgt 39,8 %. In Vollzeit arbeiten 4x so viele Männer wie Frauen. Spezifische Unterschiede innerhalb der einzelnen Qualifikationsebenen lassen sich nicht erkennen.

Viele Mitarbeiter/innen in der 3. und 4. Qualifikationsebene haben Abschlüsse als (Maschinen)Bauingenieure/innen, Elektroingenieure/innen und Architekten/innen. Es ist anzunehmen, dass sich auch hier bald die gesamtgesellschaftliche Entwicklung widerspiegelt, dass auch vermehrt Frauen diese technischen Studienfächer wählen. An der Anzahl der Referendarinnen lässt sich dieser Trend schon erkennen. In den nächsten Jahren stehen in diesem Bereich viele Ruhestandsversetzungen an, so dass sich vermutlich in einigen Jahren eine Erhöhung des Frauenanteils in diesem Bereich beobachten lässt. Bei dem Verwaltungspersonal an den StBÄ überwiegt jetzt schon der Frauenanteil.

Der Teilzeitanteil beträgt insgesamt 26,2 %. Auffällig ist auch hier, dass der Anteil bei den Frauen mit 49,2 % wesentlich höher als bei den Männern ist (11,0 %).

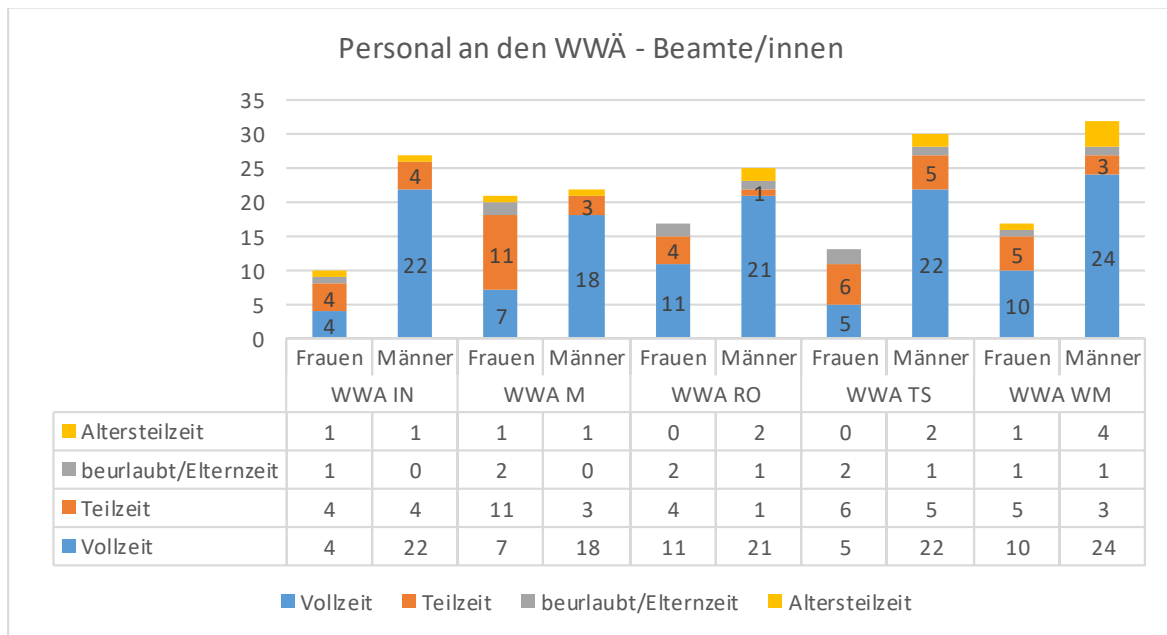
In 2018 erhielten 19 Frauen und 32 Männer eine Leistungsprämie. Dies spiegelt den Anteil der Frauen wieder.

### 3.3 Beschäftigungssituation Personal an den Wasserwirtschaftsämtern

Die Regierung von Oberbayern betreut weiter die fünf Staatlichen Wasserwirtschaftsämter (WWÄ) in Oberbayern: das WWA Ingolstadt (WWA IN), das WWA München (WWA M), das WWA Rosenheim (WWA RO), das WWA Traunstein (WWA TS) und das WWA Weilheim (WWA WM).

Wie auch bei den Staatlichen Bauämtern übernimmt die Regierung von Oberbayern auch bei den WWÄ nur die Stellenbesetzungen der Beamten/innen an den WWÄ. Tarifbeschäftigte werden vom jeweiligen WWA ausgewählt und eingestellt. Aus diesem Grunde beschränken wir uns auch hier auf die Beschäftigungssituation der Beamten/innen.

Der nachfolgenden Tabelle können die Beschäftigungszahlen der einzelnen WWÄ entnommen werden:



Es ist zu erkennen, dass in allen WWÄ der Frauenanteil niedriger ist als der Männeranteil. Während jedoch beim WWA M tatsächlich nur ein verbeamteter Mann mehr beschäftigt ist, liegt der Frauenanteil beim WWÄ IN nur bei 27,8 %. Auch die WWÄ TS und WM und RO haben einen unterhäftigen Frauenanteil (30,2 %, 34,7 % und 40,5 %).

Der Anteil an teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter/innen beträgt beim WWA M 32,5 % ist dort deutlich höher als bei den anderen WWÄ. Am niedrigsten ist der Teilzeitanteil beim WWA WM; hier arbeiten nur 16,3 % der Beamten/innen in Teilzeit. Dem Diagramm ist deutlich zu entnehmen, dass auch hier mehr Frauen als Männer in Teilzeit arbeiten.

Differenziert man nach Qualifikationsebenen, ergibt sich für die WWÄ folgendes Bild:

	WWA IN		WWA M		WWA RO		WWA TS		WWA WM	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
4. QE	4	11	7	9	6	12	4	12	7	10
3. QE	5	11	14	7	11	11	9	18	8	18
2. QE	1	5	0	6	0	2	0	0	2	4
<b>gesamt</b>	<b>10</b>	<b>27</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>17</b>	<b>25</b>	<b>13</b>	<b>30</b>	<b>17</b>	<b>32</b>

In der 4. Qualifikationsebene sind beim WWA M und beim WWA WM Frauen und Männer fast gleichermaßen vertreten. Bei den WWÄ IN, RO und TS liegt der Frauenanteil stark unter dem Männeranteil. Mitarbeiter/innen in der 4. Qualifikationsebene sind bei den WWÄ auch überwiegend (Maschinen)Bauingenieure/innen, Elektroingenieure/innen und Architekten/innen. Wie schon bei den StBÄ beschrieben, wird auch hier erwartet, dass auch eine Erhöhung des Frauenanteils in den nächsten Jahren eintritt.

Ähnliche Auswirkungen werden sich auch bei der 3. Qualifikationsebene ergeben. Auch hier sticht das WWA M mit einem sehr hohen Frauenanteil heraus (66,7 %). Beim WWA RO liegt dieser bei 50 %, bei den drei weiteren ist ein deutlich niedrigerer Wert abzulesen. Der in der 4. Qualifikationsebene beschriebene Effekt wird auch für die 3. Qualifikationsebene erwartet, denn auch hier sind viele technischen Ingenieure/innen (FH) beschäftigt. Beim Verwaltungspersonal, welches ebenfalls unter diese Qualifikationsebene fällt, sind in der Regel die Frauen in der Überzahl.

Im Betrachtungszeitraum erfolgten nur wenige Einstellungen:

WWA IN: zwei Frauen (davon eine in Teilzeit), WWA M: eine Frau, WWÄ RO, TS und WM: je ein Mann

Zusätzlich wurden im WWA M RO und TS Auszubildende bzw. Praktikanten/innen eingestellt (insgesamt fünf weibliche und fünf männliche).

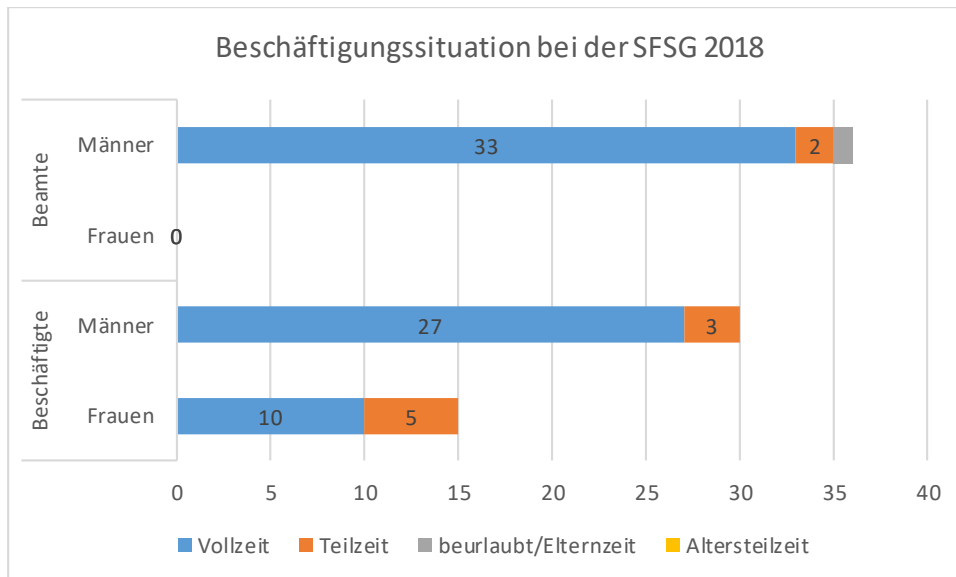
Leistungsprämien wurden im Jahr 2018 auch hier verhältnismäßig der Beschäftigtenanteile etwas häufiger an Frauen vergeben (vgl. nachfolgende Tabelle 1). Beförderungen haben jedoch in 2018 mehr Männer erhalten (vgl. nachfolgende Tabelle 2). Hier fällt lediglich auf, dass beim WWA RO trotz des höheren Männeranteils zwei Frauen und keine Männer befördert wurden.

Leistungsprämien:					
	WWA IN	WWA M	WWA RO	WWA TS	WWA WM
Frauen	1	3	3	2	2
Männer	3	2	2	3	4

Beförderungen:					
	WWA IN	WWA M	WWA RO	WWA TS	WWA WM
Frauen	2	0	2	0	1
Männer	4	1	0	3	3

### 3.4 Beschäftigungssituation Personal an der Staatlichen Feuerwehrschiele Geretsried

Die Regierung von Oberbayern ist für die komplette Personalverwaltung bei der Staatlichen Feuerwehrschiele Geretsried (SFSG) zuständig. Die Beschäftigungssituation stellte sich dort zum Stichtag 30.06.2018 wie folgt dar:



Die SFSG war und ist eine Behörde, bei der fast ausschließlich Männer arbeiten. Es gibt dort keine verbeamtete Frau, die dort tarifbeschäftigten Frauen machen einen Gesamtfrauenanteil von nur 18,5 % aus. Der Teilzeitanteil bei der SFSG beträgt insgesamt nur 12,3 %.

Tätigkeiten bei der Feuerwehr wurden historisch gesehen schon immer dominant von Männern ausgeübt. Das in diesem Berufsfeld vorliegende Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern betrifft den gesamten öffentlichen Dienst und privaten Arbeitsmarkt. Die wenigen bei der SFSG tätigen Frauen üben dort keine Feuerwehr(lehr)tätigkeiten aus, sondern sind in den Bereichen Innere Verwaltung, Lehrgangsverwaltung, Sekretariat, Küche und Reinigung eingesetzt.

Selbstverständlich erfolgt die Personalauswahl auch hier nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung im Wettbewerb. Alle Verfahren zu Personalauswahl und Stellenbesetzungen bieten Frauen und Männern in Vollzeit und Teilzeit grundsätzlich gleiche Chancen. Jedoch bewerben sich bei den Stellen mit klassischen Feuerwehrinhalten nach wie vor fast ausschließlich Männer, so dass auch im Jahr 2018 überwiegend Männer eingestellt werden konnten: es wurden vier Beamte in Vollzeit eingestellt, bei den Tarifbeschäftigten waren es insgesamt zehn Einstellungen, darunter drei Frauen (zwei in Vollzeit, eine in Teilzeit) und ein teilzeitbeschäftigter Mann.

Bei der SFSG gibt es seit einiger Zeit eine Gleichstellungsbeauftragte, ein eigenes Gleichstellungskonzept wurde jedoch bisher nicht erstellt.

Weitere vier Beamte der 3. Qualifikationsebene wurden im Betrachtungszeitraum befördert und ein Arbeitnehmer nach E10 höhergruppiert.

Eine Leistungsprämie erhielten vier Beamte und bei den acht tarifbeschäftigten Leistungsprämienempfängern/innen waren drei Frauen darunter. Alle Begünstigten arbeiteten in Vollzeit.

## Teil C: Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

### 1. Regierung von Oberbayern

#### 1.1 Familienfreundliche Personalpolitik

Eine familienfreundliche Ausrichtung hat bei der Regierung von Oberbayern hohe Priorität. Ziel ist ein Betriebsklima, bei dem der Mensch und seine individuellen Bedürfnisse im Fokus steht. Dabei sollen sich die Mitarbeiter/innen in allen Lebenslagen unterstützt und wertgeschätzt fühlen und somit ein Akzent auf die Vielfalt der Lebensentwürfe gesetzt werden.

2009 erhielt die Regierung von Oberbayern als erste bayerische Bezirksregierung erstmals das **Zertifikat zum audit „berufundfamilie“**. Für ihr Engagement zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben ist die Regierung von Oberbayern im Juni 2019 nun bereits zum vierten Mal als familienfreundlicher Arbeitgeber ausgezeichnet worden. Im Vorfeld der Zertifizierung hatte die Regierung von Oberbayern erfolgreich das Dialogverfahren zum Audit durchlaufen, das den Übergang zu einer eigenverantwortlichen Steuerung und Weiterentwicklung familiengerechter Arbeitsbedingungen markiert. Dieses steht Arbeitgebern offen, die seit mindestens neun Jahren mit dem Audit eine strategisch angelegte familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik verfolgen. Die Regierung von Oberbayern setzt darauf, ihre Attraktivität als Arbeitgeber weiter zu steigern, um auch in Zukunft qualifiziertes und motiviertes Personal rekrutieren und halten zu können. Neben Krippenplätzen können die Beschäftigten von zahlreichen flexiblen Arbeitszeitmodellen wie Gleitzeitmodellen, Teilzeittätigkeiten und flexibler Arbeit profitieren.

Im Rahmen des audits wurden u.a. folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Am 17.10.2016 startete der Krippenbetrieb der hausinternen Kinderkrippe „ROBienenchen“, die allen Mitarbeitern/innen optimale Möglichkeiten zur Betreuung ihrer Kinder im Haus bietet. In der Krippe gibt es zwei Gruppen mit jeweils 12 Kindern. Die Plätze stehen bevorzugt den Mitarbeitern/innen der Regierung von Oberbayern zur Verfügung. Der Bedarf kann derzeit gut gedeckt werden. Einige nicht von der Regierung von Oberbayern benötigte Plätze sind an Bedienstete aus anderen Behörden des Freistaates Bayern vergeben. Die bereits vorher schon vorhandenen Kooperationsplätze für Kinder von Bediensteten des Freistaates Bayern in den Kooperationseinrichtungen in der Reitmorstr. 29 und in der Himbselstr. 1 in München stehen ebenfalls noch zur Verfügung (in der Himbselstr. auch Kindergartenplätze).
- Anträge auf **flexibles Arbeiten, Teilzeit oder Beurlaubung** zur Kinderbetreuung oder zur Pflege von Angehörigen werden großzügig genehmigt und individuelle Arbeitszeitmodelle berücksichtigt. Frauen und Männer werden über gesetzliche und tarifliche Regelungen zu Elternzeit, Beurlaubung und Teilzeit informiert, sie kennen die innerbetrieblichen Instrumente zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Beratungsmöglichkeiten. Beschäftigte, die Angehörige pflegen, sind über die rechtlichen und tariflichen Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege sowie über Betreuungs- und Entlastungsangebote informiert.

- Seit 2009 findet an dem in Bayern schulfreien Buß- und Betttag der **sog. „Kindertag“** mit wechselnden Angeboten für Kinder der Mitarbeiter/innen bei der Regierung von Oberbayern statt. Der Kindertag hat sich etabliert und erfährt stets positives Feedback.
- Dem Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit nach familiären Auszeiten kommt mit Blick auf den demografischen Wandel und die damit zu erwartenden Schwierigkeiten, qualifiziertes Personal zu gewinnen und zu halten, in Zukunft eine noch größere Bedeutung zu. Der Wiedereinstieg von längerfristig Beurlaubten wird durch ein **Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramm** begleitet, damit Mitarbeiter/innen während einer Elternzeit oder anderen familiären Beurlaubung zur Regierung von Oberbayern Kontakt halten können.

Während der Abwesenheit hat man die Möglichkeit, sich die Einladungen zu Veranstaltungen oder die Hausnachrichten zukommen zu lassen und am Inhouse-Seminar-Programm teilzunehmen. Vor dem Eintritt in die Beurlaubung soll ein Beurlaubungsgespräch stattfinden, kurz vor der Rückkehr wird der Wiedereinstieg entsprechend der gegenseitigen Vorstellungen und voraussichtlichen Möglichkeiten gestaltet. 2012 wurde das Kontakthalteprogramm um die „Familienbox“ bei Geburt eines Kindes erweitert und besteht seitdem in dieser Form fort. Es ist geplant, dieses Programm zukünftig noch aktiver zu gestalten und umzusetzen.

Die Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie richten sich an alle Geschlechter, werden aber immer noch überwiegend von Frauen wahrgenommen. Grundsätzlich wird aber eine partnerschaftliche Aufgabenteilung gefördert und ermöglicht.

## 1.2 Job-Sharing und Teilzeit in Führungspositionen

Die Übernahme von familiären Verpflichtungen soll kein Hindernis für die Übernahme von Führungspositionen sein. Deshalb werden Führungspositionen auch in Job-Sharing-Modellen oder in Teilzeit besetzt. Ein funktionierendes Job-Sharing erfordert ein hohes Maß an Flexibilität, gegenseitigen Austausch und Koordination sowie eine Führungskultur, die die dienstlichen Belange verschiedener Lebensphasen in Einklang zu bringen versucht. Als Arbeitgeber ist unsere erste Verpflichtung, einen funktionierenden Dienstbetrieb zu gewährleisten. Führungsmodelle in Teilzeit müssen so gestaltet sein, dass ein Verantwortungsträger in ausreichendem Umfang sowohl für die Mitarbeiter/innen als auch für Kollegen/innen und Externe ansprechbar ist. An der Regierung von Oberbayern sind insofern keine zentralen Vorgaben einzuhalten. Die „Job-Sharing-Tandems“ können sich flexibel unter Berücksichtigung der Anforderungen des Dienstbetriebes organisieren. Meist findet eine organisatorische Aufteilung und Verantwortung (alleinige Zuständigkeit und Verantwortung für bestimmte Aufgaben, Organisationseinheiten) bei gegenseitiger Vertretung statt. Auch die Erreichbarkeit muss in Kernzeiten sichergestellt sein. Hier sind die digitalen Möglichkeiten (Homeoffice, Diensthandy) zusätzlich hilfreich, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch in Führungspositionen zu erreichen.

### 1.3 Flexibles Arbeiten

Flexible Arbeitszeitmodelle sind in der heutigen Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken.

Seit der Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit vom 01.02.2007 wird bei der Regierung von Oberbayern eine Arbeitszeitregelung mit Präsenzzeit (vier Stunden) und großzügigen Gleit- und Ausgleichsmöglichkeiten praktiziert, was zu einer großen Flexibilität bei der Einbringung der täglichen Arbeitszeit führt. Die Präsenzzeiten der Mitarbeiter/innen eines Arbeitsgebietes sind so aufeinander abzustimmen, dass sie die ordnungsgemäße Aufgabenerfüllung ermöglichen und eine Besetzung während der allgemeinen Öffnungszeiten garantieren. Die Rahmenzeit beginnt bereits um 6:00 Uhr und endet um 20:00 Uhr. Damit kann die tägliche Arbeitszeit weitgehend den persönlichen Bedürfnissen angepasst werden.

Die Regierung von Oberbayern bietet ihren Mitarbeitern/innen zudem alle rechtlich möglichen Formen der Teilzeitarbeit an. In Absprache mit den Vorgesetzten kann die Arbeitszeit so eingeteilt werden, dass die Betreuung der Kinder oder von pflegebedürftigen Angehörigen sichergestellt werden kann.

Neben der flexiblen Arbeitszeit ist ein maßgebliches Kriterium für eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie die Flexibilisierung des Arbeitsorts. Bereits seit 2001 wird Telearbeit, diese noch basierend auf sozialen Gründen, zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf praktiziert.

Am 01.09.2019 ist nun die neue Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeit in Kraft getreten. Mit dieser Dienstvereinbarung wurden flexible Arbeitsformen weiterentwickelt und vor allem für die gesamte Belegschaft unabhängig von sozialen Gründen geöffnet.

Flexible Arbeit im Sinne dieser neuen Dienstvereinbarung bedeutet, dass die Arbeitsleistung in der eigenen Wohnung (ggf. in der inländischen Wohnung eines Dritten) statt am Arbeitsplatz erbracht werden kann. Es können bis zu 80 % der Arbeitszeit in flexibler Arbeit erfolgen, wenn es der Dienstbetrieb in der jeweiligen Organisationseinheit zulässt, ein Tag Anwesenheit in der Behörde ist jedoch Pflicht. Insoweit es die jeweilige Arbeitsstelle und die Organisation des Sachgebiets es erlauben, kann jede/r Mitarbeiter/in diese Möglichkeit in Anspruch nehmen, auch ohne das Vorliegen sozialer Gründe, wobei diese weiterhin eine besondere Gewichtung erfahren, wenn nicht alle Wünsche berücksichtigt werden können.

Stand Dezember 2019 sind 18,75 % unserer Mitarbeiter/innen in Telearbeit/flexibler Arbeit tätig. Zum Februar 2020 ist die Quote auf 26 % angestiegen. Bis Mai 2020 ist diese aufgrund der Coronapandemie sprunghaft auf 43,5 % gewachsen.

Die zusätzliche Einführung eines Flexitages ist 2020 geplant. Dieser soll den Mitarbeitern/innen die Möglichkeit geben kurzfristig von zu Hause aus zu arbeiten ohne wie im Rahmen der flexiblen Arbeit an feste Tage pro Woche festgelegt zu sein.

### 1.4 Beurteilung, Modulare Qualifikation und leistungsbezogene Elemente

Bei den dienstlichen Beurteilungen ist es unser Ziel, auf eine gerechte Beurteilung ohne Einbeziehung von Kriterien wie Mann/Frau bzw. Vollzeit/Teilzeit hinzuwirken. Falls Frauen oder Teilzeitbeschäftigte signifikant niedriger beurteilt werden, führen die Personalverwaltungen eine Klärung und ggf. Korrektur herbei.



Beim Beurteilungsverfahren im Hinblick auf die modulare Qualifizierung wird zukünftig ein besonderes Augenmerk auf die Vergabe von Eignungsvermerken an Frauen gerichtet.

Die Gewährung von Leistungsbezügen soll auch weiterhin allein nach objektiver Beurteilung der besonders herausragenden Einzelleistung ohne Rücksicht auf das Geschlecht und den Arbeitszeitanteil bzw. das Arbeitszeitmodell ausgerichtet werden.

### 1.5 Personalentwicklungskonzeption

Aufgrund der rasanten Veränderungen in der Arbeitswelt und Verwaltungskultur ist es wichtig, sich mit diesen Veränderungen auseinanderzusetzen und diese anzunehmen. Im Rahmen einer Arbeitsgemeinschaft werden entsprechende Rahmenbedingungen erarbeitet und wichtige Themen vorangetrieben. Unser Ziel ist es, ein Personalentwicklungskonzept zu schaffen, das die aktuellen Herausforderungen der Arbeitswelt berücksichtigt und die Regierung von Oberbayern zu einem modernen Arbeitgeber macht, natürlich unter Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten.

### 1.6 Gremien

Bei der Auswahl von Mitarbeitern/innen, die in ein von der Regierung zu besetzendes Gremium entsandt werden sollen, wird weiterhin darauf geachtet, dass alle Geschlechter gleichberechtigt berücksichtigt werden. Dies gilt auch für Vorschläge von ehrenamtlichen Richtern und Beisitzern an Gerichten.

### 1.7 Schutz vor Diskriminierung und sexueller Belästigung

Die Regierung von Oberbayern setzt sich für Chancengleichheit und gegen Diskriminierung ein. Um eine Diskriminierung nach Hautfarbe, Religion oder kultureller Herkunft zu vermeiden, werden u.a. Schulungen zu „Interkultureller Kompetenz“ angeboten.

Die Regierung von Oberbayern ist zudem eine attraktive Arbeitgeberin für Menschen mit Schwerbehinderung sowie für alle Geschlechteridentitäten.

Sexuelle Belästigung wird bei der Regierung von Oberbayern nicht toleriert. Verdachtsfälle werden auf disziplinar- und arbeitsrechtliche Konsequenzen hin geprüft. Grundsätze zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sind im Verwaltungs-Handbuch der Regierung von Oberbayern zu finden.



## 2. Staatliches Personal im Schul- und Schulverwaltungsbereich

### 2.1. Grund- und Mittelschulen

Die gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat zu einem weiteren Anwachsen des Frauenanteils in beiden Schularten, insbesondere aber im Grundschulbereich geführt. Die umfangreichen Teilzeitangebote aus familienpolitischen Gründen werden sehr gerne angenommen, in erster Linie von Frauen. Der Männeranteil im Teilzeitbereich ist gering und insgesamt beständig rückläufig. Daher wäre es erstrebenswert, den Anteil an Männern unter den Lehrkräften im Grund- und Mittelschulbereich durch geeignete Maßnahmen zu erhöhen. Bei dem ungleichen Verhältnis von Männern und Frauen in diesen Schularten ist es aber positiv zu betrachten, dass sich der Frauenanteil im Führungsbereich erneut erhöht hat. Damit nähert sich das Verhältnis von Frauen in Führungsposition dem tatsächlichen Verhältnis der Beschäftigten in den Schulen an.

Um die positive Entwicklung im Bereich der Führungsfunktionen und damit die Sicherung der Chancengleichheit aufrecht zu erhalten, bleibt der Ansatz wichtig, durch gezielte Motivation und Förderung geeignet erscheinende weibliche Lehrkräfte zu unterstützen. Die Fortbildungsangebote der Regierung und jene auf regionaler Ebene wurden verzahnt, um Frauen, die vor der Entscheidung stehen, Führungsaufgaben zu übernehmen, in ihrem Entscheidungsprozess zu unterstützen. Des Weiteren werden über die Schulämter die Schulleitungen angehalten, Frauen mit entsprechendem Potential in Führungsaufgaben einzubinden und sie dadurch zur Übernahme von Funktionen zu motivieren. Auch die Betreuung und Förderung von Kolleginnen beim Wiedereinstieg nach einer Beurlaubung wurde mit den Schulämtern als wichtiger Faktor kommuniziert. In diesem Zusammenhang wurde auch auf die Einbindung der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen an den Staatlichen Schulämtern hingewiesen.

Ein entscheidender Faktor für das berufliche Fortkommen stellt die dienstliche Beurteilung dar. Die Forderung nach Gleichbehandlung von Lehrkräften beiderlei Geschlechts bei dienstlichen Beurteilungen und die Vorgabe in den Beurteilungsrichtlinien, wonach sich Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung nicht nachteilig bei der Beurteilung auswirken dürfen, wurden von der Regierung in Dienstbesprechungen mit den Staatlichen Schulämtern explizit besprochen. Unstimmigkeiten wurde nachgegangen und durch konzeptionelle Aufarbeitung für eine zukünftig positive und nachhaltige Entwicklung gesorgt.

Bei Dienstbesprechungen mit Inhabern von leitenden Funktionsstellen wird verstärkt das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf behandelt werden. Nicht in den Einflussbereich der Regierung fällt dabei die Möglichkeit, den Führungsbereich für weitere Teilzeitmodelle zu öffnen, damit diese attraktiver für Frauen würden, die sich häufig zwischen Kindererziehung und Pflege von Familienangehörigen eingeschränkt sehen. Die Verantwortlichen an Schulämtern und Schulen werden jedoch weiter sensibilisiert, förderliche Maßnahmen zu treffen, um nach Möglichkeit diese Problematik ein wenig abzufedern.

## 2.2. Förderschulen

Die Entwicklung der Geschlechterstruktur bei den Lehrkräften im Bereich Förderschulen zeigt Chancen, aber auch Grenzen staatlicher Gleichstellungsbemühungen. Die gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf und dabei insbesondere auch das umfassende Teilzeitangebot beeinflusst in erster Linie Frauen bei ihrer Berufswahl. Der Beruf des Studienrats an Förderschulen wird von Männern weniger gewählt.

Im Bereich der Seminausbildung sind zunehmend Schwangerschaften von Teilnehmerinnen während des Referendariats zu verzeichnen. Hier werden alle an der Ausbildung Beteiligten in geeigneter Weise angehalten und sensibilisiert ein erfolgreiches Durchlaufen des Referendariats zu ermöglichen, z.B.: durch eine vorausschauende Terminplanung und sichernde Bezugspunkte, wie wohnortnaher Einsatzort, Unterrichtseinsatz und gleichbleibende Betreuungslehrkräfte und Seminargruppe.

Zur bestmöglichen Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird weiterhin die Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen in aller Regel antragsgemäß bewilligt.

Bei Zuweisung und Versetzungen werden familienpolitische Begründungen der Lehrkräfte konsequent in der Einsatzplanung beachtet.

Nach Rückkehr aus Elternzeit während des laufenden Schuljahres werden nach Möglichkeit die Einsatzwünsche und Unterrichtszeiten entsprechend der Erfordernisse der Kinderbetreuung berücksichtigt.

Um eine positive Entwicklung der Gleichstellungsbemühungen im Bereich der Führungsfunktionen fortzusetzen, wurde darauf geachtet, zu den Maßnahmen der Führungskräftevorqualifikation besonders auch geeignet erscheinende Sonderpädagoginnen zu motivieren. Der Frauenanteil im letzten Lehrgang betrug 63 %. In den Modulen mit Führungsbeispielen aus der Praxis wurde auf eine paritätische Auswahl der beispielgebenden Führungskräfte geachtet: z.B.: junge Schulleiterinnen die in ihrer Funktion Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorleben.

Bei der Planung von Fortbildungsveranstaltungen wird weiter der Aspekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf berücksichtigt, indem Veranstaltungen langfristig geplant und veröffentlicht werden und die Zeitrahmen der Veranstaltungen An- und Abreise mit Hol- und Bringzeiten von Kitas berücksichtigen.

Die Forderung nach Gleichbehandlung von Lehrkräften beiderlei Geschlechts bei dienstlichen Beurteilungen und die Vorgabe in den Beurteilungsrichtlinien, wonach sich Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung nicht nachteilig bei der Beurteilung auswirken dürfen, wurden von der Regierung in Dienstbesprechungen und Informationsveranstaltungen der Schulleitungen für die Lehrkräfte intensiv diskutiert. Dies wurde im letzten Beurteilungsdurchgang auch realistisch umgesetzt.

### 2.3. Berufliche Schulen

Zur Sicherung der Chancengleichheit muss der Ansatz für die nächsten Jahre sein, die positive Entwicklung im Bereich Führungsfunktionen vor allem durch gezielte Motivation und Förderung geeignet erscheinender weiblicher Lehrkräfte weiterhin zu unterstützen. Dazu werden regionale Fortbildungen für Frauen angeboten, die vor der Entscheidung stehen, Führungsaufgaben zu übernehmen. Des Weiteren werden Schulleitungen angehalten, für Führungsaufgaben potentielle Frauen in Mitarbeitergesprächen zu motivieren.

Es werden Workshops mit Frauen, die bereits in Führungspositionen sind, stattfinden. Diese werden für die Förderung von potentiellen weiblichen Führungskräften sensibilisiert. Ferner dienen die Workshops zur Bildung von unterstützenden Netzwerken unter den Frauen.

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

Bei Dienstbesprechungen mit Inhabern von leitenden Funktionsstellen wird verstärkt das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf behandelt werden. Die Verantwortlichen an den Schulen werden weiter sensibilisiert, förderliche Maßnahmen zu treffen.

Die entscheidenden Weichen für das berufliche Fortkommen werden mit dienstlichen Beurteilungen gestellt. Die Forderung nach Gleichbehandlung von Lehrkräften beiderlei Geschlechts bei dienstlichen Beurteilungen und die Vorgabe in den Beurteilungsrichtlinien, wonach sich Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung nicht nachteilig bei der Beurteilung auswirken dürfen, wurden von der Regierung in Dienstbesprechungen und auch in Informationsveranstaltungen der Schulleitungen für die Lehrkräfte intensiv diskutiert.

Grundsätzlich wird das Thema Beurteilungen in allen Schulbereichen, die der Zuständigkeit der Regierung von Oberbayern unterstehen, regelmäßig in Dienstbesprechungen mit den Schulräten bzw. Schulleitern kommuniziert und die jeweiligen Beurteiler entsprechend bezüglich der erforderlichen Objektivität bei der Beurteilung der verschiedenen Geschlechter und hinsichtlich der Art der Beschäftigung (Vollzeit, Teilzeit oder Beurlaubung) sensibilisiert.

### 3. Staatliches Personal im nachgeordneten Bereich

Im nachgeordneten Bereich betreut die Regierung von Oberbayern zwar einen Teil des Personals, jedoch gibt es in den Behörden vor Ort auch eigene Gleichstellungskonzepte, in denen eigene Maßnahmen, die jeweils für die gesamte Behörde gelten, festgelegt werden. Auf die Umsetzung hat die Regierung von Oberbayern keinen oder nur wenig Einfluss.

## **Teil D: Resümee und Kosten**

Diese Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts zeigt, dass in vielen Bereichen der Regierung von Oberbayern das Thema deutlich vorangebracht wurde.

Gleichstellung in diesem Zeitraum bedeutete vor allem, Karriere, Erfolg und die Verwirklichung im Beruf für alle Geschlechter zu ermöglichen und dabei viel in die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben zu investieren.

Entscheidend ist hierbei vor allem, dass das Thema von allen Seiten verinnerlicht und gelebt wird, so dass Gleichheit zur Selbstverständlichkeit wird.

Das Thema Gleichstellung bleibt aber ein vielschichtiges Thema, das gerade in der sich stark ändernden Arbeitswelt immer wieder neue Herausforderungen mit sich bringen wird.

Die möglichen Kosten lassen sich derzeit nicht genau beziffern, konnten aber bisher vom Budget gedeckt werden.