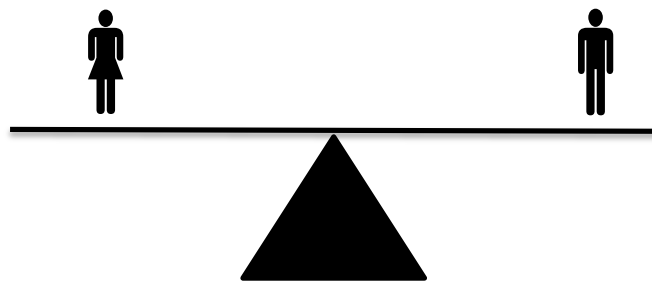




**Gleichstellungskonzept  
des  
Landkreises Ansbach**



Berichtsjahr 2015



## Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort</b>	S. 5
<b>I. Situationsbericht</b>	
1. Allgemeine innere Verwaltung (nichttechnischer Dienst) -Kreispersonal-	S. 7
2. Allgemeine innere Verwaltung (technischer Dienst) -Kreispersonal-	S. 11
3. Schulen -Kreispersonal-	S. 13
4. Straßenunterhalt -Kreispersonal-	S. 15
5. Senioren- und Pflegeheime -Kreispersonal-	S. 17
6. Besondere Funktionen -Kreispersonal-	S. 19
7. Kosten für Aus- und Fortbildung -Kreishaushalt-	S. 19
<b>II. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung</b>	
1. Stellenausschreibung (Art. 7 BayGIG)	S. 21
2. Einstellungen und beruflicher Aufstieg (Art. 8 BayGIG)	S. 21
3. Fortbildung (Art. 9 BayGIG)	S. 22
4. Flexible Arbeitszeiten (Art. 10 BayGIG)	S. 22
5. Teilzeitbeschäftigung (Art. 11 BayGIG)	S. 22
6. Beurlaubung (Art. 12 BayGIG)	S. 23
7. Wiedereinstellung (Art. 13 BayGIG)	S. 23
8. Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung (Art. 14 BayGIG)	S. 23
<b>III. Sonstige Maßnahmen zur Sicherung der Chancengleichheit</b>	
1. Allgemeine Gleichbehandlung	S. 24
2. Geschlechtergerechte Sprache	S. 24
3. Wohnraumarbeit und Telearbeitsplätze	S. 24
4. Inanspruchnahme von Altersteilzeit	S. 24
5. Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse	S. 24
6. Vergabe von Leistungsstufen und Leistungsprämien	S. 24
7. Periodische Beurteilungen der Beamten	S. 24
8. Beschäftigung während der Elternzeit	S. 25
<b>IV. Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien</b>	S. 25
<b>V. Kostenmäßige Auswirkungen</b>	S. 25
<b>VI. Beanstandungsrecht der Gleichstellungsbeauftragten</b>	S. 25
<b>VII. Umsetzung und Inkrafttreten</b>	S. 25
<b>Anlage 1: Gesetzestext des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes</b>	S. 27
<b>Anlage 2: Übersicht über die Zuordnung zu den einzelnen Laufbahngruppen</b>	S. 35
<b>Anlage 3: Staatliches Personal des Landratsamtes Ansbach</b>	S. 36
<b>Anlage 4: Vergleich der Jahre 1996 und 2016</b>	S. 39



## Vorwort

Das bayerische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern ist zum 1. Juli 1996 in Kraft getreten. Zwischenzeitlich hat der Landkreis Ansbach nun zum sechsten Mal ein Gleichstellungskonzept erstellt, welches Sie nun in Händen halten. Die Zahlen beziehen sich hierbei auf den Zeitraum vom 1. Juli 2010 bis 30. Juni 2015 und zeigen die Entwicklung der Mitarbeiterzahlen, der Teilzeitbeschäftigungen, der Beurlaubungen, der Stellenausschreibungen, der Beförderungen und der Höhergruppierungen sowie die Besetzung leitender Funktionen in den vergangenen fünf Jahren bzw. zum Stichtag 30. Juni 2015.

Wesentliche Zielvorgaben des Gleichstellungskonzeptes sind die Erhöhung der Frauenanteile in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie die Vereinbarkeit von familiären Aufgaben und dem Beruf.

In der Kernverwaltung (nichttechnischer Dienst) hat sich die Beschäftigtenzahl im Vergleich zum letzten Gleichstellungskonzept von 438 auf 517 Personen erhöht. Die Teilzeitbeschäftigung ist seit 2010 etwa gleichgeblieben und liegt bei 59 %. Von den Frauen in der Kernverwaltung sind zwischenzeitlich 65 % teilzeitbeschäftigt. Der Frauenanteil in den leitenden Funktionen der Kernverwaltung (Abteilungs- und Sachgebietsleitung) nimmt immer mehr zu und ist von 22 % auf 33 % gestiegen. Eine Erhöhung der Quote wird weiterhin angestrebt.

Als Anlage 4 wurde diesem Gleichstellungskonzept auch ein Vergleich zu 1996 beigefügt. Die Zahl der Beschäftigten ist hierbei in der Kernverwaltung von 375 auf 517 angestiegen, die Frauenquote hat sich dabei um 9 % erhöht. Vor allem in den leitenden Funktionen kann man erhebliche Veränderungen feststellen. Während 1996 keine Frau eine Sachgebiets- oder Abteilungsleitung ausgeübt hat, sind es im Jahr 2015 schon 8, was eine Frauenquote von 33 % ausmacht.

Der Maßnahmenkatalog zur Förderung der Gleichstellung hat sich bewährt und soll fortgeführt werden.

Dr. Jürgen Ludwig  
Landrat

Vor 20 Jahren ist das Bayerische Gleichstellungskonzept in Kraft getreten. Es soll in seiner jetzigen Form dazu beitragen, die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst zu fördern.

Ziel ist es aber nicht nur, eine ausgewogene Verteilung der vorhandenen Stellen zu erreichen, sondern eine Vereinbarkeit von Familienleben und Erwerbsleben zu schaffen.

Der Landkreis Ansbach hat in den vergangenen Jahren Verschiedenes aus den bisherigen Gleichstellungskonzepten umgesetzt. So sind viele Führungspositionen sowie Stellvertretungen im Landratsamt mit weiblichen Beschäftigten besetzt. Durch das große Angebot von Teilzeitmodellen kann auch nahezu jeder Wunsch einer flexiblen Arbeitszeit der Beschäftigten erfüllt werden.

In Zeiten des demografischen Wandels werden wir in Zukunft wohl auch immer öfter vor die Frage gestellt, wie die Berufstätigkeit weiter möglich ist, wenn z. B. die Eltern pflegebedürftig werden. Dieser Herausforderung wird sich der Landkreis Ansbach stellen und seine Beschäftigten auch hierbei unterstützen.

Sabine Heubeck  
Gleichstellungsbeauftragte



## I. Situationsbericht

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

#### a) Beschäftigtenzahlen

		2010			2015		
		Männer	Frauen	Frauenquote	Männer	Frauen	Frauenquote
<b>Beamte</b>	4. QE	1		0%	1	1	50%
	3. QE	16	18	53%	18	21	54%
	2. QE	9	14	61%	9	16	64%
	1. QE	1		0%			
	Ausbildg. 3. QE	1	1	50%	0	2	100%
	Ausbildg. 2. QE				1	1	50%
<b>Beschäftigte</b>	4. QE	5	3	38%	10	16	62%
	3. QE	23	69	75%	27	92	77%
	2. QE	21	161	88%	22	188	90%
	1. QE	11	26	70%	12	25	68%
	Stück-/Std.verg.	34	11	24%	29	14	33%
	Azubi	6	7	54%	4	8	67%
<b>Summe</b>		128	310	71%	133	384	74%
		438			517		

#### Altersstruktur

unter 20 Jahre	5	3		0	4	
20 - 29 Jahre	6	32		13	33	
30 - 39 Jahre	17	52		16	66	
40 - 49 Jahre	45	140		31	129	
50 - 59 Jahre	43	68		53	121	
60 Jahre und älter	12	15		20	31	

Der Beschäftigtenstand ist von 438 auf 517 Personen angestiegen. Dabei hat sich die Frauenquote leicht erhöht.

Im Hinblick auf die Altersstruktur ist festzustellen, dass die Anzahl der älteren Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen immer mehr steigt. Zwischenzeitlich sind 51 Bedienstete mindestens 60 Jahre alt. Im vorhergehenden Berichtszeitraum waren es noch 27.

#### b) Teilzeitbeschäftigte

		2010			2015		
		Männer	Frauen	Frauenquote	Männer	Frauen	Frauenquote
<b>Beamte</b>	4. QE				1		0%
	3. QE	5	9	64%	4	13	76%
	2. QE	2	10	83%	2	13	87%
	1. QE	1		0%			
	Ausbildg. 3. QE						
	Ausbildg. 2. QE						
<b>Beschäftigte</b>	4. QE				3	6	67%
	3. QE	6	43	88%	5	56	92%
	2. QE	4	114	97%	5	126	96%
	1. QE	2	21	91%	4	22	85%
	Stück-/Std.verg.	33	11	25%	29	14	33%
	Azubi						
<b>Summe</b>		53	208	80%	53	250	83%
		261			303		

### Altersstruktur

unter 20 Jahre						
20 - 29 Jahre	1	6		1	2	
30 - 39 Jahre	8	39		6	42	
40 - 49 Jahre	19	108		16	101	
50 - 59 Jahre	18	44		19	84	
60 Jahre und älter	7	11		11	21	

Von den 517 Beschäftigten sind 303 Personen teilzeitbeschäftigt. Die Teilzeitquote hat sich zum Jahr 2010 kaum verändert und beträgt 59 %. Überwiegend Frauen sind teilzeitbeschäftigt.

### c) Beurlaubungen

		2010			2015		
		Männer	Frauen	Frauenquote	Männer	Frauen	Frauenquote
<b>Beamte</b>	4. QE						
	3. QE		1	100%		2	100%
	2. QE		1	100%	1	1	50%
	1. QE						
	Ausbildg. 3. QE						
	Ausbildg. 2. QE						
<b>Beschäftigte</b>	4. QE					5	100%
	3. QE	1	4	80%		11	100%
	2. QE		12	100%	1	13	93%
	1. QE					3	100%
	Stück-/Std.verg.				1		
	Azubi						
<b>Summe</b>		1	18	95%	3	35	92%
		19			38		

Mit Ausnahme von drei Männern sind nur Frauen beurlaubt.

### d) Bewerbungen

#### 1. Externe Ausschreibungen

##### Beruf

3 Auszubildende Verwaltungsfachangestellte/r  
 2 Verwaltungsinspektoranwärter/innen  
 1 ABV Mitarbeiter/in  
 1 Netzwerk- und Systemadministrator/in  
 1 Fallmanager/in Jobcenter  
 1 Sachbearbeiter/in Jobcenter Dinkelsbühl  
 1 Diplom-Psychologe/Psychologin  
 1 Auszubildende/r Fachinformatiker/in  
 1 Diplom-Ingenieur/in  
 1 Diplom-Sozialpädagoge/Pädagogin  
 1 Diplom-Sozialpädagoge/Pädagogin  
 1 amtliche/r Fachassistent/in  
 1 Zukunftscoach  
 3 Auszubildende Verwaltungsfachangestellte/r  
 2 Verwaltungsinspektoranwärter/innen  
 1 Sozialpädagoge/Sozialpädagogin  
 1 pädagogische Fachkraft  
 1 Hausmeister

Bewerbungen		Auswahl	
Männer	Frauen	Männer	Frauen
34	101	2	1
11	24	1	1
12		1	
20	1	1	
21	24	1	
10	46		1
1	12		1
22	3	1	
4	5		1
1	10		1
	6		1
8	6	1	
8	9		1
30	71	1	2
9	24		2
3	9		2
2	3		2
9		1	



Beruf

1 Hausmeister  
 1 amtliche/r Fachassistent/in  
 1 Baustellenüberwachung  
 1 Sozialpädagoge/Sozialpädagogin  
 2 Verwaltungssekretärinwörter/innen  
 3 Auszubildende Verwaltungsfachangestellte/r  
 1 Sozialpädagoge/Sozialpädagogin  
 1 Sozialpädagoge/Sozialpädagogin  
 1 Leiter/in Kreiskasse  
 1 Auszubildende/r Fachinformatiker/in  
 3 Auszubildende Verwaltungsfachangestellte/r  
 2 Verwaltungsinspektorinwörter/innen  
 1 Netzwerk- und Systemadministrator/in  
 1 pädagogische/r Mitarbeiter/in  
 1 Fachkraft für Finanzen  
 2 Sozialpädagogen/Sozialpädagoginnen

<u>Bewerbungen</u>		<u>Auswahl</u>	
Männer	Frauen	Männer	Frauen
46	2	1	
7	4	1	
7	7	1	
1	11		1
18	29	1	1
21	77	1	2
	6		1
	6	0	0
3	2		1
21	2		1
69	24	1	2
10	14	1	1
18		1	
1	7		1
12	13	1	
1	4	1	1

2. Interne Ausschreibungen

Es wurden 194 Stellen intern im Landratsamt Ansbach ausgeschrieben. Dabei sind 535 Bewerbungen von Frauen und 113 Bewerbungen von Männern eingegangen. Berücksichtigt wurden 136 Frauen und 42 Männer.

**e) Beförderungen, Höhergruppierungen**

		<b>2010</b>			<b>2015</b>		
		Männer	Frauen	Frauenquote	Männer	Frauen	Frauenquote
<b>Beamte</b>	4. QE	1		0%	2	1	33%
	3. QE	9	8	47%	16	13	45%
	2. QE	3	9	75%	4	9	69%
	1. QE						
<b>Beschäftigte</b>	4. QE	1		0%			
	3. QE	3	7	70%	13	17	57%
	2. QE	11	52	83%	10	42	81%
	1. QE	3	11	79%	2		0%
<b>Summe</b>		31	87	74%	47	82	64%
		118			129		

Der Frauenanteil bei den Beförderungen und Höhergruppierungen entspricht 64 %.

f) Leitende Funktionen

		Abteilungs-/Sachgebietsleitung					
		2010			2015		
		Männer	Frauen	Frauenquote	Männer	Frauen	Frauenquote
<b>Beamte</b>	4. QE	1		0%	1	1	50%
	3. QE	6	2	25%	8	3	27%
	2. QE						
	1. QE						
<b>Beschäftigte</b>	4. QE	2		0%	5	1	17%
	3. QE	4	1	20%	2	2	50%
	2. QE	1	1	50%		1	100%
	1. QE						
<b>Summe</b>		14	4	22%	16	8	33%
		18			24		

Der Frauenanteil hat sich bei den Abteilungs- und Sachgebietsleitern von 22 % auf 33 % erhöht.

		Stellvertretung					
		2010			2015		
		Männer	Frauen	Frauenquote	Männer	Frauen	Frauenquote
<b>Beamte</b>	4. QE						
	3. QE	7	2	22%	5	2	29%
	2. QE	1	1	50%	2	2	50%
	1. QE						
<b>Beschäftigte</b>	4. QE						
	3. QE	4	2	33%	2	3	60%
	2. QE		2	100%	1		0%
	1. QE						
<b>Summe</b>		12	7	37%	10	7	41%
		19			17		

Die Anzahl der Frauen bei der Stellvertretung ist gleich geblieben.

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

### a) Beschäftigtenzahlen

		2010			2015		
		Männer	Frauen	Frauenquote	Männer	Frauen	Frauenquote
<b>Beamte</b>	4. QE	1		0%	1		0%
<b>Beschäftigte</b>	4. QE	1	1	50%	1	1	50%
	3. QE	12	1	8%	14	2	13%
	2. QE	8	1	11%	9	2	18%
	1. QE						
	Stück-/Std.verg.						
	Azubi		1	100%		1	100%
<b>Summe</b>		22	4	15%	25	6	19%
		26			31		

### Altersstruktur

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

### b) Teilzeitbeschäftigte

		2010			2015		
		Männer	Frauen	Frauenquote	Männer	Frauen	Frauenquote
<b>Beschäftigte</b>	4. QE				1	1	50%
	3. QE	2	2	50%	1	1	50%
	2. QE	2		0%	2		0%
	1. QE						
	Stück-/Std.verg.						
	Azubi						
<b>Summe</b>		4	2	33%	4	2	33%
		6			6		

### Altersstruktur

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

### c) Beurlaubungen

Zum Stichtag 30. Juni 2015 waren ein technischer Beschäftigter der zweiten Qualifikationsebene und eine technische Beschäftigte der dritten Qualifikationsebene beurlaubt.

### d) Bewerbungen

#### 1. Externe Ausschreibungen

##### Beruf

1 Auszubildende/r Bauzeichner/in  
 1 Hochbautechniker/in  
 1 Auszubildende/r Bauzeichner/in

Bewerbungen		Auswahl	
Männer	Frauen	Männer	Frauen
6	5		1
16	2	1	
18	8	1	

## 2. Interne Ausschreibungen

Im technischen Dienst wurde eine Stellenausschreibung durchgeführt und mit einem Beschäftigten besetzt.

### e) Beförderungen, Höhergruppierungen

		2010			2015		
		Männer	Frauen	Frauenquote	Männer	Frauen	Frauenquote
<b>Beamte</b>	4. QE						
	3. QE						
	2. QE						
	1. QE						
<b>Beschäftigte</b>	4. QE						
	3. QE	2		0%	1		0%
	2. QE	3		0%	3		0%
	1. QE						
<b>Summe</b>		5	0	0%	4	0	0%
		5			4		

### f) Leitende Funktionen

		Abteilungs-/Sachgebietsleitung					
		2010			2015		
		Männer	Frauen	Frauenquote	Männer	Frauen	Frauenquote
<b>Beamte</b>	4. QE	1		0%			
	3. QE						
	2. QE						
	1. QE						
<b>Beschäftigte</b>	4. QE	1	1	50%		1	100%
	3. QE				2		0%
	2. QE						
	1. QE						
<b>Summe</b>		2	1	33%	2	1	33%
		3			3		

		Stellvertretung					
		2010			2015		
		Männer	Frauen	Frauenquote	Männer	Frauen	Frauenquote
<b>Beamte</b>	4. QE						
	3. QE						
	2. QE						
	1. QE						
<b>Beschäftigte</b>	4. QE	1	1	50%	1	1	50%
	3. QE	2		0%			
	2. QE						
	1. QE						
<b>Summe</b>		3	1	25%	1	1	50%
		4			2		

### 3. Schulen -Kreispersonal-

#### a) Beschäftigtenzahlen

		2010			2015		
		Männer	Frauen	Frauenquote	Männer	Frauen	Frauenquote
<b>Beschäftigte</b>	4. QE						
	3. QE		1	100%		1	100%
	2. QE	4	2	33%	3	2	40%
	1. QE	18	17	49%	23	19	45%
	Stück-/Std.verg.	3	13	81%	3	15	83%
<b>Summe</b>		25	33	57%	29	37	56%
		58			66		

#### Altersstruktur

unter 20 Jahre						
20 - 29 Jahre						
30 - 39 Jahre	1	3		1	2	
40 - 49 Jahre	8	11		7	6	
50 - 59 Jahre	13	8		9	15	
60 Jahre und älter	3	11		12	14	

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

#### b) Teilzeitbeschäftigte

		2010			2015		
		Männer	Frauen	Frauenquote	Männer	Frauen	Frauenquote
<b>Beschäftigte</b>	4. QE						
	3. QE					1	100%
	2. QE	3	2	40%	2	2	50%
	1. QE	2	16	89%	4	19	83%
	Stück-/Std.verg.	3	13	81%	3	15	83%
<b>Summe</b>		8	31	79%	9	37	80%
		39			46		

#### Altersstruktur

unter 20 Jahre						
20 - 29 Jahre						
30 - 39 Jahre		2		1	2	
40 - 49 Jahre	2	10		2	6	
50 - 59 Jahre	3	8		2	15	
60 Jahre und älter	3	11		4	14	

Die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten und die Frauenquote sind leicht gestiegen.

#### c) Beurlaubungen

Zum Stichtag 30. Juni 2015 waren eine Frau und ein Mann der ersten Qualifikationsebene beurlaubt.

#### d) Bewerbungen

##### 1. Externe Ausschreibungen

###### Beruf

1 Reinigungskraft  
1 pädagogische Fachkraft  
1 Reinigungskraft  
1 pädagogische Hilfskraft  
1 pädagogische Hilfskraft  
1 pädagogische Hilfskraft  
1 Sozialpädagoge/Sozialpädagogin  
1 pädagogische Fachkraft  
1 Hausmeister

<u>Bewerbungen</u>		<u>Auswahl</u>	
Männer	Frauen	Männer	Frauen
	19		1
2	2		1
	27		1
	3		1
1	6		1
3	6	1	
2	5		1
2	3	1	
10		1	

#### e) Beförderungen, Höhergruppierungen

Im Berichtszeitraum wurde niemand höhergruppiert.

#### f) Leitende Funktionen

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

#### 4. Straßenunterhalt -Kreispersonal-

##### a) Beschäftigtenzahlen

		2010			2015		
		Männer	Frauen	Frauenquote	Männer	Frauen	Frauenquote
<b>Beschäftigte</b>	3. QE	1		0%	1		0%
	2. QE	50		0%	48		0%
	1. QE	4		0%	5		0%
	Azubi	1		0%	1		0%
<b>Summe</b>		56	0	0%	55	0	0%
		56			55		

##### Altersstruktur

unter 20 Jahre	1			1		
20 - 29 Jahre	3			1		
30 - 39 Jahre	12			10		
40 - 49 Jahre	27			17		
50 - 59 Jahre	12			19		
60 Jahre und älter	1			7		

Beim Bauhof Langfurth und den Straßenmeistereien Ansbach, Feuchtwangen und Rothenburg sind nur Männer beschäftigt.

##### b) Teilzeitbeschäftigte

		2010			2015		
		Männer	Frauen	Frauenquote	Männer	Frauen	Frauenquote
<b>Beschäftigte</b>	3. QE						
	2. QE	1		0%			
	1. QE	2		0%	1		0%
	Azubi						
<b>Summe</b>		3	0	0%	1	0	0%
		3			1		

##### Altersstruktur

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

##### c) Beurlaubungen

Am Stichtag 30. Juni 2015 waren 3 Männer der zweiten Qualifikationsebene beurlaubt.

## d) Bewerbungen

### 1. Externe Ausschreibungen

#### Beruf

1 Auszubildende/r Straßenwärter/in  
1 Landschaftsgärtner  
1 Kraft für den Straßenunterhalt  
1 Kraft für den Straßenunterhalt  
1 Kraft für den Straßenunterhalt  
2 Kräfte für den Straßenunterhalt  
1 Auszubildende/r Straßenwärter/in

<u>Bewerbungen</u>		<u>Auswahl</u>	
Männer	Frauen	Männer	Frauen
15	2	1	
8	1	1	
5		1	
6		1	
12		1	
7		2	
4	1		1

## e) Beförderungen, Höhergruppierungen

Im Berichtszeitraum wurden 3 Beschäftigte der zweiten Qualifikationsebene höhergruppiert.

## f) Leitende Funktionen

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



## 5. Senioren- und Pflegeheime -Kreispersonal-

### a) Beschäftigtenzahlen

		2010			2015		
		Männer	Frauen	Frauenquote	Männer	Frauen	Frauenquote
<b>Beamte</b>	3. QE	1		0%			
	2. QE		1	100%			
<b>Beschäftigte</b>	4. QE					1	100%
	3. QE	3	6	67%	3	5	63%
	2. QE	5	45	90%	6	42	88%
	1. QE	6	98	94%	6	85	93%
	Azubi, Prakt., Zivi	6	8	57%	2	6	75%
<b>Summe</b>		21	158	88%	17	139	89%
		179			156		

### Altersstruktur

unter 20 Jahre	1	1			2	
20 - 29 Jahre	5	17		3	6	
30 - 39 Jahre	2	17			13	
40 - 49 Jahre	5	70		5	41	
50 - 59 Jahre	7	46		4	63	
60 Jahre und älter	1	7		5	14	

Bei den Senioren- und Pflegeheimen ist die Summe der Beschäftigten von 179 auf 156 gesunken. Die Frauenquote ist leicht angestiegen.

### b) Teilzeitbeschäftigte

		2010			2015		
		Männer	Frauen	Frauenquote	Männer	Frauen	Frauenquote
<b>Beamte</b>	3. QE	1					
	2. QE		1				
<b>Beschäftigte</b>	4. QE		1	100%		1	100%
	3. QE	1	31	97%	1	1	50%
	2. QE	3	86	97%	3	32	91%
	1. QE				4	75	95%
	Azubi, Prakt., Zivi						
<b>Summe</b>		5	119	96%	8	109	93%
		124			117		

### Altersstruktur

unter 20 Jahre						
20 - 29 Jahre		8			3	
30 - 39 Jahre	1	14			11	
40 - 49 Jahre	1	53		3	31	
50 - 59 Jahre	2	37		2	53	
60 Jahre und älter	1	7		3	11	

Die Teilzeitquote ist von 69 % auf 75 % gestiegen. Zwischenzeitlich arbeiten 8 Männer mit reduzierter Arbeitszeit.

### c) Beurlaubungen

Zum Stichtag 30. Juni 2015 waren 7 Frauen und ein Mann beurlaubt.

## d) Bewerbungen

### 1. Externe Ausschreibungen

#### Beruf

3 Auszubildende Altenpfleger/innen  
 2 Heimleitungen  
 1 Heimleitung  
 3 Auszubildende Altenpfleger/innen  
 1 Heimleitung

Bewerbungen		Auswahl	
Männer	Frauen	Männer	Frauen
7	7	1	2
2	3		2
15	8		1
1	4	1	2
4	5		1

### 2. Interne Ausschreibungen

Es wurde eine interne Stellenausschreibung durchgeführt, die mit einer weiblichen Beschäftigten besetzt wurde.

## e) Beförderungen, Höhergruppierungen

		2010			2015		
		Männer	Frauen	Frauenquote	Männer	Frauen	Frauenquote
<b>Beamte</b>	3. QE						
	2. QE					1	100%
<b>Beschäftigte</b>	4. QE					1	100%
	3. QE					1	100%
	2. QE		4	100%	1	3	75%
	1. QE		3	100%		5	100%
<b>Summe</b>		0	7	100%	1	10	91%
		7			11		

## f) Leitende Funktionen

		Heim-, Pflegedienst-, Küchenleitung					
		2010			2015		
		Männer	Frauen	Frauenquote	Männer	Frauen	Frauenquote
<b>Beschäftigte</b>	4. QE					1	100%
	3. QE	3	1	25%	1	2	67%
	2. QE	2		0%	2		0%
	1. QE						
<b>Summe</b>		5	1	17%	3	3	50%
		6			6		

		Stellvertretung					
		2010			2015		
		Männer	Frauen	Frauenquote	Männer	Frauen	Frauenquote
<b>Beschäftigte</b>	4. QE						
	3. QE	2	2	50%		2	100%
	2. QE					1	100%
	1. QE		1	100%		1	100%
<b>Summe</b>		2	3	60%	0	4	100%
		5			4		

## 6. Besondere Funktionen im Landratsamt Ansbach -Kreispersonal-

Beauftragte/r des Arbeitgebers für  
Schwerbehindertenangelegenheiten  
Sicherheitsbeauftragte/r nach § 20 DGUV Vorschrift 1  
Beauftragte/r für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt  
beim Jobcenter Landkreis Ansbach  
Antikorruptionsbeauftragte/r  
Beauftragte/r zur Konfliktbearbeitung  
Gleichstellungsbeauftragte/r  
Beauftragte/r für Spätaussiedler  
Suchtbeauftragte/r  
Beauftragte/r für die Belange von Menschen mit  
Behinderung nach Art. 18 BayBGG  
Personalratsvorsitzende/r  
Vorsitzende/r der Schwerbehindertenvertretung

2010		2015	
Männer	Frauen	Männer	Frauen
1		1	
1		1	
			1
1		1	
	1		1
	1		1
	1 *)		
1		1	
1 **)		1 **)	
1		1	
1			1

Die Zahl der Frauen in besonderen Funktionen hat sich von 3 auf 8 erhöht.

\*) = mit staatlichem Personal besetzt

\*\*\*) = mit ehrenamtlich Tätigen besetzt

## 7. Kosten für Aus- und Fortbildung -Kreishaushalt-

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

	Landratsamt	Seniorenheime	gesamt
2010 (6 Monate)	72.500,00 €	9.650,00 €	82.150,00 €
2011	128.800,00 €	20.800,00 €	149.600,00 €
2012	128.800,00 €	20.800,00 €	149.600,00 €
2013	137.000,00 €	25.500,00 €	162.500,00 €
2014	163.000,00 €	25.500,00 €	188.500,00 €
2015 (6 Monate)	75.750,00 €	11.550,00 €	87.300,00 €

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



## **II. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung**

### **1. Stellenausschreibung (Art. 7 BayGIG)**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **3. Fortbildung (Art. 9 BayGIG)**

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

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

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

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

2.3 Bei Bedarf und im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten wird Kinderbetreuung angeboten.

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

3.2 Geeignete Beschäftigte sind bei Bedarf auf die Fortbildungsmöglichkeiten, insbesondere die Angestelltenlehrgänge I und II und den Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn hinzuweisen.

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

5.1 Frauen sind als Referentinnen und Leiterinnen für Fortbildungsveranstaltungen verstärkt zu gewinnen und einzusetzen. Spezielle Fortbildungsveranstaltungen für Mitarbeiterinnen sind bevorzugt von Referentinnen durchzuführen.

5.2 Bei internen Schulungen sind die Referentinnen/Referenten und Leiterinnen/Leiter über die Ziele und Inhalte des Gleichstellungskonzeptes zu informieren. Sie sind aufgefordert, diese bei ihren Fortbildungsveranstaltungen zu berücksichtigen.

### **4. Flexible Arbeitszeiten (Art. 10 BayGIG)**

1.1 Für Beschäftigte mit Familienpflichten sind angemessene Einzelfallregelungen anzubieten, die eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen.

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

### **5. Teilzeitbeschäftigung (Art. 11 BayGIG)**

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

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

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

1.4 Bei freiwerdenden Stellen ist die Teilzeitfähigkeit frühzeitig zu prüfen.

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

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

## **6. Beurlaubung (Art. 12 BayGIG)**

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

1.2 Beschäftigten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, soll durch organisatorische Maßnahmen, insbesondere durch das Angebot von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die Möglichkeit eingeräumt werden, die Verbindung zum Beruf aufrechtzuerhalten. Sie sind über das Angebot an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zu informieren. Soweit organisatorische und finanzielle Möglichkeiten gegeben sind, werden sie auf Antrag bei Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen berücksichtigt.

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

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

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

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

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

## **7. Wiedereinstellung (Art. 13 BayGIG)**

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

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

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

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

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

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

### **III. Sonstige Maßnahmen zur Sicherung der Chancengleichheit**

#### **1. Allgemeine Gleichbehandlung**

Auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das zum 18.08.2006 in Kraft getreten ist, wird hingewiesen. Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

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

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

#### **2. Geschlechtergerechte Sprache**

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

#### **3. Wohnraumarbeit und Telearbeitsplätze**

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

#### **4. Inanspruchnahme von Altersteilzeit**

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

#### **5. Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse**

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

#### **6. Vergabe von Leistungsstufen und Leistungsprämien**

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

#### **7. Periodische Beurteilungen der Beamten**

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



## **8. Beschäftigung während der Elternzeit**

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

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

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

## **V. Kostenmäßige Auswirkungen**

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

## **VI. Beanstandungsrecht der Gleichstellungsbeauftragten**

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

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

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

3 Die Beanstandung bedarf keiner Form.

## **VII. Umsetzung und Inkrafttreten**

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

Das vorliegende Gleichstellungskonzept tritt mit Wirkung vom 30. Juni 2016 in Kraft und ist für fünf Jahre gültig.



## Anlage 1

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

Vom 24. Mai 1996

**Fundstelle:** GVBl 1996, S. 186

**Zuletzt geändert am** 23. Mai 2006, GVBl 2006, S. 292

#### **Inhaltsübersicht**

Erster Teil

#### **Allgemeine Vorschriften**

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

Zweiter Teil

#### **Gleichstellungsförderung**

Abschnitt I

Gleichstellungskonzept

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

Abschnitt II

Sonstige Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

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

Dritter Teil

#### **Gleichstellungsbeauftragte - Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner**

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

Vierter Teil

#### **Gremien**

- Art. 21 Vertretung von Frauen und Männern in Gremien

Fünfter Teil

#### **Schlussvorschriften**

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

Erster Teil  
**Allgemeine Vorschriften**

**Art. 1**  
**Geltungsbereich**

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

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

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

**Art. 2**  
**Ziele des Gesetzes**

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

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

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

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

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

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

**Art. 3**  
**Begriffsbestimmungen**

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

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

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

Zweiter Teil  
**Gleichstellungsförderung**

Abschnitt I  
**Gleichstellungskonzept**

**Art. 4**  
**Aufstellung von Gleichstellungskonzepten**

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

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

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

**Art. 5**  
**Inhalt des Gleichstellungskonzepts**

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

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

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

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

(5) Die kostenmäßigen Auswirkungen sind darzustellen.

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

**Art. 6**  
**Bekanntgabe des Gleichstellungskonzepts und Begründungspflichten**

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

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

Abschnitt II  
**Sonstige Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung**

**Art. 7  
Stellenausschreibung**

(1) Ein Arbeitsplatz darf nicht nur für Frauen oder nur für Männer ausgeschrieben werden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die ausgeschriebene Tätigkeit.

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

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

**Art. 8  
Einstellung und beruflicher Aufstieg**

(1) Unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, der dienst- oder tarifrechtlichen Vorschriften und sonstiger rechtlicher Vorgaben hat die Dienststelle nach Maßgabe der dem Gleichstellungskonzept entsprechenden Personalplanung den Anteil von Frauen in den Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer,

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

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

(2) Bei der Besetzung von Beamten-, Richter-, Angestellten- und Arbeiterstellen, von Stellen für die Berufsausbildung sowie bei der Beförderung und Übertragung höher zu bewertender Tätigkeiten auch mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen sind dienstlich feststellbare soziale Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen und aus ehrenamtlicher Tätigkeit mit zu berücksichtigen.

**Art. 9  
Fortbildung**

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

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

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

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

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

**Art. 10  
Flexible Arbeitszeiten**

Soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen, soll im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen und sonstigen Regelungen der Arbeitszeit im Einzelfall Beschäftigten mit Familienpflichten bei Notwendigkeit über die gleitende Arbeitszeit hinaus eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit ermöglicht werden.

#### **Art. 11**

#### **Teilzeit-, Wohnraum- und Telearbeit**

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

(2) Streben Beschäftigte, die aus familiären Gründen teilzeitbeschäftigt sind, wieder eine Vollzeitbeschäftigung an, sollen sie bei der Neubesetzung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes, unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sowie der personalwirtschaftlichen Möglichkeiten vorrangig berücksichtigt werden.

#### **Art. 12**

#### **Beurlaubung**

(1) 1 Beschäftigten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, soll durch organisatorische Maßnahmen, insbesondere durch das Angebot von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die Möglichkeit eingeräumt werden, die Verbindung zum Beruf aufrechtzuerhalten. 2 Sie sind über das Angebot an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zu informieren. 3 Ihnen soll die Teilnahme ermöglicht werden.

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

(3) In geeigneten Fällen sind Urlaubs- und Krankheitsvertretungen sowie sonstige zulässig befristete Beschäftigungsmöglichkeiten im Einvernehmen mit der Dienststelle auf Antrag vorrangig Beschäftigten anzubieten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, soweit nicht der Zweck der Beurlaubung oder dienstliche Belange entgegenstehen.

(4) Streben Beschäftigte, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, vorzeitig wieder eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung an, sollen sie bei der Neubesetzung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes unter Wahrung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung vorrangig berücksichtigt werden.

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

#### **Art. 13**

#### **Wiedereinstellung**

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

#### **Art. 14**

#### **Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung**

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

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

**Gleichstellungsbeauftragte - Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner**

**Art. 15  
Bestellung**

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

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

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

**Art. 16  
Rechtsstellung**

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

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

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

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

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

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



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

### **Art. 17 Aufgaben**

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

(2) Die Gleichstellungsbeauftragten wirken im Rahmen ihrer Zuständigkeit an allen Angelegenheiten des Geschäftsbereichs mit, die grundsätzliche Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit und die Sicherung der Chancengleichheit haben können.

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

### **Art. 18 Rechte und Pflichten**

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

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

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

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

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

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

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

### **Art. 19 Beanstandungsrecht**

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

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

(3) Das Beanstandungsverfahren bedarf keiner Form.

#### **Art. 20 Kommunale Gleichstellungsbeauftragte**

(1) 1 Die Bezirke, die Landkreise und kreisfreien Gemeinden bestellen, in der Regel nach vorheriger Ausschreibung, hauptamtliche oder teilhauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte mit deren Einverständnis. 2 Die Gleichstellungsbeauftragten wirken im Rahmen der Zuständigkeit und finanziellen Leistungsfähigkeit des Bezirks, des Landkreises und der Gemeinde auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in Familie, Beruf und Gesellschaft hin. 3 Die Einzelheiten der Bestellung richten sich nach Art. 15 Abs. 3, die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten nach Art. 16 bis 19, soweit nicht durch Satzung etwas anderes bestimmt wird. 4 Die Satzung kann auch bestimmen, dass die Gleichstellungsbeauftragten hierzu beratend tätig werden, Anregungen vorbringen, Initiativen entwickeln, sonstige öffentlichkeitswirksame Maßnahmen sowie gleichstellungsbezogene Projekte durchführen und mit allen für die Umsetzung der Gleichberechtigung relevanten gesellschaftlichen Gruppen, insbesondere den Frauengruppen unben und liegt bei 59 %. Von den Frauen in der Ke

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

#### Vierter Teil **Gremien**

#### **Art. 21 Vertretung von Frauen und Männern in Gremien**

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

#### Fünfter Teil **Schlussvorschriften**

#### **Art. 22 Berichtspflichten**

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

#### **Art. 23 Aufsichtspflichten**

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

#### **Art. 24 In-Kraft-Treten**

Dieses Gesetz tritt am 1. Juli 1996 in Kraft.

## Anlage 2

### Übersicht über die Zuordnung zu den einzelnen Laufbahngruppen

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

### Anlage 3

#### Staatliches Personal des Landratsamtes

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

##### a) Beschäftigtenzahlen

		2010			2015		
		Männer	Frauen	Frauenquote	Männer	Frauen	Frauenquote
<b>Beamte</b>	4. QE	10	6	38%	10	8	44%
	3. QE	22	16	42%	23	14	38%
	2. QE	9	9	50%	8	10	56%
	1. QE	2		0%			
	Ausbildg. 3. QE	2	3	60%	1	6	86%
	Ausbildg. 2. QE		2	100%		1	100%
<b>Beschäftigte</b>	4. QE		3	100%		2	100%
	3. QE		4	100%		4	100%
	2. QE	2	6	75%	2	9	82%
	1. QE	1		0%		1	100%
	Azubi						
<b>Summe</b>		48	49	51%	44	55	56%
		97			99		

##### Altersstruktur

unter 20 Jahre		1			2	
20 - 29 Jahre	2	9		4	6	
30 - 39 Jahre	4	10		8	15	
40 - 49 Jahre	15	11		9	12	
50 - 59 Jahre	22	15		12	10	
60 Jahre und älter	5	3		11	10	

Die Beschäftigtenzahl ist von 97 auf 99 Personen angestiegen.

##### b) Teilzeitbeschäftigte

		2010			2015		
		Männer	Frauen	Frauenquote	Männer	Frauen	Frauenquote
<b>Beamte</b>	4. QE		1	100%	1	4	80%
	3. QE	1	11	92%	1	9	90%
	2. QE	1	6	86%	1	6	86%
	1. QE						
	Ausbildg. 3. QE						
	Ausbildg. 2. QE						
<b>Beschäftigte</b>	4. QE		1	100%		1	100%
	3. QE		4	100%		4	100%
	2. QE		5	100%		6	100%
	1. QE						
	Azubi						
<b>Summe</b>		2	28	93%	3	30	91%
		30			33		

### Altersstruktur

unter 20 Jahre						
20 - 29 Jahre		1				
30 - 39 Jahre		6			4	
40 - 49 Jahre	2	7		2	9	
50 - 59 Jahre		11		1	10	
60 Jahre und älter		3			7	

Die Anzahl der Teilzeitkräfte hat sich von 30 auf 33 erhöht. Wie bisher sind fast nur Frauen teilzeitbeschäftigt. Die Frauenquote ist in etwa gleich geblieben.

### c) Beurlaubungen

		2010			2015		
		Männer	Frauen	Frauenquote	Männer	Frauen	Frauenquote
<b>Beamte</b>	4. QE		2	100%			
	3. QE		1	100%		1	100%
	2. QE		1	100%		3	100%
<b>Summe</b>		0	4	100%	0	4	100%
		4			4		

Zum Stichtag waren nur Frauen beurlaubt.

### f) Leitende Funktionen

		Abteilungs-/Sachgebietsleitung					
		2010			2015		
		Männer	Frauen	Frauenquote	Männer	Frauen	Frauenquote
<b>Beamte</b>	4. QE	5	4	44%	3	5	63%
	3. QE	10	1	9%	9	1	10%
	2. QE						
	1. QE						
<b>Beschäftigte</b>	4. QE						
	3. QE						
	2. QE						
	1. QE						
<b>Summe</b>		15	5	25%	12	6	33%
		20			18		

Die Frauenquote ist auf 33 % angestiegen.

		Stellvertretung					
		2010			2015		
		Männer	Frauen	Frauenquote	Männer	Frauen	Frauenquote
<b>Beamte</b>	4. QE	4	2	33%	1		0%
	3. QE	6	3	33%	4	3	43%
	2. QE	1		0%	1		0%
	1. QE						
<b>Beschäftigte</b>	4. QE						
	3. QE					1	100%
	2. QE					1	100%
	1. QE						
<b>Summe</b>		11	5	31%	6	5	45%
		16			11		

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

### a) Beschäftigtenzahlen

		2010			2015		
		Männer	Frauen	Frauenquote	Männer	Frauen	Frauenquote
<b>Beamte</b>	4. QE						
	3. QE	5	1	17%	3	3	50%
	2. QE	7	1	13%	6	1	14%
	1. QE						
	Ausbildg. 3. QE						
	Ausbildg. 2. QE						
<b>Beschäftigte</b>	4. QE						
	3. QE		3	100%	1	3	75%
	2. QE	2		0%	3		0%
	1. QE						
	Azubi						
<b>Summe</b>		14	5	26%	13	7	35%
		19			20		

### Altersstruktur

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

Zum Stichtag 30. Juni 2015 waren 20 technische Mitarbeiter beschäftigt. Der Anteil der Frauen ist auf 35 % gestiegen.

### b) Teilzeitbeschäftigte

Im technischen Dienst waren zum Stichtag 4 Frauen und 2 Männer teilzeitbeschäftigt.

### c) Beurlaubungen

Zum Stichtag 30. Juni 2015 waren keine Beschäftigten des technischen Dienstes beurlaubt.

### d) Leitende Funktionen

Die Führungsaufgaben wurden von einem männlichem und einer weiblichen Beschäftigten wahrgenommen.

## Anlage 4

### Vergleich der Ergebnisse aus dem Jahr 1996 mit dem Jahr 2015

#### I. Kreispersonal des Landratsamtes

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

##### a) Beschäftigtenzahlen

		1996			2015			Änderung		
		Männer	Frauen	Frauen- quote	Männer	Frauen	Frauen- quote	Männer	Frauen	Frauen- quote
<b>Beamte</b>	4. QE	3		0%	1	1	50%	-2	1	50%
	3. QE	18	10	36%	18	21	54%	0	11	18%
	2. QE	11	11	50%	9	16	64%	-2	5	14%
	1. QE									
	Ausbildg. 3. QE					2	100%	0	2	100%
	Ausbildg. 2. QE				1	1	50%	1	1	50%
<b>Beschäftigte</b>	4. QE	3	1	25%	10	16	62%	7	15	37%
	3. QE	13	21	62%	27	92	77%	14	71	16%
	2. QE	28	180	87%	22	188	90%	-6	8	3%
	1. QE	4	12	75%	12	25	68%	8	13	-7%
	Stück-/Std.verg.	50	10	17%	29	14	33%	-21	4	16%
	Azubi				4	8	67%	4	8	67%
<b>Summe</b>		130	245	65%	133	384	74%	3	139	9%
		375			517			142		

Die Beschäftigtenzahl ist insgesamt um 142 Beschäftigte auf 517 Beschäftigte angestiegen, wobei ein deutlicher Anstieg bei der Anzahl der Frauen um 139 Beschäftigte zu verzeichnen ist. Die Erhöhung der Frauenquote beträgt 9 %. Im Jahr 1996 betrug die Quote der Frauen 65 %. Im Jahr 2015 sind ca. drei Viertel der Beschäftigten weiblich.

##### b) Leitende Funktionen

		Abteilungs- und Sachgebietsleitung								
		1996			2015			Änderung		
		Männer	Frauen	Frauen- quote	Männer	Frauen	Frauen- quote	Männer	Frauen	Frauen- quote
<b>Beamte</b>	4. QE	3		0%	1	1	50%	-2	1	50%
	3. QE	6		0%	8	3	27%	2	3	27%
	2. QE									
	1. QE									
<b>Beschäftigte</b>	4. QE				5	1	17%	5	1	17%
	3. QE	2		0%	2	2	50%	0	2	50%
	2. QE					1	100%		1	100%
	1. QE									
<b>Summe</b>		11	0	0%	16	8	33%	5	8	33%
		11			24			13		

		Stellvertretung								
		1996			2015			Anderung		
		Männer	Frauen	Frauen- quote	Männer	Frauen	Frauen- quote	Männer	Frauen	Frauen- quote
<b>Beamte</b>	4. QE									
	3. QE	5	2	29%	5	2	29%	0	0	0%
	2. QE	1	1	50%	2	2	50%	1	1	0%
	1. QE									
<b>Beschäftigte</b>	4. QE	1		0%				-1		
	3. QE	2		0%	2	3	60%	0	3	60%
	2. QE		1	100%	1		0%	1	-1	-100%
	1. QE									
<b>Summe</b>		9	4	31%	10	7	41%	4	3	10%
		13			17			7		

Der Frauenanteil in leitenden Funktionen konnte gesteigert werden. Während im Jahr 1996 keine Frau eine Abteilungs- oder Sachgebietsleitung ausgeübt hat, sind es im Jahr 2015 bereits 8 Frauen, was 33 % aller Abteilungs- und Sachgebietsleiter ausmacht. Stellvertretende Funktionen wurden im Jahr 1996 von 4 Frauen (31 %) übernommen. Im Jahr 2015 ist die Quote um 10 % auf 41 % angestiegen.



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

### a) Beschäftigtenzahlen

		1996			2015			Anderung		
		Männer	Frauen	Frauen- quote	Männer	Frauen	Frauen- quote	Männer	Frauen	Frauen- quote
<b>Beamte</b>	4. QE				1		0%	1		
	3. QE	1		0%				-1		
	2. QE	1		0%				-1		
	1. QE									
<b>Beschäftigte</b>	4. QE	3		0%	1	1	50%	-2	1	50%
	3. QE	10	1	9%	14	2	13%	4	1	1%
	2. QE	9		0%	9	2	18%	0	2	18%
	1. QE									
	Stück-/Std.verg. Azubi		1	100%		1	100%		0	0%
<b>Summe</b>		24	2	8%	25	6	19%	1	4	11%
		26			31			5		

Im technischen Bereich hat sich die Anzahl der Beschäftigten um 5 Personen erhöht. Die Frauenquote ist dabei von 8 % auf 19 % angestiegen.

### b) Leitende Funktionen

		Abteilungs- und Sachgebietsleitung								
		1996			2015			Anderung		
		Männer	Frauen	Frauen- quote	Männer	Frauen	Frauen- quote	Männer	Frauen	Frauen- quote
<b>Beschäftigte</b>	4. QE	3		0%		1	100%	-3	1	
	3. QE	1		0%	2		0%	1		
	2. QE									
	1. QE									
<b>Summe</b>		4	0	0%	2	1	33%	-2	1	33%
		4			3			-1		

		Stellvertretung								
		1996			2015			Anderung		
		Männer	Frauen	Frauen- quote	Männer	Frauen	Frauen- quote	Männer	Frauen	Frauen- quoten
<b>Beamte</b>	4. QE									
	3. QE	1		0%				-1		
	2. QE									
	1. QE									
<b>Beschäftigte</b>	4. QE	1		0%	1	1	50%	0	1	50%
	3. QE	2		0%				-2		
	2. QE	1		0%				-1		
	1. QE									
<b>Summe</b>		5	0	0%	1	1	50%	-3	1	50%
		5			2			-2		

Die Frauenquote ist im Jahr 2015 im Vergleich zu 1996 auf 33 % angestiegen. Bei den Stellvertretungen beträgt die Frauenquote zwischenzeitlich 50 %.

### 3. Schulen -Kreispersonal-

#### a) Beschäftigtenzahlen

		1996			2015			Anderung		
		Männer	Frauen	Frauen- quote	Männer	Frauen	Frauen- quote	Männer	Frauen	Frauen- quote
<b>Beamte</b>	2. QE									
	1. QE	2		0%				-2		
<b>Beschäftigte</b>	4. QE									
	3. QE				1		100%		1	100%
	2. QE	4	18	82%	3	2	40%	-1	-16	-42%
	1. QE	13	12	48%	23	19	45%	10	7	-3%
	Stück-/Std.verg.	6		0%	3	15	83%	-3	15	83%
<b>Summe</b>		25	30	55%	29	37	56%	4	7	1%
		55			66			11		

Im Bereich der Schulen ist die Beschäftigtenzahl um 11 Personen angestiegen, wobei die Frauenquote in etwa konstant bei 56 % blieb.

#### b) Leitende Funktionen

Leitende Funktionen werden von Beschäftigten des Landkreises Ansbach in Schulen nicht übernommen. Lediglich die Leitung der Schülerwohnheime Dinkelsbühl und Rothenburg obliegt im Jahr 2015 zwei Frauen.

### 4. Straßenunterhalt -Kreispersonal-

#### a) Beschäftigtenzahlen

		1996			2015			Anderung		
		Männer	Frauen	Frauen- quote	Männer	Frauen	Frauen- quote	Männer	Frauen	Frauen- quote
<b>Beschäftigte</b>	3. QE				1		0%	1		
	2. QE	10		0%	48		0%	38		
	1. QE	48		0%	5		0%	-43		
	Azubi				1		0%	1		
<b>Summe</b>		58	0	0%	55	0	0%	-3		
		58			55			-3		

Im Bereich des Straßenunterhalts sind lediglich Männer beschäftigt.

#### b) Leitende Funktionen

Leitende Funktionen werden nicht durch Kreispersonal übernommen. Lediglich die Leitung des Bauhofs wird im Jahr 1996 sowie auch in 2015 durch Kreispersonal besetzt. Der Bauhofleiter ist 1996 ein Beschäftigter der zweiten Qualifikationsebene bzw. 2015 der dritten Qualifikationsebene.

## 5. Senioren- und Pflegeheime -Kreispersonal-

### a) Beschäftigungszahlen

		1996			2015			Anderung		
		Männer	Frauen	Frauen- quote	Männer	Frauen	Frauen- quote	Männer	Frauen	Frauen- quote
<b>Beschäftigte</b>	4. QE					1	100%	0	1	100%
	3. QE		1	100%	3	5	63%	3	4	-38%
	2. QE	6	40	87%	6	42	88%	0	2	1%
	1. QE	3	42	93%	6	85	93%	3	43	0%
	Stück-/Std.verg.		5	100%					-5	-100%
	Azubi, Prakt, Zivi	1	3	75%	2	6	75%	1	3	0%
<b>Summe</b>		10	91	90%	17	139	89%	7	48	-1%
		101			156			55		

In den Senioren- und Pflegeheimen werden im Jahr 2015 55 Personen mehr als noch im Jahr 1996 beschäftigt. Die Frauenquote blieb in etwa konstant bei rund 90 %. Die weiblichen Beschäftigten nehmen hier im Gegensatz zum Straßenunterhalt und dem technischen Bereich eine übergeordnete Rolle ein.

### b) Leitende Funktionen

		Heim-, Pflegedienst-, Küchenleitung								
		1996			2015			Anderung		
		Männer	Frauen	Frauen- quote	Männer	Frauen	Frauen- quote	Männer	Frauen	Frauen- quote
<b>Beschäftigte</b>	4. QE					1	100%		1	100%
	3. QE				1	2	67%	1	2	67%
	2. QE	4	1	20%	2			-2	-1	-20%
	1. QE									
<b>Summe</b>		4	1	20%	3	3	50%	-1	2	30%
		5			6			1		

		Stellvertretung								
		1996			2015			Anderung		
		Männer	Frauen	Frauen- quote	Männer	Frauen	Frauen- quote	Männer	Frauen	Frauen- quote
<b>Beschäftigte</b>	4. QE									
	3. QE		1	100%		2	100%		1	0%
	2. QE		2	100%		1	100%		-1	0%
	1. QE		1	100%		1	100%		0	0%
<b>Summe</b>		0	4	100%	0	4	100%	0	0	0%
		4			4			0		

Im Jahr 1996 ist auffällig, dass trotz der 90 % weiblichen Beschäftigten nur eine Frau unter den Führungskräften vertreten war. Dies hat sich innerhalb der letzten zwei Jahrzehnte umgekehrt, sodass im Jahr 2015 88 % der Führungskräfte Frauen sind. Die Frauenquote ist demnach um 68 % angestiegen. Die Stellvertretungen werden sowohl in 1996 als auch in 2015 ausschließlich von Frauen übernommen.

## II. Staatliches Personal des Landratsamtes

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

#### a) Beschäftigtenzahlen

		1996			2015			Anderung		
		Männer	Frauen	Frauen- quote	Männer	Frauen	Frauen- quote	Männer	Frauen	Frauen- quote
<b>Beamte</b>	4. QE	9	7	44%	10	8	44%	1	1	0%
	3. QE	24	14	37%	23	15	39%	-1	1	2%
	2. QE	14	4	22%	8	10	56%	-6	6	34%
	1. QE	3		0%				-3		0%
	Ausbildg. 3. QE	6	2	25%	1	6	86%	-5	4	61%
	Ausbildg. 2. QE	1	7	88%		1	100%	-1	-6	12%
<b>Beschäftigte</b>	4. QE	1		0%		2	100%	-1	2	100%
	3. QE		3	100%		3	100%		0	0%
	2. QE	1	14	93%	2	9	82%	1	-5	11%
	1. QE					1	100%		1	100%
	Azubi									
<b>Summe</b>		59	51	46%	44	55	56%	-15	4	10%
		110			99			-11		

Der Anteil der Frauen an den staatlichen Gesamtbeschäftigten ist um 10 % gestiegen und beträgt nun im Jahr 2015 56 %. Im Jahr 1996 betrug die Frauenquote 46 %. Die Verteilung auf die Laufbahngruppen war im Jahr 1996 relativ ausgeglichen. Lediglich in der zweiten Qualifikationsebene sind die Frauen mehr vertreten und diese Tendenz ist auch im Jahr 2015 noch vorherrschend. Im Jahr 2015 werden deutlich mehr Frauen als Männer ausgebildet.

#### b) Leitende Funktionen

		Abteilungs- und Sachgebietsleitung								
		1996			2015			Anderung		
		Männer	Frauen	Frauen- quote	Männer	Frauen	Frauen- quote	Männer	Frauen	Frauen- quote
<b>Beamte</b>	4. QE	7	3	30%	3	5	63%	-4	2	33%
	3. QE	7	4	36%	9	1	10%	2	-3	-26%
	2. QE									
	1. QE									
<b>Summe</b>		14	7	33%	12	6	33%	-2	-1	0%
		21			18			-3		

		Stellvertretung								
		1996			2015			Anderung		
		Männer	Frauen	Frauen- quote	Männer	Frauen	Frauen- quote	Männer	Frauen	Frauen- quote
<b>Beamte</b>	4. QE	7	3	30%	1		0%	-6	-3	-30%
	3. QE	10	1	9%	4	3	43%	-6	2	34%
	2. QE				1		0%	1		
	1. QE									
<b>Beschäftigte</b>	4. QE									
	3. QE					1	100%		1	100%
	2. QE					1	100%		1	100%
	1. QE									
<b>Summe</b>		17	4	19%	6	5	45%	-10	1	26%
		21			11			-9		

Die Abteilungs- und Sachgebietsleitungen werden unverändert zu zwei Dritteln von Männern übernommen. Bemerkenswert ist, dass in der 4. QE im Jahr 2015 63 % der Führungsstellen durch Frauen besetzt sind. Im Jahr 1996 lag die Quote hier bei 30 % und ist somit deutlich angestiegen. Umgekehrt verhält es sich mit der Frauenquote in der 3. QE.

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

**a) Beschäftigtenzahlen**

		1996			2015			Anderung		
		Männer	Frauen	Frauen- quote	Männer	Frauen	Frauen- quote	Männer	Frauen	Frauen- quote
<b>Beamte</b>	4. QE									
	3. QE	3	1	25%	3	3	50%	0	2	25%
	2. QE	7		0%	6	1	14%	-1	1	14%
	1. QE									
	Ausbildg. 3. QE									
	Ausbildg. 2. QE									
<b>Beschäftigte</b>	4. QE									
	3. QE	1		0%	1	3	75%	0	3	75%
	2. QE				3		0%	3		0%
	1. QE									
	Azubi									
<b>Summe</b>		11	1	8%	13	7	35%	2	6	27%
		12			20			8		

Im technischen Dienst hat sich die Zahl der staatlichen Beschäftigten am Landratsamt innerhalb der 20 Jahre um 8 Personen erhöht. Die Frauenquote hat sich dabei von 8 % auf 27 % erhöht.

**b) Leitende Funktionen**

Die Führungsaufgaben wurden in 1996 lediglich durch Männer wahrgenommen. Im Jahr 2015 sind diese nun auf einen Mann und eine Frau verteilt.