

Gleichstellungskonzept 2013 - 2018

Vorwort

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

Zur Erfüllung dieses Auftrags hat der Freistaat Bayern das Bayerische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGIG) erlassen, welches am 1. Juli 1996 in Kraft getreten ist und seit der Gesetzesänderung am 23.05.2006 unbefristet gilt. Nach dem Willen der bayerischen Staatsregierung soll es so lange in Kraft bleiben, bis der Bayerische Landtag die Gleichstellung für vollendet erklärt.

Mit dem Gleichstellungskonzept 2013 liegt nun das fünfte Gleichstellungskonzept der Regierung von Oberfranken vor. Das erste Gleichstellungskonzept hat die Regierung von Oberfranken gem. Art. 24 BayGIG im Jahr 1997 erstellt. In einem Rhythmus von drei Jahren wurde dieses Konzept dann im Jahr 2000 und im Jahr 2003 aktualisiert und fortgeschrieben. Seit der unbefristeten Verlängerung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes im Jahr 2006 ist das Gleichstellungskonzept gem. Art. 4 Abs. 1 BayGIG nur noch alle 5 Jahre zu erstellen. Somit war die Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes der Regierung von Oberfranken nach dem 30.06.2008 erst wieder zum 30.06.2013 erforderlich.

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

Das vorliegende Gleichstellungskonzept enthält eine Bilanz der Situation in der Regierung von Oberfranken zum Stichtag 30.06.2012 (Personalbestand mit den Unterschieden bei Voll- und Teilzeitbeschäftigung). Die vorhandenen Unterschiede bei Einstellungen, Fortbildung, Beurteilungen, Beförderungen/Höhergruppierungen, Führungsfunktionen. Leistungsbesoldung sowie Wohnraumarbeit/Arbeitszeit werden für den Zeitraum 01.01.2012 bis 31.12.2012 dargestellt.

Zum 01.01.2011 ist in Bayern das Leistungslaufbahngesetz in Kraft getreten. Die früheren Laufbahngruppen wurden zugunsten einer Einheitslaufbahn mit vier Qualifikationsebenen abgeschafft. Dementsprechend werden in den Tabellenübersichten im Bereich

der Beamten künftig die Daten für alle Besoldungsgruppen dargestellt. Analog werden im Bereich der Tarifbeschäftigten alle Entgeltgruppen abgebildet.

Die organisatorischen Rahmenbedingungen sind für Regierungen und ihre nachgeordneten Behörden im Zeitraum seit 2007 weitgehend unverändert geblieben, anders als dies noch für das vierte Konzept 2008 der Fall war. Für den Bereich der **Regierung** und der **Landratsämter** werden die Entwicklungen und Veränderungen bei der Gleichstellung von Frauen und Männern (Art. 5 Abs. 1 BayGIG) deshalb mit dem vierten Gleichstellungskonzept von 2008 (= statistische Zahlen aus 2007) verglichen. Dies ermöglicht es, unmittelbar den Erfolg der im Konzept 2008 festgelegten Maßnahmen und Handlungsansätze zu überprüfen.

Ebenso kann die Situation im **Schulbereich** und bei den **Wasserwirtschaftsämtern** nun in der Regel dem Zahlenmaterial aus dem Gleichstellungskonzept 2008 gegenübergestellt werden.

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

Gliederung

Teil I	Personal der Regierung.....	2
Teil II	Staatliches Personal der Landratsämter.....	9
Teil III	Staatliches Personal im Schul- und Schulver- waltungsbereich.....	17
Teil IV	Personal der Wasserwirtschaftsämter.....	39
Teil V	Gleichstellungsbeauftragte.....	45

Anmerkung:

Zum 01.01.2011 ist in Bayern das Leistungslaufbahngesetz in Kraft getreten. Die früheren Laufbahngruppen wurden zugunsten einer Einheitslaufbahn mit vier Qualifikationsebenen abgeschafft. Dementsprechend werden in den Tabellenübersichten im Bereich der Beamten künftig die Daten für alle Besoldungsgruppen dargestellt. Analog werden im Bereich der Tarifbeschäftigten alle Entgeltgruppen abgebildet.

Teil I

Personal der Regierung von Oberfranken

1. Situation

1.1 Personalbestand

Zum Stichtag 30.06.2012 waren bei der Regierung von Oberfranken 491 Beamte und Arbeitnehmer beschäftigt. Der weiter sinkende Personalbestand ist Ausfluss der seit Jahren laufenden Stelleneinsparungen. 45 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern waren zum Stichtag beurlaubt. Den überwiegenden Teil dieser Beurlaubungen bilden Freistellungen während der Altersteilzeit. Nur ca. ein Drittel geht auf familienbezogene Beurlaubungen zurück.

Der Frauenanteil am Personalbestand konnte gegenüber dem Jahr 2007 um weitere 3 % auf 45 % gesteigert werden. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ebenfalls angestiegen, nämlich von 23 % im Jahr 2007 auf 30 % im Jahr 2012. Mittlerweile gehen 23 Männer bei der Regierung einer Teilzeitbeschäftigung nach.

Die Personalentwicklung ergibt sich in der Zusammenschau wie folgt:

Entwicklung Beamte

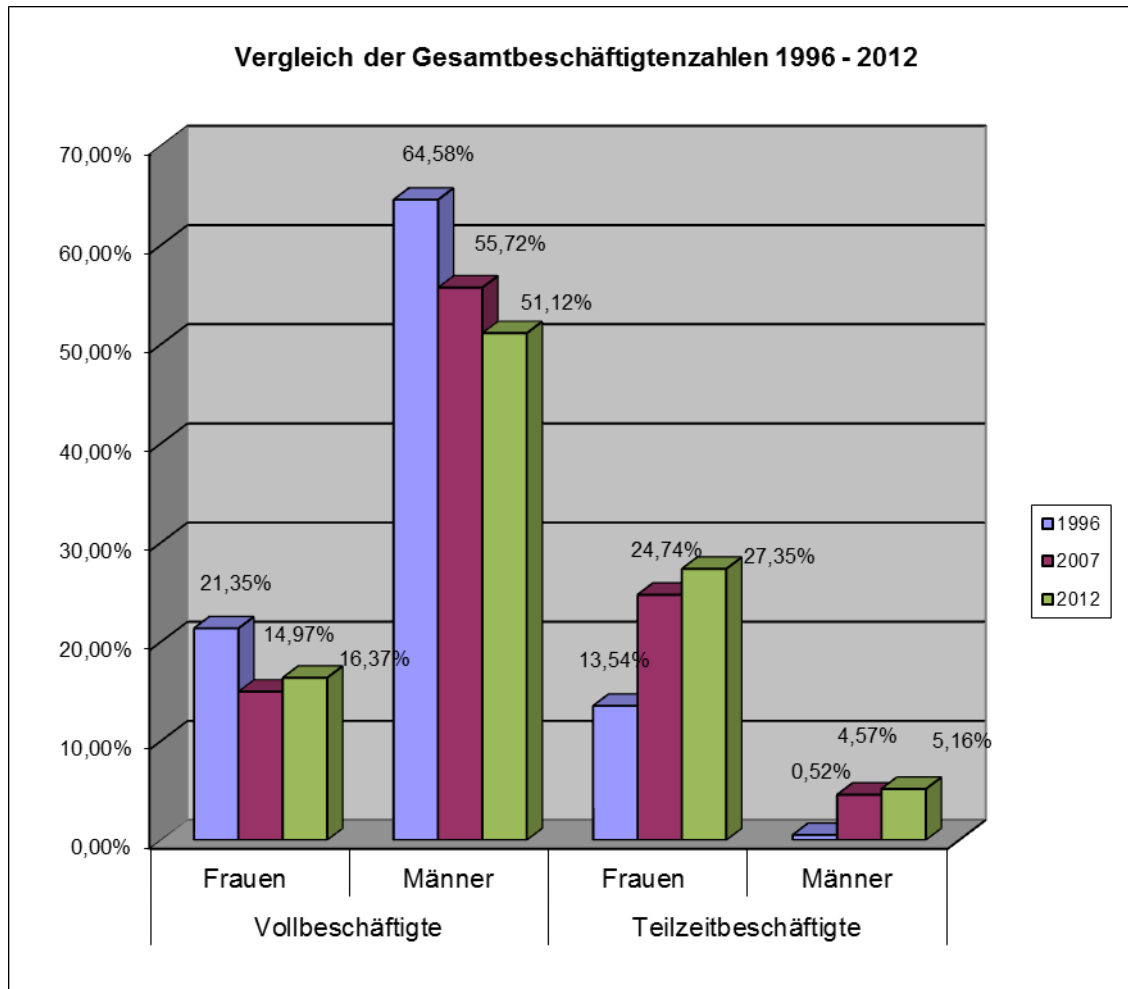
	Gesamt	Frauen	Männer	Teilzeit	Frauenquote	Teilzeitquote
1996	323	84	239	29	26 %	9 %
2007	298	82	216	46	28 %	15 %
2012	277	88	189	56	32 %	20 %

Entwicklung Arbeitnehmer

	Gesamt	Frauen	Männer	Teilzeit	Frauenquote	Teilzeitquote
1996	306	161	145	50	53 %	16 %
2007	241	147	94	95	61 %	39 %
2012	214	131	83	89	61 %	42 %

Entwicklung Gesamt

	Gesamt	Frauen	Männer	Teilzeit	Frauenquote	Teilzeitquote
1996	625	248	377	81	40 %	13 %
2007	539	229	310	126	42 %	23 %
2012	491	219	272	145	45 %	30 %



Der genaue Personalbestand zum Stichtag 30.06.2012 ergibt sich aus folgender Übersicht:

Personalstand Beamte/Beamtinnen und Tarifbeschäftigte Regierung von Oberfranken am 30.06.2012 (alle Ressorts)												
Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Vollzeit		%-Anteil	Teilzeit		%-Anteil	Beurlaubte		%-Anteil	Insgesamt		Summe absolut
	Frauen	Männer	Frauen	Frauen	Männer	Frauen	Frauen	Männer	Frauen	Frauen	Männer	
B7		1	0,00							0	1	1
B3	1		100,00							1	0	1
B2	1	5	16,67							1	5	6
A16	5	13	27,78					2		5	15	20
A15Z					1							
A15	4	24	14,29	4	4	50,00		2		8	30	38
A14Z	2	3	40,00							2	3	5
A14	1	7	12,50	6	2	75,00	1	1	50,00	8	10	18
A13Z	1	5	16,67							1	5	6
A13	13	29	30,95	2	5	28,57	2	4	33,33	17	38	55
A12	2	25	7,41	12	4	75,00	2		100,00	16	29	45
A11AZ		1	0,00							0	1	1
A11	3	12	20,00	5		100,00	1	1	50,00	9	13	22
A10	4	6	40,00							4	6	10
A9Z	1	5	16,67	1		100,00				2	5	7
A9	3	9	25,00	3	1	75,00		1	0,00	6	11	17
A8	1	10	9,09	4		100,00				5	10	15
A7				2		100,00	1		100,00	3	0	3
A6		6	0,00							0	6	6
A5										0	0	0
A4										0	0	0
E15										0	0	0
E14				1		100,00		2	0,00	1	2	3
E13				1	2	33,33				1	2	3
E12		2	0,00	1		100,00				1	2	3
E11	1	4	20,00	2		100,00	1	1	50,00	4	5	9
E10	2	7	22,22	2	1	66,67				4	8	12
E9	5	13	27,78	9		100,00				14	13	27
E8	3	4	42,86	4		100,00				7	4	11
E7										0	0	0
E6	10	23	30,30	26	3	89,66	7	7	50,00	43	33	76
E5	9	6	60,00	35		100,00	8		100,00	52	6	58
E4		4	0,00							0	4	4
E3		4	0,00							0	4	4
E2	1		100,00	2		100,00	1		100,00	4	0	4
Su. Beamte	42	161	20,69	39	17	69,64	7	11	38,89	88	189	277
Su. Beschäftigte	31	67	31,63	83	6	93,26	17	10	62,96	131	83	214
Su. Gesamt	73	228	24,25	122	23	84,14	24	21	53,33	219	272	491

1.2 Einstellungen

Die Einstellungssituation bei der Regierung ist im Bereich Verwaltungspersonal weiterhin geprägt von noch zu erbringenden Stelleneinsparungen. Bei den wenigen uns zur Verfügung stehenden Einstellungsmöglichkeiten achten wir darauf, bei gleicher Qualifikation verstärkt Frauen einzustellen.

Im maßgeblichen Zeitraum 2012 haben wir in der 4. QE Fachpersonal drei Frauen und einen Mann eingestellt. Dem lagen vier weibliche und acht männliche Bewerbungen zugrunde. In der 3. Qualifikationsebene wurden insgesamt fünf Ausschreibungen durchgeführt (ebenfalls ausschließlich Fachpersonal). Bei insgesamt 65 weiblichen und 54 männlichen Bewerbungen wurden ebenfalls drei Frauen und ein Mann eingestellt.

1.3 Fortbildung

Im Bereich der Fortbildung musste das Angebot an Inhouse-Seminaren mangels Nachfrage mehr oder weniger eingestellt werden.

Die Bereitschaft zur Fortbildung ist bei den vollzeitbeschäftigten Frauen mit 2,41 Tagen/Jahr etwas stärker ausgeprägt als bei den vollzeitbeschäftigten Männern (1,89 Tage/Jahr). Bei den Teilzeitkräften sind dagegen die Männer mit 1,91 Tagen/Jahr stärker vertreten als die Frauen mit 0,96 Tagen/Jahr.

1.4 Beurteilungen

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

	Vollzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte
Frauen	11,67	11,18
Männer	12	11,40

1.5 Beförderungen/Höhergruppierungen

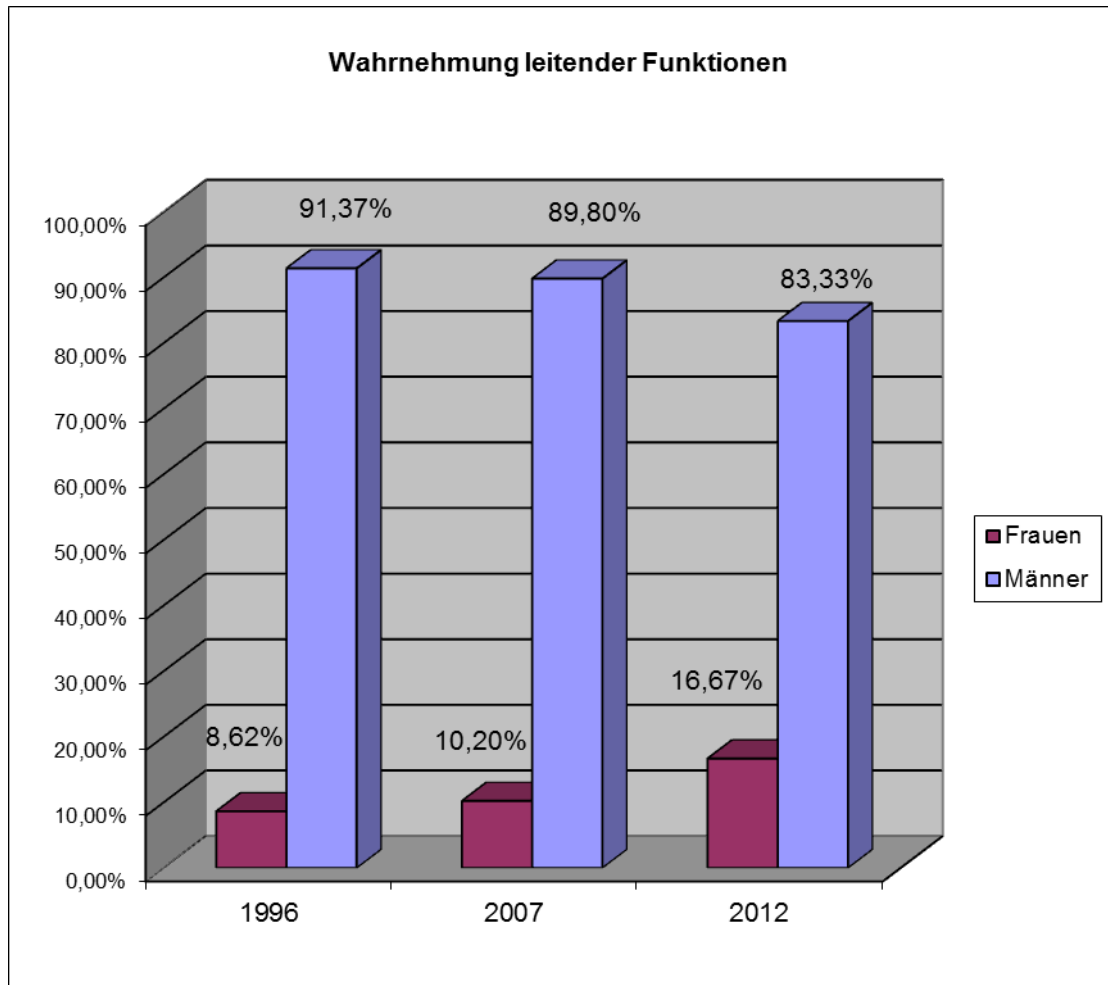
Beförderungen werden nach dem Leistungsgrundsatz ausgesprochen. Bei den Beamten ist die Beförderung im Regelfall abhängig von Beurteilung, erfüllter Mindestwartezeit und vorhandener Beförderungsstelle.

Im Jahr 2012 wurden insgesamt nur 19 Beförderungen ausgesprochen. Davon entfielen vier (21 %) auf Frauen. Der Frauenanteil bei den Beamten beträgt insg. rund 32 %. In 2012 entfielen vier Beförderungen auf teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamte. Dies entspricht in etwa auch dem prozentualen Anteil.

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

1.6 Führungsfunktionen

Im Hinblick auf die Wahrnehmung leitender Funktionen ist der Frauenanteil bei der Regierung im Vergleichszeitraum von 10 % auf knapp 17 % merklich angestiegen, er ist aber immer noch niedriger als der Anteil der Frauen an der entsprechenden Beschäftigtengruppe (4. QE) mit 27,5 %.



1.7 Leistungsbezahlung

Die Leistungsbezahlung war im Jahr 2012 ausgesetzt.

1.8 Wohnraumarbeit/Arbeitszeit

Bei der Regierung von Oberfranken bestanden im Jahr 2012 insgesamt 19 Wohnraum- bzw. Telearbeitsplätze. Davon wurden zehn Bewilligungen für Frauen ausgesprochen (darunter acht teilzeitbeschäftigte Kräfte).

Zur Einbringung der Arbeitszeit bestehen bei der Regierung rund 80 verschiedene Teilzeitmodelle. Auch die zwischenzeitlich fortgeschriebene Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit mit dem jährlichen Arbeitszeitkonto, großzügigen Gleitmöglichkeiten und der Präsenzzeitregelung trägt zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei.

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

2. Maßnahmen und Initiativen zum Abbau vorhandener Unterschiede

Die Erhöhung des Frauenanteils am Personalgesamtbestand ist als langfristiges Ziel bei Auswahlentscheidungen neben den Hauptkriterien Eignung, Leistung und Qualifikation weiterhin im Auge zu behalten.

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

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

Zur Vereinbarkeit von Beruf und Erwerbstätigkeit wurde erstmals im August 2009 eine Ferienbetreuung für die Kinder der Beschäftigten durchgeführt und wird von Jahr zu Jahr stärker in Anspruch genommen, was den Bedarf an familienorientierten Maßnahmen belegt. Diese familienorientierte Maßnahme soll auch in den kommenden Jahren beibehalten werden.

Teil II

Staatliches Personal der Landratsämter

1. Situation

1.1 Personalbestand

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

Die oberfränkischen Landratsämter hatten zum Stichtag einen Personalbestand von 589 staatlichen Beamten und Tarifbeschäftigten. Davon waren 45 % Frauen und 55 % Männer. Dies bedeutet gegenüber 2007 eine Zunahme des Frauenanteils um rund 2 %. Der steigende Frauenanteil ist erfreulicherweise in allen Qualifizierungsebenen zu verzeichnen.

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

Erfreulich ist, dass zunehmend auch männliche Beschäftigte familienbezogene Teilzeit und Beurlaubung in Anspruch nehmen. 2007 waren es 5,6 % (von 428 Männern 24), 2012 waren es 8 % (von 324 Männern 26). Hier hat bezüglich der Rollenverteilung bei der jüngeren Generation ein Umdenken eingesetzt.

Die Personalentwicklung ergibt sich in der Zusammenschau wie folgt:

Entwicklung Beamte

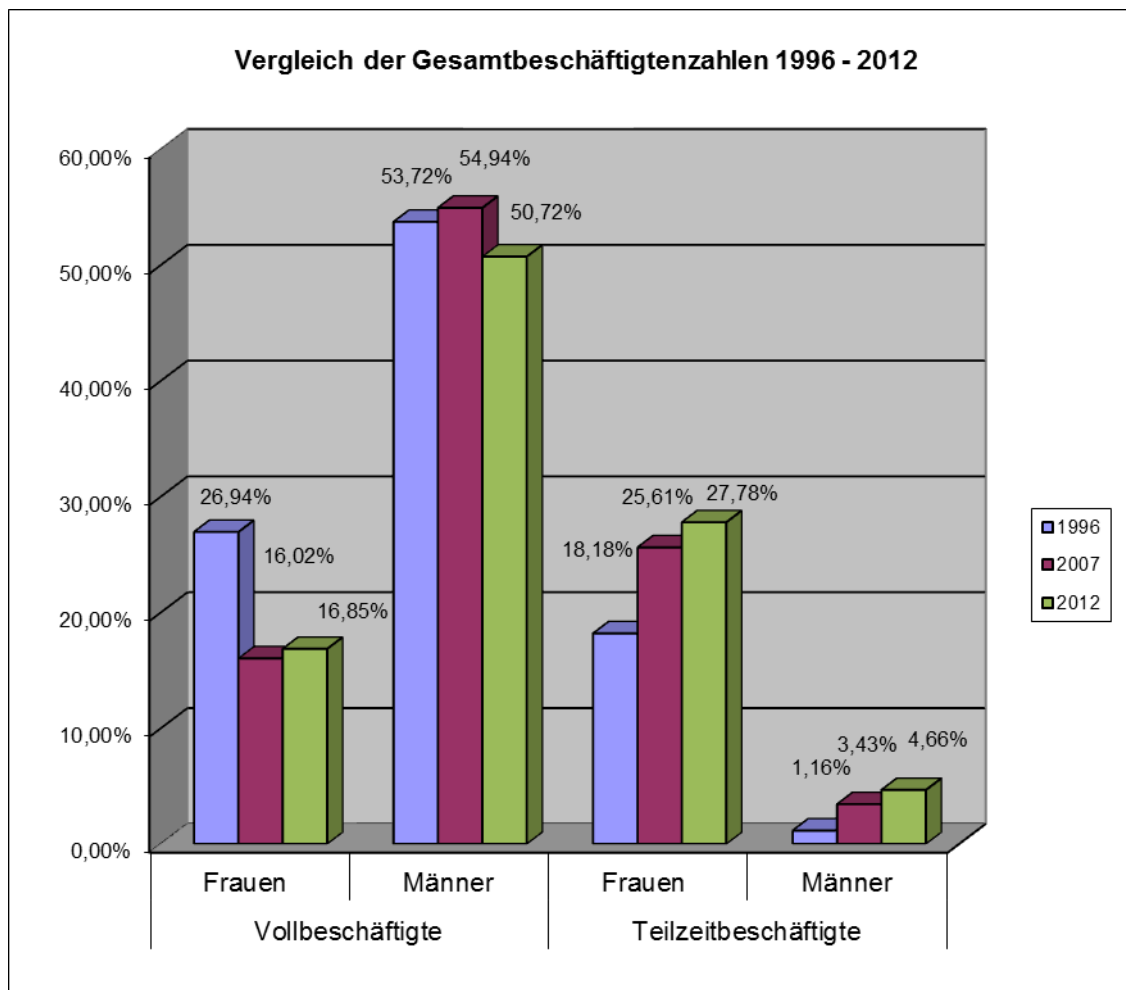
	Gesamt	Frauen	Männer	Teilzeit	Frauenquote	Teilzeitquote
1996	428	127	301	41	30%	10%
2007	513	179	334	108	35%	21%
2012	500	194	306	127	39%	25%

Entwicklung Arbeitnehmer

	Gesamt	Frauen	Männer	Teilzeit	Frauenquote	Teilzeitquote
1996	216	183	33	76	85%	35%
2007	241	147	94	95	61%	39%
2012	89	71	18	54	80%	61%

Entwicklung Gesamt

	Gesamt	Frauen	Männer	Teilzeit	Frauenquote	Teilzeitquote
1996	644	310	334	117	48%	18%
2007	754	326	428	203	43%	27%
2012	589	265	324	181	45%	31%



Detailliert ist der Personalbestand aus der nachfolgenden Tabelle ersichtlich.

Personalstand Beamte/Beamtinnen und Tarifbeschäftigte Landratsämter in Oberfranken am 30.06.2012 (Kap. 0309 +1240/41)												Anlage A
Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Vollzeit		%-Anteil	Teilzeit		%-Anteil	Beurlaubte		%-Anteil	Insgesamt		Summe absolut
	Frauen	Männer	Frauen	Frauen	Männer	Frauen	Frauen	Männer	Frauen	Frauen	Männer	
B7												
B3												
B2												
A16	0	4	0,00							0	4	4
A15Z												
A15	1	17	5,56	2	2	50,00		1	0	3	20	23
A14Z										0	0	0
A14	7	18	28,00	11	1	91,67	1	2	33,33	19	21	40
A13Z										0	0	0
A13	4	21	16,00	4	3	57,14	5	3	62,50	13	27	40
A12	11	51	17,74	12	5	70,59	1	1	50,00	24	57	81
A11	13	32	28,89	29	7	80,56		2	0,00	42	41	83
A10	5	24	17,24	13	1	92,86	2		100,00	20	25	45
A9Z		4	0,00	2		100,00				2	4	6
A9	10	26	27,78	5	1	83,33	1	2	33,33	16	29	45
A8	5	28	15,15	22	2	91,67	2	2	50,00	29	32	61
A7	11	23	32,35	4		100,00	1		100,00	16	23	39
A6	9	17	34,62					2	0,00	9	19	28
A5		2	0,00	1		100,00				1	2	3
A4		2	0,00							0	2	2
E15				2		100,00				2	0	2
E14	1	1	50,00	1		100,00				2	1	3
E13										0	0	0
E12										0	0	0
E11		2	0,00	1		100,00				1	2	3
E10		1	0,00	2	2	50,00				2	3	5
E9	5	4	55,56	18	2	90,00	1		100,00	24	6	30
E8	4		100,00	7		100,00	2		100,00	13	0	13
E7										0	0	0
E6	1	2	33,33	6		100,00				7	2	9
E5	7	4	63,64	11		100,00				18	4	22
E4										0	0	0
E3										0	0	0
E2				2		100,00				2	0	2
Su. Beamte	76	269	22,03	105	22	82,68	13	15	46,43	194	306	500
Su. Beschäftigte	18	14	56,25	50	4	92,59	3	0	100,00	71	18	89
Su. Gesamt	94	283	24,93	155	26	85,64	16	15	51,61	265	324	589

1.2 Einstellungen

Bei den Einstellungen sind starke Schwankungen festzustellen.

Im Einstellungsjahr 2012 (acht Frauen, drei Männer) waren die Zahlen gegenüber 2007 genau umgekehrt (eine Frau, vier Männer). Diese Schwankungen sind auch in den zurückliegenden Jahren zu beobachten. Insgesamt gesehen hat sich die Anzahl der Frauen bei den Einstellungen im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigtenzahl erhöht.

Bewerbungen 1) im Vergleich zu entsprechenden Einstellungen

LRA Kap. 0309 +1240/41

	Bewerbungen ¹⁾		Einstellungen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
BEAMTE / BEAMTINNEN				
4. QE				
3. QE	35	29	6	1
2. QE	76	106	0	2
1. QE				
Zusammen	111	135	6	3

	Bewerbungen ¹⁾		Einstellungen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
TARIFBESCHÄFTIGTE				
vergleichbar				
4. QE	3	2		
3. QE	29	7	2	
2. QE				
1. QE				
Zusammen	32	9	2	0
Gesamt	143	144	8	3

¹⁾ ernstgemeinte und schriftliche Bewerbung;
Begriff Bewerbung erfasst nicht Ausleseverfahren im mittleren und gehobenen Dienst

1.3 Fortbildung

Die Teilnahme von Frauen und Männern an Fortbildungsveranstaltungen ergibt sich in etwa proportional ausgewogen (42 % zu 58 %). Der Anteil teilzeitbeschäftigter Fortbildungsteilnehmer betrug in 2012 rund 26 % und lag damit unter dem entsprechenden Personalanteil (31 %).

Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen

LRA Kap. 0309 +1240/41

Dienstverhältnis/ Laufbahn	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte ¹⁾		Beurlaubte ²⁾	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
BEAMTE / BEAMTINNEN						
4. QE	52	130	40	7		
3. QE	31	99	36	11		
2. QE	29	88	12	6		
1. QE						
Zusammen	112	317	88	24	0	0
TARIFBESCHÄFTIGTE						
vergleichbar						
4. QE	2	2	5			
3. QE	6	1	25	1		
2. QE	5	4	13			
1. QE						
Zusammen	13	7	43	1	0	0
Gesamt	125	324	131	25	0	0

¹⁾ auch Teilzeitbeschäftigte in Elternzeit

²⁾ ohne Dienstbezüge beurlaubte Beschäftigte

1.4 Beurteilungen

Bei den Beurteilungen liegen sowohl die voll- als auch teilzeitbeschäftigten Frauen nur minimal unter den Bewertungen der männlichen Kollegen. Dies dürfte auf die momentane Situation bei den Spitzenämtern, in denen die Frauen noch unterrepräsentiert sind, zurückzuführen sein. In der Regel werden in diesen Positionen höhere Punktzahlen vergeben.

	Vollzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte
Frauen	10,78	10,47
Männer	10,88	10,71

1.5 Beförderungen/Höhergruppierungen

Bei den Beförderungen und Höhergruppierungen im Jahr 2012 war der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beförderungen etwas höher (20 Frauen und 18 Männer). In den zurückliegenden Jahren war hier noch ein deutliches Ungleichgewicht zu Lasten der Frauen festzustellen.

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

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

Beförderungen und Höhergruppierungen 1)													
LRA Kap. 0309 +1240/41													
Dienstverhältnis/ Besoldungsgruppen	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte 1)		Altersteilzeit		Beurlaubte 2)		Freistellung ATZ		Summe		
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	
BEAMTE / BEAMTINNEN													
B 9												0	0
B 7												0	0
B 6												0	0
B 4												0	0
B 3												0	0
B 2												0	0
A 16 mit Amtszulage												0	0
A 16												0	0
A 15				1								1	0
A 14												0	0
A 13												0	0
A 13 mit Amtszulage												0	0
A 12			2		1							0	3
A 11			4	9								9	4
A 10	1		2									1	2
A 9	1		1	1								2	1
A 9 mit Amtszulage												0	0
A 8	2		4		1							2	5
A 7	3		2									3	2
A 6			1									0	1
A 5												0	0
A 4												0	0
A 3												0	0
Insgesamt	7	16	11	2	0	0	0	0	0	0	0	18	18
TARIFBESCHÄFTIGTE													
E 15												0	0
E 14												0	0
E 13												0	0
E 12												0	0
E 11												0	0
E 10												0	0
E 9												0	0
E 8				2								2	0
E 7												0	0
E 6												0	0
E 5												0	0
E 4												0	0
E 3												0	0
E 2												0	0
E 1												0	0
Insgesamt	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
Gesamt (Bea., Tarifbesch.)	7	16	13	2	0	0	0	0	0	0	0	20	18
1) auch Aufstieg bzw. Bewährungs-/Zeitaufstieg													
2) ohne Teilzeitbeschäftigte in Elternzeit													
3) ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte													

1.6 Führungsfunktionen

Bei den Führungspositionen ist noch eine Dominanz der männlichen Beschäftigten festzustellen. Der prozentuale Anteil weiblicher Führungskräfte nahm 2012 (23 %) gegenüber 2007 (27 %) um vier Prozent ab. Zurückzuführen ist dies auf die Zunahme von Führungsfunktionen im unteren Bereich, bei denen Frauen nicht entsprechend bedacht wurden. In der 3. und 2. Qualifizierungsebene sind hinsichtlich der Übertragung der Sachgebietsleitung immer noch gewisse Defizite vorhanden.

Im Bereich der 4. Qualifizierungsebene ist dagegen im gleichen Zeitraum eine Steigerung von 27 % auf 42 % zu verzeichnen.

Wahrnehmung leitender Funktionen in der 3. und 4. QE am 30.06.2012

LRA Kap. 0309 +1240/41

Funktionsbereich	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Geschäftsbereichsleitung	3	18	10	0
Referats-, Sachgebiets-, Fachbereichsleitung (4. QE)	5	19	0	0
Referats-, Sachgebiets-, Fachbereichsleitung (3. QE)	7	55	4	6

Anmerkung:

Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, die in mehreren Funktionsbereichen tätig sind, sind nur einmal, und zwar im höchsten Funktionsbereich, erfasst.

Festzustellen ist, dass relativ viele Frauen Führungspositionen auch in Teilzeit wahrnehmen (14). Der Anteil der Männer, die Führungspositionen in Teilzeit ausüben ist dagegen gering (sechs). Im Vergleich zum Jahr 2007 wie auch zu den Vorjahren ist eine Zunahme der Vergabe von Führungsfunktionen an Teilzeitkräfte zu verzeichnen.

1.7 Leistungsbezahlung

Leistungsprämien wurden 2012 wegen fehlender Mittel nicht vergeben.

1.8 Wohnraumarbeit

Wohnraumarbeit wird im Bereich der Landratsämter nur im geringen Umfang ausgeübt (ein Mann, fünf Frauen), was vielleicht auch auf die an den Landratsämtern gegebene stärkere Notwendigkeit zur Präsenz infolge des häufigeren Parteiverkehrs zurückzuführen ist. Gegenüber 2007 (ein Mann, zwei Frauen) ist jedoch eine Zunahme der Wohnraumarbeit zu verzeichnen.

Wohnraumarbeitsplätze im Zeitraum 01.01.2012 - 31.12.2012

LRA Kap. 0309 +1240/41

Laufbahngruppe	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
4. QE	0	0	1	0
3. QE	1	1	3	0
2. QE	0	0	0	0
1. QE	0	0	0	0
Gesamt	1	1	4	0

2. Maßnahmen und Initiativen zum Abbau vorhandener Unterschiede

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

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

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

Teil III

Staatliches Personal im Schul- und Schulverwaltungsbereich

Im Bereich aller Schularten wurden Anwärterinnen und Anwärter, anders als 2002 und 2007, nicht in die folgende Darstellung aufgenommen. Das erschien sinnvoll, weil der Vorbereitungsdienst von allen, die den Beruf einer Lehrkraft ergreifen wollen, zu durchlaufen ist, die Schulen also eine allgemeine Ausbildungsstätte sind und ein Auswahlverfahren vor Einstellung nicht stattfindet. Auch sind alle Anwärterinnen und Anwärter zwingend in Vollzeit beschäftigt und werden nicht periodisch beurteilt. Die Vergleichbarkeit der Daten ist gewährleistet; denn im Verhältnis zum Personalgesamtbestand ist die Zahl der Beamtinnen und Beamten im Vorbereitungsdienst gering. Allenfalls werden Tendenzen bei der Veränderung der Geschlechterverteilung leicht abgeschwächt dargestellt.

I. Grund- und Mittelschulen, Staatliche Schulämter

1. Situation

1.1 Personalbestand

Zum Stichtag 30.06.2012 waren hier insgesamt 4.590 Personen beschäftigt. Hierunter waren 4.322 Lehrkräfte, davon 96 % im Beamtenverhältnis.

Der Frauenanteil unter den Lehrkräften stieg von 2002 bis 2012 kontinuierlich an, und zwar von 61 % auf 72 %. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Lehrkräfte ist ebenfalls kontinuierlich angestiegen, nämlich von 36 % im Jahr 2002 auf 48 % (bzw. 51 % ohne Berücksichtigung beurlaubter Lehrkräfte) im Jahr 2012. Von den weiblichen Lehrkräften arbeiten nahezu zwei Drittel in Teilzeit, bei den Männern ist es ein knappes Viertel.

Die Personalentwicklung ergibt sich in der Zusammenschau wie folgt:

Entwicklung Beamtinnen/Beamte

	Gesamt	Frauen	Männer	Teilzeit	Frauenquote	Teilzeitquote
2002 ¹	5.118	3.112	2.006	1.849	61%	36%
2007 ¹	5.022	3.380	1.642	2.137	67%	43%
2012 ²	4.146	2.963	1.183	1.987	71%	48% / 51% ³

¹ mit Anwärtern/-innen

² ohne Anwärtern/-innen

³ ohne Berücksichtigung Beurlaubter

Entwicklung Arbeitnehmer/-innen (nur Lehrkräfte)

	Gesamt	Frauen	Männer	Teilzeit	Frauenquote	Teilzeitquote
2002	173	138	35	57	80%	33%
2007	150	131	19	50	87%	33%
2012	176	138	38	97	78%	55% / 58% ³

³ ohne Berücksichtigung Beurlaubter

Entwicklung gesamt (nur Lehrkräfte)

	Gesamt	Frauen	Männer	Teilzeit	Frauenquote	Teilzeitquote
2002 ¹	5.291	3.250	2.041	1.906	61%	36%
2007 ¹	5.172	3.511	1.661	2.187	68%	42%
2012 ²	4.322	3.101	1.221	2.084	72%	48% / 51% ³

¹ mit Anwärtern/-innen

² ohne Anwärtern/-innen

³ ohne Berücksichtigung Beurlaubter

Hinzu kommen 268 weitere im Arbeitnehmerverhältnis Beschäftigte, ganz überwiegend Sekretärinnen an den Schulen und an den Staatlichen Schulämtern. Es handelt sich ganz überwiegend um Teilzeitbeschäftigte (meist auf Teilzeitstellen) und fast ausschließlich um Frauen. Nicht spürbar ins Gewicht fallen die 25 mit sonstigen Aufgaben betrauten Beschäftigten, die nicht nach dem TV-L, sondern auf Festbetragsbasis bezahlt werden; unter diesen befinden sich auch Männer.

Der genaue Personalbestand (ohne Anwärter/-innen) zum Stichtag 30.06.2012 ergibt sich aus folgender Übersicht:

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Vollzeit		%Anteil Frauen	Teilzeit		%Anteil Frauen	Beurlaubte		%Anteil Frauen	Insgesamt		Alle
	Frauen	Männer		Frauen	Männer		Frauen	Männer		Frauen	Männer	
A 14 + AZ	4	16	20	0	8	0	0	0		4	24	28
A 14	33	67	33	2	21	8	0	1	0	35	89	124
A 13 + AZ	93	131	41	35	19	64	1	0	100	129	150	279
A 13	1	0	100	0	0		0	0		1	0	1
A 12 + AZ	202	203	49	305	70	81	2	1	66	509	274	783
A 12	402	344	53	992	120	89	176	11	94	1570	475	2045
A 11 + AZ	19	13	59	6	3	66	1	0	100	26	16	42
A 11	116	43	72	198	17	92	7	0	100	321	60	381
A 10 + AZ	1	1	50	1	0	100	0	0		2	1	3
A 10	127	58	68	131	10	92	30	2	93	288	70	358
A 9	26	22	54	47	2	95	5	0	100	78	24	102
E 14	0	1	0	0	0		0	0		0	1	1
E 11	27	12	69	54	6	90	6	0	100	87	18	105
E 10	6	5	54	17	8	68	2	0	100	25	13	38
E 9	14	4	77	10	1	90	2	0	100	26	5	31
E 8	0	0		0	1	0	0	0		0	1	1
E 6	12	0	100	93	0	100	1	0	100	106	0	106
E 5	0	0		90	1	98	1	0	100	91	1	92
E 4	0	0		29	0	100	1	0	100	30	0	30
E 3	0	0		15	0	100	0	0		15	0	15
Festbetrag	22	3		0	0		0	0		22	3	25
Beamte/-innen	1024	898	53	1717	270	86	222	15	93	2963	1183	4146
Arbeitn./innen	81	25	76	308	17	94	13	0	100	402	42	444
Gesamt	1105	923	54	2025	287	87	235	15	94	3365	1225	4590

1.2 Einstellungen

Lehrkräfte im Beamtenverhältnis und im unbefristeten Beschäftigungsverhältnis werden nach Anstellungsnote eingestellt. Aushilfslehrkräfte und Sekretariatspersonal an den Staatlichen Schulämtern werden von den Staatlichen Schulämtern, Sekretariatspersonal und sonstige Beschäftigte an den Schulen werden von den Schulleitungen nach Durchführung eines Auswahlverfahrens vorausgewählt und zur Einstellung vorgeschlagen.

Im maßgeblichen Zeitraum 2012 wurden 45 Personen (38 Frauen und sieben Männer) im Beamtenverhältnis (ohne Beamtenverhältnis auf Widerruf) und 118 Personen (101 Frauen, darunter 10 Sekretärinnen, und 17 Männer), überwiegend als Aushilfskräfte, teils aber auch auf "Supervertrag" mit Zusage späterer Verbeamtung, eingestellt.

1.3 Fortbildung

Fortbildungen haben für die Schulen eine weit höhere Bedeutung als für andere Bereiche. Auf Grund der Vielzahl der inner- und außerschulischen Angebote lassen sich valide Zahlen nur schwer gewinnen. Es zeigt sich aus den eingegangenen Meldungen der Schulen jedoch deutlich, dass Frauen häufiger an Fortbildungen teilnehmen als Männer.

1.4 Beurteilungen

Die Durchschnittswerte der letzten periodischen Beurteilungen zeigen bei den Vollzeitbeschäftigten einen minimalen und bei den Teilzeitbeschäftigten einen erkennbaren Vorsprung der Frauen vor den Männern. Da jedoch Teilzeitbeschäftigte im Durchschnitt deutlich schlechter beurteilt werden als Vollzeitbeschäftigte und der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei den Frauen deutlich höher ist als bei den Männern, sind die Beurteilungen der Männer im Durchschnitt etwas besser als die der Frauen.

	Vollzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte	Insgesamt
Frauen	3,29	3,48	3,41
Männer	3,30	3,61	3,33

Angesetzt wurde: HQ mit 1, BG mit 2, UB mit 3, EN mit 4, WE mit 5, MA mit 6 und IU mit 7

Es fällt auf, dass das Prädikat "BG" an Vollzeitbeschäftigte deutlich häufiger vergeben wurde als an Teilzeitbeschäftigte und dass die Anzahl der Prädikate "UB" und "EN" bei Vollzeitbeschäftigten zueinander ungefähr im Verhältnis 3 : 2, bei Teilzeitbeschäftigten hingegen ungefähr im Verhältnis 11 : 10 steht.

Die Verteilung der Prädikate lässt sich daraus erklären, dass unter den Frauen wie unter den Teilzeitbeschäftigten der Anteil jüngerer Lehrkräfte überproportional hoch ist.

1.5 Beförderungen/Höhergruppierungen

Im Jahr 2012 wurden 37 weibliche und 23 männliche Lehrkräfte befördert, davon 36 (62 %) bzw. 22 (38 %) in Ämter der Besoldungsgruppe A 13 + AZ bis A 14 + AZ (Schulleitungen, Beratungs- und Seminarrektoren/-innen).

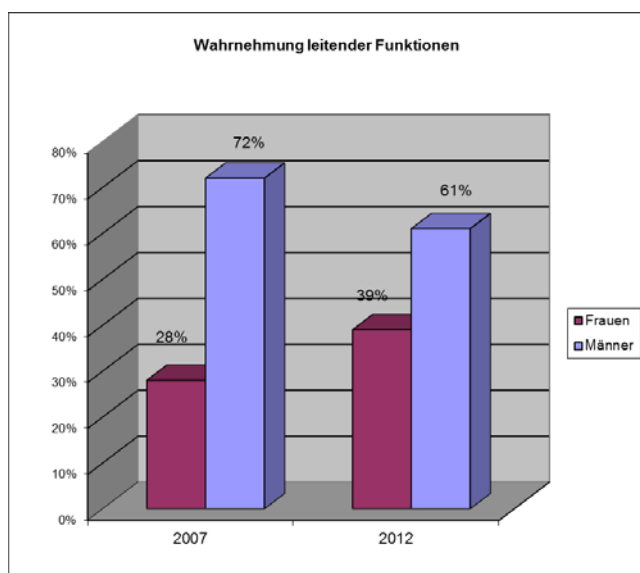
Die geringe Gesamtzahl an Beförderungen erklärt sich daraus, dass in diesem Jahr im Bereich der 4. Qualifikationsebene keine Stellen für funktionslose Beförderungen zur Verfügung standen.

Die 23 Höhergruppierungen wurden in die Entgeltgruppen E 4 bis E 6 vorgenommen. Sie betrafen ausschließlich Frauen, überwiegend Sekretärinnen, deren Tätigkeit nun nach E 4 bewertet wird.

1.6 Führungsfunktionen

In den Ämtern der Besoldungsgruppen A 13 + AZ bis A 14 + AZ (d.h. unter Einschluss der Beratungsrektoren/-innen) findet sich folgende Verteilung (einschließlich eines Arbeitnehmers):

	Vollzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte	Insgesamt
Frauen	130	37	168 (39 %) (1 Beurlaubte)
Männer	215	48	263

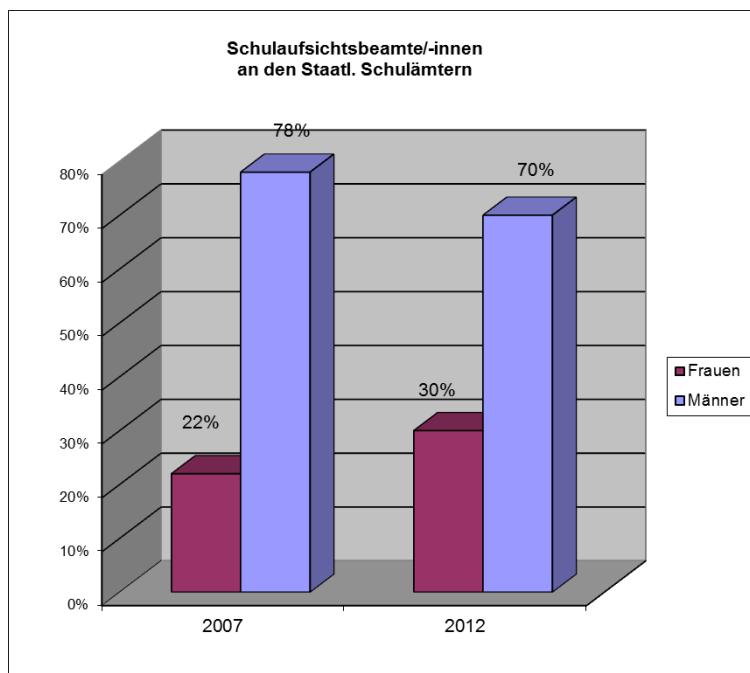


Hier liegt angesichts eines, allerdings altersmäßig sehr ungleich verteilten, Frauenanteils an der Lehrerschaft von 72 % noch ein Missverhältnis zwischen den Geschlechtern vor. In wenigen Jahren werden aber voraussichtlich ungefähr gleich viele Frauen wie Männer in Leitungsfunktionen tätig sein. 2007 hatte der Frauenanteil in den genannten Führungsfunktionen bei einer Frauenquote von 68 % noch 28 % betragen. Bei den im Jahr 2012 ausgesprochenen Beförderungen in Ämter der Besoldungsgruppen A 13 + AZ bis A 14 + AZ liegt der Frauenanteil schon bei 62 %.

Zur Abrundung des Bildes sollen auch die Daten der an den Staatlichen Schulämtern beschäftigten Schulaufsichtsbeamtinnen und -beamten ausgewiesen werden. Ernennungsbehörde für diese ist zwar das StMBW, sie werden aber aus der -vorwiegend oberfränkischen- Lehrerschaft rekrutiert:

Entwicklung Schulaufsichtsbeamtinnen/-beamte

	Gesamt	Frauen	Männer	Teilzeit	Frauenquote	Teilzeitquote
2007	23	5	18	0	22%	0%
2012	20	6	14	0	30%	0%



1.7 Leistungsbezahlung

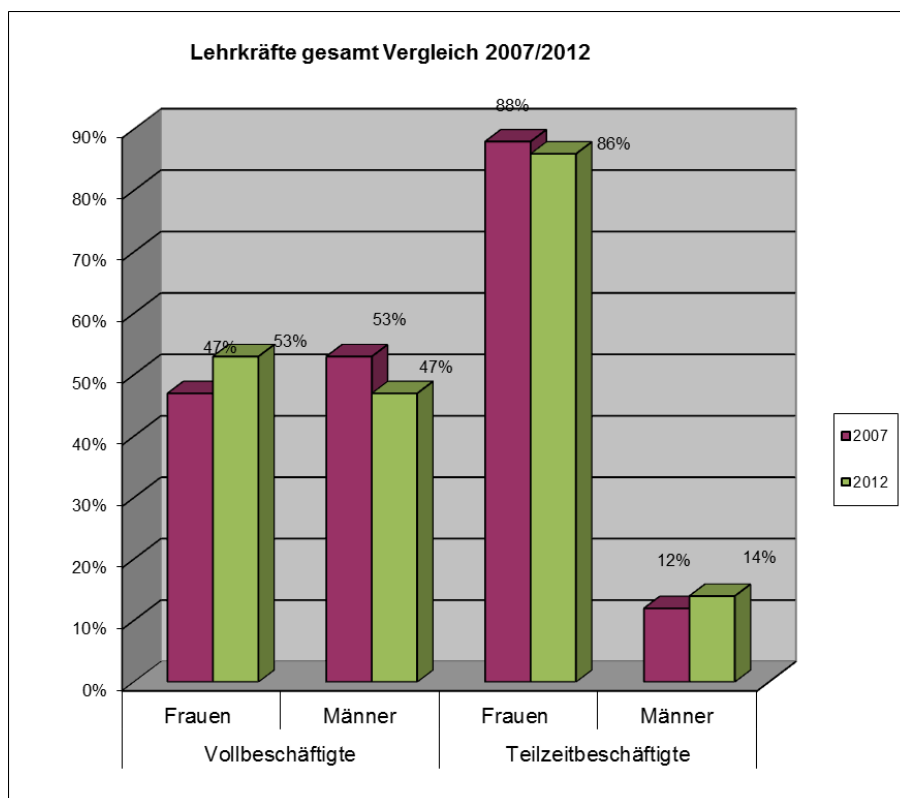
Die Leistungsbezahlung war im Jahr 2012 ausgesetzt.

1.8 Arbeitszeit

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtzahl der Beschäftigten (ohne Beurlaubte) beträgt bei den Frauen 65 %, bei den Männern 24 %. Die Stellen in den Schulsekretariaten sind nur als Teilzeitstellen (in aller Regel 1/2 bis 1/6) ausgebracht. Beurlaubungen wurden fast ausschließlich von Frauen in Anspruch genommen. Hieran hat sich in letzter Zeit insoweit etwas geändert, als vermehrt Männer sich für zwei Monate beurlauben lassen, um Elterngeld zu beziehen.

Bei den Lehrkräften stellt sich die Situation wie folgt dar:

Lehrkräfte	Vollzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte	Beurlaubte
Frauen	1.071	1.798	232
Männer	920	286	15



2. Maßnahmen und Initiativen zum Abbau vorhandener Unterschiede

Die Entwicklung der Geschlechterstruktur bei den Lehrkräften im Bereich der Grund- und Mittelschulen zeigt deutlich die Chancen, aber auch die 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 Lehrers insbesondere an Grundschulen wird für Männer zunehmend uninteressant.

Zur **Sicherung der Chancengleichheit** muss der Ansatz für die nächsten Jahre sein, die positive Entwicklung im Bereich der Führungsfunktionen vor allem durch gezielte Motivation und Förderung geeignet erscheinender Lehrerinnen durch die Staatlichen Schulämter weiterhin zu unterstützen.

Bei der Planung von **Fortbildungsveranstaltungen** wird verstärkt der Aspekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu berücksichtigen sein. Die Verantwortlichen sind insoweit weiter zu sensibilisieren.

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 mit den Staatlichen Schulämtern und mit allen Schulleiterinnen und Schulleitern und auch in Informationsveranstaltungen der Schulleitungen für die Lehrkräfte intensiv diskutiert. Das Streben nach Gleichbehandlung wird bei der Beschäftigung mit dem Beurteilungswesen auch weiterhin von besonderer Bedeutung sein. Da gerade im Bereich der staatlichen Lehrkräfte unter der Geltung der Laufbahnverordnung ein großer Teil der Beschäftigten nicht mehr dienstlich beurteilt wurde, ist bei den im Jahr 2015 anstehenden periodischen Beurteilungen besonders auf eine gerechte Verteilung der Beurteilungsprädikate zu achten. Eine besondere Herausforderung stellt dabei dar, dass erstmals die beiden neuen Vergleichsgruppen der Lehrer/-innen der Besoldungsgruppe A 12 + AZ und der Studienräte/-rätinnen im Grund- bzw. im Mittelschuldienst zu betrachten sind.

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.

II. Förderschulen, Schule für Kranke

1. Situation

1.1 Personalbestand

Zum Stichtag 30.06.2012 waren hier insgesamt 757 Personen beschäftigt. Hierunter waren 703 Lehrkräfte, 52 ausschließlich auf Arbeitsvertrag beschäftigte heilpädagogische Förderlehrer/-innen (hFL) bzw. heilpädagogische Unterrichtshilfen (hpU), zwei Sozialpädagogen und zwei Sekretärinnen. Die Besonderheit im Bereich des Förderschulwesens liegt darin, dass das staatliche Personal fast ausschließlich an privaten Schulen tätig ist.

Der Frauenanteil unter den Lehrkräften stieg von 2002 bis 2012 kontinuierlich an, und zwar von 65 % auf 70 %. Gleiches gilt für den Anteil der teilzeitbeschäftigten Lehrkräfte. Hier zeigt sich ein Anstieg von 22 % im Jahr 2002 auf 34 % (bzw. 35 % ohne Berücksichtigung beurlaubter Lehrkräfte) im Jahr 2012. Von den weiblichen Lehrkräften arbeitet knapp die Hälfte in Teilzeit, bei den Männern ist es ungefähr ein Siebtel.

Die Personalentwicklung ergibt sich in der Zusammenschau wie folgt:

Entwicklung Beamtinnen/Beamte (nur Lehrkräfte)

	Gesamt	Frauen	Männer	Teilzeit	Frauenquote	Teilzeitquote
2002 ¹	847	554	293	185	65%	22%
2007 ²	675	445	230	227	66%	34%
2012 ²	658	458	200	222	70%	34% / 35% ⁴

¹ wohl mit Anwärtern/-innen

² wohl ohne Anwärtern/-innen

³ ohne Anwärter/-innen

⁴ ohne Berücksichtigung Beurlaubter

Entwicklung Arbeitnehmer/-innen (nur Lehrkräfte)

	Gesamt	Frauen	Männer	Teilzeit	Frauenquote	Teilzeitquote
2002	115	100	15		87%	
2007	118	111	7	47	94%	40%
2012	94	80	14	52	85%	55% / 56% ¹

¹ ohne Berücksichtigung Beurlaubter

Entwicklung gesamt (nur Lehrkräfte)

	Gesamt	Frauen	Männer	Teilzeit	Frauenquote	Teilzeitquote
2002 ¹	962	654	308	185	68%	19%
2007 ²	793	556	237	274	70%	35%
2012 ³	752	538	214	274	72%	36% /38% ⁴

¹ wohl mit Anwärtern/-innen

² wohl ohne Anwärtern/-innen

³ ohne Anwärter/-innen

⁴ ohne Berücksichtigung Beurlaubter

Der genaue Personalbestand (ohne Anwärter/-innen) zum Stichtag 30.06.2012 ergibt sich aus folgender Übersicht:

Besoldungs/ Entgeltgruppe	Vollzeit		%Anteil Frauen	Teilzeit		%Anteil Frauen	Beurlaubte		%Anteil Frauen	Insgesamt		Alle
	Frauen	Männer		Frauen	Männer		Frauen	Männer		Frauen	Männer	
A 15 + AZ	4	12	25	0	1	0	0	0		4	13	17
A 15	8	16	33	0	3	0	0	0		8	19	27
A 14 + AZ	15	11	57	3	2	60	0	0		18	13	31
A 14	0	4	0	1	1	50	0	0		1	5	6
A 13 + AZ	27	17	61	13	3	81	0	0		40	20	60
A 13	132	67	66	123	9	93	29	1	96	284	77	361
A 12 + AZ	8	5	61	7	2	77	0	0		15	7	22
A 12	3	11	21	3	2	60	0	1	0	6	14	20
A 11	19	11	63	32	3	91	0	0		51	14	65
A 10	15	18	45	13	0	100	0	0		28	18	46
A 9	2	0	100	1	0	100	0	0		3	0	3
E 13	8	3	72	4	2	66	0	0		12	5	17
E 11	2	0	100	5	1	83	0	0		7	1	8
E 10	0	2	0	0	2	0	0	0		0	4	4
E 9	23	5	82	34	1	97	1	0	100	58	6	64
E 8	2	0	100	1	0	100	0	0		3	0	3
E 6	0	0		1	0	100	0	0		1	0	1
E 4	0	0		1	0	100	0	0		1	0	1
Festbetrag	0	1	0	0	0		0	0		0	1	1
Beamte/-innen	233	172	57	196	26	88	29	2	93	458	200	658
Arbeitn./-innen	35	11	76	46	6	88	1	0	100	82	17	99
Gesamt	268	183	59	242	32	88	30	2	93	540	217	757

1.2 Einstellungen

Lehrkräfte im Beamtenverhältnis und im unbefristeten Beschäftigungsverhältnis werden nach Anstellungsnote eingestellt.

Im maßgeblichen Zeitraum 2012 wurden 26 Personen (21 Frauen und fünf Männer) im Beamtenverhältnis (ohne Beamtenverhältnis auf Widerruf) und 53 Personen (41 Frauen und zwölf Männer) im Arbeitnehmerverhältnis eingestellt. Bis auf sechs Personen handelte es sich dabei um fertig ausgebildete Lehrkräfte mit einer Qualifikation auf der Stufe der 4. QE. Von den im Beschäftigtenverhältnis eingestellten Lehrkräften besaß

ein großer Teil eine andere Lehrbefähigung als die für Förderschulen und erfüllte somit nicht die Voraussetzungen für eine Verbeamtung.

1.3 Fortbildung

Fortbildungen haben für die Schulen eine weit höhere Bedeutung als für andere Bereiche. Auf Grund der Vielzahl der inner- und außerschulischen Angebote lassen sich valide Zahlen nur schwer gewinnen. Die festgestellte Verteilung der Teilnahme an Fortbildungen zwischen den Geschlechtern entsprach aber ungefähr dem Geschlechterverhältnis bei den Beschäftigtenzahlen.

1.4 Beurteilungen

Die Durchschnittswerte bei den letzten periodischen Beurteilungen zeigen bei den Vollzeitbeschäftigten einen leichten Vorsprung der Männer vor den Frauen. Da jedoch Teilzeitbeschäftigte im Durchschnitt deutlich schlechter beurteilt werden als Vollzeitbeschäftigte und der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei den Frauen deutlich höher ist als bei den Männern, sind die Beurteilungen der Männer im Durchschnitt um 0,15 Bewertungsstufen besser als die der Frauen.

	Vollzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte	Insgesamt
Frauen	3,32	3,57	3,45
Männer	3,28	3,57 ¹	3,30

Angesetzt wurde: HQ mit 1, BG mit 2, UB mit 3, EN mit 4, WE mit 5, MA mit 6 und IU mit 7
¹ nur 7 Beurteilte

Es fällt auf, dass das Prädikat "BG" an Vollzeitbeschäftigte deutlich häufiger vergeben wurde als an Teilzeitbeschäftigte und dass die Anzahl der Prädikate "UB" und "EN" bei Vollzeitbeschäftigten zueinander ungefähr im Verhältnis 10 : 7, bei Teilzeitbeschäftigten hingegen ungefähr im Verhältnis 2 : 3 steht.

Die Verteilung der Prädikate lässt sich daraus erklären, dass unter den Frauen und unter den Teilzeitbeschäftigten der Anteil jüngerer Lehrkräfte überproportional hoch ist.

1.5 Beförderungen/Höhergruppierungen

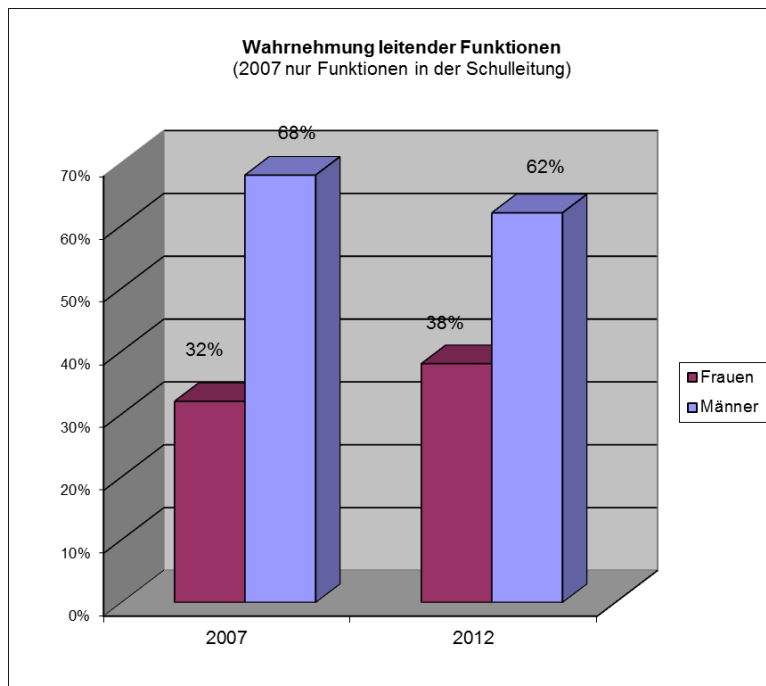
Im Jahr 2012 wurden 17 weibliche und sieben männliche Lehrkräfte befördert, davon vier (40 %) bzw. sechs (60 %) in Ämter der Besoldungsgruppe A 14 bis A 15 (Schulleitungen, Beratungs- und Seminarrektoren/-innen), und eine weibliche Lehrkraft nach E 13 höhergruppiert.

Die Beförderungen in die Leitungsfunktionen betrafen ausschließlich Schulleitungsämter an privaten Förderschulen; s. hierzu unten Nr. 1.6.

1.6 Führungsfunktionen

In den Ämtern der Besoldungsgruppen A 14 bis A 15 + AZ (Schulleitungsämter, Seminar- und auch Beratungsrektorinnen und -rektoren) findet sich folgende Verteilung:

	Vollzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte	Insgesamt
Frauen	27	4	31 (38 %)
Männer	43	7	50



Hier liegt angesichts eines Frauenanteils unter dem Lehrpersonal (einschließlich hFL und hpU) von 72 % noch ein Missverhältnis zwischen den Geschlechtern vor.

Es ist zu hoffen, dass sich dieses Verhältnis im Laufe der Jahre zugunsten der Frauen verändern wird. 2007 wurde bei einer Frauenquote von 70 % noch ein Frauenanteil in Führungspositionen (nur Schulleiter/-innen und deren Stellvertreter/-innen) von 32 % ermittelt. Allerdings sind die Möglichkeiten der staatlichen Schulverwaltung hier begrenzt, weil es in Oberfranken nur zwei staatliche Förderschulen und außerdem die staatliche Schule für Kranke sowie einen Zug zur sonderpädagogischen Förderung an einer staatlichen Berufsschule gibt und alle anderen Förderschulen privat sind. An Privatschulen wählt der Schulträger das Personal für die Leitungsstellen aus. Fällt die Wahl -wie meist- auf staatliche Beamtinnen und Beamte, pflegt die Regierung in Anerkennung der Privatschulfreiheit diese Wahl zu akzeptieren, die ausgewählte Lehrkraft dem Schulträger (auch) zur Schulleitung/stellvertretenden Schulleitung zuzuordnen und nach Ablauf der Beförderungswartezeit zu befördern, wenn das Auswahlverfahren den für staatliche Auswahlverfahren geltenden Vorschriften entsprechend durchgeführt wurde. Leitungsstellen werden im Übrigen häufiger als an Grund- und Mittelschulen aus dem Kreis der bereits an der Schule tätigen Lehrkräfte besetzt.

1.7 Leistungsbezahlung

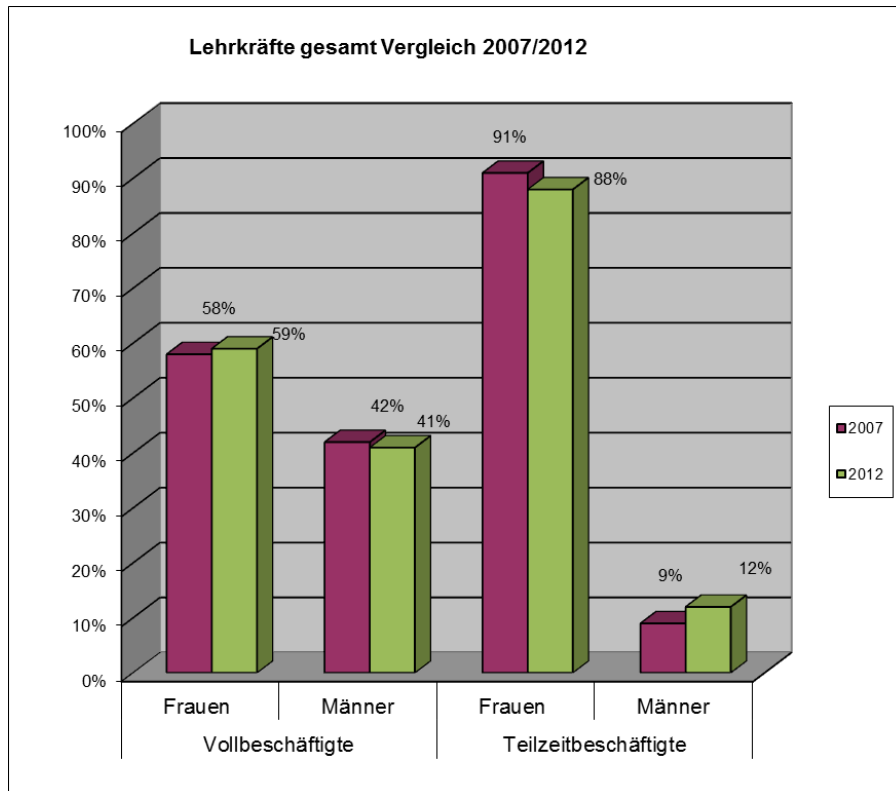
Die Leistungsbezahlung war im Jahr 2012 ausgesetzt.

1.8 Arbeitszeit

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtzahl der Beschäftigten (ohne Beurlaubte) beträgt bei den Frauen 47 %, bei den Männern 15 %. Beurlaubungen wurden fast ausschließlich von Frauen in Anspruch genommen. Hieran hat sich in letzter Zeit insoweit etwas geändert, als vermehrt Männer sich für zwei Monate beurlauben lassen, um Elterngeld zu beziehen.

Bei den Lehrkräften stellt sich die Situation wie folgt dar:

Lehrkräfte	Vollzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte	Beurlaubte
Frauen	268	240	30
Männer	182	30	2



2. Maßnahmen und Initiativen zum Abbau vorhandener Unterschiede

Die Entwicklung der Geschlechterstruktur bei den Lehrkräften im Bereich der Förderschulen zeigt deutlich die Chancen, aber auch die 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.

Zur **Sicherung der Chancengleichheit** muss der Ansatz für die nächsten Jahre sein, die positive Entwicklung im Bereich der Führungsfunktionen vor allem durch gezielte Motivation und Förderung geeignet erscheinender Sonderpädagoginnen weiterhin zu unterstützen.

Bei der Planung von **Fortbildungsveranstaltungen** wird verstärkt der Aspekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu berücksichtigen sein. Die Verantwortlichen sind insoweit weiter zu sensibilisieren.

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. Das Streben nach Gleichbehandlung wird bei der Beschäftigung mit dem Beurteilungswesen auch weiterhin von besonderer Bedeutung sein. Da gerade im Bereich der staatlichen Lehrkräfte unter der Geltung der Laufbahnverordnung ein großer Teil der Beschäftigten nicht mehr dienstlich beurteilt wurde, ist bei den im Jahr 2015 anstehenden periodischen Beurteilungen besonders auf eine gerechte Verteilung der Beurteilungsprädikate, gerade auch im Hinblick auf die Gleichbehandlung der Geschlechter, zu achten.

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.

III. Berufliche Schulen (ohne FOS/BOS)

1. Situation

1.1 Personalbestand

Zum Stichtag 30.06.2012 waren hier insgesamt 1.086 Personen beschäftigt. Hierunter waren 1.003 Lehrkräfte, davon 77 % im Beamtenverhältnis. Der verhältnismäßig niedrige Anteil beamteter Lehrkräfte erklärt sich daraus, dass ein höherer Anteil der Lehrkräfte als in anderen Schulbereichen keine Lehrbefähigung besitzt, jedoch als Fachleute für bestimmte Berufe benötigt werden. In den Jahren 2002 und 2007 wurde offenbar ein großer Teil dieser Personen nicht als Lehrkräfte gezählt; nur so erklären sich die großen Differenzen zwischen den damals ermittelten Zahlen zu den Zahlen von 2012. Zu beachten ist darüber hinaus, dass personalverwaltende Stelle für die Schulleiter/-innen und deren ständige Vertreter/-innen seit 2011 das StMBW ist und daher dieser Personenkreis bei der Auswertung, anders als noch 2007, nicht mehr berücksichtigt werden konnte.

Wegen der unterschiedlichen Art der Ermittlung lässt sich die Entwicklung des Frauenanteils nur bei den beamteten Lehrkräften nachvollziehen. Hier zeigt sich -falls das Zahlenmaterial als valide angesehen werden kann- eine leichte Steigerung des Frauenanteils über die Jahre bis auf 39 %. Verhältnismäßig hoch ist der Frauenanteil unter der Gruppe der beamteten Lehrkräfte der Besoldungsgruppe A 13 (47 %) und der Lehrkräfte auf einer der QE 3 vergleichbaren Stufe (49 %). Insgesamt bleiben die der Regierung nachgeordneten beruflichen Schulen aber eine Domäne der Männer. Besonders deutlich wird das in den Bereichen, in denen für klassische Männerberufe ausgebildet wird.

Die Personalentwicklung ergibt sich in der Zusammenschau wie folgt:

Entwicklung Beamtinnen/Beamte

	Gesamt	Frauen	Männer	Teilzeit	Frauenquote	Teilzeitquote
2002 ¹	920	334	586	92	36%	10%
2007 ¹	867	305	562	184	35%	21%
2012 ²	777	302	475	216	39%	28% / 29% ³

¹ wohl ohne Anwärtern/-innen; mit Schulleitern/-innen und deren ständigen Vertretern/-innen

² ohne Anwärtern/-innen und Schulleiter/-innen und deren ständigen Vertreter/-innen

³ ohne Berücksichtigung Beurlaubter

Entwicklung Arbeitnehmer/-innen (nur Lehrkräfte)

	Gesamt	Frauen	Männer	Teilzeit	Frauenquote	Teilzeitquote
2002 ¹	116	93	23	60	80%	52%
2007 ¹	308	166	142	261	54%	85%
2012 ²	226	125	101	175	55%	77% / 79% ³

¹ Große Sprünge in den Zahlen; Auswertungskriterien nicht mehr ermittelbar

² mit Lehrkräften ohne Lehrbefähigung

³ ohne Berücksichtigung Beurlaubter

Entwicklung gesamt (nur Lehrkräfte)

	Gesamt	Frauen	Männer	Teilzeit	Frauenquote	Teilzeitquote
2002 ¹	1.036	427	609	152	41%	15%
2007 ¹	1.175	471	704	445	40%	38%
2012 ²	1.003	427	576	391	43%	39% / 40% ³

¹ Auswertungskriterien teils nicht mehr ermittelbar; wohl ohne Anwärtern/-innen; mit Schulleitern/-innen und deren ständigen Vertretern/-innen

² ohne Anwärtern/-innen und Schulleiter/-innen und deren ständigen Vertreter/-innen, mit Lehrkräften ohne Lehrbefähigung

³ ohne Berücksichtigung Beurlaubter

Hinzu kommen 73 weitere im Arbeitnehmerverhältnis Beschäftigte, ganz überwiegend Sekretärinnen. Es handelt sich größtenteils um Teilzeitbeschäftigte und fast ausschließlich um Frauen.

Der genaue Personalbestand (ohne Anwärter/-innen) zum Stichtag 30.06.2012 ergibt sich aus folgender Übersicht:

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Vollzeit		%Anteil Frauen	Teilzeit		%Anteil Frauen	Beurlaubte		%Anteil Frauen	Insgesamt		Alle
	Frauen	Männer		Frauen	Männer		Frauen	Männer		Frauen	Männer	
A 15 + AZ	0	0		1	0	100	0	0		1	0	1
A 15	14	59	19	5	19	20	0	0		19	78	97
A 14	26	143	15	56	25	69	3	0	100	85	168	253
A 13 + AZ	1	0	100	0	0		0	0		1	0	1
A 13	50	109	31	35	6	85	18	2	90	103	117	220
A 12	7	18	28	9	9	50	0	0		16	27	43
A 11	23	35	39	40	5	88	0	0		63	40	103
A 10	7	45	13	6	0	100	1	0	100	14	45	59
A 8	0	1	0	0	0		0	0		0	1	1
A 7	0	0		0	0		1	0	100	1	0	1
										0	0	0
E 15	1	0	100	0	0		0	0		1	0	1
E 14	1	2	33	4	2	66	0	0		5	4	9
E 13	13	12	52	26	19	57	2	0	100	41	31	72
E 12	0	0		2	2	50	0	0		2	2	4
E 11	0	3	0	6	3	66	1	0	100	7	6	13
E 10	5	2	71	13	9	59	0	1	100	18	12	30
E 9	5	2	71	41	43	48	1	0	100	47	45	92
E 8	0	1	0	4	1	80	0	0		4	2	6
E 6	16	0	100	39	0	100	2	0	100	57	0	57
E 5	3	0	100	13	0	100	0	0		16	0	16
E 4	0	0		1	0	100	0	0		1	0	1
E 3	0	0		6	0	100	0	0		6	0	6
Beamte/-innen	128	410	23	152	64	70	23	2	92	303	476	779
Arbeitn./-innen	44	22	66	155	79	66	6	1	85	205	102	307
Gesamt	172	432	28	307	143	68	29	3	90	508	578	1086

1.2 Einstellungen

Lehrkräfte im Beamtenverhältnis und im unbefristeten Beschäftigungsverhältnis werden nach Anstellungsnote eingestellt. Aushilfslehrkräfte und Sekretariatspersonal werden von den Schulleitungen nach Durchführung eines Auswahlverfahrens vorausgewählt und zur Einstellung vorgeschlagen.

Im maßgeblichen Zeitraum 2012 wurden 23 Personen (sieben Frauen und 16 Männer) im Beamtenverhältnis (ohne Beamtenverhältnis auf Widerruf) und 160 Personen (81 Frauen, darunter eine Sekretärin, und 79 Männer), überwiegend befristet eingestellt.

1.3 Fortbildung

Fortbildungen haben für die Schulen eine weit höhere Bedeutung als für andere Bereiche. Auf Grund der Vielzahl der inner- und außerschulischen Angebote lassen sich valide Zahlen nur schwer gewinnen. Es zeigt sich aus den eingegangenen Meldungen der Schulen jedoch eine gewisse Tendenz, dass Männer etwas häufiger an Fortbildungen teilnehmen als Frauen.

1.4 Beurteilungen

Die Durchschnittswerte bei den letzten periodischen Beurteilungen zeigen bei den Vollzeitbeschäftigten einen geringen und bei den Teilzeitbeschäftigten -bei allerdings nur sieben beurteilten männlichen Lehrkräften- einen deutlichen Vorsprung der Frauen vor den Männern. Da jedoch Teilzeitbeschäftigte im Durchschnitt deutlich schlechter beurteilt werden als Vollzeitbeschäftigte und der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei den Frauen deutlich höher ist als bei den Männern, sind die Beurteilungen der Männer im Durchschnitt etwas besser als die der Frauen.

	Vollzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte	Insgesamt
Frauen	3,29	3,51	3,41
Männer	3,32	3,71 ¹	3,33

¹ nur 7 Beurteilte

Angesetzt wurde: HQ mit 1, BG mit 2, UB mit 3, EN mit 4, WE mit 5, MA mit 6 und IU mit 7

Auf Grund der Heterogenität der beruflichen Schulen und des -je nach Ausbildungsbereich unterschiedlich hohen- Anteils von Lehrkräften ohne Lehrbefähigung ist die Interpretation der Zahlen schwieriger als in anderen Schulbereichen. Die Verteilung der Prädikate lässt sich dennoch auch für den Bereich der beruflichen Schulen wenigstens zum Teil daraus erklären, dass unter den Frauen wie unter den Teilzeitbeschäftigten der Anteil jüngerer Lehrkräfte überproportional hoch ist.

Zur näheren Betrachtung herausgegriffen haben wir die Verteilung der Beurteilungsprädikate in der Besoldungsgruppe A 14 (in Klammern die Anzahl der Beurteilten). Das erschien wegen des Befundes unten unter Nr. 1.5 und auch deswegen interessant, weil in dieser Besoldungsgruppe Eingewöhnungsschwierigkeiten nach längerer Beurlaubung keine große Rolle spielen dürften und auch weil die nächste Beförderung aus A 14 in ein Amt der Besoldungsgruppe A 15 führt, das nur in Verbindung mit einer Funktion vergeben werden kann und insoweit als herausgehoben anzusehen ist:

	Vollzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte	Insgesamt
Frauen	2,79 (19)	3,40 (40)	3,20 (59)
Männer	3,15 (98)	4,0 (4)	3,19 (102)

Angesetzt wurde: HQ mit 1, BG mit 2, UB mit 3, EN mit 4, WE mit 5, MA mit 6 und IU mit 7

Insgesamt ist der Beurteilungsdurchschnitt bei Männern und Frauen nahezu gleich. Auffällig sind aber die deutlich bessere Beurteilung von Frauen im Vergleich zu Män-

nen jeweils in der Gruppe der Teilzeit- und der Vollzeitbeschäftigten und der starke Unterschied in der Beurteilung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten.

1.5 Beförderungen/Höhergruppierungen

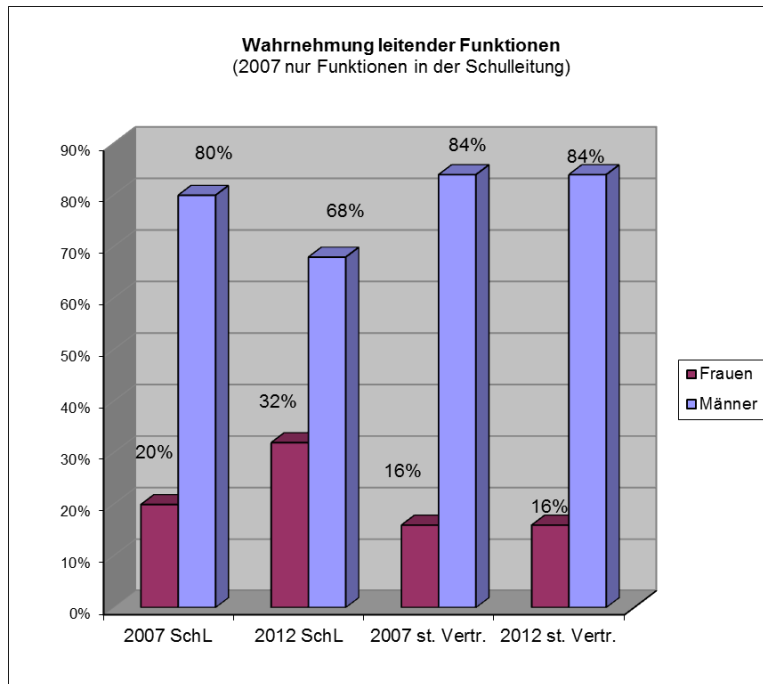
Im Jahr 2012 wurden acht weibliche (29 %) und 20 männliche (71 %) Lehrkräfte befördert; die Frauenquote beträgt bei den beamteten Lehrkräften ohne Berücksichtigung der Beurlaubten 37 %. Darunter sind elf Beförderungen in ein Amt der Besoldungsgruppe A 15. Von einer Beförderung nach A 15 profitierten zwei Frauen (18 %) und neun Männer (82 %). Zum Vergleich: Der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe A 14 -ohne Beurlaubte- beträgt insgesamt 33 %, unter den Vollzeitbeschäftigten aber nur 15 %.

Weiterhin wurden drei Sekretärinnen höhergruppiert.

1.6 Führungsfunktionen und Ämter der Besoldungsgruppe A 15

In den Ämtern der Schulleiterinnen und Schulleiter (Besoldungsgruppe A 16, ein Schulleiter A 15 + AZ) und deren ständiger Vertreterinnen und Vertreter (Besoldungsgruppe A 15 + AZ, zwei ständige Vertreter A 15) findet sich folgende Verteilung (personalverwaltende Stelle ist seit 2011 das StMBW):

		Schulleiter/-innen	ständige Vertreter/-innen	Insgesamt
2007	Frauen	4 (20 %)	4 (16 %)	8 (18 %)
	Männer	16	21	37
2012	Frauen	6 (32 %)	3 (16 %)	9 (24 %)
	Männer	13	16	29



Der Frauenanteil ist also gestiegen. Allerdings sind angesichts der geringen Zahl der Leitungsfunktionen Schwankungen möglich.

Aufschlussreich ist auch die Geschlechterverteilung im Amt Studiendirektor/-in (Besoldungsgruppe A 15; ohne die beiden ständigen Vertreter) einschließlich Tarifgruppe E 15 (eine Person):

	Vollzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte	Insgesamt
Frauen	15	5	20 (21 %)
Männer	57	19	76

¹2007 große Sprünge in den absoluten Zahlen; Auswertungskriterien nicht mehr ermittelbar

Insgesamt liegt noch ein Missverhältnis zwischen den Geschlechtern vor. Dieses erklärt sich zu einem großen Teil mit der bei Frauen und Männern ungleichen Altersverteilung. Ein Anhaltswert für eine mögliche Entwicklung in den nächsten Jahren ist der Frauenanteil unter den Lehrkräften der Besoldungsgruppe A 14 bzw. Tarifgruppe E 14 von 33 %.

1.7 Leistungsbezahlung

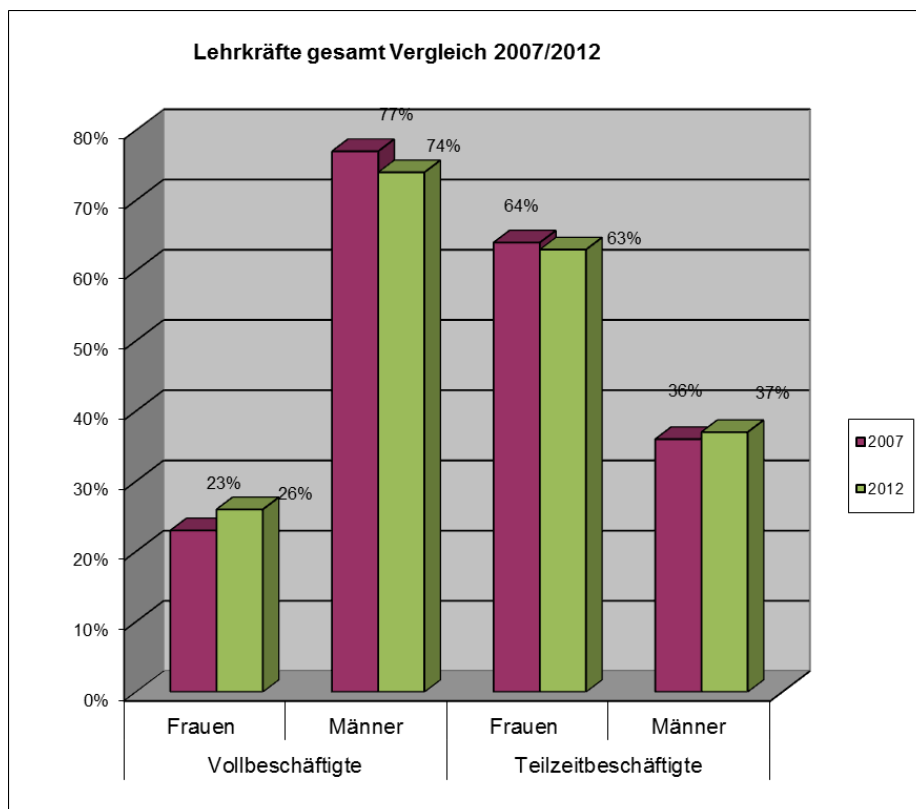
Die Leistungsbezahlung war im Jahr 2012 ausgesetzt.

1.8 Arbeitszeit

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtzahl der Beschäftigten (ohne Beurlaubte) beträgt bei den Frauen 64 % und bei den Männern 25 % (insgesamt 43 %). Die Teilzeitquoten sind auch deshalb so hoch, weil vielen Lehrkräften nur eine Teilzeitbeschäftigung angeboten werden kann. Beurlaubungen wurden fast ausschließlich von Frauen in Anspruch genommen. Hieran hat sich in letzter Zeit insoweit etwas geändert, als vermehrt Männer sich für zwei Monate beurlauben lassen, um Elterngeld zu beziehen.

Bei den Lehrkräften stellt sich die Situation wie folgt dar:

Lehrkräfte	Vollzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte	Beurlaubte
Frauen	153	248	26
Männer	430	143	3



2. Maßnahmen und Initiativen zum Abbau vorhandener Unterschiede

Zur **Sicherung der Chancengleichheit** muss der Ansatz für die nächsten Jahre sein, die positive Entwicklung im Bereich der Führungsfunktionen vor allem durch gezielte Motivation und Förderung geeignet erscheinender weiblicher Lehrkräfte weiterhin zu unterstützen.

Bei der Planung von **Fortbildungsveranstaltungen** wird verstärkt der Aspekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu berücksichtigen sein. Die Verantwortlichen sind insoweit weiter zu sensibilisieren.

Die entscheidenden Weichen für das berufliche Fortkommen werden mit **dienstlichen Beurteilungen** gestellt. Es ist das ständige Bestreben aller am Beurteilungsverfahren Beteiligten, der Forderung nach Gleichbehandlung von Lehrkräften beiderlei Geschlechts bei dienstlichen Beurteilungen und der Vorgabe in den Beurteilungsrichtlinien, wonach sich Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung nicht nachteilig bei der Beurteilung auswirken dürfen, nachzukommen. Da gerade im Bereich der staatlichen Lehrkräfte unter der Geltung der Laufbahnverordnung ein großer Teil der Beschäftigten nicht mehr dienstlich beurteilt wurde, ist bei den im Jahr 2015 anstehenden periodischen Beurteilungen besonders auf eine gerechte Verteilung der Beurteilungsprädikate, gerade auch im Hinblick auf die Gleichbehandlung der Geschlechter, zu achten.

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.

Teil IV

Personal der Wasserwirtschaftsämter

1. Situation

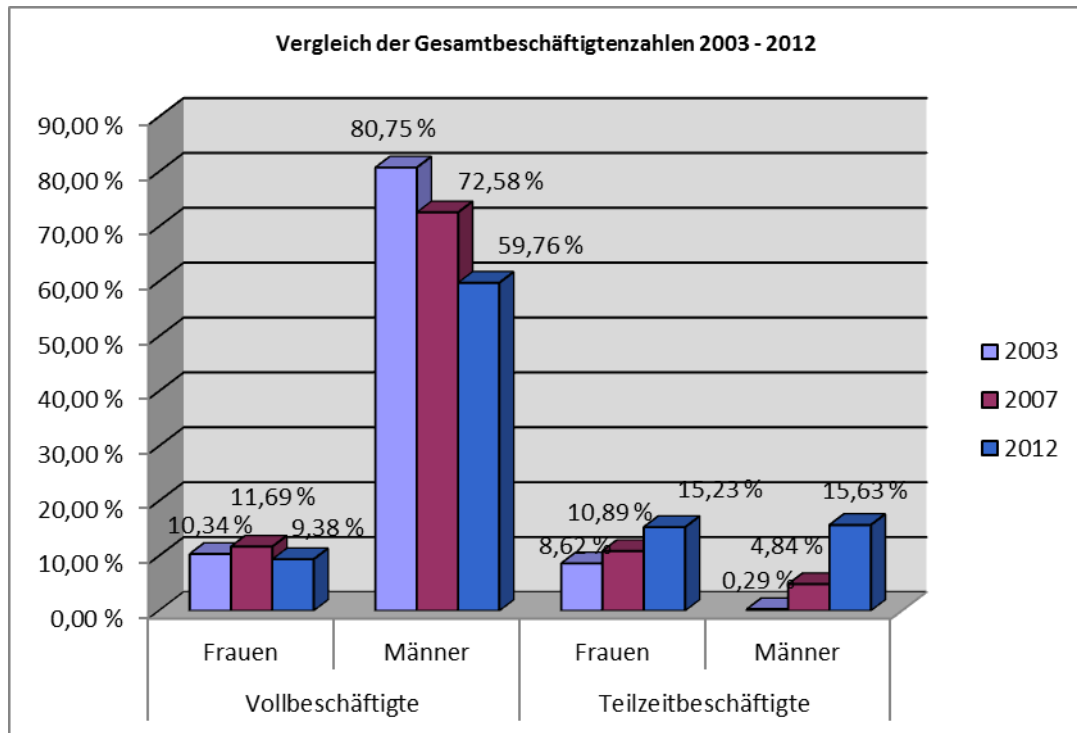
Aufgrund der Verordnung über die Einrichtung und Organisation der staatlichen Behörden für die Wasserwirtschaft (OrgWas) vom 04.12.2005 wurden auch die drei Wasserwirtschaftsämter in Oberfranken ab 01.01.2006 neu strukturiert. Es sind die Standorte Bamberg und Bayreuth weggefallen. Als neuer Sitz für das ehemalige Bamberger Amt wurde Kronach festgelegt, das Wasserwirtschaftsamt Bayreuth wurde in das bestehende Wasserwirtschaftsamt Hof eingegliedert.

Die Amtsbezirke der bisherigen Ämter wurden den geänderten Zuständigkeitsbereichen der Ämter Hof und Kronach angepasst. Nachdem auch weitere Verwaltungen von Verlagerungen betroffen waren, konnten viele Beschäftigte innerhalb dieser Stellen tauschen. So war es oft möglich, eine wohnortnahe Verwendung und damit eine sozialverträgliche und familienfreundliche Umsetzung gerade in den unteren Gehaltsgruppen zu erreichen.

1.1 Personalbestand

Die oberfränkischen Wasserwirtschaftsämter hatten zum Stichtag 30.06.2012 insgesamt 260 Beamte und Beschäftigte. Durch die Einbeziehung der ehemaligen Wasserbauarbeiter in die Betrachtung 2012 ergibt sich ein geringfügig höherer Personalbestand zum vorherigen Zeitraum (2007: 252).

Familienbedingt beurlaubt waren jeweils eine Frau sowie ein Mann. In der Freistellungsphase der Altersteilzeit befanden sich insgesamt 16 Mitarbeiter (sechs Frauen und zehn Männer).



Entwicklung Personalstand in Zahlen:

	Gesamt	Frauen	Männer	Teilzeit	Frauenquote	Teilzeitquote
2003	297	72	225	31	24%	10%
2007	252	60	192	39	24%	15%
2012	260	65	195	39	25%	15%

Der genaue Personalbestand zum Stichtag 30.06.2012 ergibt sich aus nachfolgender Tabelle:

Personalstand Beamte/Beamtinnen und Tarifbeschäftigte am 30.06.2012

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Vollzeit		% - Anteil Frauen	Teilzeit		% - Anteil Frauen	Beurlaubte		% - Anteil Frauen	Insgesamt		Summe absolut	% - Anteil Frauen
	Frauen	Männer		Frauen	Männer		Frauen	Männer		Frauen	Männer		
B7										0	0	0	
B3										0	0	0	
B2										0	0	0	
A16		1								0	1	1	
A15Z										0	0	0	
A15		2								0	2	2	
A14Z										0	0	0	
A14		9		2	6		1			3	15	18	
A13Z										0	0	0	
A13	1	2			3					1	5	6	
A12		13		3	2					3	15	18	
A11	2	7		1	1					3	8	11	
A10		7								0	7	7	
A9Z					1					0	1	1	
A9		15		1	1					1	16	17	
A8		2		1	2					1	4	5	
A7										0	0	0	
A6										0	0	0	
E14										0	0	0	
E13	1				1					1	1	2	
E12		3			1					0	4	4	
E11	2	4			3					2	7	9	
E10	1	2		1						2	2	4	
E9		15		6	7					6	22	28	
E8	5	5		7	2					12	7	19	
E7	2	1		1	3					3	4	7	
E6	6	8		10			1	2		17	10	27	
E5	4	54		4	6			1		8	61	69	
E4		1			1					0	2	2	
E3		1								0	1	1	
E2				2						2	0	2	
usw.										0	0	0	
Su. Beamte	3	58	5	8	16	33	1	0	100	12	74	86	14
Su. Beschäftigte	21	94	18	31	24	56	1	3	25	53	121	174	30
Su. Gesamt 2012	24	152	14	39	40	49	2	3	40	65	195	260	25

1.2 Einstellungen

Bei den Wasserwirtschaftsämtern Hof und Kronach gab es im Jahr 2012 zwei Neueinstellungen. Von den insgesamt 29 Bewerbern (zwölf Frauen und 17 Männern) wurden zwei Männer in der 2. Qualifikationsebene eingestellt.

1.3 Fortbildung

An den Fortbildungsveranstaltungen haben 23 % Frauen teilgenommen. Dies entspricht in etwa dem Frauenanteil der Wasserwirtschaftsämter. Positiv zu erwähnen ist, dass Teilzeitkräfte im gleichen Maß wie Vollzeitkräfte vertreten waren.

1.4 Beurteilungen

Im Bereich der Vollzeitbeschäftigten lagen die männlichen Beamten im Durchschnitt nur leicht vor den verbeamteten Frauen, so dass sich keine erkennbare Ungleichbehandlung abzeichnet. Anders stellt sich die Situation bei den Teilzeitbeschäftigten dar. Von insgesamt 24 teilzeitbeschäftigten Beamten sind 16 Männer. Ein Großteil davon befindet sich in höher bewerteten Ämtern. Die vorliegende Wertedifferenz ist somit ausschließlich auf sachliche Gesichtspunkte gestützt und kann nicht auf geschlechtsspezifische Aspekte zurückgeführt werden.

Durchschnittspunktwert 2011

	Vollzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte
Frauen	11,33	10,57
Männer	11,48	11,57

1.5 Beförderungen, Höhergruppierungen

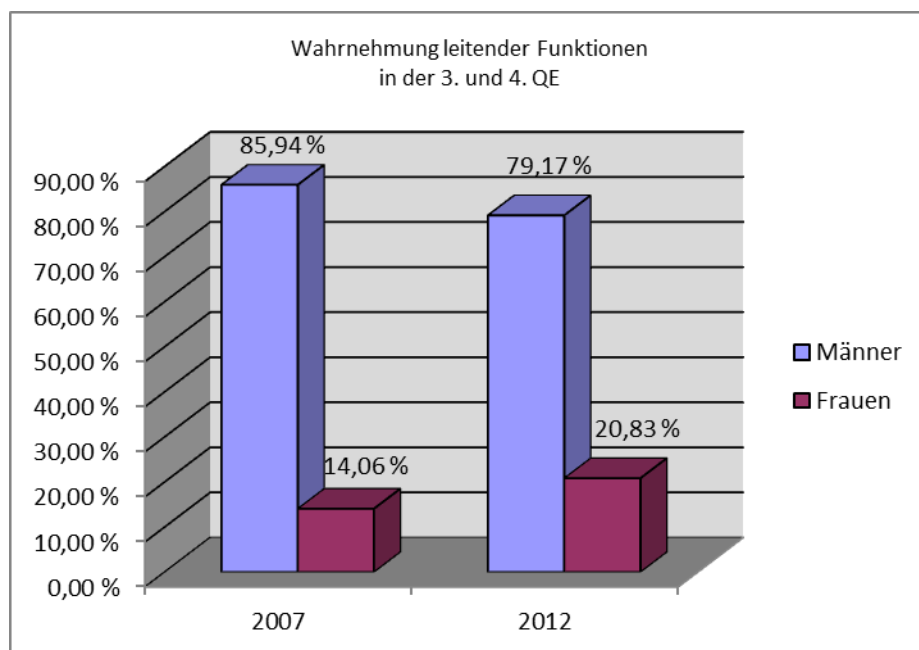
Im Jahr 2012 wurden zwölf Personen befördert bzw. höhergruppiert. Mit sieben Frauen liegt der Anteil bei 60 % und damit deutlich über dem weiblichen Anteil des Gesamtpersonals.

1.6 Führungspositionen

Die unterdurchschnittliche Repräsentanz von Frauen in der Qualifikationsebene 4 sowie in der Qualifikationsebene 3 schlägt sich konsequenterweise auch auf die Besetzung von Führungspositionen nieder. Die Gründe liegen zu einem großen Teil in der Erfüllung der Fachaufgaben, die eine technisch-naturwissenschaftliche Ausbildung erfordern. Diese Ausbildungsrichtung wird nach wie vor von Männern dominiert.

Insgesamt hat sich jedoch der Frauenanteil in Führungspositionen von ca. 14 % auf 21 % erhöht.

In Führungspositionen waren insgesamt 25 % teilzeitbeschäftigt, davon waren 50 % Frauen.



1.7 Leistungsbezahlung

Leistungsbezahlungen waren im Zeitraum 2012 ausgesetzt.

1.8 Wohnraumarbeit/Arbeitszeit

Im Berichtszeitraum wurde erstmals Wohnraumarbeit ausgeübt und zwar von zwei Frauen und zwei Männern, im Umfang von jeweils einem bis zwei Tagen pro Woche.

Damit ist im Bereich Wohnraumarbeit ist eine gewisse "Trendwende" erkennbar. Frauen und Männer nehmen die Möglichkeit in gleichem Umfang wahr, um so Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren.

Durch unterschiedliche Arbeitszeitmodelle wird, soweit es die dienstlichen Belange zulassen, ebenfalls der Vereinbarkeit von Beruf und Familie Rechnung getragen.

2. Maßnahmen und Initiativen zum Abbau vorhandener Unterschiede

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

Ungeachtet dessen lässt sich feststellen, dass im Bereich der 3. und auch der 4. Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik der Frauenanteil stetig zunimmt. Dies zeigt sich auch an den aktuellen Ausbildungszahlen.

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

Teil V

Gleichstellungsbeauftragte der Regierung von Oberfranken

Für die Regierung von Oberfranken sind

Frau Barbara Teufel als Gleichstellungsbeauftragte

und

Frau Edith Brauner als deren Stellvertreterin

bestellt.

Die Gleichstellungsbeauftragte

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

Die Gleichstellungsbeauftragte

- hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung und wird von dieser bei der Durchführung ihrer Aufgaben unterstützt,
- kann sich unmittelbar an den Bayerischen Landesbeauftragten für den Datenschutz wenden,
- ist bei Personalangelegenheiten rechtzeitig und umfassend zu unterrichten, spätestens gleichzeitig mit der Einleitung eines personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsverfahrens,
- ist bei allen Projekten und Vorhaben, bei denen Fragen der Gleichstellung berührt sind, rechtzeitig und umfassend einzubinden,
- hat die Möglichkeit, Verstöße gegen das Bayerische Gleichstellungsgesetz, das Gleichstellungskonzept und andere Vorschriften für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beanstanden.

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

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

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

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