



Gleichstellung

Dritter Bericht der
Bayerischen Staatsregierung
über die Umsetzung des
Bayerischen Gesetzes zur
Gleichstellung von Frauen und Männern



Dritter Bericht der
Bayerischen Staatsregierung
über die Umsetzung des BayGIG

Dritter Bericht der Bayerischen Staatsregierung

Anlagen:

Untersuchungsbericht des Internationalen Instituts
für empirische Sozialökonomie

Bayerisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen
und Männern



Das Bayerische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGIG) trat am 1. Juli 1996 in Kraft und ist zunächst bis 30. Juni 2006 befristet. Der vorliegende Bericht enthält eine Bilanz über die seit 1996 erreichten Entwicklungen und Veränderungen bei der Gleichstellung von Frau und Mann im bayerischen öffentlichen Dienst.

Die Frage der Gleichberechtigung und Gleichstellung von Frauen und Männern ist aktueller denn je. Um auch in Zukunft bestehen zu können, braucht Bayern das Leistungsvermögen und die Fähigkeiten seiner gesamten Bevölkerung – der Männer und der Frauen. Der Bericht bestätigt die Vorreiterrolle des bayerischen öffentlichen Dienstes bei der Umsetzung von Chancengleichheit und Gleichstellung. Das BayGIG hat sich als überaus taugliches und praktikables Mittel zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst erwiesen. Die Ziele des Gleichstellungsgesetzes sind bereits in vielen Bereichen erfolgreich umgesetzt, allerdings noch nicht überall und noch nicht vollständig.

Besonders gut gelöst ist die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit, vor allem durch vorbildliche Arbeitsbedingungen, flexible Arbeitszeiten und Teilzeitbeschäftigung sowie Wohnraum- und Telearbeit. Fast jede dritte Beschäftigung im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern wird heute in Teilzeit ausgeübt.

Der Frauenanteil im gesamten öffentlichen Dienst in Bayern hat sich mittlerweile auf 52,8 Prozent erhöht. Beim Freistaat Bayern selbst ist der Frauenanteil von 1996 bis 2004 von 44,5 auf 48,4 Prozent gestiegen. Auch in Führungs- und Leitungsfunktionen sind große Steigerungen und weit über der Privatwirtschaft liegende Frauenanteile zu verzeichnen; jedoch sind die 22,9 Prozent Frauen in derartigen Funktionen zwar eine deutliche Steigerung gegenüber 1997 mit 15,1 Prozent, aber noch keine Gleichstellung.

Trotzdem wäre eine starre gesetzliche Quote der falsche Weg: Frauen sind heute oft besser qualifiziert als Männer; sie wollen weder eine Quote – noch haben sie diese nötig.

Bewährt hat sich die Einrichtung von Gleichstellungsbeauftragten, die allerdings häufiger und zeitgerechter von den Dienststellen über personelle sowie organisatorische und soziale Maßnahmen informiert und gegebenenfalls beteiligt werden müssen. Der eingeleitete Bewusstseinswandel und die Kooperation zwischen den Dienststellen, den Gleichstellungsbeauftragten, den Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern sowie den Personalvertretungen müssen intensiviert werden.

Trotz aller Erfolge und der deutlichen Vorreiterposition des öffentlichen Dienstes gegenüber der Privatwirtschaft ist insgesamt festzustellen, dass die Intention des Gesetzgebers noch nicht erreicht ist. Der verbleibende Handlungsbedarf ist dem Bilanzbericht klar zu entnehmen. Alle Dienststellen sind aufgefordert, die Feststellungen des Berichts mit der jeweiligen Situation vor Ort abzugleichen und notwendige Veränderungen schnellstmöglich herbeizuführen. Eventuelle Umsetzungsprobleme oder -lücken sind unverzüglich zu beseitigen. Die Bayerische Staatsregierung wird in ihren Bemühungen für Chancengleichheit und Gleichstellung von Frauen und Männern nicht nachlassen und erwartet dies ebenso von allen bayerischen Dienststellen und Einrichtungen.

Was die Zukunft des BayGIG angeht, wird dem Bayerischen Landtag Anfang 2006 eine Fortführung des Gesetzes mit einigen die Umsetzung verstärkenden und den Verwaltungsaufwand verringernden Änderungen vorgeschlagen werden. Daran knüpfe ich die Erwartung, dass die weitere Umsetzung des Gesetzes mit neuem Schwung intensiv fortgeführt wird.

Christa Stewens
Bayerische Staatsministerin für Arbeit und Sozialordnung,
Familie und Frauen
Frauenbeauftragte der Bayerischen Staatsregierung



Inhaltsverzeichnis

Dritter Bericht der Bayerischen Staatsregierung über die Umsetzung des BayGIG	8
1. Gesamtbewertung und Folgerungen	8
1.1. Gesamtbewertung der Umsetzung des BayGIG	8
1.2. Folgerungen für den Vollzug des BayGIG in den Dienststellen	10
1.3. Folgerungen für das bislang befristete BayGIG	10
2. Zentrale Ergebnisse des Untersuchungsberichts	11
2.1. Gesamtresümee	11
2.2. Personalsituation der öffentlichen Verwaltung Bayerns (Personalstatistik)	13
2.3. Umfrage in der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns	15
Anlagen:	27
Untersuchungsbericht des Internationalen Instituts für empirische Sozialökonomie	27
Abbildungsverzeichnis	174
Tabellenverzeichnis	180
Bayerisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern	182

Der Dritte und damit letzte Bericht über die Umsetzung des am 01.07.1996 in Kraft getretenen und bis 30.06.2006 befristeten Bayerischen Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGIG) hat besondere Bedeutung. Er bilanziert für den bayerischen öffentlichen Dienst den Beitrag dieses Gesetzes zum verfassungsrechtlichen Staatsziel (Art. 118 Abs. 2 Satz 2 der Verfassung des Freistaates Bayern) der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und der Beseitigung bestehender Nachteile. Der Bericht ist Grundlage für die Entscheidung, ob das BayGIG ausläuft, verlängert wird oder inhaltliche Änderungen erfolgen. Er stellt dar, inwieweit die Ziele des BayGIG tatsächlich erreicht wurden, gibt einen Überblick über die Gesamtlaufzeit des Gesetzes und zeigt ferner die Entwicklung der Jahre 2002 bis 2004, also seit dem vorangegangenen Zweiten Bericht.

Anregungen anlässlich der Behandlung des Zweiten Berichts folgend, wurde ein Forschungsinstitut mit der Fragebogenaktion zum Bericht beauftragt. Dieses hat auch die Fragebögen ausgewertet und die Umsetzung des BayGIG in den Dienststellen untersucht. Der beigefügte Untersuchungsbericht des unabhängigen Internationalen Instituts für empirische Sozialökonomie (Inifes) vom 03.05.2005 wurde seitens der Staatsregierung geprüft und angenommen.

1. Gesamtbewertung und Folgerungen

1.1. Gesamtbewertung der Umsetzung des BayGIG

Ziele des BayGIG sind die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Bayern sowie 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 Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern,
- eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer,
- die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien.

1. Gesamtbewertung und Folgerungen

Das Gesetz hat sich bewährt und als praktikabel erwiesen. Der vorliegende Bericht belegt, dass mit den Maßnahmen und Vorgaben des BayGIG die gesetzten Ziele erreicht werden können, dies allerdings innerhalb der bisherigen Laufzeit des Gesetzes noch nicht vollständig gelungen ist. Zumeist gut gelöst ist inzwischen die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit. Deutlich verbessert hat sich die gesamte Situation von Frauen im öffentlichen Dienst. Auch die eingetretene Bewusstseinsveränderung in den Dienststellen und der Öffentlichkeit ist unverkennbar.

Das Zusammenspiel der Instrumentarien des Gesetzes funktioniert. Der Verzicht auf Zwang oder starre, detaillierte gesetzliche Vorgaben oder Quoten erweist sich als vorteilhaft, denn er gewährleistet eine flexible und individuelle Anwendung des Gesetzes, die den Besonderheiten der jeweiligen Dienststelle Raum lässt. Der Ansatz, gesetzliche Zielvorgaben zu kombinieren mit konkret individuellen Planungen der Dienststellen in Gleichstellungskonzepten sowie Initiativ- und Kontrollfunktionen insbesondere der Gleichstellungsbeauftragten (GB), hat sich bewährt, muss aber noch konsequenter umgesetzt werden. Dafür ist Bedingung, dass die Dienststellen Verantwortung übernehmen und die eingeräumten Spielräume im Sinne des Gesetzes füllen.

Mit Gleichstellung allein im Gesetz ist es nicht getan, sie muss in den Köpfen und in der Praxis stattfinden. Die positiven Befunde des Untersuchungsberichts und die erreichten Fortschritte dürfen nicht darüber hinwegtäuschen, dass die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern noch nicht in allen bayerischen Dienststellen gelebte Realität ist. Die Erfolge und die klare Vorreiterposition des öffentlichen Dienstes gegenüber der Privatwirtschaft sind offensichtlich, aber gerade die Repräsentanz von Frauen in wichtigen Bereichen ist noch zu gering.

Mit dem BayGIG hat sich innerhalb von noch nicht einmal zehn Jahren die Situation der Frauen im öffentlichen Dienst erheblich verbessert. Dies gilt ebenso für den Bereich der Führungspositionen und den Bereich des höheren Dienstes wie für die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit. Um den auch durch die Verfassung gesetzten Zielen noch näher zu kommen, müssen Personalveränderungen und Fluktuation in Bereichen, in denen Frauen in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, möglichst zur Erhöhung der Frauenanteile genutzt werden, muss die Kooperation in den Dienststellen intensiv fortgesetzt werden, braucht es vielerorts neuen Schub und ist der eingeleitete Wandel eine noch zu vollendende Daueraufgabe.

1.2. Folgerungen für den Vollzug des BayGIG in den Dienststellen

Die Möglichkeiten des Gesetzes sind vollständiger und effizienter wahrzunehmen:

- Dienststellen, bei denen im Gesamtresümee des beigefügten Untersuchungsberichts angesprochene Defizite im Vollzug des Gesetzes bestehen, sind dringend aufgerufen, diese zügig zu beseitigen.
- Dienststellen, die sich gesetzlichen Pflichten des BayGIG entziehen, müssen diese Haltung unverzüglich aufgeben; andernfalls wären Maßnahmen der jeweiligen Aufsichtsbehörden unumgänglich.

Die Staatsregierung wird die Umsetzung des BayGIG in den Dienststellen weiter vorantreiben, beobachten, prüfen und bei Bedarf Hilfestellung geben. Außerdem wird sie darauf achten, dass die Dienststellen in allen Bereichen die Möglichkeiten und Pflichten des BayGIG wahrnehmen und aufgetretene Umsetzungslücken beseitigen.

Die Staatsregierung appelliert gleichzeitig an alle Personalvertretungen, ihre gesetzlich verankerte und hilfreiche, vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den GB sowie den Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern (AP) insbesondere vor Ort, weiter auszubauen. Auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in den Dienststellen zu achten sowie entsprechende Initiativen voranzubringen oder zu beantragen sind nach dem Bayerischen Personalvertretungsgesetz bedeutsame Aufgaben der Personalvertretungen und deren Pflicht.

1.3. Folgerungen für das bislang befristete BayGIG

Als wichtigste Folgerung aus dem Dritten Bericht über die Umsetzung des BayGIG wird dem Bayerischen Landtag von der Bayerischen Staatsregierung eine unbefristete Fortführung des Gesetzes mit einigen, die Umsetzung verstärkenden Änderungen vorgeschlagen werden. Das BayGIG als taugliches Mittel zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Sinne des Art. 118 Abs. 2 Satz 2 der Verfassung des Freistaates Bayern im öffentlichen Dienst soll erst beendet werden, wenn der Landtag die Gleichstellung für erreicht hält.

2. Zentrale Ergebnisse des Untersuchungsberichts

Gleichzeitig soll der mit dem Gesetz verbundene Verwaltungsaufwand verringert werden. Dies betrifft das gesamte Berichtswesen, die zeitlichen Abstände der Gleichstellungskonzepte und die Amtszeiten der nach dem BayGIG bestellten Personen.

2. Zentrale Ergebnisse des Untersuchungsberichts

2.1. Gesamtresümee

- Das **BayGIG** ist hinsichtlich der Gleichstellung von Frauen und Männern wirksam. Über die Gesamtlaufzeit sind wichtige und eindeutige Verbesserungen in Gleichstellungsbelangen festzustellen.
- Die anfänglich großen **Fortschritte** (Erster und Zweiter Bericht) sind zwischenzeitlich kleineren Schritten gewichen. Beim anfänglichen Niveau war es ungleich leichter, große Veränderungen zu erreichen als jetzt bei dem inzwischen erreichten hohen Niveau der Gleichstellung. Personalveränderungen und Fluktuation sind seit geraumer Zeit deutlich geringer als noch Mitte der 90er Jahre; frei werdende Stellen dürfen oft nicht mehr wiederbesetzt werden. Insgesamt besteht nur noch **wenig Spielraum** für Stellenneu- und -nachbesetzungen.
- Die **Frauenanteile** gerade im **höheren Dienst** und bei **Führungspositionen** haben sich erfreulich entwickelt, bedürfen jedoch weiterhin besonders großer Aufmerksamkeit, um die nach wie vor bestehende Unterrepräsentanz der Frauen nach und nach zu beseitigen.
- Der gegenüber dem Zweiten Bericht nochmalige Anstieg des Frauenanteils bei der **Gremienbesetzung** auf jetzt 46,7% bei den nicht funktionsgebundenen Gremien ist außerordentlich erfreulich. Hier rückt eine paritätische Besetzung in greifbare Nähe. Bei den funktionsgebundenen Entsendungen ist die heutige Situation mit 37,3% Frauenanteil stark verbessert, aber noch nicht optimal. Da hier die Entsendung der Funktion folgt, hängen weitere Fortschritte insbesondere von der Repräsentanz in Führungsfunktionen ab.

- Besonders in jüngster Zeit sind gerade im kommunalen Bereich verstärkt Einschränkungen im **Zeit- und Personalbudget von GB** festzustellen. Dies ist vor allem auf die schwierige Haushaltssituation zurückzuführen, die an vielen Stellen zu Einschränkungen zwingt. Die Staatsregierung appelliert dennoch an alle kommunalen und staatlichen Stellen, angesichts der noch nicht erreichten Gleichstellung von Frauen und Männern an dieser Stelle Kürzungen möglichst nicht vorzunehmen, zumal der erzielbare Einsparungsbeitrag sehr gering ist. Sofern Reduzierungen tatsächlich nicht vermieden werden können, sollten diese nicht überproportional sein.
- Einige Dienststellen scheinen sich in wichtigen Aspekten und zum Teil gar vollständig **Vorgaben des BayGIG** zu entziehen. Insbesondere betrifft dies nach wie vor fehlende erste Gleichstellungskonzepte, die nicht erfolgte Fortschreibung von Gleichstellungskonzepten sowie fehlende GB und deren nicht oder zu spät erfolgende Beteiligung. Ganz besonders beeindruckt die trotz gesetzlicher Pflicht zur Berichterstattung (Art. 22 BayGIG) von einigen Dienststellen versäumte oder verweigerte Teilnahme an der für die einzelnen Einrichtungen mit vertretbarem Aufwand verbundenen Fragebogenaktion für den Dritten Bericht der Staatsregierung. Derartige Verhaltensweisen vermitteln einen negativen Eindruck über die dortige Lage der Gleichstellung. Die Staatsregierung ist nicht bereit, diese Versäumnisse hinzunehmen und wird über die zuständigen Ressortministerien mit Nachdruck auf die Einhaltung des Gesetzes in den Dienststellen hinwirken.
- Insgesamt teilt die Staatsregierung die Einschätzung des Untersuchungsberichts, dass die **Intention des Gesetzgebers** noch nicht erreicht ist und der Erneuerung sowie neuen Schwungs bedarf. Die Frage der Gleichberechtigung und der Gleichstellung von Frauen und Männern ist gesellschaftspolitisch zentral, will Bayern seine guten Ausgangspositionen und Zukunftschancen wahren. Bayern braucht dazu das Potential seiner gesamten Bevölkerung, aller Frauen und aller Männer, und steht gleichzeitig bevölkerungspolitisch vor großen Herausforderungen. Der öffentliche Dienst muss als Schrittmacher und Vorbild für Chancengleichheit, Gleichstellung sowie Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit mit gutem Beispiel vorangehen.

2. Zentrale Ergebnisse des Untersuchungsberichts

2.2. Personalsituation der öffentlichen Verwaltung Bayerns (Personalstatistik)

Die **Frauenanteile** haben sich in der **gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns** und besonders unter den **Beschäftigten im Dienst des Freistaates Bayern** weiter erhöht:

- Gesamte öffentliche Verwaltung Bayerns
 - Frauenanteil insgesamt 2003: 52,8% (2001: 51,7%; 1999: 51,4%)
 - Bei Beamten und Richtern:
Frauenanteil insgesamt 2003: 39,0% (1999: 35,9%)
Frauenanteil im gehob. Dienst am höchsten (2003: 46,3%; 1999: 46,0%)
Frauen im höheren Dienst unterrepräsentiert (2003: 26,4%; 1999: 26,3%)
Frauen im einfachen Dienst unterrepräsentiert (2003: 3,2%; 1999: 2,3%)
 - Bei Angestellten und Arbeitern:
Frauenanteil insgesamt 2003: 61,3% (1999: 60,4%)
Frauenanteil im mittleren Dienst am höchsten (2003: 79,3%; 1999: 78,8%)
Frauenanteil im höheren Dienst am geringsten (2003: 36,0%; 1999: 31,9%)
 - Teilzeitbeschäftigte:
Absolute Zahl 2003: 199.055 (davon Altersteilzeit: 27.684); 1999: 169.648
Anteil an allen Beschäftigten 2003: 32,5% (2001: 29,7%; 1999: 27,2%)
Frauenanteil 2003: 82,2% (2001: 84,4%; 1999: 86,6%)
Männeranteil 2003: 17,8% (2001: 15,6%; 1999: 13,4%)
Altersteilzeit 2003: 45,0% aller teilzeitbeschäftigten Männer und 42,4% aller teilzeitbeschäftigten Frauen
- Öffentlicher Dienst des Freistaates Bayern
 - Frauenanteil insgesamt 2004: 48,4% (1999: 46,4%; 1996: 44,5%)
 - Frauenanteil Leitungsfunktionen 2004: 22,9% (2002: 20,1%, 1997: 15,1%)

- Bei Beamten und Richtern:
Frauenanteil insgesamt 2004: 41,6% (1999: 37,5%; 1996: 35,8%)
Frauenanteil im gehob. Dienst am höchsten
(2004: 51,1%; 1996: 48,5%)
Frauen im höheren Dienst unterrepräsentiert
(2004: 32,1%; 1996: 24,5%)
Frauen im mittleren Dienst unterrepräsentiert
(2004: 31,1%; 1996: 24,0%)
Frauen im einfachen Dienst unterrepräsentiert
(2004: 3,9%; 1996: 2,2%)
- Bei Angestellten und Arbeitern:
Frauenanteil insgesamt 2004: 60,2% (1999: 61,4%; 1996: 62,1%)
Frauenanteil im mittleren Dienst am höchsten
(2004: 69,7%; 1996: 67,4%)
Frauen im höheren Dienst unterrepräsentiert (2004: 30,0%
ohne Auszubildende; 1996: 43,6% einschl. Auszubildende)
Frauen im einfachen Dienst überrepräsentiert
(2004: 63,9%; 1996: 64,6%)
- Teilzeitbeschäftigte:
Absolute Zahl 2004: 95.344 (davon Altersteilzeit: 17.689);
1996: 54.920
Anteil an allen Beschäftigten 2004: 29,7%
(1999: 23,9%; 1996: 18,9%)
Frauenanteil 2004: 78,2% (1999: 86,1%; 1996: 92,2%)
Männeranteil 2004: 21,8% (1999: 13,9%; 1996: 7,8%)
Altersteilzeit 2004: 50,4% aller teilzeitbeschäftigten Männer
und 40,8% (2002: 37,5%) aller teilzeitbeschäftigten Frauen

Besonders auffällig sind der deutliche Anstieg des Frauenanteils bei **Leitungsfunktionen** von 7,8 Prozentpunkten in nur sieben Jahren auf jetzt 22,9% und die verbesserte, aber mit insgesamt 31,9% (Beamte und Angestellte) nach wie vor deutliche Unterrepräsentanz der Frauen im **höheren Dienst**. Bemerkenswert ist der im Verhältnis zur übrigen öffentlichen Verwaltung stark überproportionale Anstieg der Teilzeitbeschäftigung beim Freistaat Bayern, wobei Männer sich häufiger als Frauen in Altersteilzeit befinden.

2.3. Umfrage in der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns

- Beteiligung an der jetzigen Fragebogenaktion
Die **Beteiligung** an der Fragebogenaktion für den Dritten Bericht der Bayerischen Staatsregierung über die Umsetzung des BayGIG war gut:
 - Der **Rücklauf** betrug 3.177 (2002: 4.061) Fragebögen, davon 996 (2002: 1.060) von Dienststellenleitungen, 1.608 (2002: 1.468) von staatlichen oder kommunalen GB und AP und 573 (2002: 1.533) von kreisangehörigen Gemeinden.
 - Die Dienststellen/Einrichtungen des Freistaates Bayern und des mittelbaren Staatsbereichs haben sich zu 89,9% beteiligt.
 - Teilgenommen haben 86 der 103 Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden, das sind 83,4%; nicht teilgenommen haben 3 Bezirke, 2 kreisfreie Gemeinden und 12 Landkreise.
 - Anders als 2002 wurden ausschließlich die 521 kreisangehörigen Gemeinden mit mehr als 5.000 Einwohnern befragt; diese haben zu 96,9% geantwortet, daneben haben sich einige kreisangehörige Gemeinden mit weniger Einwohnern von sich aus beteiligt.
 - Die Teilnahme der GB und AP basiert auf absoluter Anonymität, eine Beteiligungsquote konnte deshalb nicht ermittelt werden.
- Stellenbesetzungen
 - 2002 bis 2003 haben 58,8% der Dienststellen **Stellenbesetzungen** vorgenommen (2002: 70%; 1999: rd. 50%); insgesamt erfolgten im gehobenen und höheren Dienst 18.525 Stellenbesetzungen, davon 45% zu Gunsten von Frauen (2002: 45,1%). Laut Umfrage ist der Frauenanteil bei **Neubesetzung von Führungspositionen** des gehobenen und höheren Dienstes mit 20% gegenüber 2002 (23,6%) gesunken; beim Freistaat ist er weiter angestiegen (vgl. 2.2. letzter Absatz).
 - 65,4% der Dienststellen gaben an, dass der **Frauenanteil an Führungspositionen** des gehobenen/höheren Dienstes gleich geblieben ist (2002: 61%); bei 12,1% (2002: 17%) hat sich der Frauenanteil deutlich – d.h. mehr als 3 Prozentpunkte – und bei weiteren 13,5% (2002: 10%) minimal – d.h. um weniger als 3 Prozentpunkte – erhöht.
 - 14,4% (2002: 17%; 1999: 16,0%) der Dienststellen melden im **höheren Dienst** eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils. Im **gehobenen Dienst** gaben 18,5% (2002: 21%; 1999: 18,2%) eine deutliche und 20,7% (2002: 16%; 1999: 19,3%) eine minimale Erhöhung des Frauenanteils an.

■ Stellenausschreibungen

- Neu zu besetzende **Führungspositionen** wurden zu 23,6% öffentlich und 30,4% intern ausgeschrieben (2002: öffentlich 41%; intern 58%). Frauen erhielten bei öffentlichen Ausschreibungen 37,1% (2002: 28,0%) und bei internen Ausschreibungen 16,4% (2002: 23,0%) der Stellen.
- Neu zu besetzende Stellen im **höheren Dienst** wurden zu 22,6% öffentlich und zu 10,3% intern ausgeschrieben (öffentlich 2002: 38%, 1999: 25%; intern 2002: 38%, 1999: 15%). Frauen erhielten bei öffentlichen 42,4% und bei internen Ausschreibungen 32,9% der Stellen (öffentlich 2002: 37%, 1999: 27%; intern 2002: 27%, 1999: 30,3%).
- Neu zu besetzende Stellen im **gehobenen Dienst** wurden zu 18,3% öffentlich und 30,7% intern ausgeschrieben (öffentlich 2002: 46,0%, 1999: 30,0%; intern 2002: 51,0%, 1999: 25,0%). Der Frauenanteil der daraus resultierenden Stellenbesetzungen verdoppelte sich bei öffentlicher Ausschreibung gegenüber 2002 auf 52,3%. Bei internen Ausschreibungen blieb er in etwa gleich (24,6%).
- Insgesamt ist der Frauenanteil bei **allen vorgenannten Stellenbesetzungen** auf 40,3% zurückgegangen (Zweiter Bericht: 45,1%).
- Der Anteil der Dienststellen des Freistaates, die Frauen **nie besonders zur Bewerbung auffordern**, ist von 35,3% (1999) auf 29,6% gesunken.
- Nach wie vor weisen viele Dienststellen nie oder selten auf die **Teilzeitfähigkeit** von Stellen hin (2004: 43,2%; 2002: 46,0%; 1999: 45,0%).

Eine grundlegende **Veränderung der dargestellten Situation** und ein **neuer Standard bei den Stellenausschreibungen des Freistaates Bayern** ist durch die 2004 auf Beschluss der Staatsregierung beim Staatsministerium der Finanzen eingerichtete elektronische „Personalbörse Öffentlicher Dienst“ eingetreten. Dort ist ein großer Teil aller freiwerdenden Stellen des Freistaates auszuschreiben. Die Einhaltung von Art. 7 Abs. 1 bis 3 BayGIG wird stichprobenartig geprüft, die Ausschreibungen müssen geschlechtsneutral erfolgen, es sind Angaben zur Teilzeitfähigkeit zu machen und Frauen sind gegebenenfalls besonders zur Bewerbung aufzufordern.

Hintergrund der Personalbörse sind der sozialverträgliche Umbau der Verwaltung im Rahmen des Projekts „Verwaltung 21“, die weiteren Reformvorhaben (Struktur- und Aufgabenreform) und die Stärkung der Verwaltung. Die Personalbörse dient zugleich der geschlechtersensiblen Sichtweise, der Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit sowie den besonderen Anliegen schwerbehinderter Menschen.

■ Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit

- 33,3% (2002: 32,0%) der Dienststellen berücksichtigen **soziale Kompetenzen** immer und 17% oft (2002: 15,7%); 17,7% (2002: 17%) berücksichtigen sie nie und weitere 13,1% nur selten (2002: 14%).
- Insgesamt haben 19,1% (2002: 39,7%) aller Dienststellen kein flexibles Arbeitszeitmodell. Von den kreisangehörigen Gemeinden mit mehr als 5.000 Einwohnern haben 67,0% ein flexibles Arbeitszeitmodell. Bei allen übrigen Dienststellen sind nur 11,6% (2002: 12,5%; 1999: 12,8%) ohne flexible Arbeitszeitregelung.
- Bei 62,9% (2002: 69,0%; 1999: 78,4%) der Dienststellen ist der Gesamtanteil der **Teilzeitbeschäftigten gestiegen**. 32,5% (2002: 25%; 1999: 16,5%) melden einen konstanten Teilzeitanteil. Der Untersuchungsbericht stellt zutreffend fest, dass bei der Teilzeitbeschäftigung zunehmend eine Sättigungsgrenze erreicht scheint.
- Bei 18,4% (2002: 21%; 1999: 26,4%) der Dienststellen ist der Anteil der **Teilzeitbeschäftigten im höheren Dienst** weiter gestiegen. 2,9% (2002: 2%; 1999: 3,1%) registrierten einen Rückgang.
- Im **gehobenen Dienst** gab es bei 37,3% (2002: 39,0%) der Dienststellen einen erneuten Anstieg der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse und bei 2,0% (2002: 2,0%) einen Rückgang.
- In **Führungspositionen** ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in 14,6% der Dienststellen deutlich oder minimal gestiegen (2002: 20%; 1999: 26,4%).
- 82,2% (2002: 84,4%, 1999: 86,6%) der **Teilzeitbeschäftigten in der gesamten öffentlichen Verwaltung** sind Frauen; der Männeranteil ist jetzt auf 17,8% angestiegen, 55,0% davon befinden sich in familienpolitischer oder voraussetzungsloser Antragsteilzeit und 45,0% in Altersteilzeit.
Der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten nimmt mit steigendem **Qualifikationsniveau** stark ab (mittlerer Dienst: 92,6%; gehobener Dienst: 78,5%; höherer Dienst: 54,0%).
- 77,3% (2002: 71,0%) aller Dienststellen erleichtern mit gezielten Maßnahmen **Beurlaubten** die Aufrechterhaltung des **Kontaktes zum Beruf**.
- 67,2% (2002: 60%; 1999: 57%) der Dienststellen nehmen auf Beschäftigte mit Familienpflichten oder in Teilzeit besondere Rücksicht, um ihnen die Teilnahme an **Fortbildungsveranstaltungen** zu ermöglichen. Nur 9,8% (2002: 19,8%; 1999: 12,1%) der Dienststellen gehen nie auf deren besondere Bedürfnisse ein.

- 15,7% (2002: 18%; 1999: 19%) der Dienststellen haben noch Anträge auf **Wiedereinstellung** erhalten; der Rückgang ist auf die inzwischen sehr guten familienpolitischen Beurlaubungsmöglichkeiten zurückzuführen, die eine Entlassung in der Regel vermeiden und die Rückkehr sichern. Bei 73,7% dieser Dienststellen waren die **Anträge** meist bzw. immer erfolgreich.

■ Fortbildungsangebote

44,3% (2002: 41,1%; 1999: 34,6%) der Dienststellen haben Veranstaltungen zum Thema Gleichstellung und Benachteiligung von Frauen durchgeführt.

■ Besetzung von Gremien

(Basis: 19.041 Entsendungen; Stichtag: 31.12.2003)

- Frauenanteil insgesamt 41,1% (2002: 36,0%)
- Frauenanteil bei funktionsgebundener Entsendung 37,3%
- Frauenanteil bei nicht funktionsgebundener Entsendung 46,7% (2002: 43,8%)

■ Gleichstellungsbeauftragte (GB): Entwicklung seit 1996

- 34,3% der an der Umfrage teilgenommenen Dienststellen haben GB
- 60,2% haben AP; 2,7% haben sowohl GB als auch AP
- Insgesamt haben 91,9% (2002: 91,6%) dieser Dienststellen GB oder AP
- 94,5% der GB sind Frauen (ggü. Ersten/Zweiten Bericht nahezu unverändert)
- 49,7% (2002: 46%; 1999: 17,9%) aller Dienststellen haben die Stellen der GB nicht ausgeschrieben. 33,1% der Neubesetzungen und 58,3% der Verlängerungen erfolgten ohne vorherige **Ausschreibung**. Die Staatsregierung beabsichtigt, die Notwendigkeit einer vorherigen Ausschreibung (Art. 15 Abs. 1 und 3 BayGIG) bei Neubesetzung und Verlängerung zu verdeutlichen.
- 21,5% (2002: 17,7%) der Dienststellen, 47,2% (2002: 43,8%) der GB sowie 58,7% (2002: 51,5%) der AP würden eine **Wahl der GB und AP** durch die Beschäftigten statt des gegenwärtigen Bestellungsverfahrens vorziehen. Insgesamt ist nach wie vor eine Mehrheit gegen eine Wahl.
- 53,2% (2002: 52,8%; 1999: 50,0%) der Dienststellen mit GB haben für diese eine **Vertretung** bestellt. Die gesetzliche Vorgabe wird damit nur ungenügend umgesetzt.

- 12,3% (2002: 3,8%) aller Dienststellen und 12,2% (2002: 10,8%) der Dienststellen des Freistaates Bayern **beurteilen GB** auch in Bezug auf diese Tätigkeit, alle anderen Dienststellen tun dies nicht. Bei einer Fortführung des BayGIG soll auf eine Vereinheitlichung der Beurteilungspraxis hingewirkt werden.
- 17,9% (2002: 25%) der GB und 26,6% (2002: 30,4%) aller Dienststellen mit GB (ohne kreisangehörige Gemeinden) gaben an, dass eine **Regelung zum zeitlichen Umfang der Tätigkeit als GB** getroffen wurde (Abweichung in den Angaben erklärt sich u.a. durch unterschiedliche Herkunft der GB bzw. der Dienststellen). Bei den Dienststellen des Freistaates haben 11,7% (2002: 11,2%) und bei den Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden 69,3% (2002: 22,7%) eine zeitliche Regelung angegeben. Die durchschnittliche Freistellung beträgt 19,34 Stunden wöchentlich (2002: 21,04).
- Trotz häufig fehlender **Entlastung** von sonstigen dienstlichen Aufgaben sind nur 19,1% (2002: 24%; 1999: 25,7%) der GB mit der derzeitigen **Freistellungsregelung nicht zufrieden**. Die Unzufriedenen wünschen vor allem eine feste Freistellungsregelung auf individueller Basis; hier sollte deshalb vor Ort nach zufrieden stellenden, individuellen Lösungen gesucht werden.

■ Beteiligung der GB

- **Stellenausschreibungen:** 14,0% (2002: 16%; 1999: 28%) der Dienststellen beteiligen die GB überhaupt nicht, 36,8% (2002: 37%; 1999: 36,7%) beteiligen immer oder überwiegend und 22,8% (2002: 22%) auf Antrag.
- **Auswahlverfahren:** 14,3% (2002: 13%; 1999: 30%) der Dienststellen beteiligen die GB nicht, 28,6% (2002: 29%; 1999: 31%) beteiligen immer oder überwiegend und 26,3% (2002: 30%) auf Antrag.
- **Soziale und organisatorische Maßnahmen:** 42,7% (2002: 45%; 1999: 41%) der Dienststellen beteiligen die GB immer oder überwiegend.

• **Zeitpunkt der Beteiligung:**

43,0% der Dienststellen und 16,7% der GB teilen mit, dass die GB bei entsprechenden Maßnahmen schon bei der Entscheidungsfindung einbezogen wird. 12,3% der Dienststellen und 10,4% der GB erklären, dass dies zum Zeitpunkt der Maßnahme erfolgt. 16,8% der GB werden nur bei vorheriger Nachfrage frühzeitig beteiligt.

8,8% (2002: 4,1%; 1999: 10,7%) der Dienststellen und 6,6% (2002: 6,1%; 1999: 6,9%) der GB schildern eine „Beteiligung“ in Form einer Kenntnisnahme nach abgeschlossener Maßnahme. Insgesamt geben 62,9% (2002: 58,1%; 1999: 63,3%) der Dienststellen an, dass sie ihre GB bereits bei der Entscheidungsfindung bzw. eine Woche vorher oder sogar noch früher beteiligen; nur 22,8% (2002: 29,3%; 1999: 37,2%) der GB bestätigten diese Angabe. Die Angaben klaffen somit weit auseinander. Dies lässt sich zum Teil durch die Fragestellungen in den jeweiligen Fragebögen sowie die unterschiedliche Herkunft der Dienststellen und der GB erklären, liegt aber wohl auch an unterschiedlichen subjektiven Betrachtungsweisen.

• **Personalangelegenheiten:** Nach Art. 18 Abs. 3 Satz 2 BayGIG setzt die Beteiligung der GB einen Antrag der betroffenen Person oder der GB voraus.

- Die Beteiligung in **Personalangelegenheiten auf Antrag der Betroffenen** blieb seit 1996 gleich; 54,1% (2002: 54%; 1999: 53,9%) der GB teilten mit, dass es keine entsprechenden Anträge gab.
- 35,1% (2002: 28%; 1999: 56%) der GB haben die Beteiligung oft oder manchmal verlangt; nur zu 7,7% (2002: 9%; 1999: 4,4%) wurde diesen Anträgen nicht entsprochen.
- **Beförderungen oder Höhergruppierungen:** 26,0% (2002: 21%; 1999: 51%) der Dienststellen beteiligen die GB nicht, immer oder überwiegend beteiligen 23% (2002: 25,4%; 1999: 28%).
- 62,1% der an dieser Umfrage beteiligten GB halten eine gesetzlich vorgesehene **Regelbeteiligung** in Personalangelegenheiten für notwendig.

Die Beteiligung der GB an personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen hatte zwischen 1999 und 2002 stark zugenommen, ist jetzt aber mit Ausnahme der Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren zum Vorstellungsgespräch wieder zurückgegangen.

Die Dienststellen sind gesetzlich verpflichtet, die GB frühzeitig an den genannten Vorhaben zu beteiligen. Auch die Dienststellen selbst räumen in größerem Umfang verspätete oder nicht erfolgte Beteiligungen ein. Trotzdem sind die diesbezüglichen Versäumnisse über die gesamte Laufzeit des Gesetzes hinweg nicht beseitigt worden.

Der Staatsregierung liegt an einer rechtzeitigen Einbindung der GB und deren aktiver Mitwirkung an den Entscheidungen. Bei einer Fortführung des BayGIG soll auf eine Verbesserung hingewirkt werden.

■ **Beanstandungen der GB:**

- 20,4% (2002: 19,7%; 1999: 34,0%) der GB haben vom **Beanstandungsrecht Gebrauch gemacht**; im kommunalen Bereich meldeten dies 37,6% der GB (2002: 42,9%; 1999: 48,0%).
- 85,3% (2002: 77%; 1999: 78,8%) der GB sehen ihre **Beanstandungen** immer, überwiegend oder manchmal berücksichtigt; nur 10,0% (2002: 17,0%; 1999: 20,2%) melden, dass ihre Beanstandungen nicht berücksichtigt wurden. Die Dienststellen bestätigen den hohen Anteil an erfolgreichen Beanstandungen.

Das im BayGIG enthaltene **nichtförmliche Beanstandungsrecht** hat sich für die Förderung gleichstellungsrelevanter Ziele bewährt.

■ **Weisungsfreiheit der GB:**

7 GB (1,1%; 2002: 3,2%) sahen sich in ihrer **Weisungsfreiheit eingeschränkt**. Soweit ersichtlich, sind die meisten dieser Fälle der Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern bekannt geworden (Art. 16 Abs. 4 BayGIG). Fast alle Fälle konnten einvernehmlich gelöst werden.

■ **Auslegung von „gleichstellungsrelevant“:**

16,2% der GB (2002: 17%) meldeten, dass es bei der Auslegung des Begriffs „gleichstellungsrelevant“ Differenzen mit der Dienststellenleitung gab. Mit der im Jahre 2000 von der Staatsregierung herausgegebenen Arbeitshilfe zur Umsetzung der Art. 16 - 19 BayGIG konnten die meisten Zweifelsfragen vor Ort geklärt werden.

■ Ansprechpartner/Ansprechpartnerinnen (AP)

- Der **Frauenanteil** von 85,2 % (2002: 88,1 %) zeigt, dass diese Funktion häufiger als die GB-Funktion auch von Männern wahrgenommen wird.
- 66,1 % (2002: 55,2 %) der AP und 52,7 % (2002: 50,7%; 1999: 70,5 %) der GB haben zumindest eine Fortbildung besucht. Die GB und AP sollten stärker an dem vorhandenen Fortbildungsangebot teilnehmen, zum Beispiel: ressortinterne und -externe Akademien, Verwaltungsschulen und Bildungszentren, Ministerien, Dienstbesprechungen und Veranstaltungen mit der Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Info-Briefe, Treffen der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen GB, Hochschulen, die außeruniversitären Forschungseinrichtungen sowie Gewerkschaften und Verbände. Aber auch Fernstudien und -seminare sowie Angebote kommerzieller Veranstalter können eine interessante Alternative sein.
- 77,4 % (2002: 76,4 %) der AP, die hierzu Angaben machten, sind zufrieden mit ihrer **Freistellung**, obwohl nur 14 % der Dienststellen mit AP angaben, dass AP von dienstlichen Aufgaben entlastet wurden (meist fallweise).
- 8,1 % (2002: 7,2 %) der AP halten die derzeitige **Aufteilung zwischen GB und AP** für nicht sachgerecht; 7,2 % (2002: 6,1 %) der GB und 2,7 % (2002: 2,9 %) aller Dienststellen teilen diese Ansicht.

■ Kommunale GB/AP

Bereits vor dem BayGIG gab es mit Ausnahme von vier Landkreisen und einer kreisfreien Stadt auf allen kommunalen Ebenen GB (vgl. LT-Drs. 13/2482). Zum 01.12.1996 mussten GB dann in allen **Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Städten bestellt** sein. **Kreisangehörigen Gemeinden** ist die Bestellung von GB bzw. AP freigestellt; von den 573 kreisangehörigen Gemeinden der Umfrage haben 9,9 %; (2002: 6,9 %) GB und 9,1 % (2002: 6,5 %) AP bestellt.

- 15,9 % der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden (2002: 10,8%; 1999: 11,5 %) haben die Aufgaben, Rechte und Pflichten der GB durch **Satzung** verändert. Dabei wurden Aufgabenbereich und Pflichten der GB ausschließlich erweitert, Einschränkungen erfolgten nicht.
- 62 % der GB, die **Öffentlichkeitsarbeit** leisteten, sowie 55 % der GB, die Maßnahmen zur Information/Aufklärung über Gleichstellung initiierten, stammen aus dem kommunalen Bereich. Außenwirkung und Außenkontakte sind gerade für kommunale Gleichstellungsarbeit besonders wichtig.
- 75,2 % (2002: 85%; 1999: 88,9 %) aller kommunalen GB werden von der Bevölkerung in Gleichstellungs- und Frauenfragen direkt angesprochen.
- Bei 43,6 % (2002: 52 %) der kommunalen GB waren mehr als die Hälfte der Gesamtaufgaben externer Natur.
- 71,8 % (2002: 79 %) der GB verfügen über einen **eigenen Etat** von durchschnittlich 6.277 € (2002: 8.013 €). Der schon im Berichtszeitraum feststellbare deutliche Rückgang setzt sich allerdings weiter fort.

Die Staatsregierung befürwortet einen sparsamen Umgang mit den verfügbaren Ressourcen, appelliert aber dringend an alle Dienststellen und Einrichtungen, den GB die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen personellen und sachlichen Mittel zur Verfügung zu stellen. Dazu gehört auch eine angemessene Freistellung von sonstigen dienstlichen Tätigkeiten. Im Verhältnis zu den übrigen Reduzierungen überproportionale Kürzungen im Gleichstellungsbereich sollten vermieden werden. Jedoch wurden allein seit Mitte 2004 und nur für den Bereich der 103 Bezirke, Landkreise und kreisfreien Städte der Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern zum Teil massive Personal- und Mittelkürzungen bei 22 dieser Einrichtungen bekannt. Deshalb wird an dieser Stelle nochmals darauf hingewiesen, dass trotz etwaiger Konsolidierungsmaßnahmen die Erfüllung der Aufgaben der GB im Sinne des BayGIG weiterhin möglich sein muss und die eingesetzten Ressourcen im Verhältnis zu den Aufgaben äquivalent sein müssen.

■ Gleichstellungskonzepte

- Von allen an der Umfrage teilgenommenen Dienststellen verfügen über **Gleichstellungskonzepte**:

- 96,5% der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden (2002: 91,1%; 1999: 82,8%),
- 41,7% aller Dienststellen des Freistaates (2002: 43,7%),
- 82,8% der Stellen des mittelbaren Staatsbereichs (2002: 63,6%) sowie
- 0,7% der kreisangehörigen Gemeinden mit über 5.000 Einwohnern.

In diese Aussagen sind **alle Dienststellen** einbezogen, die sich an der Umfrage beteiligt haben, also auch solche, die nicht zur Erstellung eines Gleichstellungskonzepts verpflichtet sind.

- 5% (2002: 8,5%) der **Dienststellen mit über 100 Beschäftigten und personalrechtlichen Befugnissen**, die sich an der Umfrage beteiligten, haben kein Gleichstellungskonzept, obwohl sie zur Erstellung verpflichtet sind. Es handelt sich um 3 Dienststellen des Freistaates Bayern, 1 Landkreis sowie 15 Einrichtungen des mittelbaren Staatsbereiches. Jedoch ist nicht in allen Bereichen ein vollständiger Rücklauf der Fragebögen erfolgt (vgl. 2.3 „Beteiligung an der jetzigen Fragebogenaktion“). Es muss deshalb davon ausgegangen werden, dass noch mehr ihrer Pflicht zur Erstellung von Gleichstellungskonzepten nicht nachkommen.
- Bei 39,1% der befragten Dienststellen mit Gleichstellungskonzept ist es schon das dritte Konzept, bei 38,4% gilt noch das zweite Konzept, die restlichen 21,3% haben nur ein erstes Konzept. Die gesetzlich vorgeschriebene **Aktualisierung der Gleichstellungskonzepte** wurde oft nicht beachtet.
- Bei 47,9% (2002: 50,3%; 1999: 49,6%) aller Dienststellen sind **Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen** Bestandteil des Gleichstellungskonzepts (Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden: 71,6%).
- Bei 67,1% (2002: 77,1%; 1999: 72,6%) der Dienststellen sind **neue Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit** im Gleichstellungskonzept vorgesehen. Bei vielen Dienststellen sind mögliche Maßnahmen bereits umgesetzt. Günstig wirkt hier der seit Jahren vorangetriebene Ausbau der Kinderbetreuung: Im Kindergartenbereich ist nahezu Bedarfsdeckung erreicht, zusätzlich fördert Bayern mit einem 313-Millionen-Euro-Landesprogramm den Ausbau von insgesamt 30.000 Plätzen für unter Dreijährige und Schulkinder.

Die konsequente Fortsetzung dieses Programms erfolgt mit dem Bayerischen Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz (BayKiBiG), das erstmals für alle Formen institutioneller Kindertagesbetreuung einen gesetzlichen Förderanspruch vorsieht.

■ Schwierigkeiten mit dem BayGIG; Veränderungs- und Verbesserungswünsche

- 95,7% (2002: 97,8%; 1999: 84,7%) aller Dienststellen und 82,5% (2002: 84,5%) aller GB/AP hatten **keine Schwierigkeiten mit dem BayGIG**. Nur 2,5% (2002: 2,2%; 1999: 7,9%) aller Dienststellen sowie 10,0% aller GB/AP (2002: 15,5%) gaben an, dass sie Schwierigkeiten hatten. Daraus folgt: Die **Regelungen des BayGIG** werden weitgehend akzeptiert und sind praktikabel, haben sich also überwiegend bewährt.
- Erstmals wurden die Dienststellenleitungen sowie die GB/AP gefragt, ob die **Umsetzung des BayGIG** nach ihrer (subjektiven) Einschätzung/Erfahrung in den letzten Jahren **einfacher oder schwieriger** geworden ist:
 - Für 3,9% der Dienststellenleitungen ist die Umsetzung des Gesetzes schwieriger geworden, während 5,0% sie für leichter hielten; die meisten konnten jedoch keinen Unterschied feststellen.
 - 12,9% aller GB (aber nur 3,0% der AP) gaben an, dass die Umsetzung im Berichtszeitraum schwieriger geworden sei, für 8,2% der GB und 6,6% der AP war sie leichter geworden; die Mehrheit der Befragten (GB: 55,8%; AP: 68,2%) konnte die Veränderungen nicht einschätzen.
- 79 Dienststellen und 23 kreisangehörigen Gemeinden machten **Verbesserungsvorschläge**; am häufigsten wurden genannt: BayGIG abschaffen (19 Nennungen); klare gesetzliche Vorgaben/mehr Kompetenzen (11); BayGIG verlängern (10); Funktion GB/AP überdenken (9); Zusammenarbeit GB/AP mit Personalrat/Beteiligung Personalangelegenheiten (8)
- 154 GB und 115 AP haben sich zu einer eventuellen Neuformulierung des Gesetzes mit **Vorschlägen** geäußert; am häufigsten waren: Zusammenarbeit mit Personalrat stärken/Beteiligung Personalangelegenheiten (60); klare gesetzliche Vorgaben/mehr Kompetenzen (54); Stellung von GB/AP insgesamt stärken (23); BayGIG unbefristet verlängern (21).

Die detaillierten Einzelergebnisse der Umsetzung des BayGIG seit 1996 können dem hier anschließendem Untersuchungsbericht des Internationalen Instituts für empirische Sozialökonomie (Inifes) vom 03.05.2005 entnommen werden.

**Untersuchungsbericht des Internationalen
Instituts für empirische Sozialökonomie (Inifes)**

über die Umsetzung des BayGIG vom 03.05.2005
Berichtszeitraum 01.07.1996 bis 31.12.2004,
Verantwortlich: Prof. Dr. Ernst Kistler, Paula Heinecker, M.A.,
Dipl. Vw. Bianka Martolock, Daniela Wörner, M.A.



1. Einleitung	31
1.1. Gesamtresümee	31
1.2. Grundlagen, Methodik, Beteiligung	34
1.2.1. Grundlagen	34
1.2.2. Methodik	35
1.2.3. Beteiligung	37
1.3. Personalsituation der öffentlichen Verwaltung Bayerns	38
1.4. Zusammenfassung der Umfrageergebnisse – gesamte öffentliche Verwaltung	40
1.4.1. Personalsituation	40
1.4.2. Stellenausschreibungen	42
1.4.3. Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit	43
1.4.4. Fortbildungsangebote	45
1.4.5. Besetzung von Gremien	45
1.4.6. Gleichstellungsbeauftragte (GB): Entwicklung seit 1996	46
1.4.7. Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten	50
1.4.8. Ansprechpartner/Ansprechpartnerinnen (AP)	53
1.4.9. Kommunale GB/AP	54
1.4.10. Gleichstellungskonzepte	56
1.4.11. Veränderungen in der Umsetzung des BayGIG/Verbesserungswünsche	58
2. Personalsituation der öffentlichen Verwaltung in Bayern	60
2.1. Frauenanteil in der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns von 1999 bis 2003	60
2.2. Frauenanteil im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern von 1999 bis 2004	62
2.3. Frauenanteil an Leitungsfunktionen beim Freistaat Bayern	65

Anlagen

2.4. Situation von Frauen im öffentlichen Dienst (Einschätzung durch die Dienststellen – Umfrageergebnisse)	68	3.2.3. Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten	120
2.4.1. Personalsituation	68	3.2.3.1. Beteiligung der Gleichstellungs- beauftragten	120
2.4.2. Stellenbesetzung	70	3.2.3.2. Beanstandungen	131
2.4.3. Berücksichtigung von sozialen Kompetenzen	72	3.2.3.3. Einschränkung der Weisungsfreiheit	135
2.4.4. Stellenausschreibungen	73	3.2.3.4. Sonstige Maßnahmen der Gleich- stellungsbeauftragten	136
2.4.5. Flexible Arbeitszeit	77	3.3. Ansprechpartner/Ansprechpartnerinnen (AP)	138
2.4.6. Teilzeitbeschäftigung (Teilzeitbeschäftigung der gesamten öffentlichen Verwaltung)	78	3.3.1. Aussagen zur Person der AP	138
2.4.7. Kontakt zum Beruf für Beurlaubte	88	3.3.2. Sonstige Angaben der AP	142
2.4.8. Wiedereinstellung	89	3.3.3. Aufteilung zwischen AP und GB	143
2.4.9. Fortbildungsangebote	91	3.4. Kommunale GB/AP	145
2.4.10. Besetzung von Gremien	93	3.4.1. Situation	145
3. Gleichstellungsbeauftragte und Ansprechpartner/ Ansprechpartnerinnen im öffentlichen Dienst in Bayern	95	3.4.2. Regelung der Befugnisse der GB durch Satzung	146
3.1. Situation	96	3.4.3. Außenwirkung	146
3.2. Gleichstellungsbeauftragte	98	3.4.4. Finanzielle und personelle Ausstattung der GB	149
3.2.1. Aussagen zur Person des/der Gleichstellungsbeauftragten	98	4. Gleichstellungskonzepte für den öffentlichen Dienst	151
3.2.1.1. Männliche und weibliche Gleichstellungsbeauftragte	98	4.1. Situation	151
3.2.1.2. Motivation der Bestellung	98	4.2. Aktualisierung der Gleichstellungskonzepte	154
3.2.1.3. Vorherige Ausschreibung (Art. 15 Abs. 1 BayGIG)	101	4.3. Ziele und Inhalte der Gleichstellungskonzepte	155
3.2.1.4. Wahl statt Ausschreibung	102	4.3.1. Personelle und organisatorische Verbesserung	156
3.2.1.5. Dauer der Bestellung	105	4.3.2. Initiativen zur Chancengleichheit und Verein- barkeit von Familie und Erwerbstätigkeit	163
3.2.1.6. Vertretung der Gleichstellungs- beauftragten	105	4.3.3. Kommunale Satzungen zum Inhalt des Gleichstellungskonzeptes	164
3.2.2. Stellung der Gleichstellungsbeauftragten	107	5. Schwierigkeiten bei der Umsetzung des BayGIG	165
3.2.2.1. Beschäftigungsumfang und Qualifikation der Gleichstellungsbeauftragten	107	6. Veränderungen in der Umsetzung des BayGIG/Verbesserungswünsche	168
3.2.2.2. Beurteilung der Gleichstellungs- beauftragten	110	6.1. Veränderungen in der Umsetzung des BayGIG	168
3.2.2.3. Freistellung von anderen Tätigkeiten	110	6.2. Änderungswünsche und Verbesserungsvorschläge	172
3.2.2.4. Fortbildung der Gleichstellungs- beauftragten	117		
3.2.2.5. Kontakte zu anderen Gleichstellungs- beauftragten	120		

1. Einleitung

1.1. Gesamtresümee

Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern erhielt mit dem Bayerischen Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGIG) vom 24.05.1996, geändert durch Gesetz vom 16.12.1999, für den öffentlichen Dienst im Freistaat Bayern eine gesetzliche Grundlage. Dabei war es nicht die Absicht des Gesetzgebers, mit starren Regeln ein Umlernen bzw. Verhaltensänderungen zu initiieren. Vielmehr setzt das BayGIG auf individuelle und flexible Regelungen. Gemäß Art.23 BayGIG ist das Gesetz bis 30. Juni 2006 befristet.

Das Ziel der vorliegenden Evaluierung der Umsetzung des BayGIG (Art.22 BayGIG) ist die Überprüfung der tatsächlichen und individuellen Umsetzung des BayGIG über seine Gesamtlaufzeit sowie die Analyse der gesellschaftspolitischen Bereitschaft und Akzeptanz innerhalb des öffentlichen Dienstes, das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Besonderes Gewicht wird auf den Zeitraum ab 2002, also die Zeit seit dem Zweiten Bericht, gelegt. Gleichzeitig bildet der jetzige Bericht die Situation zum aktuellen Zeitpunkt ab. Er soll dem Gesetzgeber für den Bereich des öffentlichen Dienstes eine Grundlage in der Frage der Fortsetzung oder Änderung der bayerischen Gleichstellungspolitik sein.

Auf der Basis der verwendeten Datengrundlagen (vgl. Abschnitt 1.2) und der erzielten Ergebnisse muss dem BayGIG insgesamt eine merkliche Wirksamkeit hinsichtlich der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Freistaat attestiert werden. Sowohl bezüglich wichtiger objektiver Kennziffern als auch betreffs der in den Befragungen zu den drei erstellten Berichten ermittelten Einschätzungen der Betroffenen sind eindeutige Fortschritte in Gleichstellungsbelangen festzustellen.



Als Beispiele seien an dieser Stelle weniger die gestiegenen Frauenanteile an den Beschäftigten angeführt, die ja auch in anderen Bereichen in der freien Wirtschaft festzustellen sind, zumal es gerade hinsichtlich der Frauenanteile im höheren Dienst bzw. in Leitungsfunktionen trotz großer Fortschritte noch ein weiter Weg bis zu einer wirklichen Gleichstellung ist. Wichtige Erfolge sind bei einzelnen Maßnahmen und instrumentellen Zielen wie der Verbreitung von Teilzeitangeboten auch im höheren Dienst (bzw. in Führungspositionen), beim Angebot von Kontakten für Beurlaubte zu ihren Dienststellen oder in der Fortbildung festzustellen.

Ähnliches gilt für den gesunkenen Anteil von Dienststellen, die ihre Gleichstellungsbeauftragten (GB) an Stellenbesetzungen nicht beteiligen oder die weiter gesunkenen Anteile von GB, die angeben, dass ihre Beanstandungen nie berücksichtigt wurden, oder die mit ihrer Freistellungsregelung nicht zufrieden sind.

Im Vergleich der Ergebnisse der drei Berichte/Berichtsperioden ist allerdings bei der Mehrheit der aus den Personalstandsstatistiken bzw. den Umfragen ermittelten Kennziffern ein „Abflachen“ in den Fortschritten über die Zeit festzustellen. War in den ersten Jahren nach 1996 und auch 1999 bis zum Zweiten Bericht ein deutlicher Schub in Richtung Gleichstellung auffällig, so ist gerade in letzter Zeit bei einer Reihe von Indikatoren der Trend gebrochen. Teilweise sind auch Rückschritte nicht zu übersehen. Beispiele sind etwa die Beteiligung von GB bei Beförderungen/Höhergruppierungen oder sozialen und organisatorischen Maßnahmen. All zu oft erfolgt die Beteiligung auch nicht frühzeitig, sondern verspätet oder erst nachträglich. Seltener als früher werden die Stellen der GB ausgeschrieben und bei der gesetzlich vorgeschriebenen Vertretungsregelung konnten nur geringe Fortschritte erzielt werden. Bei den funktionsgebundenen Entsendungen in Gremien sollte künftig besonders darauf geachtet werden, dass auch hier die positive Situation (annähernde Entsprechung der Frauenanteile) der nicht funktionsgebundenen Entsendungen erreicht wird. Hinsichtlich der Freistellungsregelungen sowie der Entlastung der GB von dienstlichen Aufgaben und – besonders im kommunalen Bereich – bei der Ausstattung mit eigenen Zeit- und Personalbudgets sind im letzten Berichtszeitraum Sparmaßnahmen festzustellen.

Neben diesen in jüngster Zeit nicht mehr so eindeutigen Fortschritten ist auf einen in allen Bereichen und Dimensionen offensichtlich noch nicht ausgeräumten Grundstock an Dienststellen und Einrichtungen zu verweisen, die sich in wichtigen Aspekten den Vorgaben des Gleichstellungsgesetzes entziehen. Beispiele finden sich in größerer Zahl nicht nur nach den Angaben der GB sowie der Ansprechpartner und Ansprechpartnerinnen (AP), sondern auch nach den Angaben der Dienststellen selbst. Beispiele hierfür sind fehlende erste(!) Gleichstellungskonzepte und deren Fortschreibung, fehlende GB, zu seltene Berücksichtigung von sozialen Kompetenzen bei der Auswahl oder Beurteilung von Beschäftigten sowie mangelhafte Beteiligung von GB. Zu kritisieren sind aber vor allem auch die Dienststellen und Einrichtungen, die sich dem BayGIG insgesamt und den stattgefundenen Umfragen durch „Abducken“ entziehen.

Wie die nachfolgend dargestellten Ergebnisse im Detail zeigen, hat das BayGIG durchaus gewirkt und das Gesetz ist erfolgreich, die Intention des Gesetzgebers ist aber noch lange nicht erreicht und braucht wohl eine Erneuerung. Der noch weite Weg in der gesellschaftspolitisch zentralen und für die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes im Freistaat Bayern sehr wichtigen Frage der Gleichberechtigung und Gleichstellung von Frau und Mann braucht deshalb weitere gesetzliche und tatsächliche Unterstützung. Dazu gehört auch eine Beseitigung der aus dem vorliegenden (und früheren) Bericht(en) ersichtlichen Vollzugsdefizite – und neuen Schwung, besonders dort, wo versucht wird, das Thema „auszusitzen“.

1.2. Grundlagen, Methodik, Beteiligung

1.2.1. Grundlagen

Zentrale Grundlagen zur Erstellung des vorliegenden Untersuchungsberichts über die Umsetzung des BayGIG sind die vorangegangenen Berichte der Bayerischen Staatsregierung sowie eine schriftliche Befragung mittels standardisierter Fragebögen bei

- den gesamten Dienststellenleitungen der Behörden, Gerichte und sonstigen öffentlichen Stellen des Freistaates Bayern, den der Aufsicht des Freistaates Bayern unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts sowie der Regierungen, Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden: Fragebogen 1
- den Gleichstellungsbeauftragten (GB) und Ansprechpartnern/Ansprechpartnerinnen (AP): Fragebogen 2
- den kreisangehörigen Gemeinden¹: Fragebogen 3.

Weitere zentrale Grundlagen sind Daten des Bayerischen Landesamtes für Statistik und Datenverarbeitung sowie des Bayerischen Staatsministerium der Finanzen. Im vorliegenden Bericht sind Personalstandszahlen für 1996 dem Ersten Bericht und für 1999 dem Zweiten Bericht entnommen. Die Personalstandszahlen für 2001 und 2002 mussten wegen zwischenzeitlich veränderter Erhebungs- und Zuordnungsmethodik (u.a. gesonderte Ausweisung von Auszubildenden) neu ermittelt werden und decken sich deshalb insbesondere auf der Unterebene einzelner Laufbahngruppen nicht völlig mit den Zahlen des Zweiten Berichts. Die Personalstandszahlen für 2001/2002 und 2003/2004 sind deshalb eingeschränkt mit denjenigen aus den früheren Berichten vergleichbar.

1.2.2. Methodik

Anregungen sowie Kritikpunkte anlässlich des Ersten bzw. Zweiten Berichts wurden in der Entwicklung der Fragebögen sowie in der Erstellung des Untersuchungsberichts berücksichtigt. Aus diesem Grund wurde im Vorfeld der Evaluation auch eine Fokusgruppe aus Gleichstellungsbeauftragten, Wissenschaftlern und der Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern eingerichtet, um den spezifischen Erkenntnisinteressen im gegebenen Rahmen gerecht zu werden. Ebenfalls befragt wurden Vertreterinnen der Landtagsfraktionen. So weit als möglich wurde bei der Erstellung des Untersuchungsberichts auf die Vergleichbarkeit zu den vorherigen Berichten geachtet. Um einzelne Ergebnisse auch qualitativ zu hinterfragen, wurden darüber hinaus eine Reihe mündlicher Interviews durchgeführt.

Die Fragebögen waren wie folgt aufgebaut:

- Fragebogen 1 für die Dienststellenleitungen bestand aus 41 Fragen zu den folgenden Themen: Allgemeine Angaben zur Dienststelle, Angaben zur Tätigkeit der GB/AP, Gleichstellungskonzept, gleichstellungsrelevante Daten und Maßnahmen, Umsetzung des BayGIG.
- Fragebogen 2 beinhaltete 33 Fragen zu den folgenden Bereichen: Person der GB/AP, Tätigkeit als GB/AP, Aufgaben als GB/AP, Rahmenbedingungen der Tätigkeit als GB/AP sowie Umsetzung des BayGIG.
- Der Fragebogen für kreisangehörige Gemeinden war ähnlich aufgebaut wie der für die übrigen Dienststellenleitungen, enthielt jedoch nur 21 Fragen, da das BayGIG verhältnismäßig weniger Verpflichtungen für kreisangehörige Gemeinden als für die übrigen Dienststellen enthält.

¹ Im Rahmen des vorliegenden Berichts wurden nur Gemeinden mit mehr als 5.000 Einwohnern befragt.

Die Fragen waren in der Regel geschlossen, d.h. sie enthielten vorgegebene und auf eine quantitative Auswertung abgestimmte Antwortkategorien. Darüber hinaus wurden einige offene, auf qualitative Auswertungen ausgerichtete Fragen gestellt, deren Antworten ggf. in inhaltlich vergleichbaren Kategorien zusammengefasst wurden. Die drei befragten Zielgruppen (Dienststellenleitungen, GB/AP und kreisangehörige Gemeinden) erhielten getrennte, individuell aufgebaute Fragebögen. Die Vergleichbarkeit der Antworten auf alle Gruppen betreffende Fragen wurde durch aufeinander abgestimmte Fragestellungen gewährleistet.

Die Fragebögen für die Dienststellen und GB/AP wurden den zuständigen Ministerien mit der Bitte um Weiterleitung an die nachgeordneten Dienststellen und deren GB/AP zugeschickt. Der Rücklauf erfolgte per Post, E-Mail und Fax. Die Dienststellenleitungen gaben im Fragebogen den Namen ihrer Dienststelle sowie deren Bereich an, die Rückantworten der GB/AP wurden völlig anonym dokumentiert.

Die erhobenen Daten wurden in drei, für jede Fragebogenart individuell erstellten Dateneingabemasken im Statistikanalysenprogramm „SPSS for Windows“ eingegeben und nach vorgegebenen Kriterien enkodiert. Die entsprechend kodierten Daten wurden anhand von Häufigkeitsanalysen und Kreuztabellen ausgewertet. In einzelnen Fällen wurden auch Mittelwerte berechnet. Die Ergebnisse aus den drei Zielgruppenerhebungen wurden – wo relevant – themenbezogen miteinander verglichen. Als Basis für die Kreuztabellen innerhalb der Gruppen dienten die folgenden unabhängigen Variablen: Fragebogen 1: Dienststellen je Bereich und Dienststellen mit/ohne GB; Fragebogen 2: GB, AP und GB/AP je Dienststellenbereich. Da Fragebogen 3 nur für einen Dienststellenbereich galt, wurden für die Ergebnisse nur Häufigkeiten berechnet.

1.2.3. Beteiligung

Insgesamt wurden **3.177** (2002: 4.061) Fragebögen ausgewertet, davon 996 (2002: 1.060) von Dienststellenleitungen, 1.608 (2002: 1.468) von staatlichen und kommunalen GB und AP und 573 (2002: 1.533)² von kreisangehörigen Gemeinden. Im Detail handelt es sich um:

821 Dienststellenleitungen des Freistaates, 86 Dienststellenleitungen der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden, 87 Dienststellenleitungen des mittelbaren Staatsbereichs, 482 GB und 874 AP des Freistaates, 117 GB und 23 AP der kommunalen Dienstherren, 31 GB und 28 AP des mittelbaren Staatsbereichs sowie 53 nicht zuordenbare GB/AP. Die Dienststellen/Einrichtungen des Freistaates Bayern und des mittelbaren Staatsbereichs haben sich an der Fragebogenaktion für den Bericht über die Umsetzung des BayGIG mit 89,9% beteiligt³.

An der Umfrage beteiligten sich insgesamt 86 der 103 Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden⁴, das sind 83,4%; nicht teilgenommen haben 3 Bezirke, 2 kreisfreie Gemeinden und 12 Landkreise.

Die dritte Zielgruppe dieser Befragung waren die 521 kreisangehörigen Gemeinden mit mehr als 5.000 Einwohnern. Teilgenommen haben jedoch auch 48 Gemeinden, die laut Eigenangaben weniger als 5.000 Einwohner haben, während 20 befragte Gemeinden hierzu keine Angaben gemacht haben. 505 der kreisangehörigen Gemeinden, die sich an der Umfrage beteiligten, haben laut Eigenangaben 5.000 oder mehr Einwohner. Damit errechnet sich bei den kreisangehörigen Gemeinden über 5.000 Einwohnern eine Beteiligungsquote von 96,9%.

Die Befragung der GB und AP basiert auf absoluter Anonymität; der Rücklauf der Fragebögen wurde dementsprechend nicht zuordenbar dokumentiert. Jedoch zeigt die Anzahl der GB, die sich an dieser Umfrage beteiligt haben (636), im Verhältnis zu den Dienststellen mit GB, die teilgenommen haben (342), dass diese sich ungleich motivierter beteiligten und sie ihrer Herkunft nach nicht deckungsgleich sind. Stark verkürzt kann daraus zum anderen der Schluss gezogen werden, dass die Beteiligung aller Dienststellen an der Befragung nur in etwa halb so hoch wie die der GB sein dürfte.

² Weil Gemeinden mit weniger als 5.000 Einwohnern in der Regel nicht mehr befragt wurden, ist die Zahl entsprechend geringer.

³ Die Beteiligungsquote wurde ermittelt aus der Anzahl der Dienststellen/Einrichtungen des Freistaates Bayern und des mittelbaren Staatsbereichs, die laut Angaben der Ressorts einen Fragebogen erhalten haben, und den im jeweiligen Geschäftsbereich tatsächlich ausgefüllt zurückgelassenen Fragebögen.

⁴ Einige kommunale Dienststellen haben mehrfache Rückantworten geschickt. Identische Duplikate wurden in der Auswertung nicht berücksichtigt; es blieben jedoch 2 Dienststellen, die mit 2 voneinander abweichenden Fragebögen teilgenommen haben. So wurden für die 86 beteiligten Dienststellen 88 Fragebögen ausgewertet.

1.3. Personalsituation der öffentlichen Verwaltung Bayerns

Für die **gesamte öffentliche Verwaltung** ergaben die Erhebungen des Bayerischen Landesamtes für Statistik und Datenverarbeitung von 1999 bis 2003:

- Unter den Beschäftigten der gesamten öffentlichen Verwaltung ist für das Jahr 2003 gegenüber 1999 ein Anstieg des Frauenanteils von 1,4 Prozentpunkten zu verzeichnen (2003: 52,8%; 2001: 51,7%; 1999: 51,4%).
- Der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten hat von 1999 bis 2003 auf 82,2% abgenommen (2003: 82,2%; 2001: 84,4%; 1999: 86,6%). Dementsprechend ist der Männeranteil unter den Teilzeitbeschäftigten weiter gestiegen. 45,0% der teilzeitbeschäftigten Männer befinden sich in Altersteilzeit. Der Frauenanteil unter den Beschäftigten in Altersteilzeit beträgt 2003 42,4% (2001: 35,4%).
- Bei den Beamten und Richtern ist der Frauenanteil im gehobenen Dienst am höchsten (2003: 46,3%; 1999: 46,0%). Im höheren Dienst sind die Frauen unterrepräsentiert (2003: 26,4%; 1999: 26,3%), ebenso im einfachen Dienst (2003: 3,2%; 1999: 2,3%).
- Auch bei den Angestellten und Arbeitern hat sich der Frauenanteil von 1999 bis 2003 weiter erhöht (2003: 61,3%; 1999: 60,4%). Am höchsten ist der Frauenanteil in den dem mittleren Dienst vergleichbaren Bereichen (2003: 79,3%; 1999: 78,8%), am geringsten in den dem höheren Dienst vergleichbaren Bereichen (2003: 36,0%; 1999: 31,9%).

Im **öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern**⁵ von 1996 bis 2004 zeigen die Statistiken des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen folgende Entwicklungen:

- Der Frauenanteil an allen Beschäftigten ist von 44,5% im Jahr 1996 auf 48,4% im Jahr 2004 gestiegen. Für die bisherige Laufzeit des BayGIG beträgt der Anstieg 3,9 Prozentpunkte (1999: 46,4%).

- Bei den Beamten und Richtern stieg der Frauenanteil seit 1996 von 35,8% auf 41,6% deutlich (1999: 37,5%); bei den Angestellten und Arbeitern ist er von 1996 bis 2004 – auf einem insgesamt hohen Niveau – geringfügig auf 60,2% gesunken (2004: 60,2%; 2002: 59,1%; 1999: 61,4%; 1996: 62,1%).
- Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten stieg von 18,9% im Jahr 1996 auf 23,9% im Jahr 1999, 28,1% im Jahr 2002 sowie 29,7% im Jahr 2004. Dabei ist der Männeranteil ausgehend von einem relativ niedrigen Niveau deutlich gestiegen und der Frauenanteil dementsprechend von 1996 bis 2004 um 14,0 Prozentpunkte zurückgegangen (2004: 78,2%; 2002: 80,5%; 1999: 86,1%; 1996: 92,2%). 50,4% der 2004 teilzeitbeschäftigten Männer befinden sich in Altersteilzeit. Der Frauenanteil bei der Altersteilzeit beträgt 2004 40,8% (2002: 37,5%).
- Auch bei den Beamten und Richtern im öffentlichen Dienst ist der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten von 91,0% im Jahr 1996 und 88,7% im Jahr 1999 auf 75,9% im Jahr 2004 deutlich gesunken. 68,3% der 2004 teilzeitbeschäftigten Männer sind in Altersteilzeit. Der Frauenanteil bei der Altersteilzeit beträgt 2004 31,0% (2002: 25,6%).
- Bei den Angestellten und Arbeitern im öffentlichen Dienst ist der Frauenanteil bei der Teilzeitbeschäftigung um 12,5 Prozentpunkte gesunken (2004: 81,0%; 1996: 93,5%). 22,7% der 2004 teilzeitbeschäftigten Männer sind in Altersteilzeit. Der Frauenanteil bei der Altersteilzeit beträgt 2004 64,3% (2002: 60,5%).
- Der Anteil der Frauen bzw. der Teilzeitbeschäftigten in Leitungsfunktionen wurde durch schriftliche Befragungen vom Bayerischen Staatsministerium der Finanzen für die Jahre 1997, 2002 und 2004 ermittelt. Demnach ist der Frauenanteil in Leitungsfunktionen von 15,1% im Jahr 1997 deutlich auf 22,9% im Jahr 2004 gestiegen.

⁵ Die folgenden Statistiken beziehen sich auf die Beschäftigten des Freistaates Bayern als Arbeitgeber bzw. Dienstherr.

1.4. Zusammenfassung der Umfrageergebnisse – gesamte öffentliche Verwaltung

1.4.1. Personalsituation

Entsprechend der Entwicklung in den Personalstandszahlen für den öffentlichen Dienst ist der Anteil der an den jeweiligen Umfragen beteiligten Dienststellen⁶, die mehr Männer als Frauen beschäftigen, seit 2002 zurückgegangen: 63,8% geben an, mehr Männer als Frauen zu beschäftigen (2002: 65,2%). Zur Entwicklung des Frauenanteils in den Dienststellen ergab die Umfrage folgende Ergebnisse:

- Der Anteil der Dienststellen, die angeben, nicht mehr Männer als Frauen im höheren Dienst zu beschäftigen, hat auf 7,3% im Jahr 2004 abgenommen (2002: 8,7%; 1999: 8,6%). Im gehobenen Dienst hat der Anteil der Dienststellen, in denen Frauen nicht unterrepräsentiert sind, mit 14,3% gegenüber 2002 zugenommen, allerdings in Bezug auf 1999 um 3,3 Prozentpunkte abgenommen (2002: 13,7%; 1999: 17,6%)⁷.
- Auch bezogen auf die Führungspositionen⁸ des gehobenen/höheren Dienstes sind keine wesentlichen Veränderungen festzustellen: Bei 95,4% der Dienststellen sind mehr Männer als Frauen in Führungspositionen beschäftigt (2002: 95%)⁹.
- Im Berichtszeitraum haben insgesamt 58,8% der Dienststellen Stellenbesetzungen vorgenommen (2002: 70%; 1999: rd. 50%). Hierbei handelte es sich um 18.525 Stellenbesetzungen im gehobenen und höheren Dienst, davon wurden 45% mit Frauen besetzt (2002: 45,1%). Der Frauenanteil bei der Neubesetzung von Führungspositionen des gehobenen und höheren Dienstes ist mit 20% gegenüber 2002 (23,6%) gesunken.

- Fast zwei Drittel der Dienststellen (65,4%) gaben an, dass der Frauenanteil an Führungspositionen des gehobenen/höheren Dienstes im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum gleich geblieben ist (2002: 61%). Bei 12,1% der Dienststellen hat sich der Frauenanteil deutlich – d.h. um mehr als 3 Prozentpunkte – (2002: 17%) und bei weiteren 13,5% der Dienststellen minimal – d.h. um weniger als 3 Prozentpunkte – erhöht (2002: 10%).
- Die Entwicklung des Frauenanteils im höheren Dienst ist ähnlich verlaufen: Der Anteil der Dienststellen, die eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils vermelden, ist auf 14,4% gesunken (2002: 17%; 1999: 16,0%). Im gehobenen Dienst gaben 18,5% (2002: 21%; 1999: 18,2%) der Dienststellen eine deutliche und 20,7% (2002: 16%; 1999: 19,3%) eine minimale Erhöhung des Frauenanteils an.

⁶ Freistaat Bayern, Bezirke, Landkreise, kreisfreie Gemeinden, mittelbarer Staatsbereich; ohne kreisangehörige Gemeinden.

⁷ Im Zeitvergleich ist allerdings zu beachten, dass die fehlenden Antworten in der Auswertung der Befragung 2002 zu den „Nein“-Antworten gezählt wurden; 2004 betrug die fehlenden Angaben im höheren Dienst 4,1% und beim gehobenen Dienst 2,6%.

⁸ Führungspositionen des gehobenen oder höheren Dienstes können z.B. sein: Amts-, Abteilungs-, Dezernats-, Sachgebiets-, Arbeitsgruppen-, Büro-, Kanzlei-, Abschnitsleitung etc. – nicht aber die Stellvertretung. In der Regel koordinieren, leiten und überwachen Führungspersonen die aufgabenrelevanten Funktionen einer Gruppe von Beschäftigten.

⁹ Für das Jahr 1999 liegen keine vergleichbaren Zahlen vor.

1.4.2. Stellenausschreibungen

Die Umfrage ergab zur Praxis der Stellenausschreibungen und -besetzungen folgende Ergebnisse:

- Von allen neu zu besetzenden Stellen in Führungspositionen wurden 23,6% öffentlich und 30,4% intern ausgeschrieben. Hierbei ist im Vergleich zu 2002 ein deutlicher Rückgang zu verzeichnen (2002: öffentlich 41%; intern 58%). Die aus diesen Ausschreibungen resultierenden Stellenbesetzungen ergeben bei öffentlichen Ausschreibungen einen Frauenanteil von 37,1% (2002: 28,0%) und bei internen Ausschreibungen von 16,4% (2002: 23,0%).
- Auf die neu zu besetzenden Stellen im höheren Dienst kamen 22,6% öffentliche und nur 10,3% interne Ausschreibungen. Auch hier nahm der Anteil der Ausschreibungen im Zeitvergleich deutlich ab (öffentlich 2002: 38%, 1999: 25%; intern 2002: 38%, 1999: 15%). Allerdings ist in Bezug auf den Frauenanteil bei den aus diesen Ausschreibungen resultierenden Stellenbesetzungen sowohl bei öffentlichen (42,4%) als auch bei internen Ausschreibungen (32,9%) eine Steigerung zu verzeichnen (öffentlich 2002: 37%, 1999: 27%; intern 2002: 27%, 1999: 30,3%).
- 18,3% der neu zu besetzenden Stellen im gehobenen Dienst wurden öffentlich und 30,7% intern ausgeschrieben. Im Vergleich zu 2002 zeigt sich ein deutlicher Rückgang (öffentlich 2002: 46,0%, 1999: 30,0%; intern 2002: 51,0%, 1999: 25,0%). Jedoch verdoppelte sich der Frauenanteil bei den daraus resultierenden Stellenbesetzungen bei öffentlicher Ausschreibung gegenüber 2002 auf 52,3%. Bei internen Ausschreibungen blieb der Frauenanteil in etwa gleich (24,6%).
- Der Frauenanteil bei allen Stellenbesetzungen ist im Berichtszeitraum auf 40,3% zurückgegangen (Zweiter Bericht: 45,1%).
- Der Anteil der Dienststellen des Freistaates, die Frauen nie besonders zur Bewerbung auffordern, ist relativ stark von 36% auf 29,6% gesunken.
- Immer noch weisen viele Dienststellen nie oder selten auf die Teilzeitfähigkeit von Stellen hin (2004: 43,2%; 2002: 46,0%; 1999: 45,0%).

1.4.3. Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit

Um das Ziel einer „besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit“ zu erreichen, sollen laut Gesetz insbesondere flexible Arbeitszeitmodelle in den jeweiligen Dienststellen eingeführt werden. Auch die Berücksichtigung von sozialen Kompetenzen bei Entscheidungsverfahren ist unter diesem Aspekt zu sehen, da sie ggf. Einfluss auf die beruflichen Möglichkeiten von Frauen nach Familienpausen hat. Hierzu ergab die Umfrage Folgendes:

- Die Berücksichtigung von sozialen Kompetenzen für die jeweilige Auswahl oder Beurteilung der Beschäftigten hat sich nicht geändert: Weiterhin geben 17,7% der Dienststellen an, soziale Kompetenzen nie und weitere 13,1% nur selten zu berücksichtigen (2002: 17% bzw. 14%). Der Anteil der Dienststellen, die die sozialen Kompetenzen immer berücksichtigen, ist zwar gleichzeitig auf 33,3% gestiegen (2002: 32,0%); der Anteil der Dienststellen, die diese oft berücksichtigen, ist allerdings von 17% auf 15,7% gesunken. Grund ist wohl die immer noch anzutreffende Ansicht von manchen Dienstvorgesetzten, dass soziale Kompetenzen im Dienstgeschäft keine Rolle spielen.
- 19,1% aller Dienststellen haben kein flexibles Arbeitszeitmodell, was einen erfreulichen Rückgang von über 20 Prozentpunkten im Vergleich zu 2002 (39,7%) bedeutet. Diese Verbesserung der Gesamtsituation ist insbesondere den befragten¹⁰ kreisangehörigen Gemeinden zuzuschreiben: Von diesen haben inzwischen 67,0% ein flexibles Arbeitszeitmodell umgesetzt (2002: 41,9%). Bei den übrigen Dienststellen ist der Anteil ohne flexible Arbeitszeitregelung auf 11,6% zurückgegangen (2002: 12,5%; 1999: 12,8%).
- 62,9% der Dienststellen gaben an, dass bei ihnen der Anteil der Teilzeitbeschäftigten insgesamt gestiegen ist; das sind weniger als früher (2002: 69,0%; 1999: 78,4%)¹¹. Dagegen berichten mit 32,5% immer mehr Dienststellen (2002: 25%; 1999: 16,5%) dass bei ihnen der Teilzeitanteil konstant geblieben ist. Bei der Teilzeitbeschäftigung scheint zunehmend eine Sättigungsgrenze erreicht zu sein.

¹⁰ Im Vergleich ist zu beachten, dass 2004 nur Gemeinden mit mehr als 5.000 Einwohnern befragt wurden. Anzunehmen ist, dass die Antworten der kleineren Gemeinden aus der Befragung 2002 – die oft aus Großengründen nur schwieriger flexible Arbeitszeitmodelle einführen können – dementsprechend ausfielen.

¹¹ Die Zahlen von 1999 sind nur bedingt mit denen von 2002 und 2004 vergleichbar, weil im Ersten Bericht nach der prozentualen Veränderung gefragt wurde und nicht nach Prozentpunkten.

- 18,4% der Dienststellen gaben an, dass der Anteil der Teilzeitbeschäftigten im höheren Dienst weiter gestiegen ist. Dies ist weniger als in den Jahren 1999 (26,4%) und 2002 (21%). 2,9% der befragten Dienststellen meldeten einen Rückgang der Teilzeitbeschäftigten in dieser Laufbahngruppe (2002: 2%; 1999: 3,1%).
- Im gehobenen Dienst melden 37,3% (2002: 39,0%) einen erneuten Anstieg der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse; lediglich 2,0% (2002: 2,0%) geben einen Rückgang an.
- In Führungspositionen ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in 14,6% der Dienststellen erneut deutlich oder minimal gestiegen (2002: 20%; 1999: 26,4%).
- Mit 82,2% überwiegen Frauen bei den Teilzeitbeschäftigten in der gesamten öffentlichen Verwaltung laut Personalstandszahlen deutlich (2002: 84,4%, 1999: 86,6%). Der Anteil der Männer an den Teilzeitbeschäftigten ist weiter auf 17,8% angestiegen; davon befinden sich 55,0% in familienpolitischer oder vorraussetzungsloser Teilzeit (45,0% in Altersteilzeit). Der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten nimmt mit steigendem Qualifikationsniveau stark ab (mittlerer Dienst: 92,6%; gehobener Dienst: 78,5%; höherer Dienst: 54,0%).
- 2004 geben 77,3% aller Dienststellen an, Maßnahmen durchgeführt zu haben, die den Beurlaubten die Aufrechterhaltung des Kontaktes zum Beruf erleichtern sollen. Hier wurde im Vergleich zum letzten Bericht eine recht deutliche Verbesserung erreicht (2002: 71,0%).
- Laut Gesetz soll auf Beschäftigte mit Familienpflichten oder in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen besondere Rücksicht genommen werden, um ihnen die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen in geeigneter Weise zu ermöglichen. 67,2% der Dienststellen – und damit mehr als 1999 (57%) und 2002 (60%) – haben diese Vorgabe immer oder wenigstens oft berücksichtigt. Der Anteil der Dienststellen, die nie auf die besonderen Bedürfnisse eingegangen sind (9,8%), hat sich im Zeitverlauf verringert (2002: 19,8%; 1999: 12,1%).
- Nur noch 15,7% der Dienststellen haben Anträge auf Wiedereinstellung erhalten (2002: 18%; 1999: 19%). Bei 73,7% dieser Dienststellen waren diese Anträge meist bzw. immer erfolgreich.

1.4.4. Fortbildungsangebote

Die große Mehrzahl der Dienststellen (70,3%) berücksichtigt Frauen entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten bei Fortbildungsmaßnahmen. 14,6% der Dienststellen haben Frauen stärker berücksichtigt als es ihrem Anteil entspricht.

- Der Anteil der Fortbildungsleiterinnen und -referentinnen konnte bei 9% der Dienststellen nochmals erhöht werden (2002: 12,1%; 1999: 16,9%).
- 44,3% der Dienststellen haben Veranstaltungen zum Thema Gleichstellung und Benachteiligung von Frauen durchgeführt, etwas mehr als 1999 und 2002 (34,6% bzw. 41,1%).

1.4.5. Besetzung von Gremien

- Zum Stichtag „31.12.2003“ haben 157 Dienststellen (ohne kreisangehörige Gemeinden) insgesamt 19.041 Personen in Gremien entsandt. Der Frauenanteil betrug insgesamt 41,1%. Während der Anteil der Frauen der funktionsgebunden in Gremien entsandten Personen zum Stichtag 37,3% betrug, lag er bei den nicht funktionsgebunden in Gremien entsandten Personen bei 46,7%.
- Insgesamt wird deutlich, dass die ausgewogene Besetzung von Gremien Fortschritte macht, jedoch noch nicht erreicht ist. Besonders bei funktionsgebundenen Entsendungen haben die Frauen Nachholbedarf. Bei den nicht funktionsgebundenen Entsendungen hingegen ist über den Zeitraum seit dem Ersten Bericht ein deutlich stärkeres, kontinuierliches Ansteigen des Frauenanteils zu verzeichnen. Eine paritätische Besetzung erscheint hier für die Zukunft durchaus realistisch.

1.4.6. Gleichstellungsbeauftragte (GB): Entwicklung seit 1996

Von den 996 Dienststellen, die sich an der Umfrage beteiligten, haben 34,3% GB (342) und weitere 60,2% (600) Ansprechpartner/Ansprechpartnerinnen (AP) bestellt; 2,7% (27) dieser Dienststellen haben sowohl GB als auch AP; 80 Dienststellen haben weder GB noch AP. Der Anteil der Dienststellen mit GB oder AP hat sich mit 91,9% seit der Befragung im Jahr 2002 (91,6%) kaum verändert.

636 GB haben sich an dieser Umfrage beteiligt. Allein an der Anzahl der GB im Verhältnis zu den Dienststellen mit GB, die teilgenommen haben (342), wird deutlich, dass diese ihrer Herkunft nach nicht deckungsgleich sind. Zum anderen kann hieraus die Schlussfolgerung gezogen werden, dass die Beteiligungsquote der Dienststellen an der Befragung nur in etwa halb so hoch wie die der GB sein dürfte. Zu der Situation der GB im Jahr 2004 ergaben die Befragungen bei den Dienststellen und den GB Folgendes:

- Der Frauenanteil an den GB beträgt 94,5% und hat sich somit im Vergleich zum Ersten und Zweiten Bericht praktisch nicht verändert. Eine gesetzlich festgelegte Besetzung der Stellen nur durch Frauen erscheint damit nicht erforderlich, zumal die Funktion der GB nicht mit der einer Frauenbeauftragten verwechselt werden darf.
- Der am häufigsten von den befragten GB genannte Grund für die Übernahme der Tätigkeit ist nach wie vor eine Bitte der Dienststellenleitung (63,8%), gefolgt von gleichstellungspolitischem bzw. frauenpolitischem Interesse bei den GB.
- Die Stellen der GB wurden in 49,7% aller Dienststellen nicht ausgeschrieben (2002: 46%; 1999: 17,9%). Dies bedeutet, dass eine Ausschreibung immer seltener erfolgt. Der trotz der Vorgaben des Gesetzes weiter steigende Anteil nicht ausgeschriebenener GB-Stellen kann teilweise dadurch erklärt werden, dass 63,7% der Stellen nicht neu besetzt wurden, sondern die Amtszeit der bisherigen GB gemäß Art. 17 Abs.3 BayGIG mit einer weiteren Dreijahresperiode verlängert wurde. Dies erklärt allerdings nicht den hohen Anteil auch bei denjenigen Stellen, die neu besetzt, aber vorher nicht ausgeschrieben wurden: Nach Angaben der Dienststellen erfolgte bei 33,1% der Neubesetzungen und bei 58,3% der Verlängerungen keine vorherige Ausschreibung. Dies bestätigt die Angaben über die Gründe, warum die GB die Tätigkeit übernommen haben und sie überwiegend von der Dienststellenleitung darum gebeten worden sind, statt sich aufgrund einer Ausschreibung zu bewerben. Es zeigt aber auch, dass die Motivation der Dienststellenleitungen für einen Verzicht auf die eigentlich vorgeschriebene Ausschreibung nicht ausschließlich im Erhalt des Erfahrungswissens der bisherigen GB liegt.
- Eine Wahl der GB bzw. AP durch die Beschäftigten anstatt des gegenwärtigen Bestellungsverfahrens würden 21,5% der Dienststellen (ohne kreisangehörige Gemeinden), aber rund die Hälfte der GB und AP (47,2% bzw. 58,7%) vorziehen. Das ist jeweils ein höherer Anteil als 2002 (Dienststellen: 17,7%; GB: 43,8%; AP: 51,5%).
- 58,8% der befragten GB gaben an, die Tätigkeit schon mehr als 3 Jahre ausgeübt zu haben (bei 30,5% wurde die dreijährige Amtszeit bereits zweimal verlängert). Dies stimmt mit den Angaben der Dienststellen überein: In 63,7% der Dienststellen waren die GB-Stellenbesetzungen Verlängerungen.
- Der Anteil der Dienststellen, die die gesetzlich vorgegebene Vertretung für die GB geregelt haben, ist seit dem Ersten Bericht um 3,2 Prozentpunkte gestiegen, liegt jedoch weiterhin nur etwa bei der Hälfte: 53,2% der Dienststellen mit GB gaben an, dass eine Vertretung bestellt wurde. 35,1% der kreisangehörigen Gemeinden mit GB haben für eine Vertretung gesorgt. Die Dienststellen sollten sich verstärkt bemühen, die Stetigkeit der Gleichstellungsarbeit durch die Benennung einer Vertretung zu sichern.

- Gemäß Art. 16 Abs. 6 BayGIG dürfen die GB nicht behindert, benachteiligt oder begünstigt werden, was gerade auch für ihre berufliche Entwicklung gilt. 12,3% aller Dienststellen (12,2% der Stellen des Freistaates) gaben an, die GB auch in Bezug auf diese Tätigkeit beurteilt zu haben. Dieser Anteil ist seit dem Zweiten Bericht angestiegen (2002: alle Dienststellen: 3,8%; Freistaat: 10,8%).
- Die Tätigkeit als GB hat seltener als 2002 einen festen zeitlichen Rahmen: Nur 17,9% (2002: 25%) der GB und 26,6% (2002: 30,4%) aller Dienststellen, die GB haben (ohne kreisangehörige Gemeinden), gaben an, dass eine Regelung zum zeitlichen Umfang der Tätigkeit getroffen wurde. Im Durchschnitt beträgt der Umfang der Freistellung lt. Angaben der Dienststellen 19,34 Stunden wöchentlich. Im Vergleich zum Bericht 2002 hat sich damit die Freistellung zeitlich etwas verringert (2002: 21,04).
- 11,7% der Stellen des Freistaates und 69,3% der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden haben eine zeitliche Regelung getroffen. Im kommunalen Bereich bedeutet dies eine deutliche Steigerung gegenüber 2002 (22,7%). Der durchschnittliche Umfang der Freistellung ist bei den kommunalen Dienststellen größer als bei den Stellen des Freistaates: 22,47 gegenüber 12,32 Wochenstunden. Ein Grund hierfür dürfte das breitere Aufgabenspektrum (Außenwirkung) der kommunalen GB sein.
- Eine Entlastung der GB von dienstlichen Aufgaben meldeten insgesamt 33,6% der Dienststellen, die GB bestellt haben (2002: 30,1%; 1999: 39,5%)¹². Jedoch haben 64,3% der Dienststellen gar keine Entlastung der GB von dienstlichen Aufgaben sichergestellt. Von Seiten der GB meldeten nur 19,6% eine generelle Entlastung von dienstlichen Aufgaben.
- Während in 67,1% der Dienststellen, in denen eine zeitliche Regelung getroffen wurde, die GB auch von ihren dienstlichen Aufgaben entlastet werden, gibt es in 80,6% der Dienststellen ohne zeitliche Regelung keine Entlastung. Da die Mehrheit aller Dienststellen keine Regelung für den Umfang der Tätigkeit getroffen hat, spricht dies für eine faktische Mehrbelastung der GB durch ihre Tätigkeit.
- Trotz häufig fehlender Entlastung ist der Anteil der GB, die mit der derzeitigen Freistellungsregelung ausdrücklich nicht zufrieden sind, im Berichtszeitraum auf 19,1% weiter zurückgegangen (2002: 24%; 1999: 25,7%) – dabei haben aber auch 21,7% keine Angaben zu ihrer Zufriedenheit gemacht.
- Aus den Antworten der mit der gegenwärtigen Freistellungsregelung unzufriedenen GB zu der Frage, wie sie ihre eigene Freistellung regeln würden, wird klar, dass vor allem eine feste Freistellungsregelung auf individueller Basis gewünscht wird. Hier sollte im Bereich der Freistellungsregelungen von anderen Tätigkeiten vor Ort nach zufriedenstellenden, individuellen Lösungen gesucht werden.
- 52,6% (2002: 50,7%; 1999: 70,5%) aller an der Umfrage beteiligten GB gaben an, mindestens einmal an Fortbildungsmaßnahmen zum BayGIG oder zur Gleichstellungsarbeit teilgenommen zu haben. Damit ist die Fortbildungsteilnahme insgesamt nach der starken Abnahme im zweiten Berichtszeitraum wieder um 2 Prozentpunkte gestiegen. Auf der anderen Seite gibt es jedoch einen relativ hohen Anteil der GB, die zwar schon länger als ein Jahr die Tätigkeit ausüben, aber noch keine entsprechende Fortbildung besucht haben: 1-3 Jahre: 54,8%; 3-6 Jahre: 55%. Häufig wird in diesen Fällen die (in der Regel) angebotene Einführungsfortbildung als nicht bedarfsgerecht angesehen.
- Der am häufigsten genannte Grund (39,5%) für die fehlende Teilnahme an Fortbildungen war Zeitmangel (aus dienstlichen oder privaten Gründen). Ein Drittel der GB (29,4%) gab jedoch an, dass es kein ausreichendes Angebot gab. Nur bei 24,4% der befragten GB ohne entsprechende Fortbildung bestand subjektiv auch kein Bedarf. Bei den Dienststellen sollte die Teilnahme der GB an Fortbildungen durch Freistellung unterstützt werden. Die Fortbildungsveranstalter sollten ihr Angebot hinsichtlich einer effektiveren Information und ausreichender Wiederholungen auch überprüfen.

¹² Im Zeitvergleich ist zu beachten, dass in der Befragung 2004 zum ersten Mal die Abstufung der Antwort „Ja“ in „Ja, generell“ und „Ja, fallsweise“ möglich war.

1.4.7. Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Beteiligung der GB durch ihre Dienststellen an personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen hat nach der anfänglich deutlichen Zunahme zwischen 1999 und 2002 nur bei Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren zum Vorstellungsgespräch weiter zugenommen, ist ansonsten aber eher zurück gegangen. Nach wie vor beteiligen viele Dienststellen die GB nur auf Antrag, wobei sich hier seit dem Zweiten Bericht eine leicht abnehmende Tendenz ergibt. Die Ergebnisse der jetzigen Umfrage zeigen zur Praxis der Dienststellen, dass die Beteiligung der GB immer noch nicht selbstverständlich ist:

- Der Anteil der Dienststellen, die ihre GB bei Stellenausschreibungen¹³ überhaupt nicht beteiligen, ist weiter auf 14,0% gesunken (2002: 16%; 1999: 28%). Immer oder überwiegend werden die GB in 36,8% (2002: 37%; 1999: 36,7%) und nur auf Antrag in 22,8% (2002: 22%) der Dienststellen an solchen Maßnahmen beteiligt.
- Der Anteil der Dienststellen, die ihre GB beim Auswahlverfahren¹⁴ nicht beteiligen, ist nach deutlicher Abnahme zwischen 1999 und 2002 im letzten Berichtszeitraum leicht auf 14,3% gestiegen (2002: 13%; 1999: 30%), obwohl weiterhin 28,6% die GB immer oder überwiegend an diesen Entscheidungen beteiligen (2002: 29%; 1999: 31%). Auf Antrag werden die GB in 26,3% (2002: 30%) der Dienststellen beteiligt.
- Seit dem Zweiten Bericht ist der Anteil der Dienststellen, die ihre GB nicht an Beförderungen oder Höhergruppierungen¹⁵ beteiligen, auf 26,0% angestiegen, was die Verbesserung der Situation nach dem Ersten Bericht wieder relativiert (2002: 21%; 1999: 51%). Der Anteil der Dienststellen, die ihre GB immer oder überwiegend beteiligen, zeigt jedoch einen leichten Anstieg von 23% auf 25,4% (1999: 28%).
- Der Anteil der Dienststellen, in denen GB an sozialen und organisatorischen Maßnahmen (z.B. Neuorganisation, Regelung der Arbeitszeit) beteiligt werden, ist wieder leicht gesunken: In 42,7% werden die GB immer oder überwiegend beteiligt (2002: 45%; 1999: 41%).

- Die Dienststellen sind verpflichtet, die GB frühzeitig an den genannten Vorhaben zu beteiligen. Auch wenn es nicht immer eindeutig ist, was „frühzeitig“ im konkreten Einzelfall bedeutet, sollten die Dienststellen stärker als bisher auf die rechtzeitige Einbindung ihrer GB in die Entscheidungen achten. Auch eine frühzeitige Beteiligung nur auf Nachfrage der GB (bei 16,8% der GB) entspricht nicht dem BayGIG. Die Dienststellen müssen ihre GB von sich aus bei gleichstellungsrelevanten Maßnahmen und Vorhaben schon bei der Entscheidungsfindung (derzeit nur bei 43,0% der Dienststellen und 16,7% der GB) mit einbeziehen und nicht erst zum Zeitpunkt der Maßnahme (12,3% der Dienststellen und 10,4% der GB). Von einer Beteiligung kann auch in den Fällen nicht gesprochen werden, in denen die Kenntnisnahme bis nach abgeschlossener Maßnahme verschoben wird (8,8% der Dienststellen und 6,6% der GB). Die diesbezüglichen Defizite sind über die gesamte Laufzeit des Gesetzes nicht kleiner geworden.
- Obwohl 62,9% (2002: 58,1%; 1999: 63,3%) der Dienststellen angaben, dass sie ihre GB bereits bei der Entscheidungsfindung bzw. eine Woche vorher oder sogar früher beteiligen, meldeten dies im Kontrast nur 22,8% (2002: 29,3%; 1999: 37,2%) der GB. Die Entwicklung zeigt, dass die Dienststellenleitungen die Beteiligung ihrer GB weiterhin als überwiegend frühzeitig betrachten, während die GB immer häufiger der Auffassung sind, dass sie nicht frühzeitig beteiligt werden¹⁶. Nach Eigenangabe setzen 8,8% der Dienststellen (2002: 4,1%; 1999: 10,7%) ihre GB erst nach erfolgter Maßnahme in Kenntnis; dies sehen 6,6% (2002: 6,1%; 1999: 6,9%) der GB ebenso. GB haben in diesen Fällen leider keine Möglichkeit, personelle, soziale oder organisatorische Vorhaben bei der Meinungsbildung und Entscheidungsfindung durch aktives Mitwirken zu beeinflussen.
- Im Berichtszeitraum haben 35,1% (2002: 28%; 1999: 56%) der GB nach Eigenangaben die Beteiligung in Personalangelegenheiten oft oder manchmal verlangt. Wenn eine Beteiligung beantragt wurde, war dies meistens erfolgreich: Nur 7,7% der GB (2002: 9%; 1999: 4,4%) teilen mit, dass diesem Antrag nicht entsprochen wurde. Dies weist darauf hin, dass in den Fällen, in denen die GB durch die Dienststellen zu keinem Zeitpunkt in personelle Maßnahmen mit einbezogen werden, eine diesbezügliche Antragstellung sich durchaus lohnen könnte.

¹³ In den Bereichen, in denen Frauen erheblich unterrepräsentiert sind.

¹⁴ In den Bereichen, in denen Frauen erheblich unterrepräsentiert sind.

¹⁵ In den Bereichen, in denen Frauen erheblich unterrepräsentiert sind.

¹⁶ Eine teilweise Erklärung für die Differenzen zwischen den Antworten durch die Dienststellen und die GB sind die notwendigerweise leicht unterschiedlichen Fragestellungen in den jeweiligen Fragebögen. Zu beachten ist auch, dass die Dienststellen und GB ihrer Herkunft nach nicht identisch sind.

- Die Beteiligung der GB in Personalangelegenheiten auf Antrag der Betroffenen hat seit 1996 nicht zugenommen: 54,1% (2002: 54%; 1999: 53,9%) der GB gaben an, dass es keine entsprechenden Anträge gab.
- Seitens des Gesetzgebers wurde im BayGIG von einer zwingenden Beteiligung abgesehen. Jedoch geben 62,1% der an dieser Umfrage beteiligten GB an, dass sie eine gesetzlich vorgesehene Regelbeteiligung in Personalangelegenheiten – ggf. ähnlich der Personalvertretung – für künftig notwendig halten.
- 20,4% der GB selbst (2002: 19,7%; 1999: 34,0%) und 12,0% der Dienststellen (2002: 18,0%; 1999: 27,8%) gaben an, dass die GB im Berichtszeitraum von ihrem Beanstandungsrecht Gebrauch gemacht haben¹⁷. Im kommunalen Bereich meldeten dies 37,6% der GB (2002: 42,9%; 1999: 48,0%) und 21,6% der Dienststellen (2002: 32,4%; 1999: 46,7%). Die Entwicklung zeigt, dass die Beanstandungen in der Laufzeit des Gesetzes deutlich seltener geworden sind. Inhaltlich liegt der Schwerpunkt der Beanstandungen aus Sicht der Dienststellen wie schon 1999 und 2002 bei Stellenausschreibungen, während die GB nach Eigenangaben zunehmend andere Maßnahmen (z.B. Teilzeit/flexible Arbeitszeit sowie organisatorische Maßnahmen) beanstandet haben.
- 85,3% der GB gaben an, dass ihre Beanstandungen immer, überwiegend oder zumindest manchmal berücksichtigt wurden. Dies ist deutlich mehr als im Berichtszeitraum des Ersten bzw. Zweiten Berichts (2002: 77%; 1999: 78,8%). Nur noch 10,0% der GB meldeten, dass ihre Beanstandungen nie berücksichtigt wurden (2002: 17,0%; 1999: 20,2%). Auch die Antworten der Dienststellen bestätigen den hohen Anteil an erfolgreichen Beanstandungen: 73,2% bezeichneten die Beanstandungen als ganz oder teilweise erfolgreich, weitere 19,5% als nicht erfolgreich. Diese Ergebnisse zeigen, dass das Beanstandungsrecht ein taugliches Mittel für die Förderung gleichstellungsrelevanter Ziele ist.
- 7 GB (1,1%; 2002: 3,2%) gaben an, dass ihre Weisungsfreiheit als GB eingeschränkt wurde.

- 16,2% der GB (2002: 17%) meldeten, dass es in Bezug auf die Auslegung des Begriffs „gleichstellungsrelevant“ im Gesetz Differenzen mit der Dienststellenleitung gab.
- Die Häufigkeit der von den GB initiierten Maßnahmen zur Durchführung des BayGIG, zur Förderung der Chancengleichheit, zur Verbesserung der Situation von Frauen bzw. zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit ist weiter zurückgegangen: 28,9% aller GB (2002: 36,1%; 1999: 56,4%), darunter 64,1% der kommunalen GB (2002: 82,9%; 1999: 78%), haben von sich aus solche Maßnahmen initiiert.

1.4.8. Ansprechpartner/Ansprechpartnerinnen (AP)

An dieser Umfrage beteiligten sich 938 Ansprechpartner und Ansprechpartnerinnen. Im Folgenden sind die wichtigsten Ergebnisse zu ihrer Situation zusammengefasst:

- Es zeigt sich, dass diese Funktion etwas häufiger auch von Männern wahrgenommen wird, der Frauenanteil von 85,2% ist jedoch immer noch überwiegend (2002: 88,1%).
- 73,6% der AP (2002: 76,4%) gaben an, dass die Bitte der Dienststellenleitung einer der Gründe für die Übernahme der Tätigkeit war.
- Das Gesetz schreibt zwar eine vorherige Ausschreibung für die Stellen der AP nicht vor, jedoch gaben 12,3% der Dienststellen an, dass die Stellen für AP ausgeschrieben wurden.
- Nach wie vor gehören AP zu annähernd gleichen Teilen dem mittleren, gehobenen oder höheren Dienst an.
- Die AP haben deutlich häufiger – und mit steigender Tendenz im Berichtszeitraum – an Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen als die befragten GB: 66,1% der AP (2002: 55,2%) gaben an, dass sie mindestens einmal Fortbildungsangebote wahrgenommen haben.
- 58,7% der AP (2002: 51,5%) würden eine Wahl durch die Beschäftigten dem derzeitigen Bestellungsverfahren vorziehen, jedoch nur 21,5% (2002: 17,7%) der Dienststellen und 47,2% (2002: 43,8%) der GB¹⁸.

¹⁷ Eine teilweise Erklärung für die Differenzen zwischen den Antworten durch die Dienststellen und die GB sind die notwendigerweise leicht unterschiedlichen Fragestellungen in den jeweiligen Fragebögen. Zu beachten ist auch, dass die Dienststellen und GB ihrer Herkunft nach nicht identisch sind.

¹⁸ Dies beruht offenbar nicht darauf, dass die Mehrheit der AP von der Dienststellenleitung gebeten wurde, die Tätigkeit zu übernehmen: Ihr Anteil weicht nicht vom Anteil derer ab, die aus anderen Gründen AP geworden sind und eine Wahl ebenfalls bevorzugen würden.

- 77,4% (2002: 76,4%) der AP, die hierzu Angaben gemacht haben, sind zufrieden mit ihrer derzeitigen Freistellung. 273 AP, das sind 29,1% aller an der Umfrage beteiligten AP, haben zu dieser Frage keine Angaben gemacht.
- Nur 14% der 600 Dienststellen mit AP gaben an, dass AP von dienstlichen Aufgaben entlastet wurden – dies überwiegend fallweise.
- Nur 8,1% der AP (2002: 7,2%) halten die derzeitige Aufteilung zwischen GB und AP für nicht sachgerecht. Von diesen wünschen 13 AP mehr Kompetenzen, Rechte oder Möglichkeiten für AP, 8 halten AP für überflüssig, und nur 5 fordern, AP sollten GB werden. Von allen GB halten lediglich 7,2% (2002: 6,1%) und von allen Dienststellen nur 2,7% (2002: 2,9%) die derzeitige Aufteilung für nicht sachgerecht.
- Alle Dienststellen, die sowohl GB als auch AP bestellt haben, halten die Aufteilung für sachgerecht bzw. machen dazu keine Angaben.

1.4.9. Kommunale GB/AP

Bereits vor dem Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes am 1. Juli 1996 gab es in fast allen Landkreisen und kreisfreien Städten Gleichstellungsbeauftragte. Seit 1996 wurden GB in allen Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Städten bestellt. Den kreisangehörigen Gemeinden ist die Bestellung von GB und/oder AP freigestellt. Von den 573 kreisangehörigen Gemeinden, die sich an der Umfrage beteiligten, haben 9,9% (2002: 6,9%) GB und 9,1% (2002: 6,5%) AP bestellt. Für den kommunalen Bereich ergab die Umfrage die folgenden Ergebnisse:

- 15,9% der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden (2002: 10,8%; 1999: 11,5%) haben die Aufgaben, Rechte und Pflichten der GB durch Satzung verändert. Von diesen haben 10 den Aufgabenbereich sowie 2 die Pflichten der GB erweitert; eine Einschränkung derselben wurde nicht gemeldet.

- Die Umfrage bestätigt die Vielfalt der von kommunalen GB initiierten Maßnahmen: 62% der GB, die Öffentlichkeitsarbeit geleistet haben sowie 55% derjenigen, die Maßnahmen zur Information/Aufklärung zur Gleichstellung initiiert haben, kommen aus dem kommunalen Bereich.
- 75,2% (2002: 85%; 1999: 88,9%) aller befragten kommunalen GB gaben an, dass sie von der Bevölkerung in Gleichstellungs- und Frauenfragen direkt angesprochen werden. Der Anteil derjenigen, die oft angesprochen werden, hat sich seit der letzten Befragung auf 40,2% (2002: 55%; 1999: 54%) verringert. Der direkte Kontakt zur Bevölkerung ist wichtig für die Gleichstellungsarbeit, da die GB aus gebündelten Anfragen zu persönlichen Lebenslagen allgemeine öffentlichkeitswirksame Maßnahmen ableiten können.
- Bei 43,6% der kommunalen GB war mehr als die Hälfte der Gesamtaufgaben externer Natur. Dieser Anteil hat sich seit dem letzten Bericht verringert (2002: 52%).
- Die kommunalen GB verfügen deutlich häufiger als die GB anderer Dienststellen über einen eigenen Etat und eigenes Personal. Dies erklärt sich mit dem in der Regel größeren und mit mehr Öffentlichkeitsarbeit verbundenen Aufgabenbereich der kommunalen GB und ihrer Außenwirksamkeit. Allerdings sind sowohl die Anteile der GB mit eigenem Etat von 79% (2002) auf 71,8% als auch die Höhe der Mittel von 8.013 € auf 6.277 € im Berichtszeitraum deutlich zurückgegangen. Personalveränderungen werden oft zu Kürzungen der Stundenzahl und zur Begrenzung des Wirkungsbereiches auf interne Arbeit genutzt.

1.4.10. Gleichstellungskonzepte

- Nach Angaben der Dienststellen, die sich an der Umfrage beteiligt haben, verfügen 96,5%¹⁹ der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden (2002: 91,1%; 1999: 82,8%), 41,7% der Dienststellen des Freistaates²⁰ (2002: 43, %), 82,8% der Stellen des mittelbaren Staatsbereichs (2002: 63,6%) sowie 0,7% der kreisangehörigen Gemeinden²¹ (2002: 0,7%) über ein Gleichstellungskonzept²².
- Kein Gleichstellungskonzept haben 19 (= 5%) der 370 (2002: 375) Dienststellen mit über 100 Beschäftigten und personalrechtlichen Befugnissen, die sich an der Umfrage beteiligten. Diese 19 Dienststellen und Einrichtungen sind zur Erstellung eines Gleichstellungskonzeptes verpflichtet. Dabei handelt es sich um 3 Dienststellen des Freistaates Bayern, 1 Landkreis sowie 15 Einrichtungen des mittelbaren Staatsbereichs.
- Dabei ist zu berücksichtigen, dass nicht in allen Bereichen ein vollständiger Rücklauf der Fragebögen erfolgte. Es ist davon auszugehen, dass noch mehr Dienststellen ihrer Pflicht zur Erstellung von Gleichstellungskonzepten nicht nachkommen. Dies könnte eine Erklärung dafür sein, dass zum Beispiel von den 103 Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden insgesamt nur 86 Stellen an der Fragebogenaktion zum Dritten Bericht teilgenommen haben.
- In der Regel sollten gegenwärtig schon die dritten Gleichstellungskonzepte in Kraft getreten sein. Dies ist jedoch nur bei 39,1% aller befragten Dienststellen der Fall, bei weiteren 38,4% gilt noch das zweite Konzept, die restlichen 21,3% haben ihr erstes Gleichstellungskonzept entweder erst vor kurzem erstellt oder aber dies noch nicht aktualisiert. Viele Dienststellen haben somit die gesetzlich vorgeschriebene Aktualisierung ihrer Gleichstellungskonzepte nicht beachtet.

- Laut Art. 4 Abs.1 BayGIG sind die Dienststellen für die Erstellung und Aktualisierung des Gleichstellungskonzeptes zuständig. In der Praxis werden diese Aufgaben jedoch besonders in Kommunen den GB übertragen, die damit häufig wegen fehlender Freistellung überlastet sind. Zugleich wird damit eine Chance vertan, in der Dienststelle ein stärkeres Bewusstsein für Gleichstellung zu entwickeln.
- Die gesetzliche Aufgabenzuweisung sollte von allen Dienststellen beachtet werden.
- Zeitbezogene Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen weniger Frauen als Männer beschäftigt sind, sind in den Konzepten von 21,2% (2002: 21,4%; 1999: 19,5%) der Dienststellen enthalten, etwas häufiger bei den Kommunen (24,3%) als bei den Dienststellen des Freistaates (21,1%).
- Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen²³ haben 47,9% (2002: 50,3%; 1999: 49,6%) aller Dienststellen als Bestandteil ihres Gleichstellungskonzeptes angegeben, insbesondere die Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden (71,6%).
- In 67,1% der Dienststellen (2002: 77,1%; 1999: 72,6%) sind neue Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit im Gleichstellungskonzept vorgesehen. Dieser Anteil hat sich verringert, vor allem bei den Dienststellen des Freistaates (2004: 60,2%; 2002: 72,0%). Grund dafür könnte sein, dass viele der Maßnahmen inzwischen bereits umgesetzt sind (z.B. Arbeitszeitflexibilisierung, Teilzeitarbeit).

¹⁹ An der Umfrage beteiligten sich insgesamt 86 der 103 Bezirke, Landkreise und kreisfreien Städte; nicht teilgenommen haben 3 Bezirke, 2 kreisfreie Gemeinden und 12 Landkreise.

²⁰ Hier handelt es sich um alle Dienststellen des Freistaates, die angaben, dass sie kein eigenes Gleichstellungskonzept haben – unberücksichtigt der Möglichkeit, dass manche ggf. in das Konzept einer übergeordneten Stelle integriert sind.

²¹ Für den vorliegenden Bericht wurden nur Gemeinden mit mindestens 5.000 Einwohnern befragt.

²² In diese Auswertung wurden alle Dienststellen miteinbezogen, auch solche, die nicht zur Erstellung eines Gleichstellungskonzeptes verpflichtet sind.

²³ Führungspositionen des gehobenen oder höheren Dienstes können z.B. sein: Amts-, Abteilungs-, Dezernats-, Sachgebiets-, Arbeitsgruppen-, Büro-, Kanzlei-, Abschnitsleitung etc. – nicht aber die Stellvertretung. In der Regel koordinieren, leiten und überwachen Führungspersonen die aufgabenrelevanten Funktionen einer Gruppe von Beschäftigten. In Ausnahmefällen kann auch die Leitung eines bedeutenden Aufgabengebiets, obwohl es nur aus der Führungsperson selbst besteht, eine Führungsfunktion darstellen.

1.4.11. Veränderungen in der Umsetzung des BayGIG/ Verbesserungswünsche

95,7 % aller Dienststellen (2002: 97,8%; 1999: 84,7 %) und 82,5 % aller GB/AP (2002: 84,5 %) haben laut Umfrage keine Schwierigkeiten bei der Umsetzung des BayGIG gehabt. Weiterhin nur 2,5 % aller Dienststellen (2002: 2,2 %; 1999: 7,9 %) – darunter nur 1,6 % der Dienststellen des Freistaates (2002: 3,2 %) – sowie 10,0 % aller GB/AP (2002: 15,5 %) gaben an, dass sie dabei Schwierigkeiten gehabt haben. Dass die deutliche Mehrheit der Befragten keine Schwierigkeiten bei der Umsetzung des Gesetzes gemeldet hat, spricht dafür, dass die Regelungen des BayGIG weitgehend akzeptiert werden. Die mitgeteilten Schwierigkeiten sind der Art nach Probleme des Vollzugs vor Ort, jedoch nicht des Gesetzes. Im Hinblick auf eine eventuelle Verlängerung des Gesetzes ergab die Umfrage folgende Hinweise:

- Erstmals wurden die Dienststellenleitungen sowie die GB/AP gefragt, ob die Umsetzung des BayGIG nach ihrer Einschätzung/Erfahrung in den letzten Jahren einfacher oder schwieriger als zu Beginn der Gültigkeit des Gesetzes geworden ist. Während von den anderen Dienststellen 54,0 % angaben, dass die Umsetzung nach ihrer Einschätzung gleich geblieben ist, konnten bei den kreisangehörigen Gemeinden 69,1 % der Befragten dies nicht einschätzen. Nur 3,9 % der Dienststellenleitungen waren der Meinung, dass die Umsetzung des Gesetzes schwieriger geworden sei, während 5,0 % die Umsetzung für leichter als zu Beginn der Gültigkeit des Gesetzes hielten.
- Bei den GB und AP ergibt sich ein etwas anderes Bild. Obwohl sowohl bei den GB als auch bei den AP die Mehrheit der Befragten (GB: 55,8%; AP: 68,2%) Veränderungen bei der Umsetzung mangels Erfahrung nicht einschätzen konnte, gaben 12,9 % aller GB (aber nur 3,0 % der AP) an, dass die Umsetzung im Berichtszeitraum schwieriger geworden ist. Für 8,2 % der GB und 6,6 % der AP war es leichter geworden.

- 79 Dienststellen haben konkrete Verbesserungsvorschläge gemacht (sowie 23 kreisangehörigen Gemeinden). Die häufigsten Wünsche waren:

- BayGIG abschaffen (19 Nennungen)
- Klare gesetzliche Vorgaben/mehr Kompetenzen (11)
- BayGIG verlängern (10)
- Funktion GB/AP überdenken (9)
- Zusammenarbeit GB/AP mit Personalrat/Beteiligung Personalangelegenheiten (8)

- Die GB und AP haben deutlich häufiger als die Dienststellen konkrete Änderungswünsche und Verbesserungsvorschläge gemacht: Insgesamt 154 GB und 115 AP haben sich zu einer eventuellen Neuformulierung des Gesetzes geäußert, am häufigsten mit den folgenden Vorschlägen:

- Zusammenarbeit mit Personalrat stärken/Beteiligung Personalangelegenheiten (60)
- Klare gesetzliche Vorgaben/mehr Kompetenzen (54)
- Stellung von GB/AP insgesamt stärken (23)
- BayGIG unbefristet verlängern (21)

2. Personalsituation der öffentlichen Verwaltung in Bayern

Das BayGIG enthält keine feste Quote für die Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung von Frauen. Die Gleichstellung soll vor allem durch verbindliche Zielvorgaben in den Gleichstellungskonzepten erreicht werden, welche von den jeweiligen Dienststellen selbst festgelegt werden. Verbindliche Vorgaben für alle Dienststellen enthält das BayGIG insbesondere zur Ausgestaltung von Stellenausschreibungen (Art. 7 BayGIG), zur Ausgestaltung von Gleichstellungskonzepten (Art. 4 ff BayGIG) sowie zur Bestellung von GB (Art. 15 ff BayGIG).

2.1. Frauenanteil in der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns von 1999 bis 2003

Wie auch im Zweiten Bericht beziehen sich die nachfolgenden Statistiken dieses Kapitels auf die insgesamt Beschäftigten der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns, d.h. Freistaat, Gemeinden, Gemeindeverbände, Zweckverbände und mittelbarer Staatsdienst (ohne rechtlich selbstständige Einrichtungen).

Tabelle 1 zeigt, dass der Frauenanteil der Beschäftigten der gesamten öffentlichen Verwaltung insgesamt über 50% liegt sowie eine Steigerung von 1,4 Prozentpunkten von 1999 bis 2003 erreicht werden konnte (2003: 52,8%; 2001: 51,7%; 1999: 51,4%). Auffällig ist, dass die Verteilung der beschäftigten Frauen innerhalb der Laufbahngruppen sehr unterschiedlich, dennoch mit Ausnahme des einfachen Dienstes überall eine Steigerungstendenz festzustellen ist (2003: mittlerer Dienst 67,4%; gehobener Dienst 48,6%; höherer Dienst 30,0%).

2. Personalsituation der öffentlichen Verwaltung in Bayern

Tabelle 1: Beschäftigte der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns²⁴ (von 1999 bis 2003)

Laufbahngruppen	Gesamt 2003	davon Frauen	Frauenanteil		
			1999	2001	2003
einfacher Dienst	7.656	3.512	52,0%	46,8%	45,9%
mittlerer Dienst	208.946	140.818	66,7%	66,3%	67,4%
gehobener Dienst	162.350	78.886	47,5%	47,6%	48,6%
höherer Dienst	85.725	25.750	28,3%	28,1%	30,0%
unterhältig Beschäftigte	24.806	19.467	71,5%	75,7%	78,5%
Arbeiter	90.963	34.880	38,8%	37,9%	38,3%
Auszubildende	31.693	20.132	–	63,6%	63,5%
Gesamt	612.139	323.445	51,4%	51,7%	52,8%

Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung.

Bei den Beamten und Richtern der gesamten öffentlichen Verwaltung hat sich der Frauenanteil von 35,9% im Jahr 1999 auf 39,0% im Jahr 2003 um 3,1 Prozentpunkte erhöht.

Tabelle 2: Beamte und Richter der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns (von 1999 bis 2003)

Laufbahngruppen	Gesamt 2003	davon Frauen	Frauenanteil		
			1999	2001	2003
einfacher Dienst	3.106	100	2,3%	2,7%	3,2%
mittlerer Dienst	49.505	14.409	26,9%	27,4%	29,1%
gehobener Dienst	108.214	50.121	46,0%	45,4%	46,3%
höherer Dienst	53.484	14.143	26,3%	24,7%	26,4%
unterhältig Beschäftigte	13.631	7.744	95,4%	97,3%	98,2%
Auszubildende	3.964	3.891	–	57,4%	56,8%
Gesamt	231.904	90.408	35,9%	37,2%	39,0%

Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung.

Am höchsten ist der Frauenanteil im gehobenen Dienst (2003: 46,3%). Im höheren Dienst (2003: 26,4%) sind im Vergleich zu den anderen Laufbahngruppen die Frauen unterrepräsentiert, ebenso im einfachen Dienst (2003: 3,2%).

²⁴ Die Daten von 1999 sind aufgrund fehlender gesonderter Angaben der Auszubildenden nur eingeschränkt mit 2001 und 2003 vergleichbar (Auszubildende 1999 in jeweiliger Laufbahngruppe enthalten).

Tabelle 3: Angestellte und Arbeiter der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns²⁵ (von 1999 bis 2003)

Laufbahngruppen	Gesamt 2003	davon Frauen	Frauenanteil		
			1999	2001	2003
einfacher Dienst	4.550	3.412	76,6%	75,6%	75,0%
mittlerer Dienst	159.441	126.409	78,8%	78,8%	79,3%
gehobener Dienst	54.136	28.765	50,9%	52,0%	53,1%
höherer Dienst	32.241	11.607	31,9%	34,2%	36,0%
unterhäufig Beschäftigte	20.842	15.576	70,3%	72,9%	74,7%
Arbeiter	92.484	35.355	38,8%	37,7%	38,2%
Auszubildende	16.541	11.913	–	71,8%	72,0%
Gesamt	380.235	233.037	60,4%	60,5%	61,3%

Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung.

Bei den Angestellten und Arbeitern hat sich – trotz des insgesamt bereits bestehenden hohen Frauenanteils – der Frauenanteil von 1999 bis 2003 weiter erhöht (1999: 60,4%; 2003: 61,3%). Gerade bei Angestellten im höheren Dienst ist der Frauenanteil überproportional von 31,9% auf 36,0% gestiegen; am höchsten ist er nach wie vor in den dem mittleren Dienst vergleichbaren Bereichen (2003: 79,3%).

2.2. Frauenanteil im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern von 1999 bis 2004

Tabelle 4 zeigt, dass der Frauenanteil an allen Beschäftigten im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern von 44,5% im Jahr 1996 auf 48,4% im Jahr 2004 gestiegen ist. Im Vergleich zum Jahr 1996 ist der Frauenanteil insgesamt um 3,9 Prozentpunkte gestiegen.

Tabelle 4: Beschäftigte im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern (von 1996 bis 2004)

Laufbahngruppen	Gesamt 2004	davon Frauen	Frauenanteil			
			1996 ²⁶	1999	2002	2004
einfacher Dienst	9.433	4.302	49,2%	21,2%	46,3%	45,6%
mittlerer Dienst	100.298	54.829	49,0%	58,0%	53,2%	54,7%
gehobener Dienst	122.383	62.408	48,9%	50,8%	49,9%	51,0%
höherer Dienst	60.588	19.356	26,7%	30,0%	29,2%	31,9%
Sonstige	9.800	4.136	–	18,5%	44,2%	42,2%
Auszubildende	19.035	10.441	–	61,6%	56,8%	54,9%
Gesamt	321.537	155.472	44,5%	46,4%	47,2%	48,4%

Quelle: Bayerisches Staatsministerium der Finanzen.

Die absolute Anzahl der Frauen in den einzelnen Laufbahngruppen hat von 1996 bis 2004 von 129.121 auf 155.472 stark zugenommen, die der Männer hingegen nur schwach (2004: 166.065; 1996: 161.109).

Bei den Beamten und Richtern im öffentlichen Dienst des Freistaates stieg der Frauenanteil im Gesamtzeitraum von 35,8% auf 41,6%, ein Anstieg von 5,8 Prozentpunkten. Insgesamt betrachtet haben im Zeitraum von 1996 bis 2004 die Frauenanteile in jeder Laufbahngruppe zugenommen (Tabelle 5).

Tabelle 5: Beamte und Richter im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern (von 1996 bis 2004, ohne Beurlaubte)

Laufbahngruppen	Gesamt 2004	davon Frauen	Frauenanteil			
			1996 ²⁷	1999	2002	2004
einfacher Dienst	2.877	113	2,2%	2,4%	3,2%	3,9%
mittlerer Dienst	39.128	12.186	24,0%	26,4%	28,9%	31,1%
gehobener Dienst	92.394	47.168	48,5%	49,7%	49,9%	51,1%
höherer Dienst	56.256	18.058	24,5%	29,4%	29,3%	32,1%
Sonstige	104	10	–	18,5%	19,4%	9,6%
Auszubildende	13.531	7.387	–	–	58,7%	54,6%
Gesamt	204.290	84.922	35,8%	37,5%	39,8%	41,6%

Quelle: Bayerisches Staatsministerium der Finanzen.

²⁵ Die Daten von 1999 sind aufgrund fehlender gesonderter Angaben der Auszubildenden nur eingeschränkt mit 2001 und 2003 vergleichbar (Auszubildende 1999 in jeweiliger Laufbahngruppe enthalten).

²⁶ Auszubildende / Anwärter in jeweiliger Laufbahngruppe enthalten.
²⁷ Auszubildende / Anwärter in jeweiliger Laufbahngruppe enthalten.

Der Anteil der Frauen in den höheren Besoldungsgruppen bei den Beamten und Richtern im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayerns hat 2004 gegenüber 2002 und 1999 zwar insgesamt zugenommen, jedoch sind Frauen in den höheren Besoldungsgruppen immer noch deutlich unterrepräsentiert (Tabelle 6).

Tabelle 6: Beamte und Richter im öffentlichen Dienst des Freistaates nach Besoldungsgruppen (1999 bis 2004, höherer Dienst)

Besoldungsgruppe	Gesamt 2004	davon Frauen	Frauenanteil		
			1999	2002	2004
R 8	6	1	16,7%	16,7%	16,7%
R 6	9	1	11,1%	10,0%	11,1%
R 5	10	2	0,0%	18,2%	20,0%
R 4	20	1	10,0%	5,3%	5,0%
R 3	205	20	10,2%	9,5%	9,8%
R 2	926	139	9,6%	12,7%	15,0%
R 1	2.342	878	29,7%	34,6%	37,5%
C 4	1.544	103	4,2%	5,4%	6,7%
C 3	2.096	174	6,2%	7,7%	8,3%
C 2	1.230	143	8,1%	9,1%	11,6%
C 1	2.507	623	20,4%	22,6%	24,9%
B 9	14	–	0,0%	0,0%	0,0%
B 8	2	–	0,0%	0,0%	0,0%
B 7	12	–	0,0%	0,0%	0,0%
B 6	98	4	1,2%	4,3%	4,1%
B 5	7	2	12,5%	28,6%	28,6%
B 4	25	1	0,0%	4,2%	4,0%
B 3	453	39	3,8%	5,5%	8,6%
B 2	90	4	2,3%	3,0%	4,4%
A 16	1.437	111	6,1%	7,2%	7,7%
A 15	8.937	1.093	10,4%	11,5%	12,2%
A 14	15.735	4.896	25,0%	29,4%	31,1%
A 13	5.543	896	45,7%	14,6%	16,2%
Lehrerinnen/ Lehrer (A 13)	22.349	12.454	– ²⁸	53,3%	55,7%

Quelle: Bayerisches Staatsministerium der Finanzen.

²⁸ Lehrkräfte (A 13 h.D.) in Besoldungsgruppe A 13 mit enthalten.

Aus Tabelle 7 geht hervor, dass der Frauenanteil bei den Angestellten und Arbeitern im öffentlichen Dienst von 1996 bis 2004, bei einem insgesamt hohen Niveau, gesunken ist (1996: 62,1%; 1999: 61,4%; 2002: 59,1%; 2004: 60,2%). Auch innerhalb der einzelnen („Laufbahn-“) Gruppen ist eine sinkende Tendenz der Frauenanteile erkennbar. Besonders augenscheinlich ist, dass in den meisten („Laufbahn-“) Gruppen der Frauenanteil bei oder über 50% liegt. Eine Ausnahme bildet die dem höheren Dienst vergleichbare Gruppe, bei der die Frauen unterrepräsentiert sind.

Tabelle 7: Angestellte und Arbeiter im öffentlichen Dienst des Freistaates (von 1996 bis 2004, ohne Beurlaubte)

Laufbahngruppen	Gesamt 2004	davon Frauen	Frauenanteil			
			1996 ²⁹	1999	2002	2004
einfacher Dienst	6.556	4.189	64,6%	66,7%	63,2%	63,9%
mittlerer Dienst	61.170	42.643	67,4%	82,8%	69,0%	69,7%
gehobener Dienst	29.989	15.240	53,4%	54,7%	49,8%	50,8%
höherer Dienst	4.332	1.298	43,6%	32,0%	28,5%	30,0%
Sonstige	9.696	4.126	38,9%	–	44,3%	42,6%
Auszubildende	5.504	3.054	–	61,6%	53,4%	55,5%
Gesamt	117.247	70.550	62,1%	61,4%	59,1%	60,2%

Quelle: Bayerisches Staatsministerium der Finanzen.

2.3. Frauenanteil an Leitungsfunktionen beim Freistaat Bayern

Der Anteil der Frauen bzw. der Teilzeitbeschäftigten in Leitungsfunktionen wurde durch schriftliche Befragungen vom Staatsministerium der Finanzen für die Jahre 1997, 2002 und 2004 ermittelt.

Tabelle 8 zeigt, dass der Frauenanteil in den Leitungsfunktionen von 15,1% im Jahr 1997 auf 22,9% im Jahr 2004 – also um 7,8 Prozentpunkte – gestiegen ist. Somit ist im Durchschnitt jedes Jahr ein Anstieg der Frauenquote von rechnerisch einem Prozentpunkt zu verzeichnen.

²⁹ Auszubildende / Anwärter in jeweiliger Laufbahngruppe enthalten.

Tabelle 8: Leitungsfunktionen beim Freistaat Bayern³⁰

	Leitungsstellen				davon mit Frauen besetzt				Frauenanteil		
	2002		2004		2002		2004		1997	2002	2004
	Gesamt	davon Teilzeit	Gesamt	davon Teilzeit	Gesamt	davon Teilzeit	Gesamt	davon Teilzeit			
Staatskanzlei ³¹	109	2	102	3	22	2	26	3	8%	20%	25%
Staatsministerium des Inneren	1.021	58	947	67	165	52	177	64	13%	16%	19%
Oberste Baubehörde	1.168	66	1.215	65	124	44	142	37	9%	11%	12%
Staatsministerium der Justiz	962	5	967	50	92	4	112	14	7%	10%	12%
Staatsministerium für Unterricht und Kultus ³²	6.786	438	7.645	647	1.697	312	2.250	497	19%	25%	29%
Staatsministerium der Finanzen ³³	1.768	135	2.056	238	252	91	358	162	11%	14%	17%
Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie	125	0	130	1	4	0	8	1	4%	3%	6%
Staatsministerium für Landwirtschaft und Forsten	920	30	906	58	62	13	65	19	7%	7%	7%
Bereich Forsten	377	10	349	4	7	4	8	2	2%	2%	2%
Bereich Landwirtschaft	543	20	557	54	55	9	57	17	11%	10%	10%
Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen	1.170	202	1.164	179	366	124	361	143	28%	31%	31%
Staatsministerium für Umwelt, Gesundheit und Verbraucherschutz ³⁴	1.517	108	1.434	95	212	85	172	46	10%	14%	12%
Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst	1.644	0	1.524	80	464	0	469	62	22%	28%	31%
Gesamt	17.190	1.044	18.090	1.483	3.460	603	4.140	1.048	15,1%	20,1%	22,9%

³⁰ Einschl. nachgeordnete Bereiche. Einzelzahlen 2002/2004 aufgrund wesentlicher Änderungen in der Organisationsstruktur nur eingeschränkt vergleichbar.

³¹ Einschl. Staatsminister für Europaangelegenheiten und regionale Beziehungen.

³² Zahlen nur bedingt vergleichbar, weil 2004 erstmals sämtliche Schulleitungsfunktionen ungeachtet ihrer Laufbahn- und Besoldungsgruppe erfasst wurden.

³³ Absolute Zahlen nur bedingt vergleichbar, weil im Bereich der Bezirksfinanzdirektionen 2004 auch Gruppen- und Arbeitsgruppenleitungen einbezogen wurden.

³⁴ 1997 und 2002 = inkl. StMGEV; 2004 StMGEV und StMLU zusammengefasst = StMUGV

2.4. Situation von Frauen im öffentlichen Dienst
(Einschätzung durch die Dienststellen – Umfrageergebnisse)

2.4.1. Personalsituation

Analysiert man die Antworten der Dienststellen³⁵ (ohne kreisangehörige Gemeinden), so zeigt sich ein etwas anderes Bild als in Tabelle 1 (Kapitel 2.1.):

- 63,8% geben an, mehr Männer als Frauen zu beschäftigen (2002: 65,2%).
- 7,3% geben an, im höheren Dienst mehr Frauen als Männer zu haben (2002: 8,7%; 1999: 8,6%).
- 14,3% geben an, im gehobenen Dienst mehr Frauen als Männer zu beschäftigen (2002: 13,7%; 1999: 17,6%).

Abbildung 1: Sind in Ihrer Dienststelle im höheren/gehobenen Dienst mehr Männer als Frauen beschäftigt³⁶?

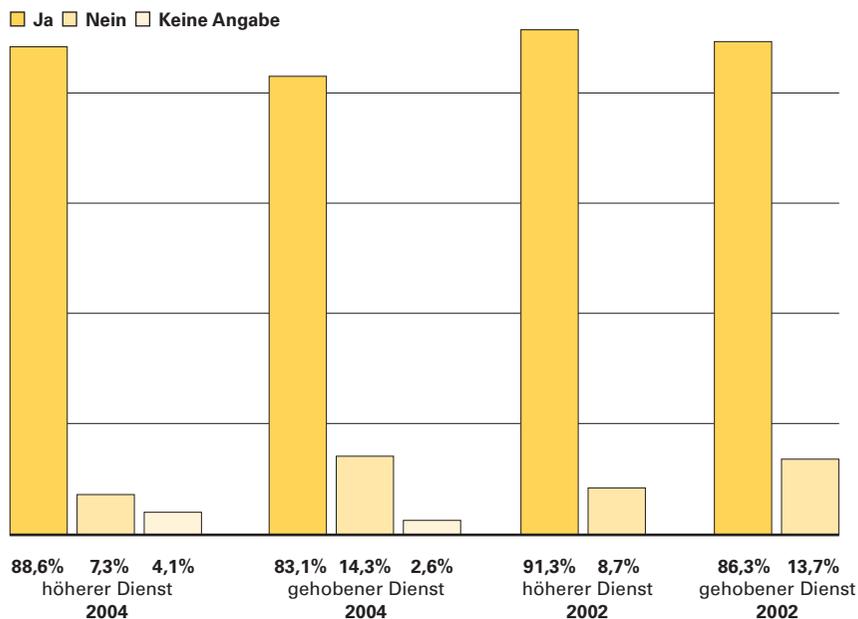
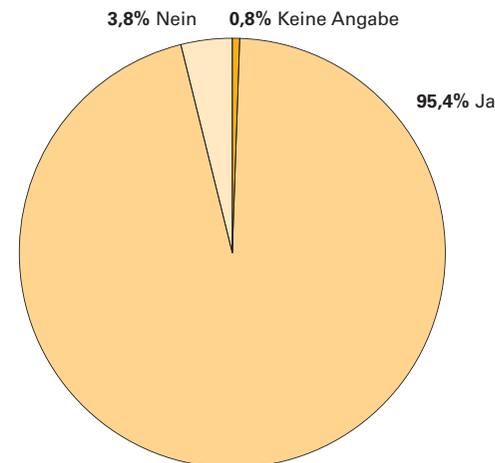


Abbildung 2: Sind in Führungspositionen des gehobenen/höheren Dienstes mehr Männer als Frauen beschäftigt?



Auch bezogen auf die Führungspositionen³⁷ des gehobenen/höheren Dienstes sind keine wesentlichen Veränderungen festzustellen: Bei 95,4% der Dienststellen sind mehr Männer als Frauen in Führungspositionen beschäftigt (2002: 95%)³⁸.

³⁵ Freistaat Bayern, Bezirke, Landkreise, kreisfreie Gemeinden, mittelbarer Staatsbereich, ohne kreisangehörige Gemeinden. Für den vorliegenden Bericht wurde die Frage für die kreisangehörigen Gemeinden anders gestellt: „Wie viele Männer bzw. Frauen waren am 31.12.2003 in Ihrer Dienststelle beschäftigt (alle Beschäftigtengruppen)?“

³⁶ Im Zeitvergleich ist zu beachten, dass die fehlenden Antworten in der Auswertung der Befragung 2002 zu den „Nein“-Antworten gezählt wurden.

³⁷ Führungspositionen des gehobenen oder höheren Dienstes können z.B. sein: Amts-, Abteilungs-, Dezernats-, Sachgebiets-, Arbeitsgruppen-, Büro-, Kanzlei-, Abschnittsleitung etc. – nicht aber die Stellvertretung. In der Regel koordinieren, leiten und überwachen Führungspersonen die aufgabenrelevanten Funktionen einer Gruppe von Beschäftigten.

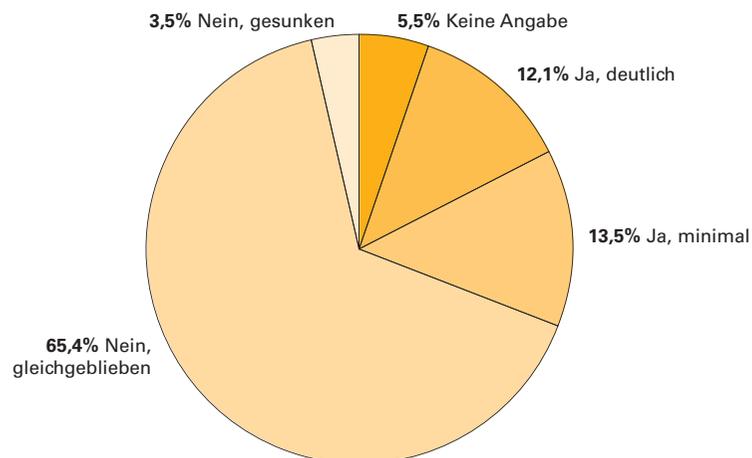
³⁸ Für das Jahr 1999 liegen keine vergleichbaren Zahlen vor.

2.4.2. Stellenbesetzung

Ziel des BayGIG ist es laut Art.8 Abs.1, den Frauenanteil in den Bereichen, in denen Frauen in deutlich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, bei Stellenbesetzungen, Beförderungen und der Übertragung höher zu bewertender Tätigkeiten zu erhöhen.

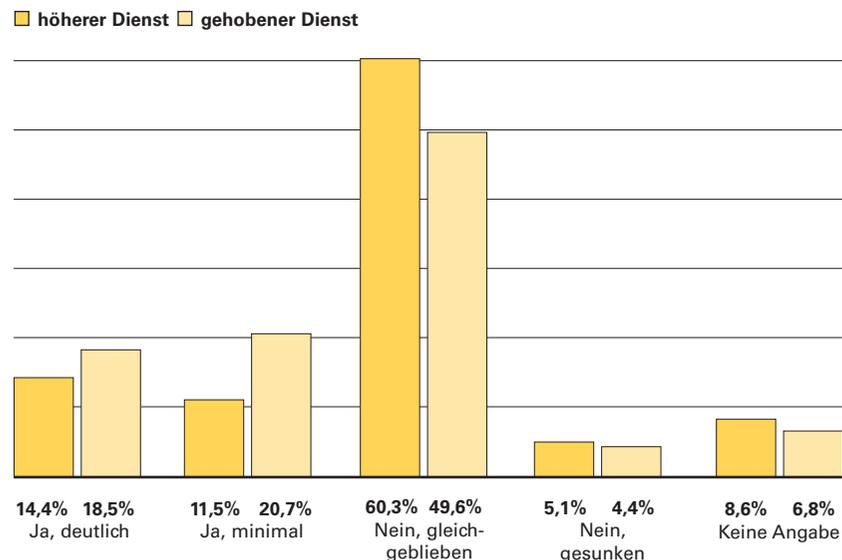
Insgesamt haben 58,8% aller Dienststellen im Berichtszeitraum Stellenbesetzungen vorgenommen (2002: 70%; 1999: rd. 50%). Hierbei handelte es sich um 18.525 Stellenbesetzungen im gehobenen und höheren Dienst, 8.340 Stellen bzw. 45% wurden mit Frauen besetzt (2002: 45,1%). Der Frauenanteil bei der Besetzung von Führungspositionen des gehobenen und höheren Dienstes ist gegenüber 2002 (23,6%) gesunken (2004: 20%; 858 von 4.287).

Abbildung 3: Erhöhung des Frauenanteils auf Führungspositionen des gehobenen/höheren Dienstes?



Fast zwei Drittel der Dienststellen (65,4%) geben an, dass der Frauenanteil auf Führungspositionen des gehobenen Dienstes/höheren Dienstes im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum gleich geblieben ist (2002: 61%). Bei 12,1% der Dienststellen hat sich der Frauenanteil deutlich erhöht – 2002 waren dies 17%. 13,5% der Dienststellen geben an, der Frauenanteil habe sich minimal erhöht (2002: 10%). Gesunken ist der Frauenanteil im Berichtszeitraum bei nur 3,5% der Dienststellen (2002: 5%).

Abbildung 4: Erhöhung des Frauenanteils im höheren/gehobenen Dienst?



Der Anteil der Dienststellen, die im höheren Dienst eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils vermelden, ist auf 14,4% gesunken (2002: 17%; 1999: 16,0%). Eine minimale Erhöhung geben 11,5% an (2002: 9%; 1999: 9,5%). Auch die Zahl der Dienststellen, die eine konstante Entwicklung berichten, ist mit 60,3% im Vergleich zu 61% im Jahr 2002 kaum verändert (1999: 51,3%)³⁹.

Im gehobenen Dienst geben 18,5% (2002: 21%; 1999: 18,2%) der Dienststellen eine deutliche und 20,7% (2002: 16%; 1999: 19,3%) eine minimale Erhöhung des Frauenanteils an. Nur noch 4,4% statt 7% (1999: 5,6%) der Dienststellen meldeten, der Frauenanteil sei gesunken. Die große Mehrzahl der Dienststellen (49,6%) berichtet keine Veränderungen bei der Entwicklung des Frauenanteils (2002: 50%; 1999: 41,1%).

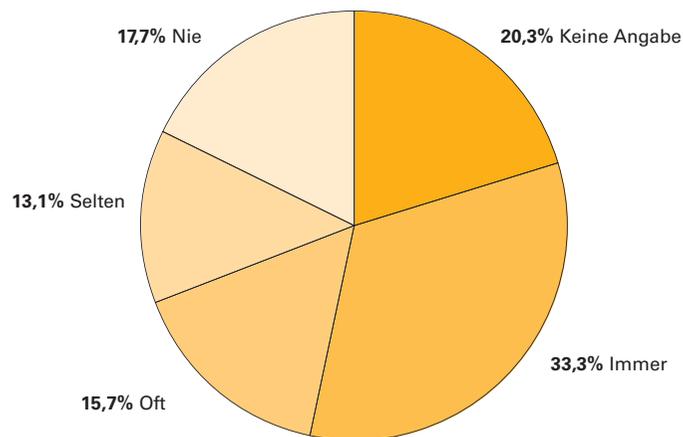
³⁹ Die Zahlen von 1999 sind nur bedingt mit denen von 2002 und 2004 vergleichbar, weil im Ersten Bericht nach der prozentualen Veränderung gefragt wurde und nicht nach Prozentpunkten.

2.4.3. Berücksichtigung von sozialen Kompetenzen

Laut Art. 8 Abs. 2 BayGIG sollen bei Stellenbesetzungen – z.B. Einstellungen, Beförderungen, Übertragung höher zu bewertender Tätigkeiten, Ver- und Umsetzungen oder bei Beurteilungen – die erworbenen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen und aus ehrenamtlicher Tätigkeit mit berücksichtigt werden.

17,7% der Dienststellen geben an, soziale Kompetenzen nie zu berücksichtigen (2002: 17%), weitere 13,1% geben an, diese selten in die Entscheidungsverfahren einzubeziehen (2002: 14%). Die Zahl der Dienststellen, die soziale Kompetenzen immer berücksichtigen, ist auf 33,3% gestiegen (2002: 32,0%). Die Zahl der Dienststellen, die diese oft berücksichtigen, ist von 17% auf 15,7% gesunken (Abbildung 5).

Abbildung 5: Berücksichtigung von Erfahrungen und Fähigkeiten im Sinne von Art. 8 Abs. 2 BayGIG bei der Besetzung von Stellen oder bei Beurteilungen?



2.4.4. Stellenausschreibungen

Nach Art. 7 Abs. 1 BayGIG sollen sich Stellenausschreibungen nicht nur an Frauen und Männer richten, sondern es sollen Frauen bei Unterrepräsentanz besonders aufgefordert werden, sich zu bewerben (Art. 7 Abs. 3 BayGIG).

Die Umfrage ergab dazu folgende Ergebnisse:

Von allen neu zu besetzenden Stellen in Führungspositionen wurden 23,6% öffentlich und 30,4% intern ausgeschrieben. Hierbei ist im Vergleich zu 2002 ein deutlicher Rückgang der Ausschreibungen von Führungspositionen zu verzeichnen (2002: öffentliche Ausschreibungen 41%, interne Ausschreibungen 58%). Die aus diesen Ausschreibungen resultierenden Stellenbesetzungen ergeben bei öffentlichen Ausschreibungen einen Frauenanteil von 37,1% (2002: 28,0%) und bei internen Ausschreibungen von 16,4% (2002: 23,0%). Somit erfolgten prozentual bei öffentlichen Ausschreibungen mehr Stellenbesetzungen mit Frauen und weniger bei internen Ausschreibungen.

Im höheren Dienst wurden 22,6% der neu zu besetzenden Stellen öffentlich und 10,3% intern ausgeschrieben. Auch hier nahm der Anteil der Ausschreibungen im Vergleich zum Zweiten Bericht (2002: öffentliche Ausschreibungen 38%, interne Ausschreibungen 38%) ab. Die Zahlen liegen sogar unter den Werten des Ersten Berichts (1999: öffentliche Ausschreibungen 25%, interne Ausschreibungen 15%). Allerdings ist in Bezug auf den Frauenanteil bei den aus diesen Ausschreibungen resultierenden Stellenbesetzungen sowohl bei öffentlichen Ausschreibungen mit 42,4% (677 Frauen) als auch bei den internen Ausschreibungen mit 32,9% (226 Frauen) eine Steigerung im Vergleich zu den vorherigen Berichten zu verzeichnen. So lag der Frauenanteil der aus öffentlichen Ausschreibungen resultierenden Stellenbesetzungen 2002 bei 37% und 1999 bei 27%, der aus internen Ausschreibungen resultierenden Stellen 2002 bei 27% und 1999 bei 30,3%.

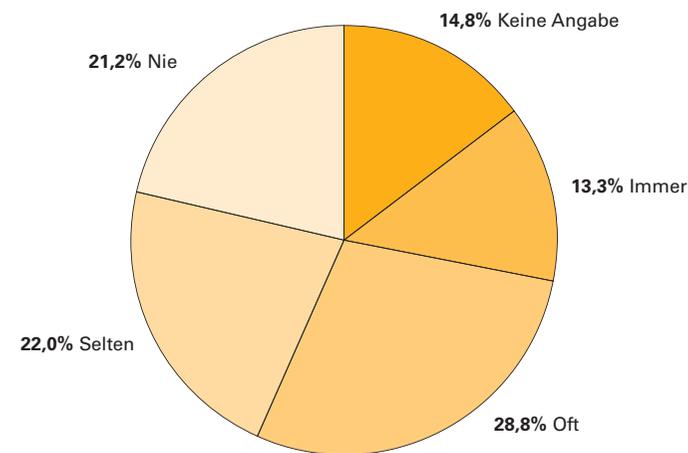
Im gehobenen Dienst wurden die neu zu besetzenden Stellen zu 18,3% öffentlich und zu 30,7% intern ausgeschrieben. Hier zeigt sich, gerade im Vergleich zu 2002, der deutliche Rückgang der Ausschreibungen von den zu besetzenden Stellen (öffentliche Ausschreibungen: 2002: 46%, 1999: 30%; interne Ausschreibungen: 2002: 51%, 1999: 25%). Der Anteil der Frauen bei den aus den öffentlichen Ausschreibungen resultierenden Stellenbesetzungen stieg um mehr als das Doppelte im Vergleich zum Zweiten Bericht (2002: 25%; 1999: 37,4%) auf 52,3% (918 Frauen). Bei den Stellenbesetzungen aus internen Ausschreibungen blieb der Frauenanteil mit 24,6% (709 Frauen) etwa gleich (2002: 24%; 1999: 23,9%).

Der Frauenanteil bei allen Stellenbesetzungen liegt mit 40,3% unter dem Wert von 2002 (45,1%). Berücksichtigt man nur die Stellenbesetzungen nach öffentlichen Ausschreibungen, so ist gerade hier eine deutliche Verbesserung des Frauenanteils mit 45,3% (2002: 24%) zu verzeichnen. Nach internen Ausschreibungen wurden prozentual weniger Stellen mit Frauen besetzt. Der Anteil der Frauen liegt hier bei 23,7%, während er im Zweiten Bericht noch bei 37% lag.

Vergleicht man den Frauenanteil bei Stellenneubesetzungen auf Führungspositionen nach öffentlichen Ausschreibungen (resultierender Frauenanteil in Führungspositionen nach öffentlichen Ausschreibungen: 37,1%) mit dem Frauenanteil bei neu zu besetzenden Führungspositionen insgesamt (20,0%), konnte der – wie schon im Zweiten Bericht spürbare – positive Effekt, zumindest in Bezug auf öffentliche Ausschreibungen, sogar noch verstärkt werden (Frauenanteil öffentlich ausgeschriebener Stellen 2002: 28%). Allerdings fällt der Anteil der Frauen auf neu besetzten Führungspositionen insgesamt mit 20,0% im Vergleich etwas geringer aus als 2002 (23,6%).

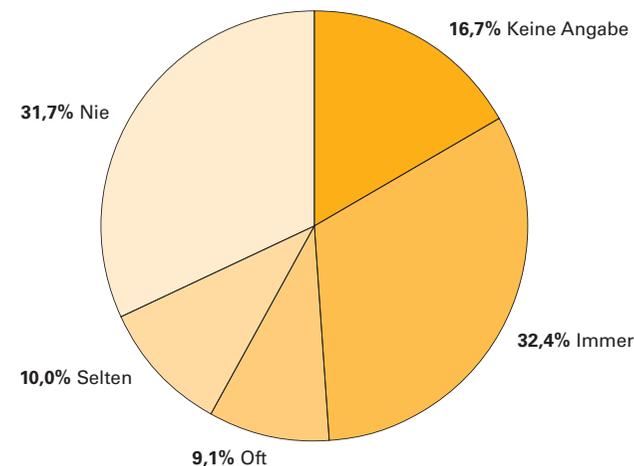
21,2% der Dienststellen – und damit leicht mehr als die 20,0% von 2002 (1999: 23,4%) – weisen immer noch nicht und 22,0% nur selten auf die Teilzeitfähigkeit von Stellen hin.

Abbildung 6: Wurden Stellen als teilzeitfähig ausgeschrieben?



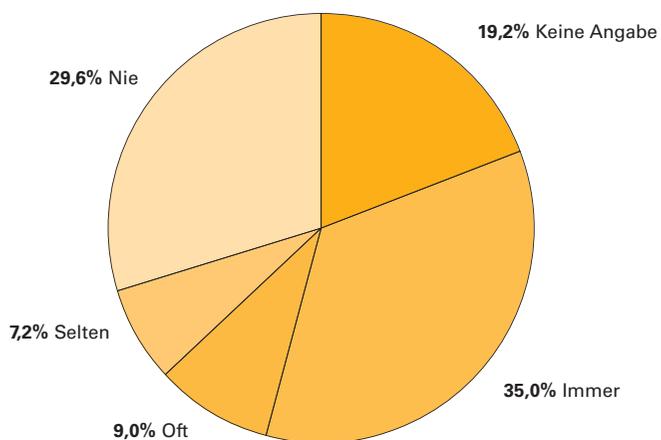
Ähnlich verhält es sich, wenn man nur die Angaben der Dienststellen des Freistaates betrachtet: 24,1% (2002: 23,2%) gaben keinen Hinweis und 18,1% (2002: 22,9%) nur selten einen Hinweis auf Teilzeitfähigkeit.

Abbildung 7: Besondere Aufforderung von Frauen bei Stellenausschreibungen? (alle Dienststellen)



Trotz der in Art. 7 Abs. 3 BayGIG vorgesehenen besonderen Aufforderung zur Bewerbung von Frauen in den Bereichen, in denen Frauen in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind, ist diese immer noch in 31,7% der Fälle ganz ausgeblieben (2002: 35%; 1999: 35,3%). Allerdings nahm die Zahl der Dienststellen, die immer besonders Frauen zur Bewerbung aufgefordert haben, von 23,2% im Jahr 1999 (2002: 27%) auf 32,4% zu.

Abbildung 8: Besondere Aufforderung von Frauen bei Stellenausschreibungen? (Dienststellen des Freistaates)

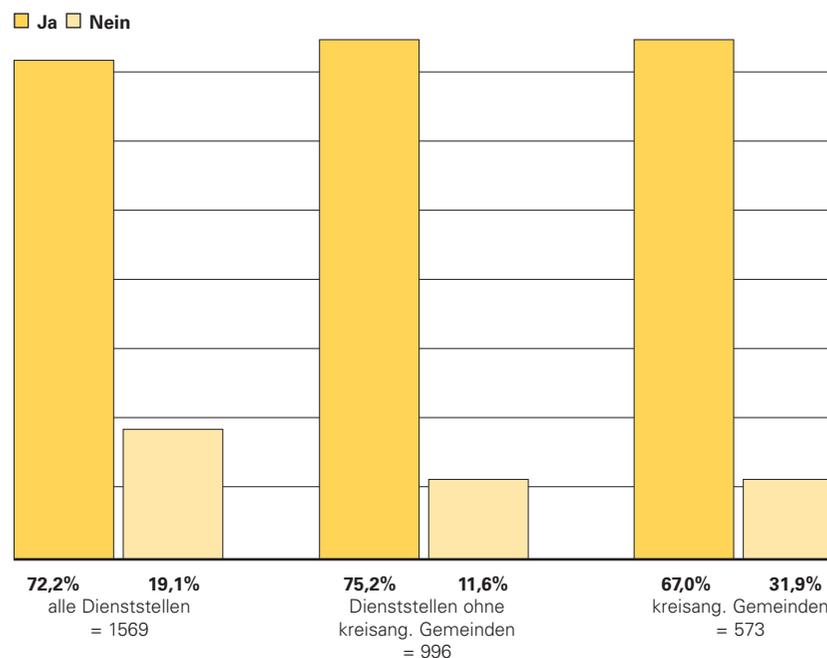


Bei den Dienststellen des Freistaates wurden bei 35% der Stellenausschreibungen besonders Frauen zur Bewerbung aufgefordert (2002: 28%). Die Zahl der Dienststellen des Freistaates, die Frauen nie besonders zur Bewerbung auffordern, ist von 36% auf 29,6% gesunken.

2.4.5. Flexible Arbeitszeit

Ziel flexibler Arbeitszeiten ist es, eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit zu erreichen. Beschäftigten mit Familienpflichten ist deshalb laut Art. 10 BayGIG im Einzelfall eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit im Rahmen der dienstlichen Belange zu ermöglichen.

Abbildung 9: Ist ein flexibles Arbeitszeitmodell vorhanden?



Aus Abbildung 9 geht hervor, dass 19,1% aller Dienststellen kein flexibles Arbeitszeitmodell haben. Die Zahl ist um mehr als 20 Prozentpunkte im Vergleich zu 2002 (39,7%) gefallen. Ohne die kreisangehörigen Gemeinden, die oft aus Größenrunden nur schwieriger flexible Arbeitszeitmodelle einführen können, liegt die Zahl bei 11,6% (1999: 12,8%, 2002: 12,5%). Die kreisangehörigen Gemeinden konnten deutliche Fortschritte erzielen⁴⁰: Statt nur 41,9% in 2002 haben nun schon 67,0% mindestens ein flexibles Arbeitszeitmodell umgesetzt.

⁴⁰ Für den Dritten Bericht wurden nur Gemeinden mit mindestens 5.000 Einwohnern befragt.

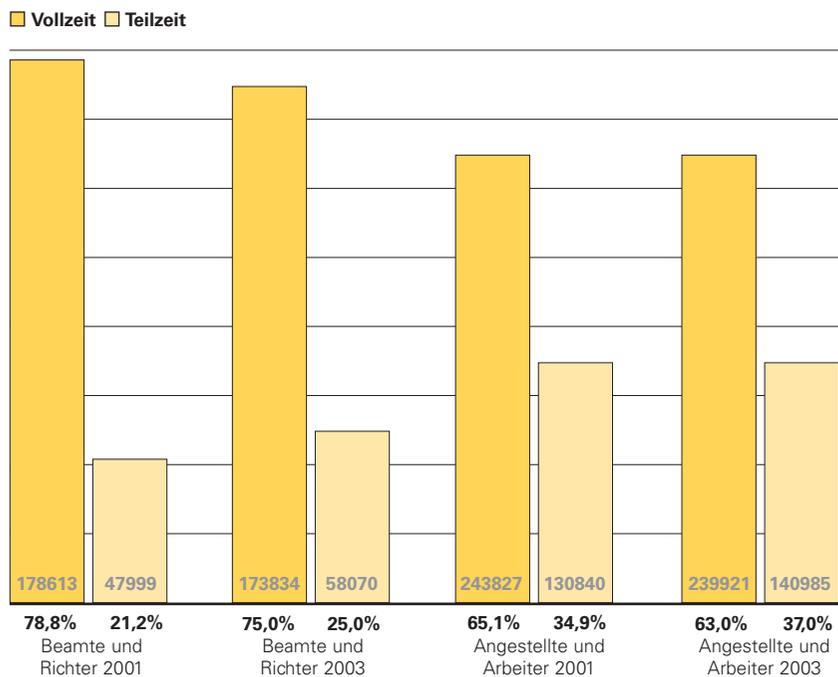
2.4.6. Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigung der gesamten öffentlichen Verwaltung

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Beschäftigten der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns stieg auf 32,5% an (2001: 29,7%, 1999: 27,2%). Die Gesamtzahl der Teilzeitbeschäftigten stieg von 178.839 auf 199.055 an.

Der größte Teil der Teilzeitbeschäftigten sind weiterhin Frauen (2003: 82,2%; 2001: 84,4%; 1999: 86,6%), dabei stieg die Zahl der Männer, die ihre Arbeitszeit reduzieren, weiter auf 17,8% an. Hiervon befinden sich 55,0% in familienpolitischer oder voraussetzungsloser Teilzeit (45,0% in Altersteilzeit). Der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten nimmt mit steigendem Qualifikationsniveau stark ab (mittlerer Dienst: 92,6%; gehobener Dienst: 78,5%; höherer Dienst 54,0%).

Abbildung 10: Beamte und Richter bzw. Angestellte und Arbeiter der gesamten öffentlichen Verwaltung in Vollzeit/Teilzeit



2. Personalsituation der öffentlichen Verwaltung in Bayern

Tabelle 9 zeigt, dass der Frauenanteil in Teilzeit bei den Beamten und Richtern – auf einem hohen Niveau – von 88,0% im Jahr 1999 auf 74,5% im 2003 gesunken ist. Dies betrifft alle Laufbahngruppen.

Tabelle 9: Beamte und Richter der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns in Teilzeit (von 1999 bis 2003)

Laufbahngruppen	Gesamt	davon	Frauenanteil		
	2003	Frauen	1999	2001	2003
einfacher Dienst	333	21	11,0%	7,2%	6,3%
mittlerer Dienst	8.062	6.156	88,7%	82,7%	76,4%
gehobener Dienst	34.010	26.877	91,4%	85,8%	79,0%
höherer Dienst	11.701	6.331	74,7%	64,0%	54,1%
unterhäftig Beschäftigte	3.964	3.891	95,4%	97,3%	98,2%
Gesamt	58.070	43.276	88,0%	81,5%	74,5%

Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung.

Auch bei den Angestellten und Arbeitern in Teilzeit ist der Frauenanteil von 1999 bis 2003 gesunken (2003: 85,3%; 1999: 86,2%). Eine Ausnahme bilden die Arbeiter, bei denen der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten gestiegen ist (Tabelle 10).

Tabelle 10: Angestellte und Arbeiter der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns in Teilzeit (von 1999 bis 2003)

Laufbahngruppen	Gesamt	davon	Frauenanteil		
	2003	Frauen	1999	2001	2003
einfacher Dienst	2.106	1.949	92,1%	93,0%	92,5%
mittlerer Dienst	65.852	62.282	95,9%	94,9%	94,6%
gehobener Dienst	13.881	10.696	80,4%	77,8%	77,1%
höherer Dienst	8.670	4.662	49,0%	52,9%	53,8%
Arbeiter	21.339	17.708	70,3%	84,2%	83,0%
unterhäftig Beschäftigte	29.101	22.962	87,6%	77,8%	78,9%
Gesamt	140.949	120.259	86,2%	85,4%	85,3%

Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung.

Tabelle 11 gibt einen Überblick über den Frauenanteil an Beschäftigten der gesamten öffentlichen Verwaltung in Altersteilzeit: Dieser ist über alle Laufbahngruppen hinweg gestiegen (2003: 42,4%; 2001: 35,4%). Der Frauenanteil bei Beamten und Richtern in Altersteilzeit ist mit 27,7% noch relativ niedrig, bei den Angestellten ist ein Zuwachs von 11,6 Prozentpunkten auf 65,1% zu verzeichnen.

Tabelle 11: Beschäftigte der gesamten öffentlichen Verwaltung in Altersteilzeit (2001 und 2003)

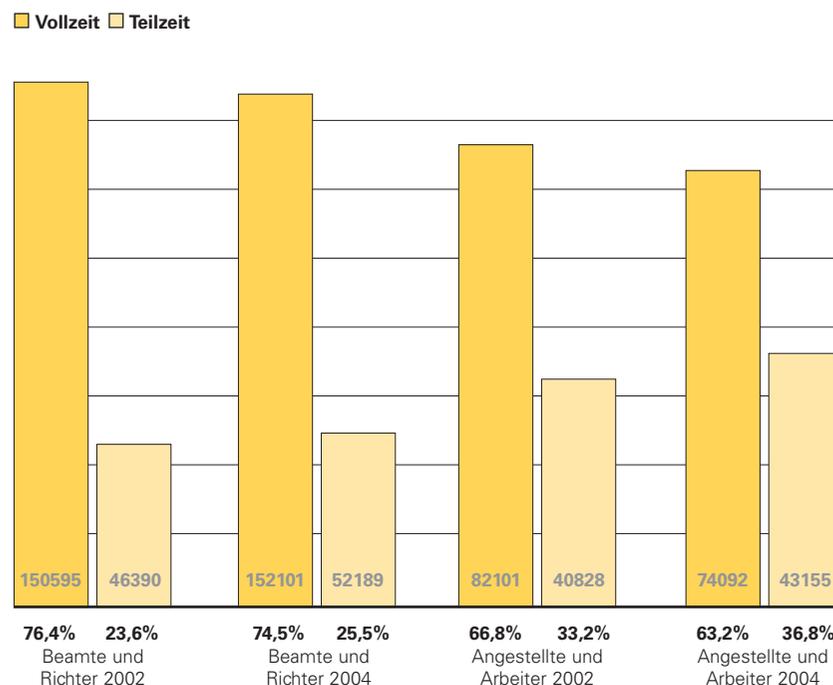
Laufbahngruppen	Gesamt	davon	Frauenanteil	
	2003	Frauen	2001	2003
Beamte und Richter	14.173	3.923	21,5%	27,7%
Angestellte	10.087	6.563	53,5%	65,1%
Arbeiter	3.424	1.248	21,8%	36,4%
Gesamt	27.684	11.734	35,4%	42,4%

Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung.

Teilzeitbeschäftigung im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Beschäftigten im öffentlichen Dienst des Freistaates stieg von 18,9% im Jahr 1996, auf 23,9% im Jahr 1999, 28,1% im Jahr 2002 und 29,7% im Jahr 2004. Die Gesamtzahl der Teilzeitbeschäftigten stieg von 54.920 (1996) auf 67.353 (1999), 87.218 (2002) und 95.344 (2004) an. Dabei ist der Männeranteil ausgehend von einem relativ niedrigem Niveau deutlich gestiegen und der Frauenanteil entsprechend von 92,2% (1996) auf 86,1% (1999), 80,5% (2002) und 78,2% (2004) um insgesamt 14,0 Prozentpunkte zurückgegangen.

Abbildung 11: Beamte und Richter bzw. Angestellte und Arbeiter im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern in Vollzeit/Teilzeit



Auch bei den Beamten und Richtern im öffentlichen Dienst ist der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten von 91,0% im Jahr 1996 auf 75,9% im Jahr 2004 gesunken. Ein ähnliches Bild zeigt sich auch für die Angestellten und Arbeiter im öffentlichen Dienst: Hier sank der Frauenanteil in Teilzeit seit 1996 um 12,5 Prozentpunkte (Tabelle 12).

Tabelle 12: Beamte und Richter im öffentlichen Dienst des Freistaates in Teilzeit (von 1996 bis 2004)

Laufbahngruppen	Gesamt		Frauenanteil			
	2004	davon Frauen	1996	1999	2002	2004
einfacher Dienst	305	22	30,8%	9,8%	6,1%	7,2%
mittlerer Dienst	7.066	5.608	91,3%	88,5%	81,2%	79,4%
gehobener Dienst	31.987	26.394	94,5%	92,2%	86,1%	82,5%
höherer Dienst	12.831	7.580	77,2%	77,8%	63,0%	59,1%
Gesamt	52.189	39.604	91,0%	88,7%	79,7%	75,9%

Quelle: Bayerisches Staatsministerium der Finanzen.

Tabelle 13: Angestellte und Arbeiter im öffentlichen Dienst des Freistaates in Teilzeit (von 1996 bis 2004)

Laufbahngruppen	Gesamt		Frauenanteil			
	2004	davon Frauen	1996	1999	2002	2004
einfacher Dienst	418	334	94,7%	87,8%	73,4%	79,9%
mittlerer Dienst	25.413	23.799	96,4%	96,7%	94,1%	93,6%
gehobener Dienst	13.010	8.068	83,6%	80,5%	60,2%	62,0%
höherer Dienst	1.183	626	77,8%	48,2%	54,2%	52,9%
Sonstige	5	4	53,6%	–	50,0%	80,0%
Arbeiter	3.115	2.099	–	79,8%	71,6%	67,4%
Auszubildende	11	9	–	75,0%	73,7%	81,8%
Gesamt	43.155	34.939	93,5%	83,6%	80,9%	81,0%

Sonstige = Personen, die nicht eindeutig den jeweiligen Laufbahngruppen zugeordnet werden können, wie z. B. Praktikanten, studentische Hilfskräfte etc.

Quelle: Bayerisches Staatsministerium der Finanzen.

Insgesamt 50,4% der 2004 teilzeitbeschäftigten Männer befinden sich in Altersteilzeit (Beamte und Richter: 68,3%; Angestellte und Arbeiter: 22,7%). Wie aus Tabelle 14 ersichtlich wird, ist der Frauenanteil bei den Beschäftigten im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern in Altersteilzeit im einfachen Dienst leicht auf 7,6% gestiegen (2002: 6,9%). Den höchsten Anteil erreichen Frauen in Altersteilzeit im mittleren Dienst (67,0%; 2002: 65,0%). Betrachtet man die Gesamtzahlen über alle Laufbahngruppen, stieg der Anteil der Frauen in Altersteilzeit auf 40,8% (2002: 37,5%).

Tabelle 14: Beschäftigte im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern in Altersteilzeit (2002 und 2004)

Laufbahngruppen	Gesamt		Frauen	
	2004	davon Frauen	2002	2004
einfacher Dienst	237	18	6,9%	7,6%
mittlerer Dienst	4.045	2.711	65,0%	67,0%
gehobener Dienst	7.413	3.215	37,5%	43,4%
höherer Dienst	5.000	954	17,3%	19,1%
Sonstige	5	4	50,0%	80,0%
Arbeiter	989	318	28,5%	32,2%
Gesamt	17.689	7.220	37,5%	40,8%

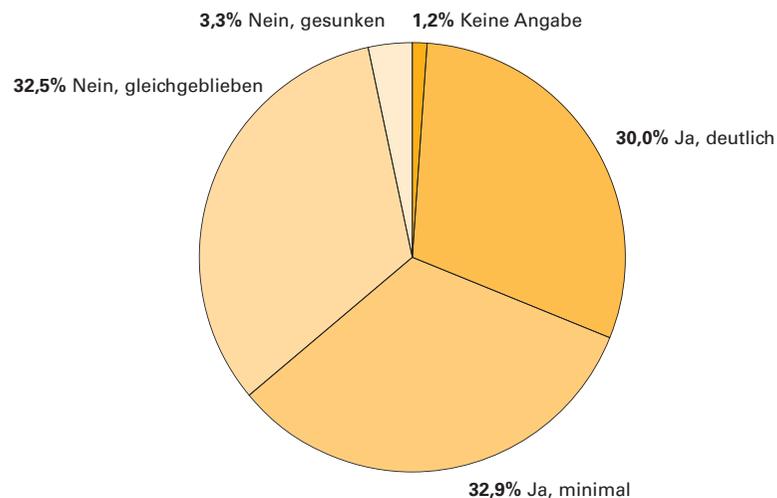
Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung.

Bei den Beamten und Richtern in Altersteilzeit beträgt der Frauenanteil 2004 31,0% (2002: 25,6%); bei den Angestellten und Arbeitern in Altersteilzeit liegt der Anteil der Frauen 2004 bei 64,3% (2002: 60,5%).

Teilzeitbeschäftigung (Umfrageergebnisse – Dienststellen)

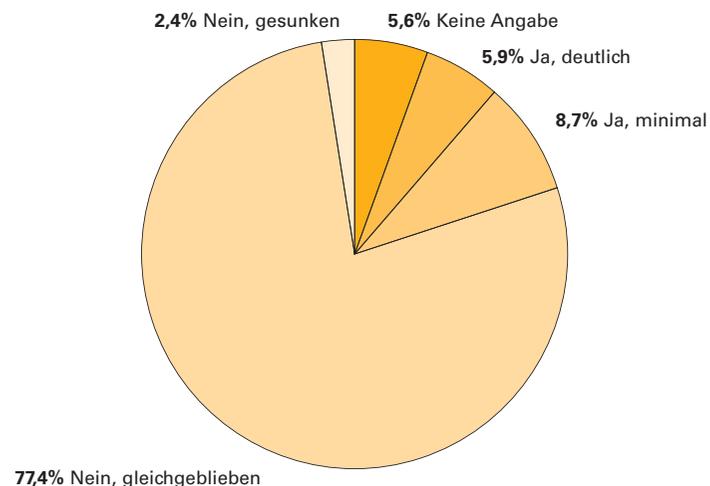
Im Rahmen der Befragung gaben fast 63% der Dienststellen an, dass bei ihnen der Anteil der Teilzeitbeschäftigten insgesamt weiter gestiegen ist; das sind weniger als früher (2002: 69,0%; 1999: 78,4%)⁴¹. Dagegen berichten mit 32,5% immer mehr Dienststellen (2002: 25%; 1999: 16,5%), dass bei ihnen der Teilzeitanteil konstant geblieben ist. 3,3% der Dienststellen (2002: 4%; 1999: 16,5%) gaben an, dass der Anteil der Teilzeitbeschäftigten zurückgegangen sei (Abbildung 12). Die Teilzeitnachfrage scheint weitgehend gesättigt.

Abbildung 12: Anteil der Teilzeitbeschäftigten gestiegen?



Wie aus Abbildung 13 deutlich wird, ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in Führungspositionen in 14,6% der Dienststellen deutlich oder minimal gestiegen. Dies sind weniger als 1999 (26,4%) sowie 2002 (20%). Dagegen gaben im Berichtszeitraum mehr Dienststellen (77,4%) an, dass der Anteil der Teilzeitbeschäftigten konstant geblieben ist (2002: 73%; 1999: 57,5%).

Abbildung 13: Anteil der Teilzeitbeschäftigten auf Führungspositionen gestiegen?



⁴¹ Die Zahlen von 1999 sind nur bedingt mit denen von 2002 und 2004 vergleichbar, weil im Ersten Bericht nach der prozentualen Veränderung gefragt wurde und nicht nach Prozentpunkten.

Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Beamten und Richter im öffentlichen Dienst des Freistaates liegt nach den Personalstandszahlen auch 2004 im gehobenen Dienst über und im höheren Dienst unter dem Anteil bei allen Laufbahngruppen (Tabelle 15). Von 1996 bis 2004 ist bei der Teilzeitquote der Beamten und Richter des höheren Dienstes ein Zuwachs von 13,1 Prozentpunkten zu verzeichnen. Auch im gehobenen Dienst sowie allen anderen Laufbahngruppen sind erhebliche Steigerungen der Teilzeitbeschäftigten erkennbar.

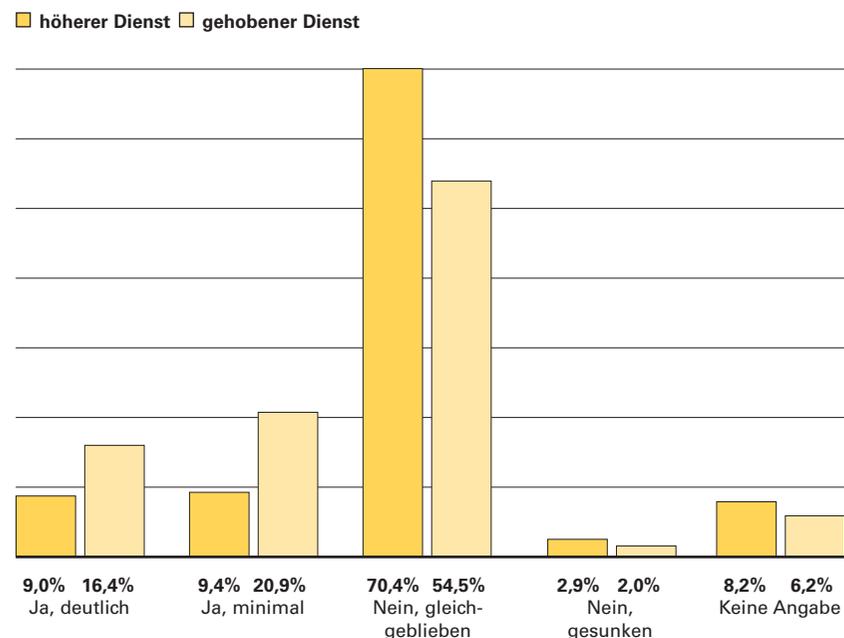
Dagegen ist eine Abnahme der Teilzeitbeschäftigten bei den Angestellten und Arbeitern im höheren Dienst zu verzeichnen (2004: 27,3%; 2002: 24,0%; 1996: 28,8%); während der Anteil im gehobenen Dienst gestiegen ist.

Tabelle 15: Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Beamten und Richtern bzw. Angestellten und Arbeitern im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern in der jeweiligen Laufbahngruppe (von 1996 bis 2004)

Laufbahngruppen	Beamte, Richter			Angestellte, Arbeiter		
	1996	2002	2004	1996	2002	2004
höherer Dienst	9,7%	19,7%	22,8%	28,8%	24,0%	27,3%
gehobener Dienst	20,5%	32,9%	34,6%	25,6%	41,5%	43,4%
alle Laufbahngruppen	14,6%	23,6%	25,5%	27,8%	33,2%	36,8%

Quelle: Bayerisches Staatsministerium der Finanzen.

Abbildung 14: Anteil der Teilzeitbeschäftigten im höheren/ gehobenen Dienst gestiegen?



Die Umfrage ergab bezogen auf die Dienststellen folgendes Bild: Im höheren Dienst geben 18,4% der Dienststellen an, der Anteil der Teilzeitbeschäftigten sei gestiegen. Dies sind weniger Dienststellen als in den Jahren 1999 (26,4%) und 2002 (21%). 2,9% der befragten Dienststellen meldeten einen Rückgang des Anteils der Teilzeitbeschäftigten. In den Jahren 1999 und 2002 waren es 3,1% bzw. 2%.

Im gehobenen Dienst melden 37,3% (2002: 39%) einen Anstieg der Teilzeitquote, lediglich 2,0% (2002: 2,0%) geben einen Rückgang an.

2.4.7. Kontakt zum Beruf für Beurlaubte

Gemäß Art. 12 BayGIG soll Beschäftigten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, durch organisatorische Maßnahmen wie Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die Möglichkeit gegeben werden, die Verbindung zum Beruf aufrechtzuerhalten.

2004 geben 77,3 % aller Dienststellen an, Maßnahmen durchgeführt zu haben, die den Beurlaubten die Aufrechterhaltung des Kontaktes zum Beruf erleichtern sollen (2002: 71,0%).

Am häufigsten werden Maßnahmen wie Gemeinschaftsveranstaltungen mit Beurlaubten, Informationen für Beurlaubte und die Teilnahmemöglichkeit an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen genannt. Ziel ist die Aufrechterhaltung des Kontakts zwischen den Mitarbeitern und das Erhalten des Fachwissens, um dadurch den Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern. Die Angaben ähneln im Detail im Wesentlichen denen aus dem letzten Bericht.

Abbildung 15: Maßnahmen, um Beurlaubten die Aufrechterhaltung des Kontakts zum Beruf zu erleichtern? (Mehrfachantworten möglich)

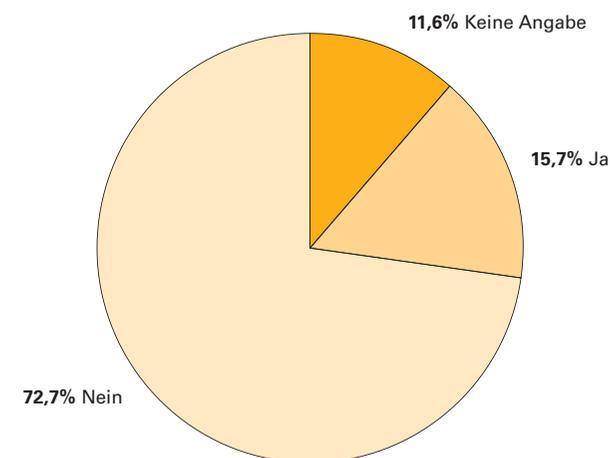


2.4.8. Wiedereinstellung

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

Abbildung 16 zeigt, dass 15,7% der Dienststellen Anträge auf Wiedereinstellung erhalten haben. 2002 waren es noch 18 % (1999: 19 %). Die Mehrheit der befragten Dienststellen (72,7 %) hat keine solchen Anträge erhalten.

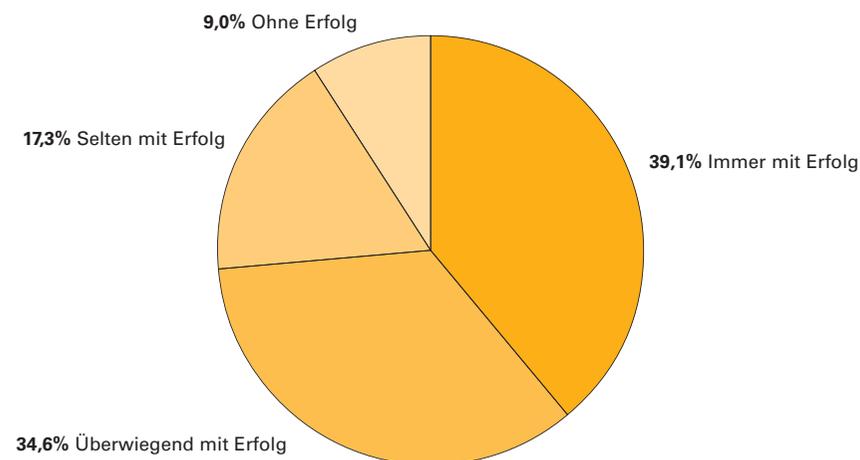
Abbildung 16: Wurden Anträge auf Wiedereinstellung gestellt?



Betrachtet man nur die gestellten Anträge auf Wiedereinstellung, so ergibt sich hinsichtlich des Erfolgs der Anträge folgendes Bild (Abbildung 17):

Bei 39,1 % der Dienststellen waren die Anträge „immer erfolgreich“ und bei 34,6% waren die Anträge „überwiegend erfolgreich“. Bei 9,0% der befragten Dienststellen wurden alle Anträge auf Wiedereinstellung abschlägig beschieden.

Abbildung 17: Wie erfolgreich waren die gestellten Anträge auf Wiedereinstellung?



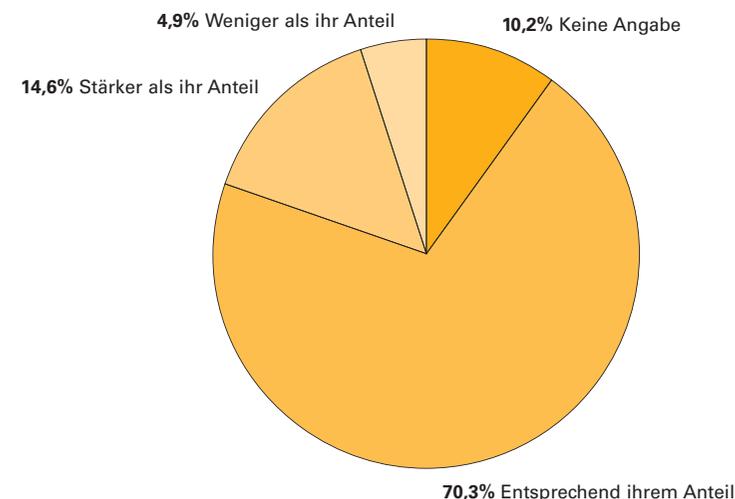
2.4.9. Fortbildungsangebote

Fortbildungsangebote sind ein wichtiges Instrument zur Verbesserung der Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen. Unter anderem durch folgende Maßnahmen können die Ziele der Chancengleichheit erreicht werden:

- Fachliche Zusatzqualifikationen für Frauen mit dem Ziel, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen
- Verstärkter Einsatz von Referentinnen, um dadurch alle Beschäftigten von der fachlichen Kompetenz von Frauen zu überzeugen
- Sensibilisierungsmaßnahmen für alle Beschäftigten bezüglich der Gleichstellungsthematik

Die große Mehrzahl der Dienststellen (70,3%) gibt an, dass Frauen entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten bei Fortbildungsmaßnahmen berücksichtigt wurden. 14,6% der Dienststellen berücksichtigten Frauen stärker als es ihrem Anteil entspricht.

Abbildung 18: Berücksichtigung von Frauen bei Fortbildungen?



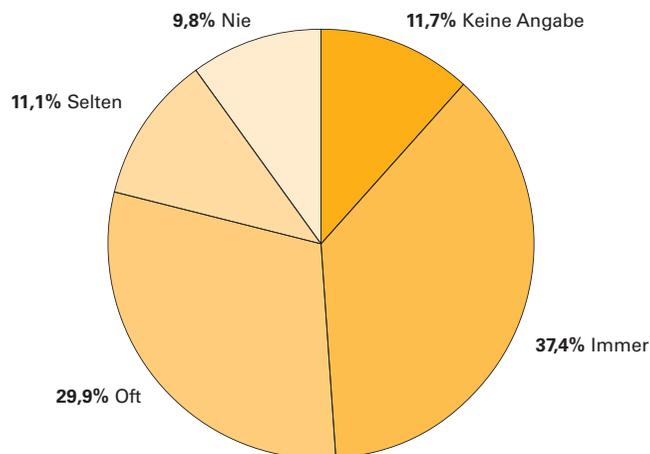
44,3% der Dienststellen haben Veranstaltungen zum Thema Gleichstellung und Benachteiligung von Frauen durchgeführt, etwas mehr als 1999 und 2002 (34,6% bzw. 41,1%).

Wichtig ist auch die Frage, ob der Anteil der Fortbildungsleiterinnen und -referentinnen weiter erhöht werden konnte: 9% der Dienststellen bejahen dies (1999: 16,9%; 2002: 12,1%).

Gemäß Art.9 Abs.2 BayGIG soll auf Beschäftigte mit Familienpflichten oder in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen besondere Rücksicht genommen werden, um ihnen die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen in geeigneter Weise zu ermöglichen.

67,3% der Dienststellen – und damit mehr als 1999 (57%) und 2002 (60%) – haben diese Vorgabe immer oder oft berücksichtigt. Der Anteil der Dienststellen, die nie auf die besonderen Bedürfnisse eingegangen sind (9,8%), hat sich im Zeitverlauf verringert (2002: 19,8%; 1999: 12,1%).

Abbildung 19: Wurden besondere Bedürfnisse der Beschäftigten mit Familienpflichten und der Teilzeitbeschäftigten berücksichtigt?



2.4.10. Besetzung von Gremien

Laut Art.21 BayGIG haben alle an entsprechenden Besetzungsverfahren Beteiligten auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Gremien hin zu wirken, auch wenn es sich dabei um gesellschaftliche Organisationen, Verbände und Gruppen handelt, die nicht Träger öffentlicher Verwaltung sind.

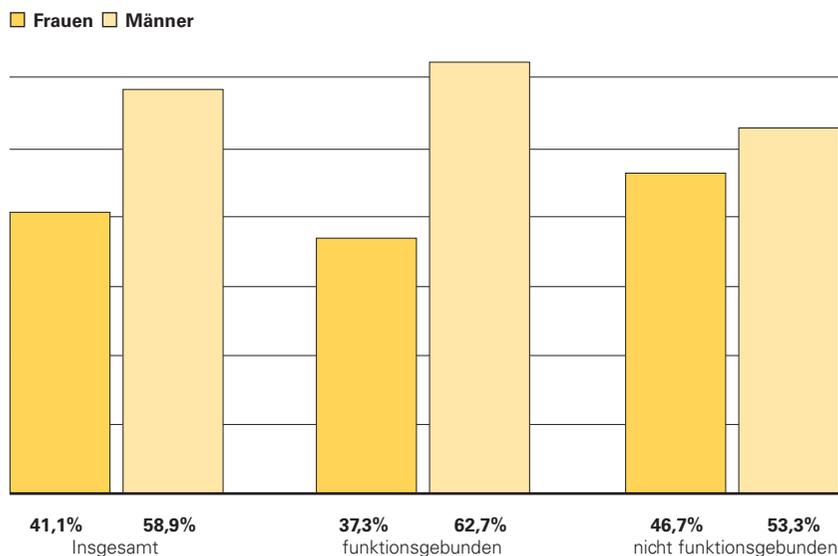
Nach den Umfrageergebnissen haben 19,3% (192) der Dienststellen (ohne kreisangehörige Gemeinden) und 11,5% (66) der kreisangehörigen Gemeinden die Möglichkeit, Personen in Gremien zu entsenden.

Zum Stichtag „31.12.2003“ haben 157⁴² Dienststellen⁴³ (ohne kreisangehörige Gemeinden) Personen (19.041) in Gremien entsandt. Der Frauenanteil betrug insgesamt 41,1% (7.828). Auffällig ist, dass der Anteil der Frauen an allen funktionsgebundenen in Gremien entsandten Personen zum Stichtag 37,3% (4.240) betrug, während der Frauenanteil bei den Personen, die nicht funktionsgebunden in Gremien entsandt wurden bei 46,7% (3.588) lag. Dem gegenüber betrug der Frauenanteil bei den Gremienentsendungen im Berichtszeitraum 1999/2002 insgesamt nur 36,0% und bei den nicht funktionsbezogene Entsendungen 43,8%.

⁴² Es wurden hier die Angaben einer Dienststelle, deren Fragebogen erst nach dem Erhebungszeitraum eingegangen ist, für diese Berechnungen mit einbezogen. Eine Ergebnisverfälschung ergibt sich dadurch nicht, weil der Frauenanteil insgesamt ebenfalls bei 41,1% liegt.

⁴³ 42 Dienststellen, die ebenfalls die Möglichkeit haben, Personen in Gremien zu entsenden, machten diesbezüglich keine näheren Angaben bzw. haben keine Personen entsandt.

Abbildung 20: Anteil der Männer und Frauen bei Gremienentsendungen der Dienststellen zum Stichtag „31.12.2003“



Bei den kreisangehörigen Gemeinden lag der Frauenanteil der in Gremien entsandten Personen⁴⁴ zum Stichtag „31.12.2003“ bei 28,5% (65 von 228). Auch hier ist der Frauenanteil an allen funktionsgebunden in Gremien entsandten Personen mit 24,8% (30) etwas niedriger als an allen nicht funktionsgebunden in Gremien entsandten Personen mit 32,7% (35); im Berichtszeitraum 1999/2002 betrug der Frauenanteil dort 30,7%.

Insgesamt wird deutlich, dass die ausgewogene Besetzung von Gremien Fortschritte macht, jedoch noch nicht erreicht ist. Besonders bei funktionsgebundenen Entsendungen haben die Frauen Nachholbedarf. Der wesentliche Grund hierfür ist, dass Frauen in Führungspositionen sowie in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen weiterhin deutlich unterrepräsentiert sind. Somit erfolgen weniger Entsendungen kraft Funktion. Bei den nicht funktionsgebundenen Entsendungen hingegen ist über den Zeitraum seit dem Ersten Bericht ein deutlich stärkeres, kontinuierliches Ansteigen des Frauenanteils zu verzeichnen. Eine paritätische Besetzung erscheint hier für die Zukunft durchaus realistisch.

⁴⁴Von den 66 kreisangehörigen Gemeinden, welche über die Möglichkeit verfügen, Personen in Gremien zu entsenden, haben nur 35 Angaben gemacht.

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

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

Nach Art. 15 Abs. 1 BayGIG werden Gleichstellungsbeauftragte (GB) bei den obersten Landesbehörden und bei Dienststellen, die über die Befugnis verfügen, Einstellungen, Beförderungen oder Übertragungen höher zu bewertender Tätigkeiten vorzunehmen, nach vorheriger interner Ausschreibung bestellt. Dienststellen mit weniger als 100 Beschäftigten und/oder geringfügigen Befugnissen zur Vornahme von Einstellungen, Beförderungen oder Übertragungen höher zu bewertender Tätigkeiten können von der Bestellung von GB absehen, müssen aber in diesem Fall gemäß Art. 15 Abs. 2 BayGIG Ansprechpartner/Ansprechpartnerinnen (AP) für die Beschäftigten und die zuständigen GB bestellen.

Die Aufgaben der GB umfassen laut Art. 17 Abs. 1 BayGIG die Förderung und Überwachung des Vollzuges des Gesetzes und des Gleichstellungskonzeptes sowie die Unterstützung dessen Umsetzung. Gleichzeitig fördern die GB mit eigenen Initiativen die Durchführung des Gesetzes und die Verbesserung der Situation von Frauen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer.

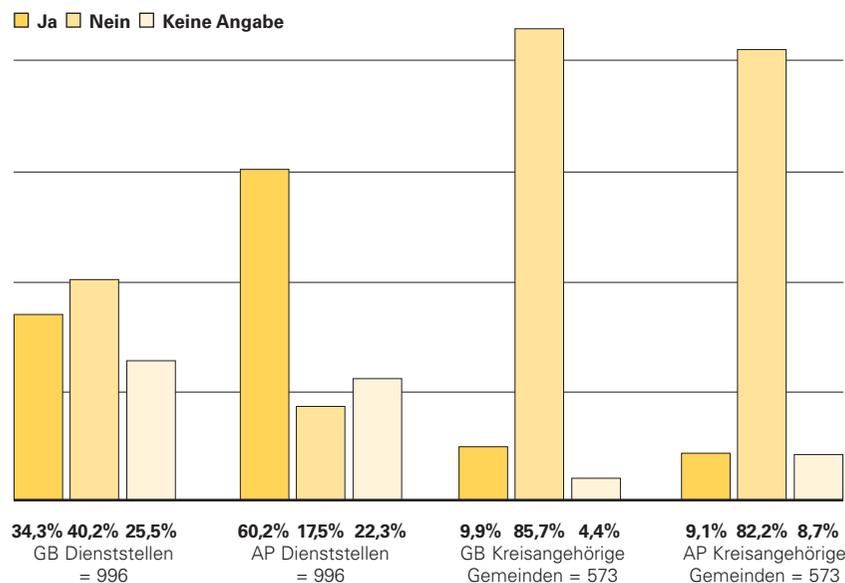
Außerdem sollen die GB und AP gemäß Art. 17 Abs. 2 BayGIG im Rahmen ihrer Zuständigkeit an allen Angelegenheiten des Geschäftsbereiches mitwirken, die grundsätzliche Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Sicherung der Chancengleichheit haben können. Auch die Beratung zu Gleichstellungsfragen und die Unterstützung der Beschäftigten in Einzelfällen gehört laut Art. 17 Abs. 3 BayGIG zu den Aufgaben der GB und AP.

3.1. Situation

Von den 996 Dienststellen⁴⁵, die sich an der Umfrage beteiligten, haben nach eigenen Angaben 34,3% GB (342) und weitere 60,2% AP (600) bestellt. Da 2,7% aller Dienststellen sowohl GB als auch AP haben, hat sich der Anteil der Dienststellen mit GB oder AP mit 91,9% seit der Befragung im Jahr 2002 kaum geändert: 2002 gaben 91,6% der Dienststellen an, entweder eine(n) GB oder eine(n) AP bestellt zu haben.

Im Jahr 2004 haben von den 573 befragten kreisangehörigen Gemeinden 9,9% GB und 9,1% AP bestellt. 2002 hatten insgesamt 10,8% der 1060 befragten kreisangehörigen Gemeinden entweder GB oder AP. Im Jahresvergleich ist aber stets zu beachten, dass 2004 nur Gemeinden mit mehr als 5.000 Einwohnern befragt wurden, das heißt, dass viele kleinere Gemeinden, die meist ohnehin keine GB oder AP haben, im vorliegenden Bericht nicht erscheinen.

Abbildung 21: Ist in Ihrer Dienststelle derzeit ein/eine GB oder ein/eine AP bestellt?



618 der befragten Stellen hatten weniger als 100 Beschäftigte und/oder keine Befugnisse zur Vornahme von Einstellungen, Ernennungen, Beförderungen oder Übertragung höher zu bewertender Tätigkeiten. Von diesen haben weiterhin 18,4% (2002: 18,6%) über die Vorgaben des Gesetzes hinaus eine/einen GB und weitere 77,7% (480) eine/einen AP bestellt.

⁴⁵ Freistaat Bayern, Bezirke, Landkreise, kreisfreie Gemeinden, mittelbarer Staatsbereich; ohne kreisangehörige Gemeinden.

3.2. Gleichstellungsbeauftragte

An der Umfrage 2004 haben sich 482 GB und 874 AP des Freistaates, 117 GB und 23 AP der kommunalen Dienstherren, 31 GB und 28 AP des mittelbaren Staatsbereichs sowie 53 nicht zuordenbare GB/AP beteiligt.

Die Befragung der GB und AP basierte auf Anonymität; der Rücklauf der Fragebögen wurde dementsprechend nicht in Einzelfällen dokumentiert. Jedoch zeigt die Anzahl der GB, die sich an dieser Umfrage beteiligt haben (636), im Verhältnis zu den Dienststellen mit GB, die teilgenommen haben (342), dass die Beteiligungsquote der Dienststellen an der Befragung nur in etwa halb so hoch wie die der GB ist.

3.2.1. Aussagen zur Person des/der Gleichstellungsbeauftragten

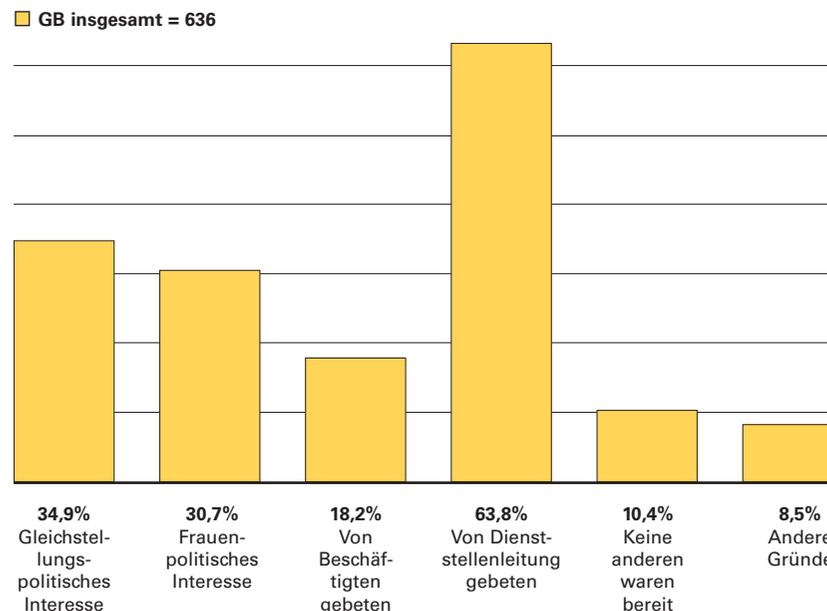
3.2.1.1 Männliche und weibliche Gleichstellungsbeauftragte

Der Frauenanteil an den GB beträgt 94,5% (327 von 346) und hat sich somit im Vergleich zum Ersten und Zweiten Bericht nur innerhalb des statistischen Unsicherheitsbereiches verändert (2002 bzw. 1999: 94%).

3.2.1.2 Motivation der Bestellung

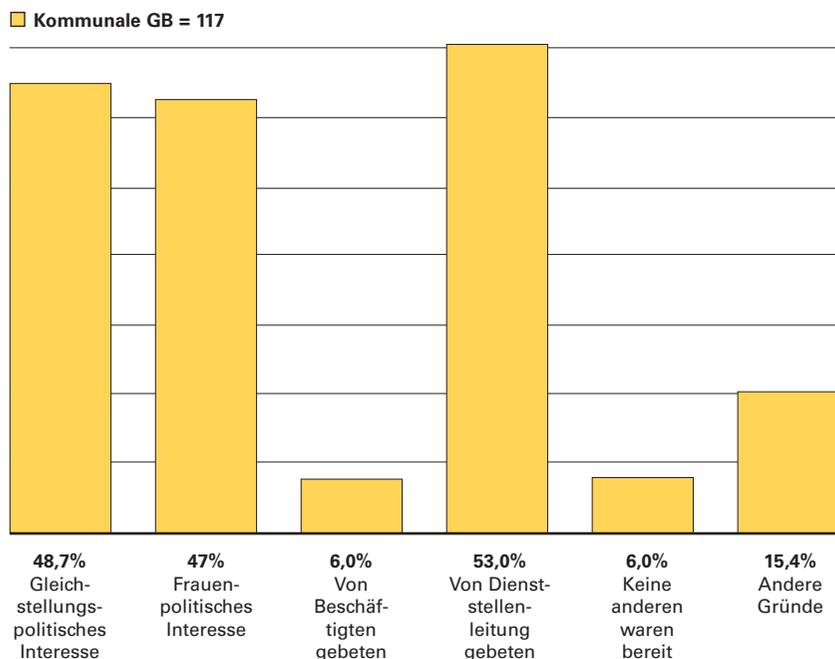
Der am häufigsten von den befragten GB genannte Grund für die Übernahme der Tätigkeit war nach wie vor eine Bitte der Dienststellenleitung (63,8%; 2002: 64,1%; 1999: 53,9%), gefolgt von gleichstellungspolitischem Interesse (34,9%; wurde 2004 zum ersten Mal abgefragt) und frauenpolitischem Interesse (30,7%; 2002: 41,7%; 1999: 53,9%).

Abbildung 22: Gründe, GB zu werden? (Mehrfachnennungen möglich)



Von den 117 an der Umfrage beteiligten kommunalen⁴⁶ GB nannten 53% (2002: 53,0%; 1999: 53,9%) ebenfalls die Bitte der Dienststellenleitung als Grund für die Übernahme der Tätigkeit. Allerdings spielt bei den kommunalen GB gleichstellungspolitisches Interesse eine größere Rolle als bei den GB anderer Stellen: 48,7% nannten 2004 diesen Grund.

Abbildung 23: Gründe, GB zu werden? (Kommunale GB; Mehrfachnennungen möglich)



⁴⁶ Bezirke, Landratsämter, kreisfreie Gemeinden, kreisangehörige Gemeinden, Verwaltungsgemeinschaften

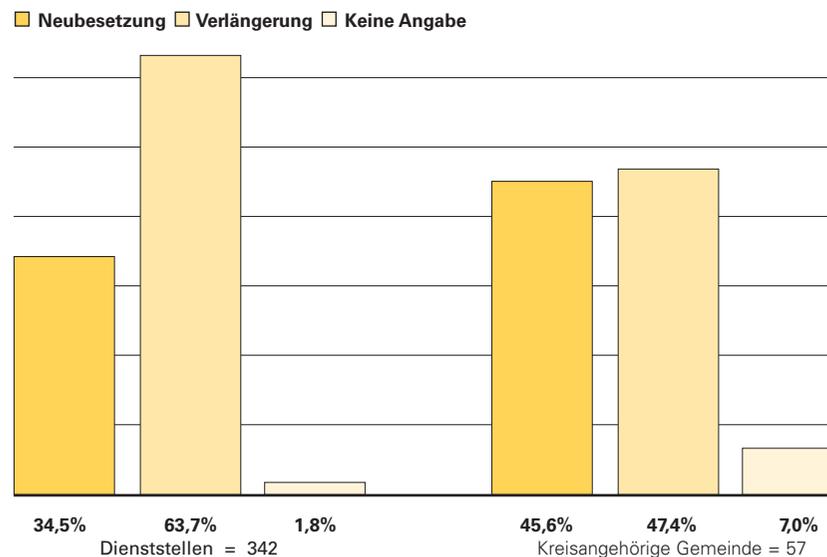
3. Gleichstellungsbeauftragte und Ansprechpartner/ Ansprechpartnerinnen im öffentlichen Dienst in Bayern

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

Die Stellen der GB wurden in 49,7% aller Dienststellen nicht ausgeschrieben (2002: 46%; 1999: 17,9%). Dies bedeutet, dass eine Ausschreibung immer seltener erfolgt. Die kreisangehörigen Gemeinden haben laut Befragung 2004 zwar 87,7% (2002: 74%) der Stellen nicht ausgeschrieben, das Gesetz verpflichtet sie aber auch nicht dazu.

Der – trotz der Vorgaben des Gesetzes – weiter steigende Anteil der nicht ausgeschrieben GB-Stellen kann teilweise dadurch erklärt werden, dass 63,7% der Stellen nicht neu besetzt wurden, sondern die Amtszeit der bisherigen GB gem. Art. 15 Abs. 3 BayGIG mit einer weiteren Dreijahresperiode verlängert wurde. Bei den kreisangehörigen Gemeinden handelte es sich bei 47,4% der Stellenbesetzungen um Verlängerungen.

Abbildung 24: Bei der Besetzung der GB-Stellen handelte es sich um:

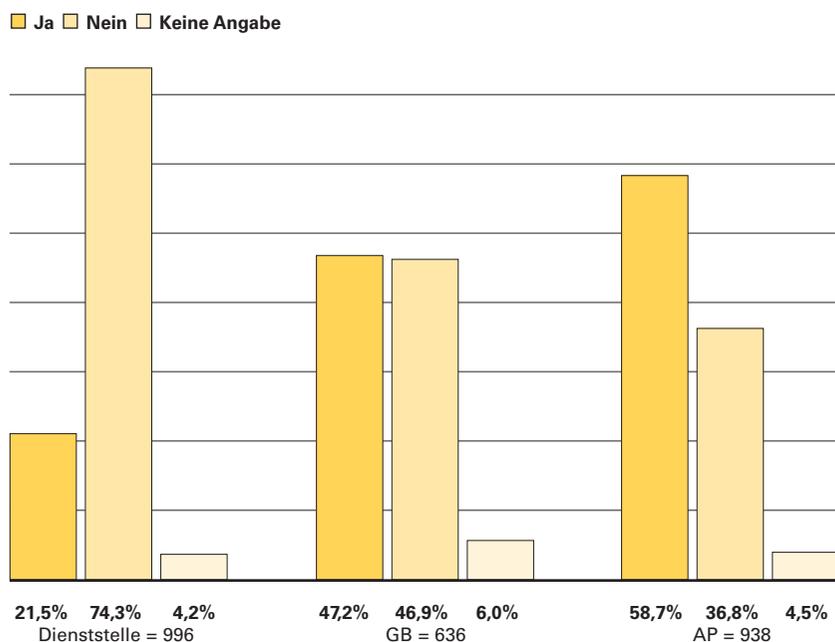


Allerdings erfolgte nach Angaben der Dienststellen bei 33,1% der Neubesetzungen (39 von 118) und 58,3% der Verlängerungen (127 von 218) keine vorherige Ausschreibung.

3.2.1.4 Wahl statt Ausschreibung

Die Frage, ob sie eine Wahl der GB bzw. AP durch die Beschäftigten (ggf. mit vorausgehender Ausschreibung) dem gegenwärtigen Bestellungsverfahren vorziehen würden, beantworteten weniger als ein Viertel (21,5%) der Dienststellen (ohne kreisangehörige Gemeinden), aber rund die Hälfte der GB und AP (47,2 bzw. 58,7%) mit „Ja“. Das ist jeweils ein höherer Anteil als 2002 (Dienststellen: 17,7%; GB: 43,8%; AP: 51,5%).

Abbildung 25: Wahl der GB/AP durch die Beschäftigten statt Bestellung?



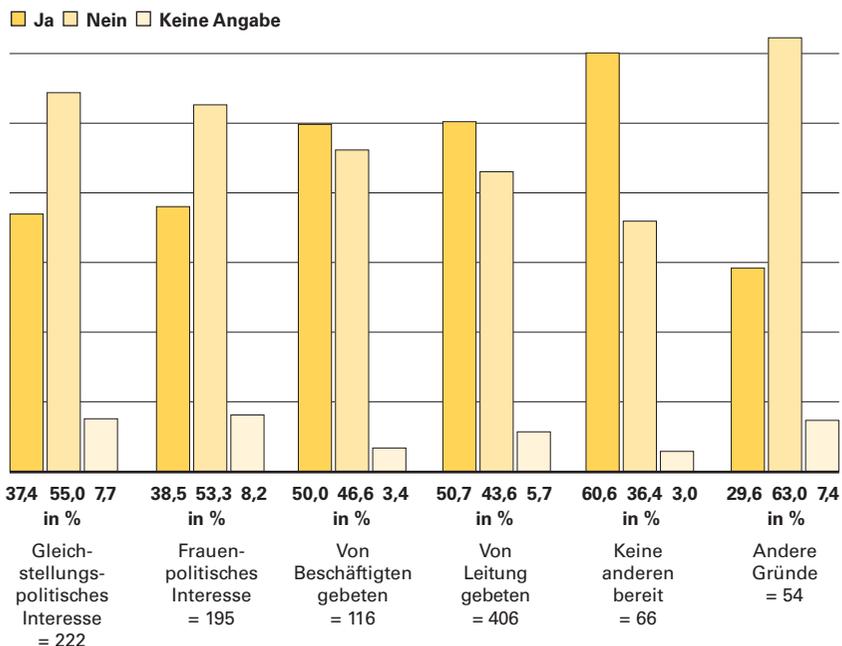
3. Gleichstellungsbeauftragte und Ansprechpartner/ Ansprechpartnerinnen im öffentlichen Dienst in Bayern

Die Dienststellenleitungen des Freistaates (zu 24,4%) und die GB des Freistaates (zu 52,7%) würden deutlich häufiger als die anderen Dienststellenleitungen eine Wahl bevorzugen. Diese Tendenz war bereits in der Befragung 2002 sichtbar und hat seitdem zugenommen (2002: Dienststellenleitungen Freistaat: 20,7%; GB: 50,6%). Auch im kommunalen Bereich haben sich die Einstellungen der Dienststellenleitungen und der GB seit der letzten Befragung etwas verschoben: 10,2% der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden (2002: 5,4%) sowie 28,2% der GB im kommunalen Bereich (2002: 19,0%) würden heute eine Wahl der GB bzw. AP durch die Beschäftigten dem gegenwärtigen Bestellungsverfahren vorziehen.

Betrachtet man die Einstellung der GB gegenüber dem Wahlverfahren im Kontext der Gründe, warum sie die Tätigkeit übernommen haben, zeigt sich, dass die Mehrheit derjenigen Befragten, die eine Wahl vor Bestellung bevorzugen würden, in den Gruppen zu finden sind, die Gründe „keine anderen waren bereit“ (Wahl „Ja“: 60,6%), „von Dienststellenleitung gebeten“ (50,7%) oder „von Beschäftigten gebeten“ (50,0%) genannt haben. Diejenigen, die aus gleichstellungs- oder frauenpolitischem Interesse die Stelle angenommen haben, scheinen eher mit der gegenwärtigen Praxis des Bestellungsverfahrens einverstanden zu sein („Ja“: 37,4% bzw. 38,5%).

Abbildung 26: Zusammenhang zwischen Gründen, GB zu werden und Befürwortung einer Wahl der GB/AP statt Bestellung

Motivation für Übernahme der Tätigkeit
Wahl statt Bestellung?



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

3.2.1.5 Dauer der Bestellung

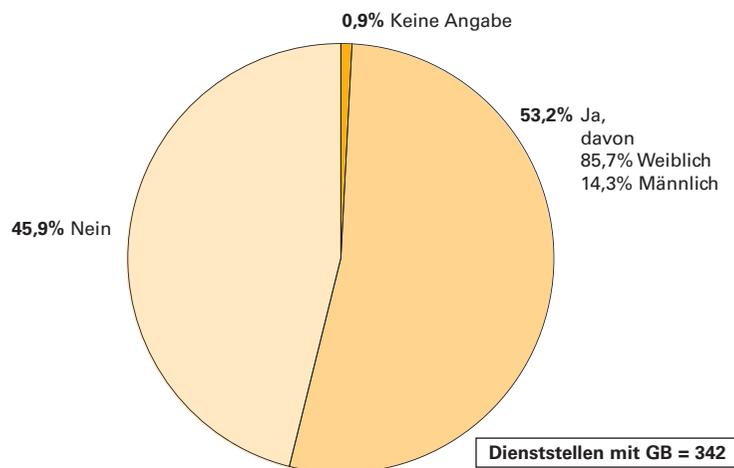
Die Dauer der Bestellung laut der befragten GB reflektiert die Angaben der Dienststellen, dass 63,7% der Stellenbesetzungen Verlängerungen waren: 58,8% der befragten GB gaben an, die Tätigkeit mehr als 3 Jahre ausgeübt zu haben (2002: 55%). Bei 30,5% wurde die dreijährige Amtszeit (Art. 15 Abs. 3 BayGIG) bereits zweimal verlängert. Entsprechend dem Anteil der GB, die 3 Jahre oder weniger tätig gewesen sind, sind in 56,3% aller Fälle GB oder AP bereits vor den Befragten in den Dienststellen bestellt gewesen. In 42,1% der Fälle gab es vorher keine GB oder AP; es gaben um so mehr GB an, dass es keine/n Vorgänger/in gegeben hatte, je länger sie den Posten inne hatten.

70% der 2004 befragten GB hatten die Möglichkeit gehabt, sich und ihr Aufgabengebiet den Beschäftigten vorzustellen. Dies bedeutet einen weiteren Rückgang im Vergleich zu 1999 (78,4%) und 2002 (72,9%). Bei diesen Angaben gab es keine Unterschiede zwischen den GB, die in der Dienststelle bereits Vorgänger hatten, und solchen, die die Tätigkeit als Neubesetzung übernommen haben.

3.2.1.6 Vertretung der Gleichstellungsbeauftragten

Art. 16 Abs. 8 BayGIG schreibt vor, dass die GB mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen personellen und sachlichen Mitteln auszustatten sind. Dazu gehört auch die Regelung der Vertretung. Der Anteil der Dienststellen, die diese Vorgabe beachten, ist seit dem Ersten Bericht um 3,2 Prozentpunkte gestiegen, liegt jedoch weiterhin bei etwa der Hälfte: 53,2% der Dienststellen mit GB (2002: 52,8%; 1999: 50,0%) gaben an, dass eine Vertretung bestellt wurde. 35,1% der kreisangehörigen Gemeinden mit GB haben für eine Vertretung gesorgt, was eine erhebliche Verbesserung gegenüber der Situation in 2002 (12,0%) bedeutet. Als eine Erklärung hierfür muss allerdings beachtet werden, dass 2004 nur Gemeinden mit mehr als 5.000 Einwohnern befragt wurden, welche eher als kleinere Gemeinden in der Lage sind, Vertretungen für ihre GB zu organisieren. Da 10,4% der befragten GB als Grund für die Übernahme der Tätigkeit angegeben hatten, dass keine andere Person zur Bestellung bereit war, kann man davon ausgehen, dass dies einer der wichtigeren Gründe für die fehlende Vertretung ist.

Abbildung 27: Ist in Ihrer Dienststelle derzeit eine Vertretung für GB/AP bestellt?



Der Frauenanteil bei den Vertretungen ist niedriger als bei den Gleichstellungsbeauftragten: 85,7% (2002: 83%) der Vertretungen in den Dienststellen (ohne kreisangehörige Gemeinden) waren Frauen. Bei den kreisangehörigen Gemeinden liegt der Frauenanteil der Vertretungen bei 90%, was einen deutlichen Anstieg im Vergleich zu 2002 (69,2%) bedeutet.

3.2.2. Stellung der Gleichstellungsbeauftragten

3.2.2.1 Beschäftigungsumfang und Qualifikation der Gleichstellungsbeauftragten

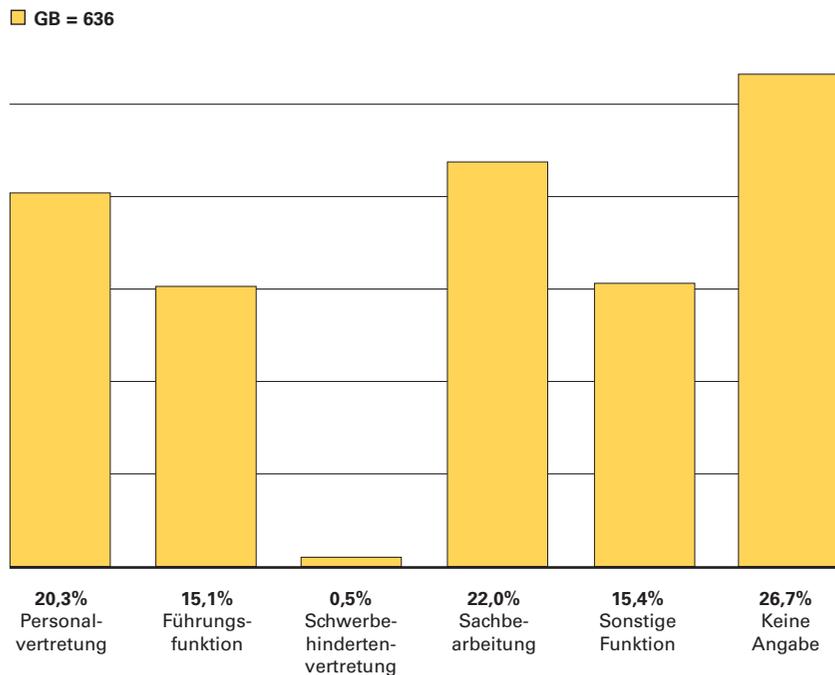
51,7% der 636 an der Umfrage beteiligten GB waren Vollzeitbeschäftigte⁴⁷. Von den 252 Teilzeitbeschäftigten arbeiteten die meisten (62,4%) bis zu 20 Stunden in der Woche. Angaben, inwieweit für die Wahrnehmung von GB-Aufgaben eine Freistellung von sonstigen dienstlichen Tätigkeiten erfolgte, sind Kapitel 3.2.2.3. zu entnehmen.

22,0% der GB gaben an, dass sie neben ihrer Tätigkeit als GB in der Sachbearbeitung tätig sind; 20,3% sind Mitglied einer Personalvertretung. 15,1% der GB sind in Führungsfunktionen tätig. Über ein Viertel der GB machten allerdings zu dieser Frage keine Angaben. Im Berichtszeitraum hat damit der Anteil der in Personalvertretungen tätigen GB stark zugenommen (2002: 3,8%; 1999: 3,7%), was den Wunsch vieler GB nach mehr Zusammenarbeit mit Personalrat/Beteiligung an Personalangelegenheiten widerspiegelt⁴⁸.

⁴⁷ Die Frage nach der Arbeitszeit wurde erstmals 2004 gestellt.

⁴⁸ Die Frage nach weiteren Funktionen lautete in den Befragungen 1999 und 2002 anders: „Welche berufliche Tätigkeit üben sie zusätzlich zu Ihrer Tätigkeit als GB derzeit aus?“ Dies könnte Einfluss auf das Antwortverhalten gehabt haben.

Abbildung 28: Welche Funktionen üben Sie neben der Tätigkeit als GB aus (GB insgesamt)?

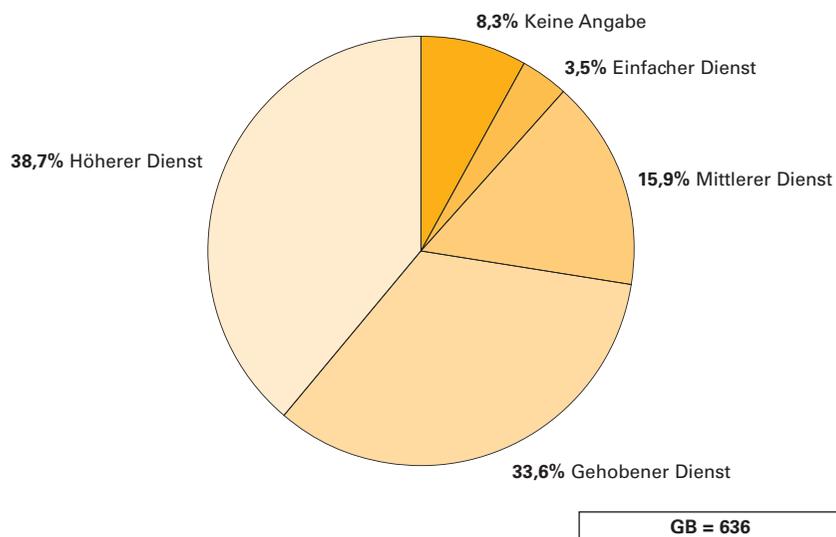


3. Gleichstellungsbeauftragte und Ansprechpartner/ Ansprechpartnerinnen im öffentlichen Dienst in Bayern

Wie bei allen GB war Sachbearbeitung die am häufigsten genannte Funktion bei den 117 in der Umfrage beteiligten kommunalen GB. Allerdings waren nur 5,1% von den kommunalen GB in der Personalvertretung tätig; dagegen war der Anteil der GB in Führungsfunktionen bei den kommunalen GB deutlich höher (23,1%) als bei den GB insgesamt.

GB kommen aus allen Laufbahngruppen. Wie in der Befragung 2002, rekrutieren sie sich vor allem aus dem gehobenen (33,6%; 2002: 35%) und höheren Dienst (38,7%; 2002: 37%). Seit 1999 zeigt sich ein Rückgang im Anteil der GB aus dem mittleren (1999: 27,0%; 2002: 19%; 2004: 15,9%) und gehobenen (1999: 44,4%) Dienst zugunsten derjenigen aus dem höheren Dienst (1999: 21,2%).

Abbildung 29: Welcher Laufbahn gehören Sie an? ⁴⁹



⁴⁹ Angestellte/Arbeiter und Arbeiterinnen sind entsprechend zugeordnet.

3.2.2.2 Beurteilung der Gleichstellungsbeauftragten

Gemäß Art. 16 Abs. 6 BayGlG dürfen die GB nicht behindert, benachteiligt oder begünstigt werden, was auch für ihre berufliche Entwicklung gilt.

12,3% (42) aller Dienststellen (12,2% der 230 Stellen des Freistaates) gaben an, dass die GB auch in Bezug auf diese Tätigkeit beurteilt worden sind, obwohl eine Beurteilung nach Auffassung des für Dienstrechtsfragen federführenden Staatsministeriums der Finanzen nicht zulässig ist (Kapitel 3.2.2.2 des Zweiten Berichts). Dieser Anteil ist weiter angestiegen (2002: alle Dienststellen: 3,8%; Freistaat: 10,8%).

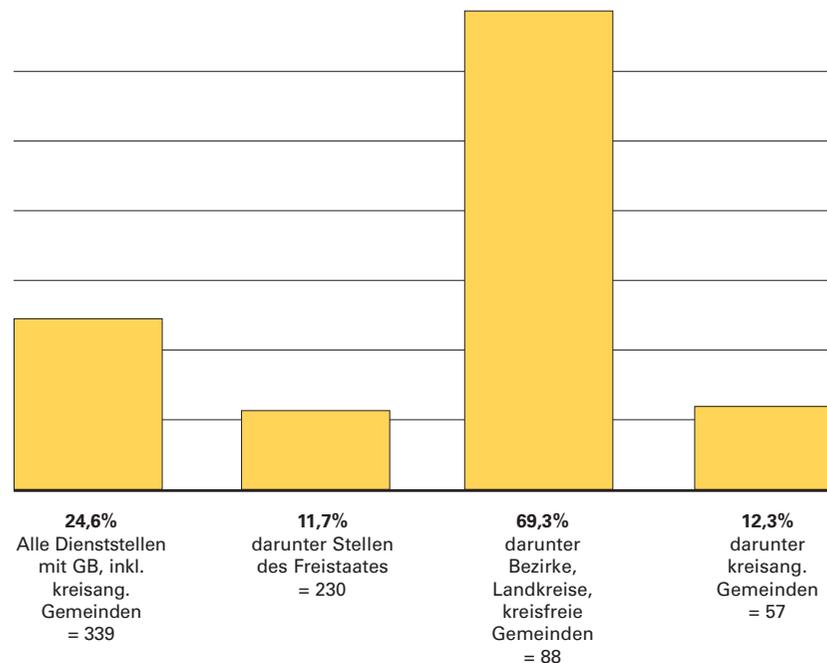
3.2.2.3 Freistellung von anderen Tätigkeiten

Die GB sind gemäß Art. 16 Abs. 7 BayGlG von ihrer sonstigen dienstlichen Tätigkeit freizustellen, wenn und soweit es nach Art und Umfang der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendig ist. Damit bleibt die Regelung der Entlastung der GB eine Aufgabe der Dienststellen. Für die Stellvertretung oder AP ist eine Freistellung bei entsprechendem Bedarf ebenfalls möglich⁵⁰.

17,9% der GB selbst (2002: 25%) und 26,6% (2002: 30,4%) aller beteiligten Dienststellen, die GB haben (ohne kreisangehörige Gemeinden), gaben an, dass eine Regelung zum zeitlichen Umfang der Tätigkeit als GB getroffen wurde. So hat die Tätigkeit seltener als 2002 einen festen zeitlichen Rahmen. Im Durchschnitt beträgt der Umfang der Freistellung laut Angaben der Dienststellen 19,34 Stunden wöchentlich. Im Vergleich zum Bericht 2002 hat sich damit die Freistellung zeitlich etwas verringert (2002: 21,04 Stunden), obwohl nur 2,0% der Dienststellen dies ausdrücklich angaben. Im Durchschnitt meldeten demgegenüber die in der Umfrage beteiligten GB selbst, dass sie 18,33 Stunden in der Woche für die Tätigkeit freigestellt wurden.

11,7% der Stellen des Freistaates und 69,3% der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden haben laut eigenen Angaben eine zeitliche Regelung getroffen. Im kommunalen Bereich bedeutet dies eine deutliche Steigerung gegenüber 2002 (22,7%). Der durchschnittliche Umfang der Freistellung ist bei den kommunalen Dienststellen größer als bei den Stellen des Freistaates: 22,47 gegenüber 12,32 Wochenstunden. Ein Grund hierfür dürfte das breitere Aufgabenspektrum (Außenwirkung) der kommunalen GB sein. Von den kreisangehörigen Gemeinden haben 12,3% Regelungen für die Freistellung der GB getroffen.

Abbildung 30: Regelung zum zeitlichen Umfang der Tätigkeit als GB getroffen (Alle Dienststellen mit GB: Antwort „Ja“)

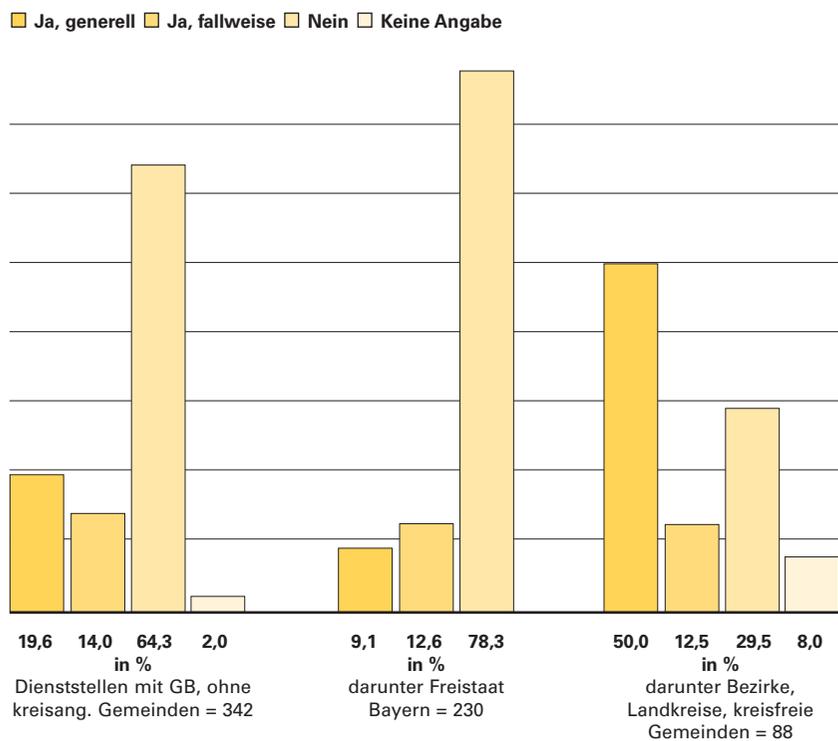


Eine Entlastung der GB von dienstlichen Aufgaben meldeten insgesamt 33,6% der Dienststellen, die GB bestellt haben (2002: 30,1%; 1999: 39,5%). Im Zeitvergleich ist zu beachten, dass in der Befragung 2004 zum ersten Mal die Abstufung der Antwort „Ja“ in „Ja, generell“ und „Ja, fallweise“ möglich war. So gaben 19,6% aller Dienststellen eine generelle und weitere 14,0% eine fallweise Entlastung ihrer GB an. Von den Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden haben 50,0% ihre GB generell und weitere 12,5% fallweise entlastet (2002: 19,6% „Ja“). 9,1% der Dienststellen des Freistaates haben eine generelle und 12,6% eine fallweise Entlastung angegeben (2002: 15,5% „Ja“). Es zeigt sich, dass die von den Dienststellen angegebene Entlastung der GB von dienstlichen Aufgaben im Zeitverlauf zuerst ab- und danach wieder zugenommen hat. Jedoch haben weiterhin 64,3% der Dienststellen gar keine Entlastung der GB von dienstlichen Aufgaben sichergestellt.

⁵⁰ Hierzu hat das Staatsministerium der Finanzen mit Schreiben vom 09.07.2002, Az. LB/24-P 1404-011-17100/02 nähere Erläuterungen gegeben.

Der durchschnittliche Umfang der Entlastung entspricht dem angegebenen zeitlichen Umfang der Tätigkeit: Er beträgt 19,59 Stunden in der Woche (2002: 19,64; 1999: 18,48).

Abbildung 31: Wurde GB von dienstlichen Aufgaben entlastet? (Dienststellen mit GB)

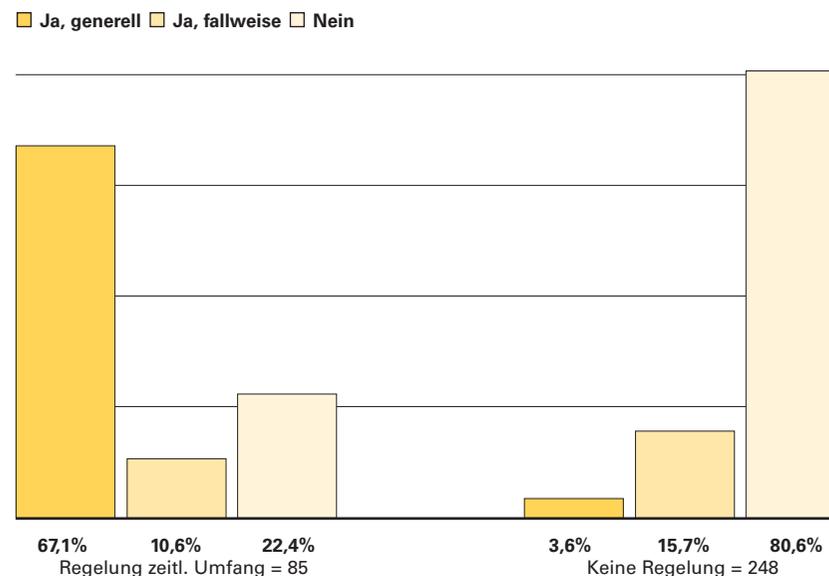


3. Gleichstellungsbeauftragte und Ansprechpartner/ Ansprechpartnerinnen im öffentlichen Dienst in Bayern

Zwischen der zeitlichen Regelung der Tätigkeit als GB und der Entlastung von dienstlichen Aufgaben besteht ein deutlicher Zusammenhang: Während in 67,1% der Dienststellen, bei denen eine zeitliche Regelung getroffen wurde, die GB auch von ihren dienstlichen Aufgaben entlastet werden, gibt es in 80,6% der Dienststellen ohne zeitliche Regelung keine Entlastung.

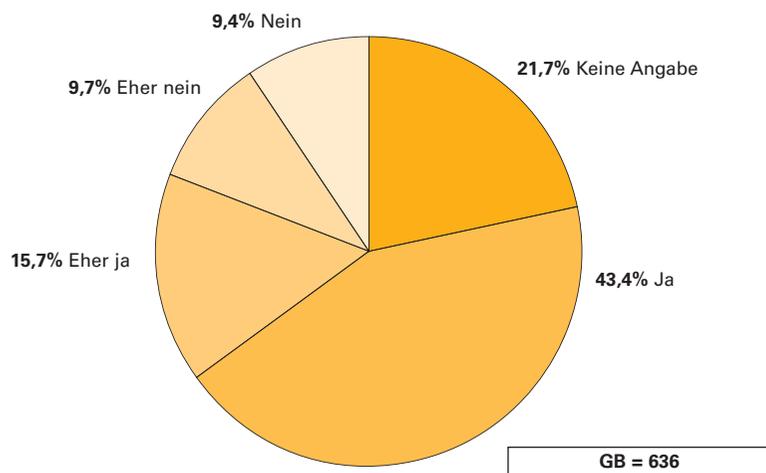
Abbildung 32: Zusammenhang zwischen zeitlicher Regelung und Entlastung (Angaben der Dienststellen mit GB)

Wird GB von dienstlichen Aufgaben entlastet?



Wenn die fehlenden Antworten auf die Frage zur Zufriedenheit mit der Freistellungsregelung außer Acht gelassen werden, sind 75,5% (2002: 75,5%; 1999: 63,1%) der GB zufrieden mit der Freistellung („Ja“: 55,4%; „Eher ja“: 20,1%). 138 GB haben keine Angaben zu ihrer Zufriedenheit gemacht, das sind 21,7% von 636 an der Umfrage beteiligten GB (1999: 30,3%). Der Anteil der GB, die mit der derzeitigen Freistellungsregelung ausdrücklich nicht zufrieden sind, ist im Berichtszeitraum auf 19,1% weiter zurückgegangen (2002: 24%; 1999: 25,7%) – davon haben 9,4% „nein“ und 9,7% „eher nein“ geantwortet.

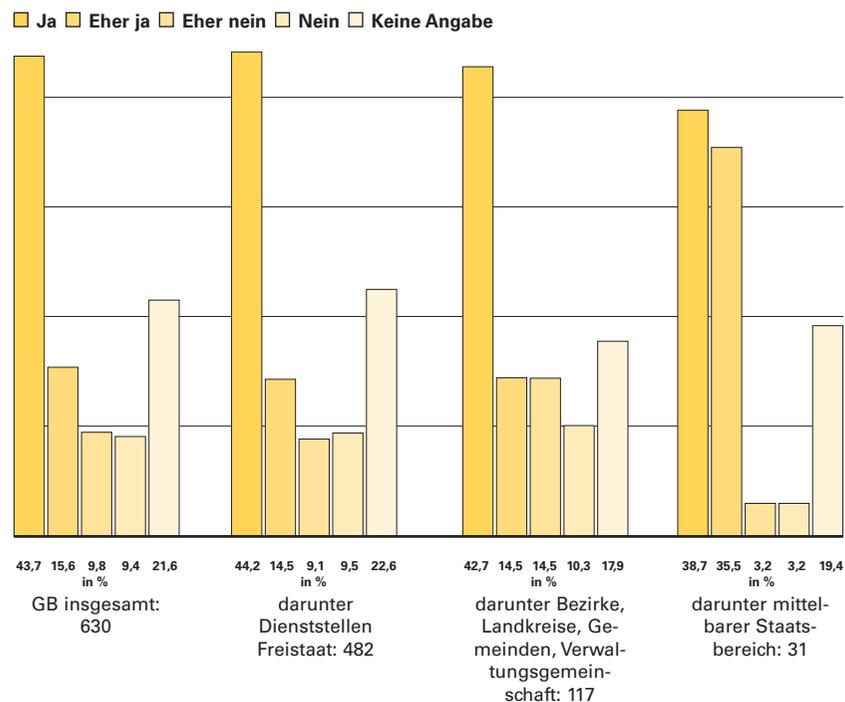
Abbildung 33: Sind Sie mit der derzeitigen Freistellungsregelung Ihrer Dienststelle zufrieden?
(Alle GB insgesamt; inkl. keine Angabe)



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

Nach Dienstbereichen betrachtet fällt auf, dass die GB in den Dienststellen des mittelbaren Staatsbereichs häufiger als diejenigen in anderen Dienststellen zufrieden mit ihrer Freistellung sind.

Abbildung 34: Zufriedenheit mit Freistellungsregelung
(Angaben der GB)



Zu der Frage, wie sie ihre eigene Freistellung regeln würden, haben die 122 GB (19,1 %), die mit der derzeitigen Praxis unzufrieden waren, am häufigsten eine feste zeitliche Regelung – allerdings in unterschiedlichem Umfang – oder feste Sprechzeiten sowie eine Entlastung von sonstigen Tätigkeiten (bis zur völligen Freistellung) vorgeschlagen. Diese Wünsche decken sich mit 1999 und 2002. Obwohl die Bandbreite der Antworten die unterschiedlichen Größen und Strukturen, Aufgaben und personalrechtlichen Befugnisse der einzelnen Dienststellen reflektiert, wird klar, dass diese Personengruppe eine feste Freistellungsregelung auf individueller Basis wünscht. Es bleibt nach wie vor die gemeinsame Aufgabe der Dienststellenleitungen und der GB, hierzu eine praktikable und zufriedenstellende Regelung zu finden. Sollte ein Konsens nicht möglich sein, besteht für die GB die Möglichkeit, sich direkt an vorgesetzte Dienststellen oder laut Art. 16 Abs. 4 BayGIG an die Frauenbeauftragte der Staatsregierung zu wenden. In der folgenden Tabelle sind die Vorschläge zur Freistellungsregelung in Gruppen gefasst wiedergegeben.

Tabelle 16: Wie würden Sie Ihre eigene Freistellung regeln? (GB)

Vorschlag für Freistellung (kategorisiert)	Häufigkeit	Prozent
1 Std. bis 1 Tag pro Woche	18	22,0
Entlastung von sonstigen Tätigkeiten	14	17,1
Feste (Sprech-)Zeiten	10	12,2
Völlige Freistellung	10	12,2
Flexibel/nach Bedarf	7	8,5
50% Freistellung	7	8,5
Allgemein mehr Zeit	4	4,9
Geregelte Stellvertretung	4	4,9
Ausgleich für tatsächlichen Zeitaufwand	3	3,7
Ähnlich wie Personalrat	2	2,4
Sonstiges	2	2,4
Freistellung nicht notwendig	1	1,2
Gesamt	82	100,0

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

3.2.2.4 Fortbildung der Gleichstellungsbeauftragten

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

52,6% (2002: 50,7%; 1999: 70,5%) aller an der Umfrage beteiligten GB gaben an, mindestens einmal an Fortbildungsmaßnahmen zum BayGIG oder zur Gleichstellungsarbeit teilgenommen zu haben. Damit ist die Fortbildungsteilnahme insgesamt nach der starken Abnahme im zweiten Berichtszeitraum wieder um 2 Prozentpunkte gestiegen. Im kommunalen Bereich, wo die Teilnahmequote tendenziell überdurchschnittlich ist, ist diese allerdings um 2 Prozentpunkte zurückgegangen: Von den kommunalen GB haben 78,6% (2002: 81,0%; 1999: 80,3%) Fortbildungen besucht, darunter haben 48,7% schon mehrmals an einer entsprechenden Veranstaltung teilgenommen.

Da über die Hälfte der GB ihre Tätigkeit in erneuter Berufung ausüben, ist es nachvollziehbar, dass 72,9% von den GB, die schon mehrmals eine Fortbildung wahrgenommen haben, bereits über drei Jahre im Amt sind. Auf der anderen Seite gibt es jedoch einen relativ hohen Anteil der GB, die zwar schon länger als ein Jahr die Tätigkeit ausüben, aber noch keine entsprechende Fortbildung besucht haben: 1-3 Jahre: 54,8%; 3-6 Jahre: 55%.

Abbildung 35: Haben Sie an Fortbildungsmaßnahmen zum BayGIG oder zur Gleichstellungsarbeit teilgenommen? (GB)

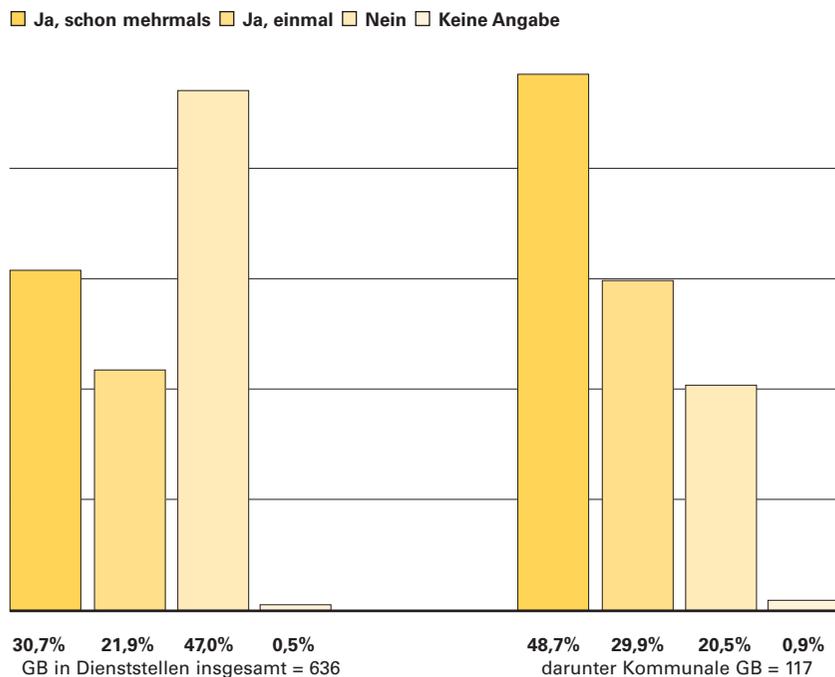
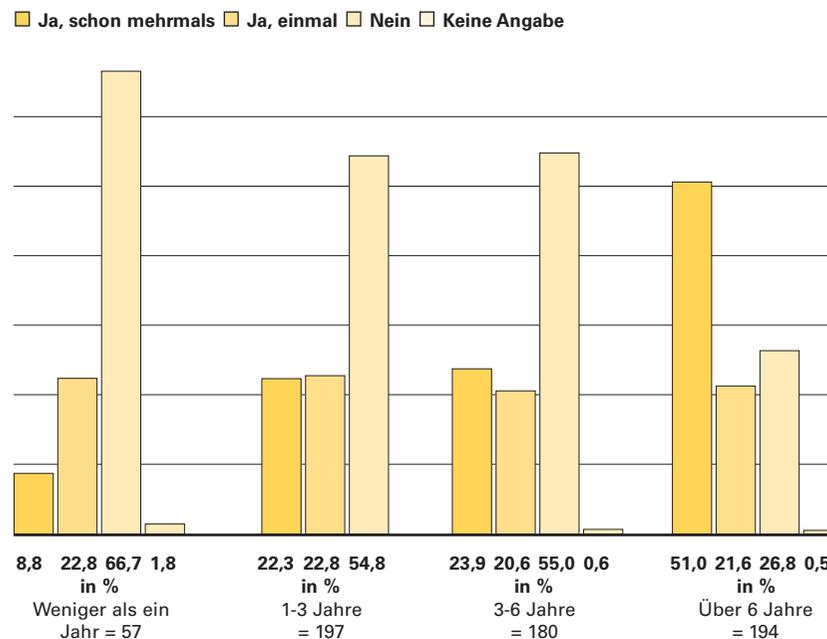


Abbildung 36: Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen nach Dauer der Bestellung (GB)



Diejenigen GB, die nicht an Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, wurden auch gefragt, warum. Um hier einen kompakten Überblick zu geben, wurden die offenen Antworten in Gruppen kategorisiert. Der am häufigsten genannte Grund (39,5%; 118 von 299) war Zeitmangel (entweder aus dienstlichen oder privaten Gründen). Ein Drittel (29,4%; 88 von 299) gab an, dass es kein ausreichendes Angebot gab. Bei 24,4% der befragten GB ohne entsprechende Fortbildung bestand subjektiv auch kein Bedarf.

3.2.2.5 Kontakte zu anderen Gleichstellungsbeauftragten

50,9% aller GB haben Kontakte zu GB/AP anderer Dienststellen (2002: 61,3%; 1999: 79,3%). Dies ist ein weiterer Rückgang im Vergleich zur anfänglich stärkeren Vernetzung der GB. Von den kommunalen GB haben zwar 91,5% solche Kontakte, der Anteil ist seit der Befragung 2002 jedoch ebenfalls zurückgegangen (2002: 99,0%; 1999: 95%).

3.2.3. Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten

3.2.3.1 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

Gemäß Art. 18 Abs.3 BayGIG sind die GB frühzeitig an wichtigen gleichstellungsrelevanten Vorhaben zu beteiligen. Welche konkreten Einzelfälle und Vorhaben als gleichstellungsrelevant gelten und damit die Beteiligung der GB erfordern, ergibt sich aus der im Jahr 2000 herausgegebenen Arbeitshilfe zur Umsetzung der Art. 16-19 BayGIG.

Gleichstellungsrelevante Vorhaben/Daten

Die Dienststellen sind verpflichtet, die GB bei wichtigen gleichstellungsrelevanten Vorhaben zu beteiligen. Diese umfassen sowohl Personalangelegenheiten als auch organisatorische Maßnahmen. Gleichstellungsrelevant sind Maßnahmen dann, wenn sie ein bestimmtes Geschlecht in besonderem Maße oder typischerweise anders als das andere Geschlecht treffen oder die Chancengleichheit von Frauen und Männern berührt ist. Der Begriff „gleichstellungsrelevant“ ist weit auszulegen. Eine Ausuferung der Aufgaben der GB soll dadurch verhindert werden, dass die Beteiligung auf „wichtige“ gleichstellungsrelevante Angelegenheiten beschränkt wird. Welche Fragen „wichtig“ sind, soll in Zweifelsfällen einvernehmlich zwischen Dienststellen und GB geklärt werden, gegebenenfalls auch unter Einschaltung der vorgesetzten Dienststelle oder der Frauenbeauftragten der Bayerischen Staatsregierung.

Die Ergebnisse dieser Umfrage zeigen zur Praxis der Beteiligung der GB Folgendes:

- Die Beteiligung der GB durch ihre Dienststellen an personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen hat nach der anfänglich deutlichen Zunahme zwischen 1999 und 2002 nur bei Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren zum Vorstellungsgespräch weiter zugenommen, ist ansonsten aber eher zurück gegangen.

- Nach wie vor beteiligen viele Dienststellen die GB nur auf Antrag, wobei sich hier seit dem Zweiten Bericht eine leicht abnehmende Tendenz zeigt.

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

Personelle Maßnahmen

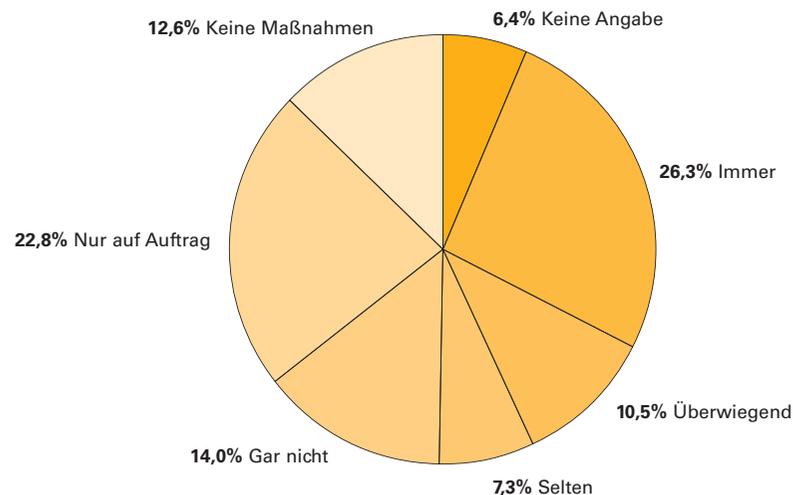
Gemäß Art. 18 Abs.3 Satz1 BayGIG sind die GB nicht bei allen personellen Maßnahmen zu beteiligen, sondern nur bei solchen, die gleichstellungsrelevant sind. Solche Vorhaben sind z.B. die Ausgestaltung von Stellenausschreibungen in Bereichen, in denen Frauen deutlich unterrepräsentiert sind, oder eine Auswahlentscheidung zwischen Männern und Frauen bei gleicher Eignung und Befähigung – auch unter Berücksichtigung familiärer Kompetenzen (Art. 8 Abs.2 BayGIG).

Darüber hinaus können die Betroffenen oder die GB eine Beteiligung gemäß Art. 18 Abs.3 Sätze 2 und 3 BayGIG beantragen. Da den Anträgen auf Beteiligung meist entsprochen wird, sind diese – wie schon im Zweiten Bericht festgestellt – den GB anzuraten.

Die folgenden Abbildungen zeigen die Beteiligung der GB durch ihre Dienststellen an personellen Maßnahmen in Bereichen, in denen Frauen in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer.

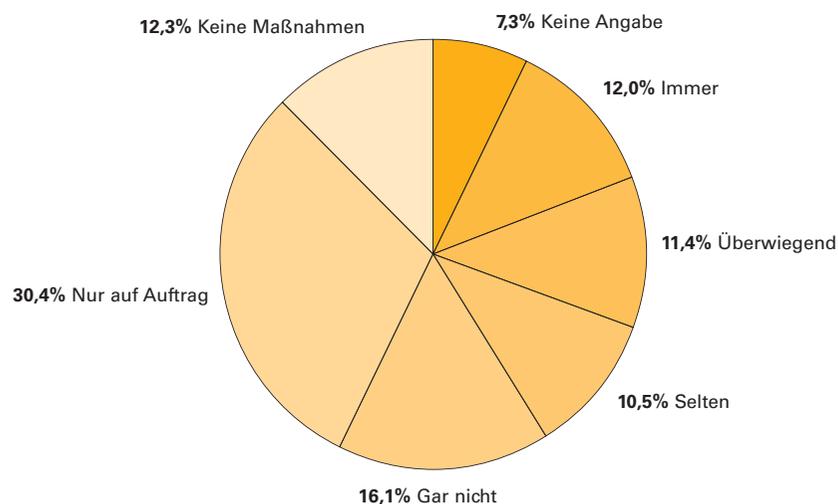
Der Anteil der Dienststellen, die ihre GB bei Stellenausschreibungen nicht beteiligen, ist weiter auf 14,0% gesunken (2002: 16%; 1999: 28%). Immer oder überwiegend werden die GB in 36,8% (2002: 37,0%; 1999: 36,7%) und nur auf Antrag in 22,8% (2002: 22%) der Dienststellen an solchen Maßnahmen beteiligt.

Abbildung 37: Beteiligung der GB an Stellenausschreibungen (Dienststellen: 342)



Der Anteil der Dienststellen, die ihre GB nicht an Auswahlverfahren zum Vorstellungsgespräch beteiligen, ist ebenso weiter auf 16,1% gesunken (2002: 21%; 1999: 38%), dafür ist aber der Anteil derer, die die GB immer oder überwiegend beteiligen, auf 23,4% gestiegen (2002: 18%; 1999: 21%). Auf Antrag beteiligen 30,4% (2002: 32%) der Dienststellen die GB am Auswahlverfahren.

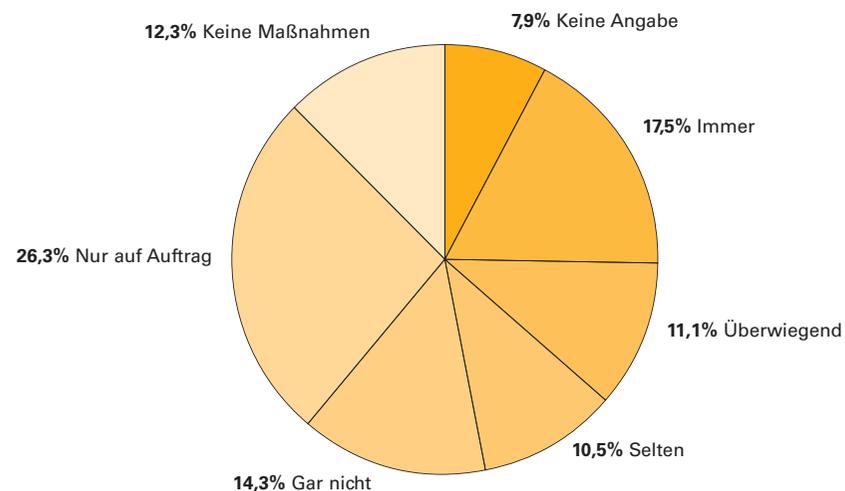
Abbildung 38: Beteiligung der GB an Auswahlverfahren zum Vorstellungsgespräch



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

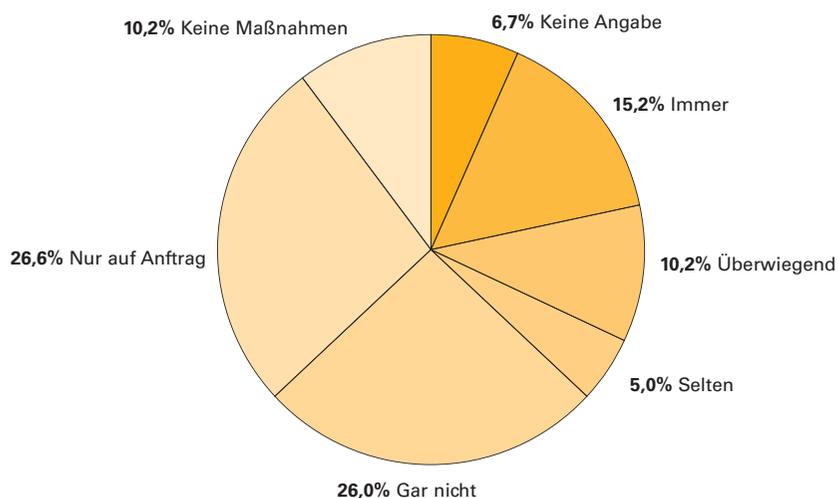
Der Anteil der Dienststellen, die ihre GB bei der Auswahlentscheidung nicht beteiligen, ist nach deutlicher Abnahme zwischen 1999 und 2002 im letzten Berichtszeitraum auf 14,3% gestiegen (2002: 13%; 1999: 30%), obwohl weiterhin 28,6% die GB immer oder überwiegend an diesen Entscheidungen beteiligen (2002: 29%; 1999: 31%). Auf Antrag werden die GB in 26,3% (2002: 30%) der Dienststellen beteiligt.

Abbildung 39: Beteiligung der GB an Auswahlentscheidung



Seit dem Zweiten Bericht ist der Anteil der Dienststellen, die ihre GB nicht an Beförderungen oder Höhergruppierungen beteiligen, auf 26,0% angestiegen, was die Verbesserung der Situation nach dem Ersten Bericht wieder relativiert (2002: 21%; 1999: 51%). Der Anteil der Dienststellen, die ihre GB immer oder überwiegend beteiligen, zeigt jedoch einen leichten Anstieg von 23% auf 25,4% (1999: 28%). Der Anteil der Dienststellen, die GB nur auf Antrag an diesen Maßnahmen beteiligen, ist auf 26,6% gesunken (2002: 31%).

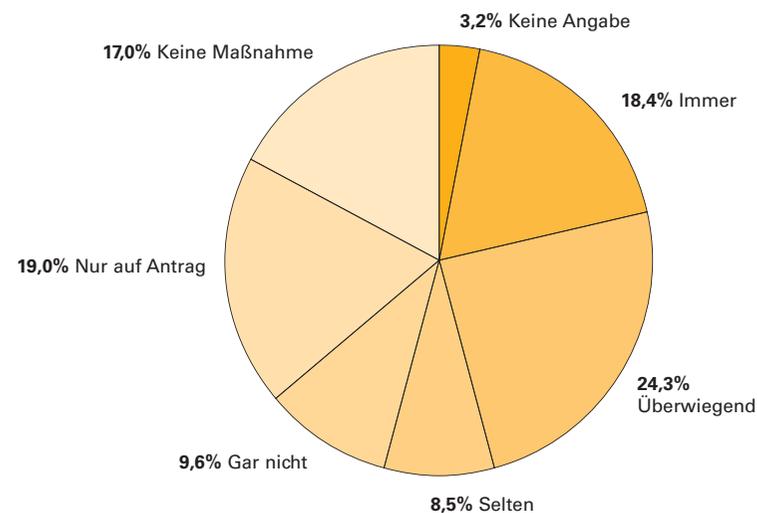
Abbildung 40: Beteiligung der GB bei Beförderungen/Höhergruppierungen



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

Auch der Anteil der Dienststellen, in denen GB an sozialen und organisatorischen Maßnahmen (z.B. Neuorganisation, Regelung der Arbeitszeit) beteiligt werden, ist wieder gesunken: In 42,7% werden die GB immer oder überwiegend beteiligt (2002: 45%; 1999: 41%); 9,6% der Dienststellen (2002: 7%; 1999: 14%) beteiligen ihre GB gar nicht sowie 19,0% (2002: 20%) nur auf Antrag an solchen Maßnahmen.

Abbildung 41: Beteiligung der GB bei sozialen und organisatorischen Maßnahmen



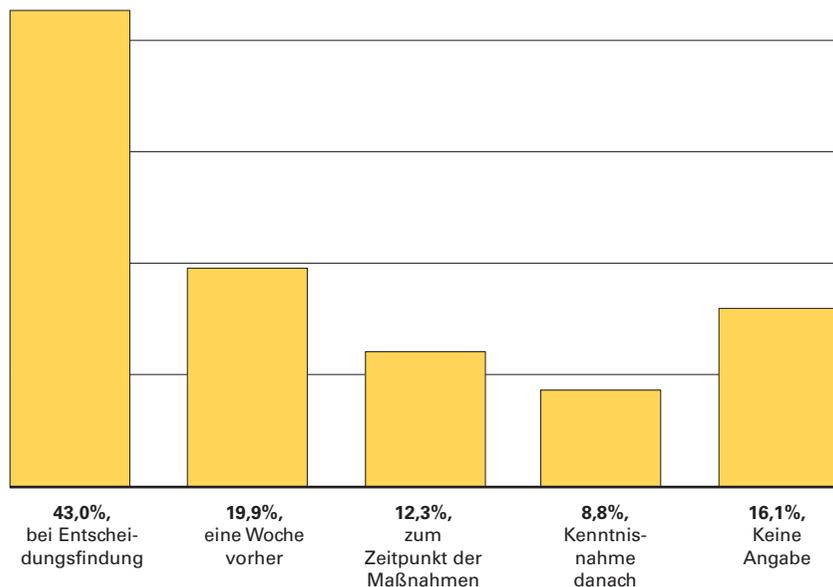
Frühzeitige Beteiligung

Die Dienststellen sind gem. Art. 18 Abs.3 BayGIG verpflichtet, die GB frühzeitig an den genannten Vorhaben zu beteiligen. Obwohl 62,9% (2002: 58,1%; 1999: 63,3%) der Dienststellen angaben, dass sie ihre GB bereits bei der Entscheidungsfindung bzw. eine Woche vorher oder früher beteiligen, meldeten dies im Kontrast nur 22,8% (2002: 29,3%; 1999: 37,2%) der GB. Zum Zeitpunkt der Maßnahme beteiligen laut Eigenangaben 12,3% (2002: 10,2%; 1999: 26,0%) der Dienststellen, während 10,4% (2002: 9,7%; 1999: 11,0%) der GB entsprechende Antworten gaben. Darüber hinaus nannten nach wie vor 16,8% (2002: 16,3%; 1999: 23,4%) der GB, dass sie nur auf Nachfrage und weitere 28,0% (2002: 29,6%), dass sie gar nicht beteiligt wurden.

8,8% der Dienststellen (2002: 4,1%; 1999: 10,7%) haben nach Eigenangabe ihre GB erst nach erfolgter Maßnahme davon in Kenntnis gesetzt; entsprechend wird dies von 6,6% (2002: 6,1%; 1999: 6,9%) der GB angegeben⁵¹.

Abbildung 42: Zeitpunkt der Beteiligung der GB: Antworten der Dienststellen

■ Alle Dienststellen mit GB = 342

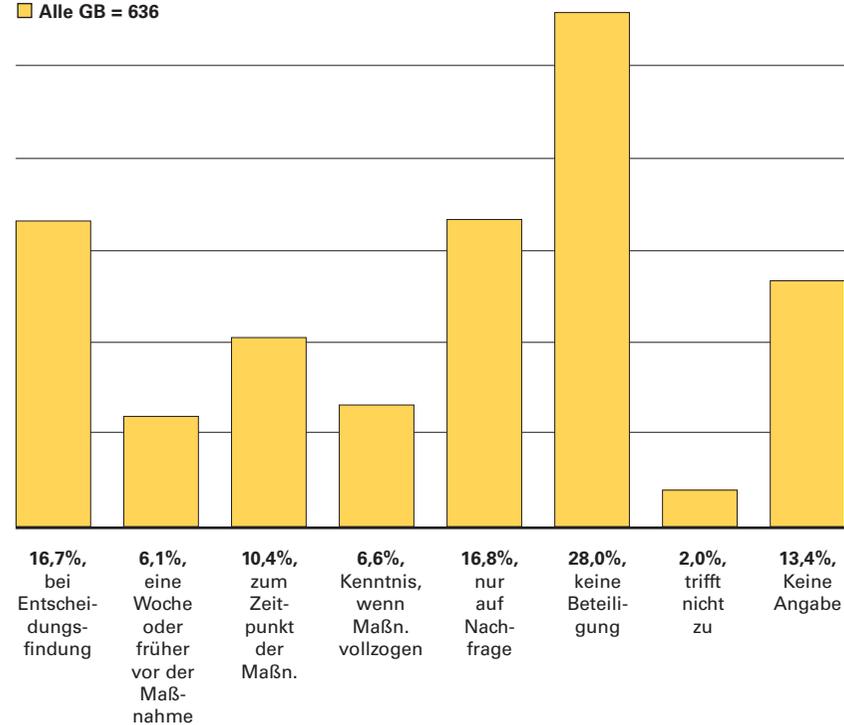


⁵¹ Eine teilweise Erklärung für die großen Differenzen zwischen den Antworten durch die Dienststellen und die GB sind die notwendigerweise leicht unterschiedlichen Fragestellungen in den jeweiligen Fragebögen. Um diese Verzerrungen zu minimieren, wurden zusätzlich nur die Antworten betrachtet, die vergleichbar waren. Auch diese Auswertung zeigte, dass die Einschätzungen der GB und der Dienststellen über die Frühzeitigkeit der Beteiligung nicht übereinstimmen.

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

Abbildung 43: Zeitpunkt der Beteiligung der GB: Antworten der GB

■ Alle GB = 636

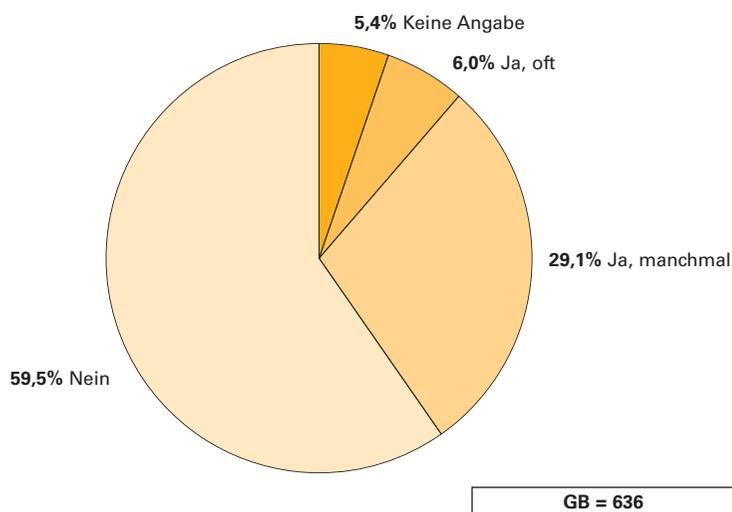


Beteiligung auf Verlangen

GB können gem. Art. 18 Abs.3 BayGlG eine Beteiligung verlangen, wenn sie hinreichende Anhaltspunkte dafür vortragen, dass die Ziele des Gleichstellungsgesetzes nicht beachtet werden. Auch können sie in Personalangelegenheiten und an Vorstellungsgesprächen auf Antrag der Betroffenen beteiligt werden.

Im Berichtszeitraum haben 35,1% (2002: 28%; 1999: 56%) der GB nach Eigenangaben die Beteiligung in Personalangelegenheiten oft oder manchmal verlangt. Von den 59,5%, die „nein“ geantwortet haben (2002: 71%; 1999: 41,1%), waren zwar einige schon von vornherein an den Maßnahmen beteiligt gewesen, aber immerhin 37,7% (141 von 374) waren solche, die gar nicht beteiligt waren und dies auch nicht verlangt haben.

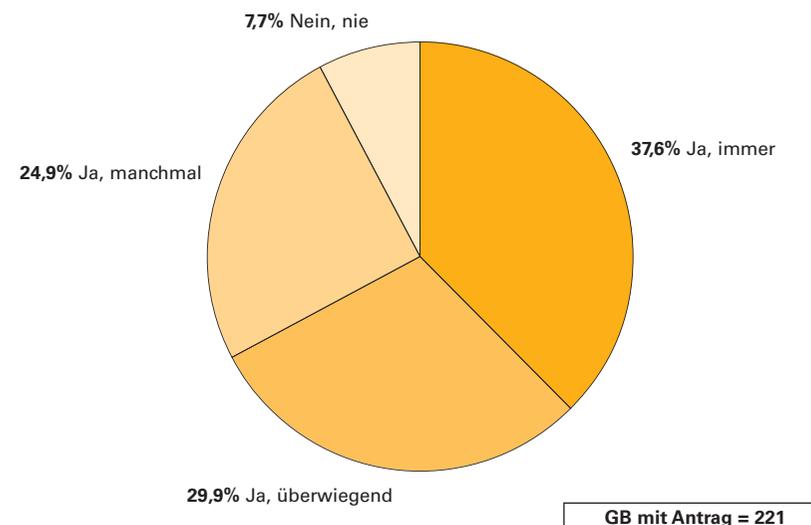
Abbildung 44: Beteiligung in Personalangelegenheiten verlangt (Angaben der GB)



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

Wenn eine Beteiligung beantragt wurde, war dies meistens erfolgreich: Nur 7,7% der GB (2002: 9,0%; 1999: 4,4%) teilen mit, dass diesem Antrag nicht entsprochen wurde.

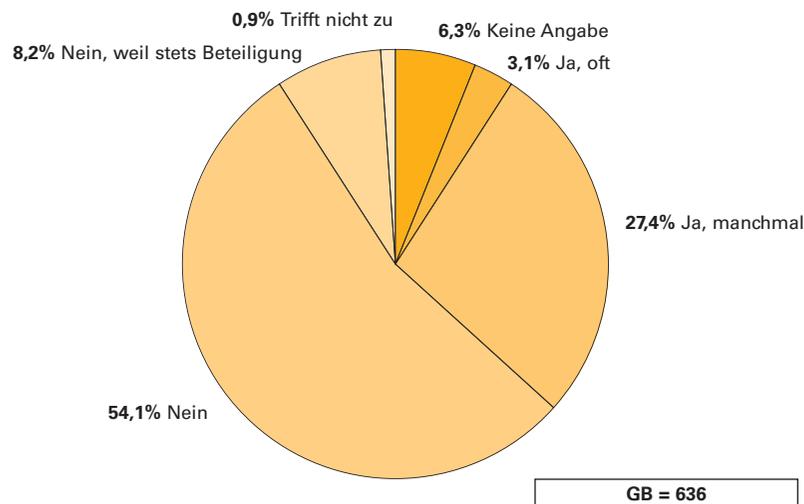
Abbildung 45: Antrag auf Beteiligung entsprochen (Angaben der GB)



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

Die Beteiligung der GB in Personalangelegenheiten auf Antrag der Betroffenen hat seit 1996 nicht zugenommen: 54,1% (2002: 54,0%; 1999: 53,9%) der GB gaben an, dass es keine entsprechenden Anträge gab. 8,2% (2002: 11,0%) meldeten, dass sie stets beteiligt waren.

Abbildung 46: Beteiligung auf Antrag der Betroffenen (GB)



Regelbeteiligung

62,1% der an dieser Umfrage beteiligten GB gaben an, dass sie eine gesetzlich vorgesehene Regelbeteiligung in Personalangelegenheiten als notwendig ansehen, 31,4% halten dies für nicht erforderlich, keine Angabe hierzu machten 6,4%. Darüber hinaus äußern einige den Wunsch, ähnlich wie die Personalvertretungen in Personalangelegenheiten beteiligt zu werden.

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

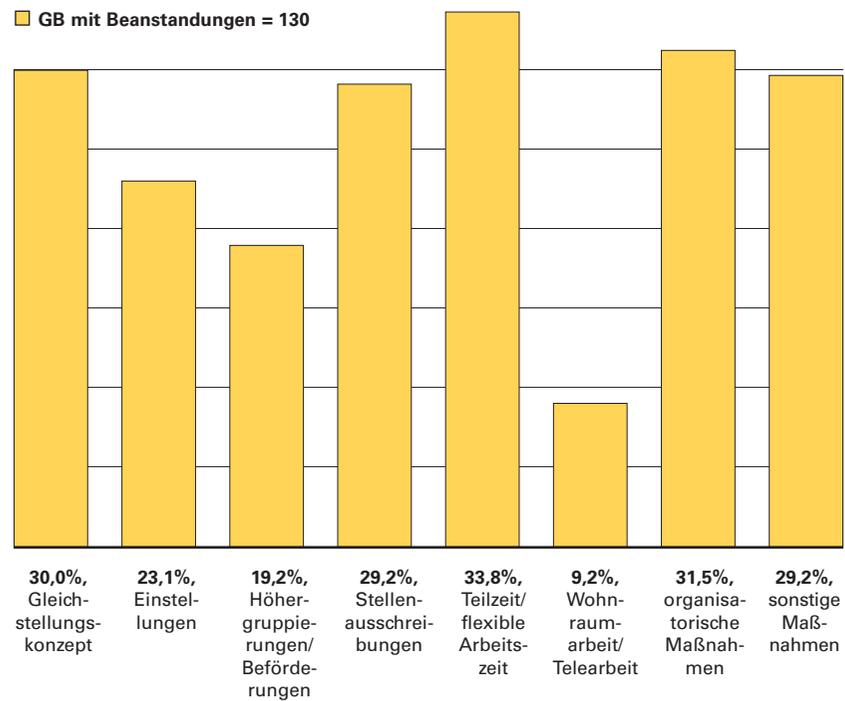
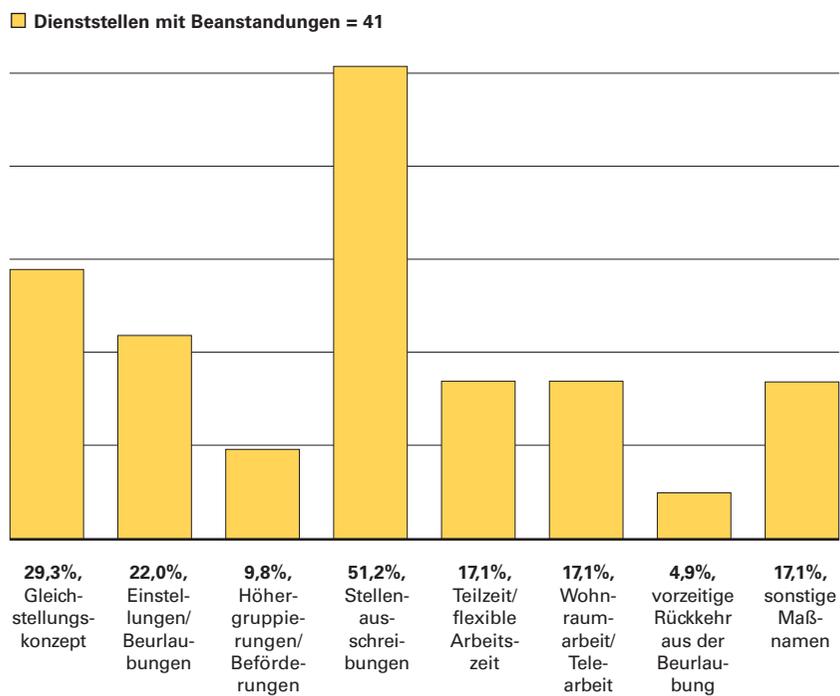
3.2.3.2 Beanstandungen

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

20,4% (2002: 19,7%; 1999: 34,0%) der GB und 12,0% (2002: 18,0%; 1999: 27,8%) der Dienststellen gaben an, dass die GB im Berichtszeitraum vom Beanstandungsrecht Gebrauch gemacht haben. Im kommunalen Bereich meldeten dies 37,6% (2002: 42,9%; 1999: 48,0%) der GB und 21,6% (2002: 32,4%; 1999: 46,7%) der Dienststellen. Die Entwicklung zeigt, dass die Beanstandungen in der Laufzeit des Gesetzes seltener geworden sind.

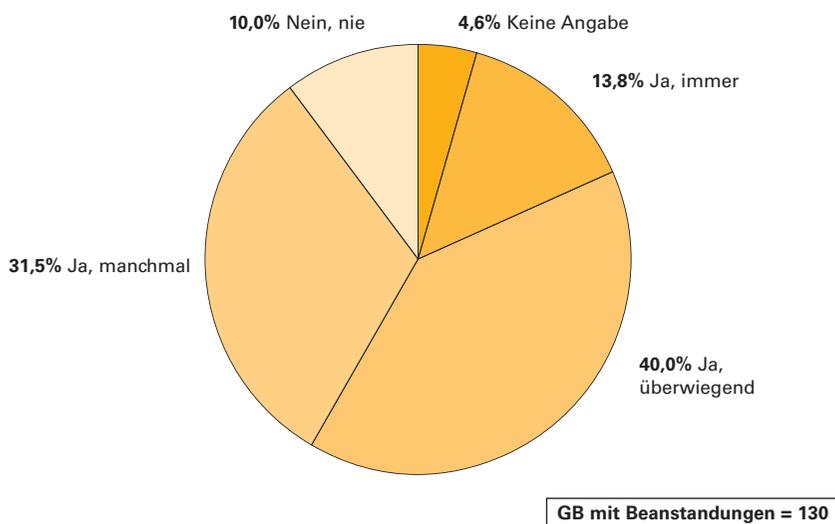
Inhaltlich betrafen die Beanstandungen nach Angaben der GB am häufigsten Probleme im Kontext Teilzeit/flexible Arbeitszeit, organisatorische Maßnahmen, das Gleichstellungskonzept und Stellenausschreibungen. Laut den Dienststellen wurden durch die GB am häufigsten Stellenausschreibungen beanstandet, gefolgt von den Gleichstellungskonzepten und Einstellungen/Beurlaubungen. Der Schwerpunkt der Beanstandungen liegt nach Auffassung der Dienststellen wie schon 1999 und 2002 bei den Stellenausschreibungen, während die GB nach Eigenangaben zunehmend andere Maßnahmen beanstandet haben.

Abbildung 47: Welche Maßnahmen wurden beanstandet?
(Mehrfachnennungen möglich)



85,3% der GB gaben an, dass ihre Beanstandungen immer, überwiegend oder zumindest manchmal berücksichtigt wurden (immer: 13,8%). Dies ist deutlich mehr als im Berichtszeitraum des Ersten bzw. Zweiten Berichts (immer/überwiegend/manchmal 2002: 77%; 1999: 78,8%). 10,0% der GB meldeten, dass ihre Beanstandungen nie berücksichtigt wurden (2002: 17,0%; 1999: 20,2%).

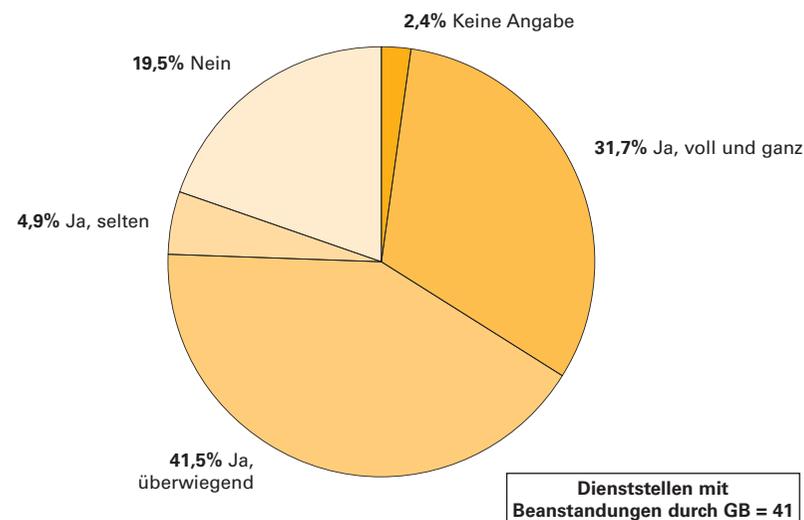
Abbildung 48: Hat die Dienststelle die Beanstandungen berücksichtigt?



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

Auch die Antworten der Dienststellen bestätigen den hohen Anteil an erfolgreichen Beanstandungen: 73,2% bezeichneten die Beanstandungen als ganz oder teilweise erfolgreich, weitere 19,5% als nicht erfolgreich.

Abbildung 49: Waren die Beanstandungen erfolgreich?



Gemäß Art. 19 Abs.2 BayGIG entscheidet letztendlich die Dienststellenleitung über die Beanstandung. Eine Ablehnung ist zu begründen. Auch in solchen Fällen besteht jedoch immer die Möglichkeit, dass sich die GB ohne Einhaltung des Dienstweges an die vorgesetzten Dienststellen, die dortige GB oder an die Frauenbeauftragte der Staatsregierung wenden (vgl. Art. 16 Abs.4 BayGIG).

3.2.3.3 Einschränkung der Weisungsfreiheit

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

7 GB (1,1%; 2002: 3,2%) gaben an, dass ihre Weisungsfreiheit als GB eingeschränkt wurde. 8,5% haben hierzu keine Angaben gemacht.

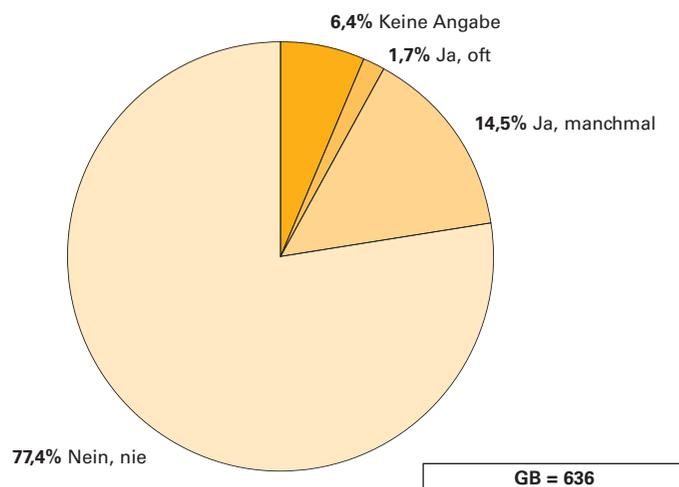
3.2.3.4 Sonstige Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten

Auswertung gleichstellungsrelevanter Maßnahmen/Daten

Entsprechend Art. 5 BayGIG ist die Grundlage des Gleichstellungskonzeptes eine Beschreibung der Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten. Hierfür sind jeweils die bisherigen Gleichstellungsmaßnahmen und gleichstellungsrelevante Daten auszuwerten.

Im Bezug auf die Auslegung des Begriffs „gleichstellungsrelevant“ haben sich im Berichtszeitraum für die GB kaum Änderungen ergeben: Weiterhin melden 16,2% (2002: 17%) der GB, dass es diesbezüglich Differenzen mit der Dienststellenleitung gab.

Abbildung 50: Differenzen mit der Dienststellenleitung hinsichtlich der Auslegung des Begriffs „gleichstellungsrelevant“ (Angaben der GB)



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

Angelegenheiten von grundsätzlicher Bedeutung

18% (2002: 15%) der GB teilten mit, dass es oft (2%) oder manchmal (16%) Differenzen zwischen ihnen und der Dienststellenleitung hinsichtlich der Auslegung des Begriffs „Angelegenheiten, die grundsätzliche Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit und die Sicherung der Chancengleichheit haben können“ gab (vgl. Art. 5 Abs. 4 sowie Art. 17 Abs. 1 und 2 BayGIG)⁵².

Eigene Initiativen der Gleichstellungsbeauftragten

Die Häufigkeit der von den GB initiierten Maßnahmen zur Durchführung des BayGIG, zur Förderung der Chancengleichheit, zur Verbesserung der Situation von Frauen bzw. zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit ist zurückgegangen: 28,9% aller GB (2002: 36,1%; 1999: 56,4%), darunter 64,1% der kommunalen GB (2002: 82,9%; 1999: 78%), haben von sich aus solche Maßnahmen initiiert.

Am häufigsten wurden Vorhaben initiiert, die der Information/Aufklärung zur Gleichstellung dienen, gefolgt von Fortbildungsmaßnahmen und Maßnahmen zur Arbeitszeitregelung. In der folgenden Tabelle sind die von den GB genannten Maßnahmen in Kategorien gefasst.

Tabelle 17: Von den GB initiierte Maßnahmen (Mehrfachnennungen möglich)

Maßnahmen (kategorisiert)	Häufigkeit	Prozent
Information/Aufklärung zur Gleichstellung	78	42,4
Fortbildungsmaßnahmen	60	32,6
Zeitregelung/familienfreundliche Arbeitszeiten/Teilzeitmodelle	46	25,0
Maßnahmen zum Wiedereinstieg/Kontakt zu Beurlaubten	44	23,9
Kinder(ferien)betreuung	32	17,4
Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Gleichstellung	21	11,4
Personalpolitik (Beförderung v. Frauen, Stellenneubesetzung etc.)	17	9,2
Sensibilisierung von Führungskräften/Mitarbeitern	15	8,2
Tele-/Wohnraumarbeitsmodelle	15	8,2
Sonstige Maßnahmen	21	11,4
GB mit Maßnahmen insgesamt		184

⁵² In der Befragung 1999 lauteten die Antwortkategorien anders: 5,4% „Ja“; 27,4% „Nein“; 63,3% „Teils/teils“.

Vorstellung der Gleichstellungsbeauftragten

70,0% (2002: 72,9%; 1999: 78,4%) aller befragten GB hatten die Möglichkeit, sich und ihr Aufgabengebiet den Beschäftigten vorzustellen. Damit ist der Anteil der GB mit dieser Möglichkeit seit 1999 um 8 Prozentpunkte zurückgegangen. Mit einem Anteil von 85,3% haben sich die kommunalen GB häufiger als die GB anderer Dienststellen vorstellen können (2002: 90,5%; 1999: 84%). Je länger die GB ihre Aufgabe ausgeübt haben, desto häufiger melden sie die Möglichkeit, sich und ihre Aufgaben den Beschäftigten vorzustellen.

3.3. Ansprechpartner/Ansprechpartnerinnen (AP)

Gemäß Art. 15 Abs.2 BayGIG sind in den Dienststellen, in denen keine GB zu bestellen sind oder in denen von einer Bestellung abgesehen wird, AP für die Beschäftigten und die zuständigen GB zu bestellen.

An der Umfrage beteiligten sich 938 Ansprechpartner und Ansprechpartnerinnen.

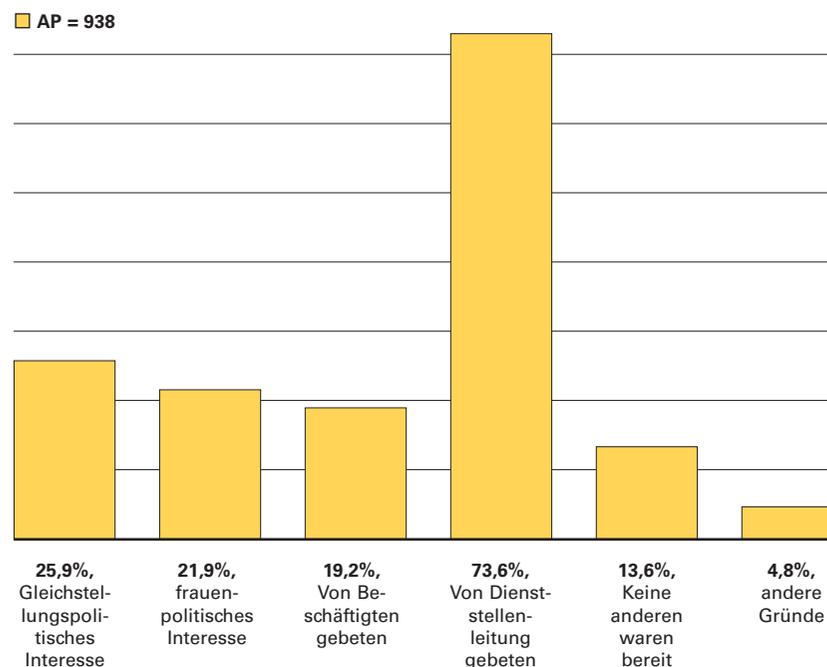
3.3.1. Aussagen zur Person der AP

Es zeigt sich, dass diese Funktion zwar im Vergleich zum Zweiten Bericht etwas häufiger von Männern wahrgenommen wird (87 von 600), der Frauenanteil mit 85,2% jedoch weiter deutlich höher ist (2002: 88,1%).

Weiterhin gaben 73,6% (2002: 76,4%) aller AP an, dass die Bitte der Dienststellenleitung einer der Gründe für die Übernahme der Tätigkeit war.

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

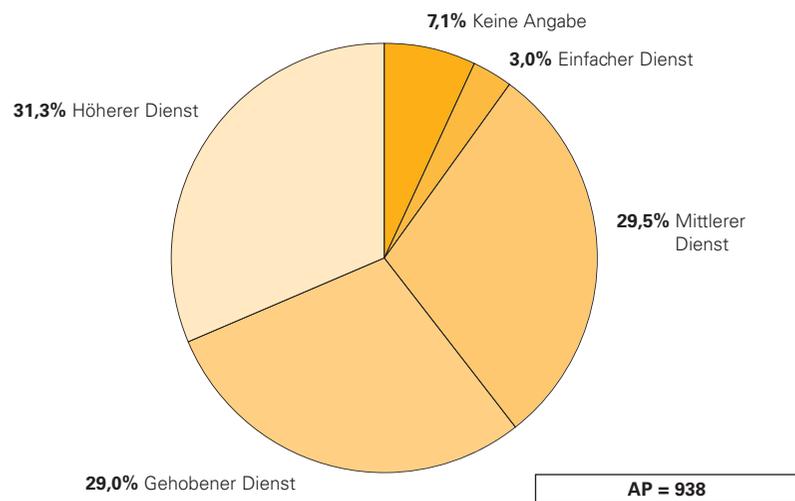
Abbildung 51: Worin bestanden für Sie die Gründe, AP zu werden? (Mehrfachnennungen möglich)



Das Gesetz schreibt zwar eine vorherige Ausschreibung für die Stellen der AP nicht vor, jedoch gaben 12,3% der Dienststellen an, dass die Stellen für AP ausgeschrieben wurden. In 65,2% der Stellenbesetzungen handelte es sich um eine Verlängerung, 33,0% waren Neubesetzungen (1,8% keine Angabe). Entsprechend haben 68,7% der AP ihre Tätigkeit bereits länger als 3 Jahre ausgeübt.

Nach wie vor gehören AP zu annähernd gleichen Teilen dem mittleren (2002: 32,0%), gehobenen (2002: 31,0%) oder höheren Dienst (2002: 31,0%) an.

Abbildung 52: Welcher Laufbahn gehören Sie an⁵³ (AP)?

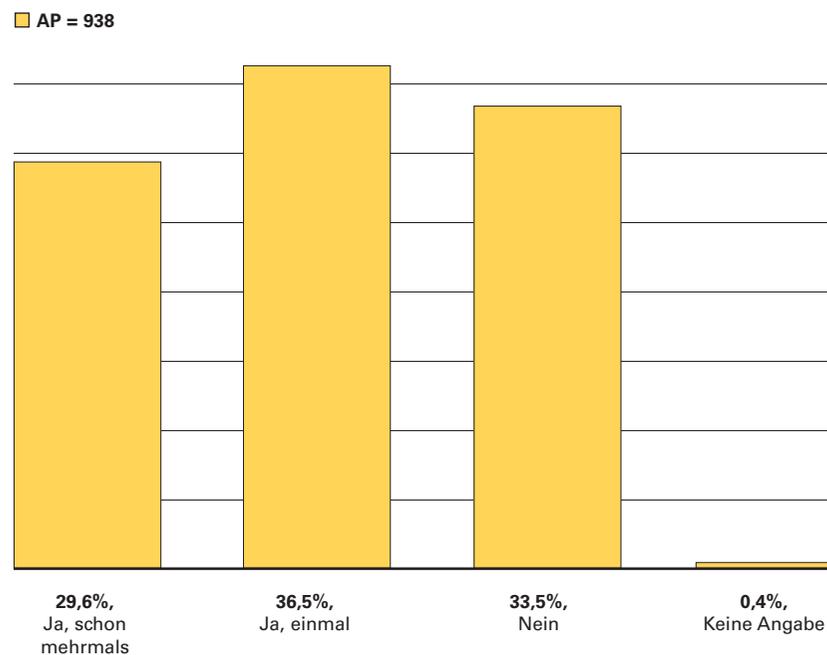


⁵³ Angestellte/Arbeiter und Arbeiterinnen sind entsprechend zugeordnet.

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

Nach Angaben der AP haben sie deutlich häufiger – und im Berichtszeitraum mit steigender Tendenz – an Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen als die befragten GB: 66,1% der AP (2002: 55,2%) gaben an, dass sie mindestens einmal Fortbildungsangebote wahrgenommen haben. Vor allem haben diejenigen AP, die bereits 1 bis 6 Jahre die Tätigkeit ausgeübt haben, deutlich häufiger als die GB Fortbildungen besucht (1-3 Jahre: GB: 45,1%, AP: 60,7%; 3-6 Jahre: GB: 44,5%, AP: 74,5%).

Abbildung 53: Haben Sie an Fortbildungsmaßnahmen zum BayGIG oder zur Gleichstellungsarbeit teilgenommen (AP)?



3.3.2. Sonstige Angaben der AP

46,3% (2002: 57,7%) der AP haben Kontakt zu AP/GB anderer Dienststellen.

58,7% (2002: 51,5%) der AP würden eine Wahl durch die Beschäftigten dem derzeitigen Bestellungsverfahren vorziehen, jedoch nur 21,5% der Dienststellen und 47,2% der GB.

77,4% (2002: 76,4%) der AP, die hierzu Angaben gemacht haben, sind zufrieden mit ihrer derzeitigen Freistellung („Ja“: 58,8%; „Eher ja“: 18,6%). 273 AP, das sind 29,1% aller an der Umfrage beteiligten AP, haben bei dieser Frage keine Angaben gemacht.

14% der 600 Dienststellen mit AP gaben an, dass AP von dienstlichen Aufgaben entlastet wurden – dies überwiegend fallweise.

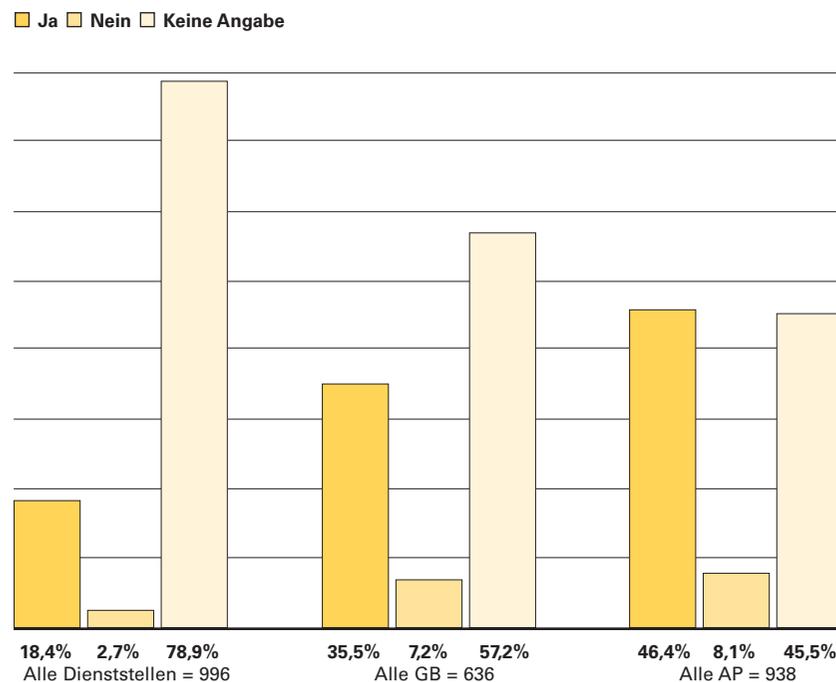
3.3.3. Aufteilung zwischen AP und GB

8,1% (2002: 7,2%) der AP halten die derzeitige Aufteilung zwischen GB und AP für nicht sachgerecht. Von diesen wünschen 13 AP mehr Kompetenzen/Rechte/Möglichkeiten für AP, 8 halten AP für überflüssig, und 5 fordern, AP sollten GB werden.

Von allen GB halten 7,2% (2002: 6,1%) und von allen Dienststellen 2,7% (2002: 2,9%) die derzeitige Aufteilung für nicht sachgerecht.

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

Abbildung 54: Aufteilung zwischen GB und AP sachgerecht?
(Angaben der Dienststellen, GB und AP)



Bei Dienststellen, die sowohl GB als auch AP bestellt haben, halten alle die Aufteilung für sachgerecht bzw. machen keine Angaben.

Diejenigen AP und GB, die die Aufteilung für nicht sachgerecht halten, nannten einige Änderungswünsche, die in der folgenden Tabelle in Kategorien zusammengefasst sind:

Tabelle 18: Was sollte in der Aufteilung zwischen GB und AP geändert werden? (Angaben der GB und AP)

Änderungswünsche	AP	GB
Mehr Kompetenzen/Rechte/Möglichkeiten für AP	13	2
AP überflüssig	8	3
Schulartsspezifische GB	6	–
GB für jede Dienststelle	5	1
AP sollen GB werden	5	1
Mehr Kontakt zwischen AP/GB/Ministerium	4	–
Sachbezogene u. genaue Aufgabenverteilung	2	2
In kleinen Dienststellen Aufteilung unnötig	2	4
Gesamt	45	13

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

3.4. Kommunale GB/AP

3.4.1. Situation

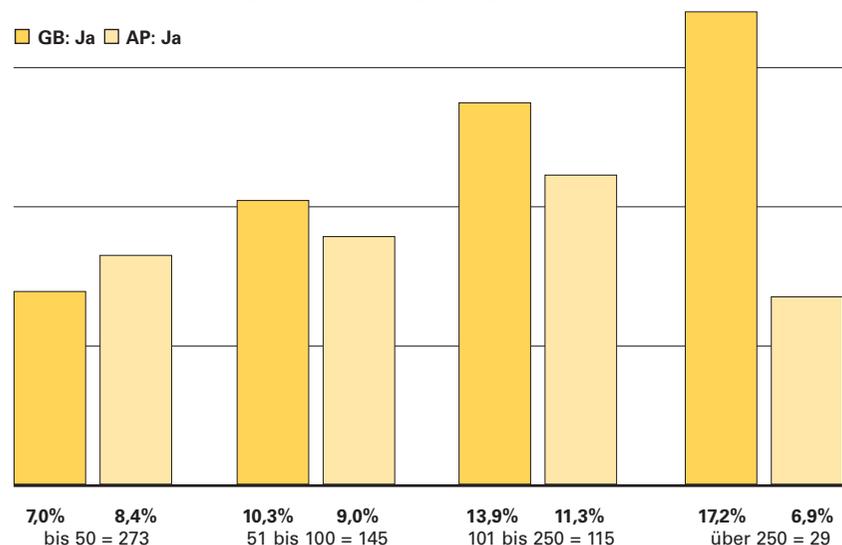
Bereits vor dem Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes am 1. Juli 1996 gab es in fast allen Landkreisen und kreisfreien Städten Gleichstellungsbeauftragte (vgl. Auflistung in LT-Drs. 13/2482). Seit 1996 wurden GB in allen Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Städten bestellt.

Den kreisangehörigen Gemeinden ist die Bestellung von GB und/oder AP entsprechend Art. 20 Abs. 2 BayGIG freigestellt. Von den 573 kreisangehörigen Gemeinden, die sich an der Umfrage beteiligten, haben 9,9% (2002: 6,9%) GB und 9,1% (2002: 6,5%) AP bestellt.

Kreisangehörige Gemeinden haben aufgrund ihrer Größe zumeist wenig eigenes Personal oder sind in Verwaltungsgemeinschaften organisiert. Etwa die Hälfte der an der Umfrage beteiligten Stellen hatten nur 50 oder weniger Beschäftigte. Eine allgemeine Verpflichtung zur Bestellung von GB oder AP erscheint vor diesem Hintergrund nicht sinnvoll.

Abbildung 55: Zusammenhang zwischen der Anzahl der Beschäftigten in den kreisangehörigen Gemeinden und Bestellung von GB/AP

Anzahl der Beschäftigten in kreisangehörigen Gemeinden



3.4.2. Regelung der Befugnisse der GB durch Satzung

Gemäß Art. 20 BayGIG können Bezirke, Landkreise, kreisfreie und kreisangehörige Gemeinden die Aufgaben, Rechte und Pflichten der GB durch Satzung gegenüber den Vorgaben des BayGIG ändern.

15,9% der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden (2002: 10,8%; 1999: 11,5%) haben die Aufgaben, Rechte und Pflichten der GB durch Satzung verändert. Von diesen haben 10 den Aufgabenbereich sowie 2 die Pflichten der GB erweitert; eine Einschränkung derselben wurde nicht gemeldet. Von den kreisangehörigen Gemeinden haben nur 2 (3,5%; 2002: 1,9%; 1999: 0%) die Aufgaben der GB durch Satzung geändert, 1 Gemeinde hat den Aufgabenbereich erweitert, 1 Gemeinde hat ihn eingeschränkt.

3.4.3. Außenwirkung

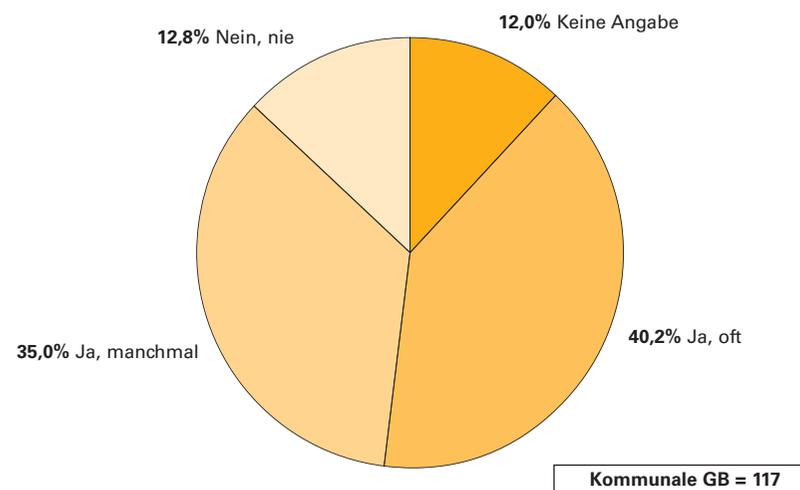
Die kommunalen GB sollen gem. Art. 20 BayGIG nicht nur im internen Dienstbereich, sondern auch nach außen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in Familie, Beruf und Gesellschaft hinwirken. Dies bedeutet beispielsweise, dass die GB öffentlichkeitswirksame Maßnahmen und gleichstellungsbezogene Projekte durchführen sowie mit allen für die Umsetzung der Gleichberechtigung relevanten gesellschaftlichen Gruppen, insbesondere den Frauengruppen und -organisationen, zusammenarbeiten können.

In der Praxis ergreifen die kommunalen GB eine Vielzahl sehr unterschiedlicher Aktivitäten, zum Beispiel Veranstaltungen, Aktionstage oder -wochen zu speziellen Themen (wie Frau und Beruf, Gewalt gegen Frauen und Mädchen, Frau und Gesundheit), Ausstellungen, Infostände, Fortbildungen, Einzelberatungen. Die Vielfalt der von kommunalen GB initiierten Maßnahmen wird auch anhand der Aufzählung der Maßnahmen unter 3.2.3.4 deutlich: 62% der GB, die Öffentlichkeitsarbeit geleistet haben, sowie 55% derjenigen, die Maßnahmen zu Information/Aufklärung zur Gleichstellung initiierten, kommen aus dem kommunalen Bereich.

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

Dies hat dazu geführt, dass sich die kommunalen GB – wo vorhanden – in der Bevölkerung als Kontakt-, Informations-, Beratungs- und Unterstützungsinstanz in Gleichstellungs- und Frauenfragen etablieren konnten. 75,2% (2002: 85%; 1999: 88,9%) aller befragten kommunalen GB gaben an, dass sie von der Bevölkerung direkt angesprochen werden. Ebenfalls hat sich der Anteil derjenigen, die angeben, oft angesprochen zu werden, seit der letzten Befragung auf 40,2% (2002: 55%; 1999: 54%) verringert. Gleichzeitig ist der Anteil der GB, die von der Bevölkerung nicht aufgesucht werden, auf 12,8% (2002: 5%; 1999: 6%) gestiegen.

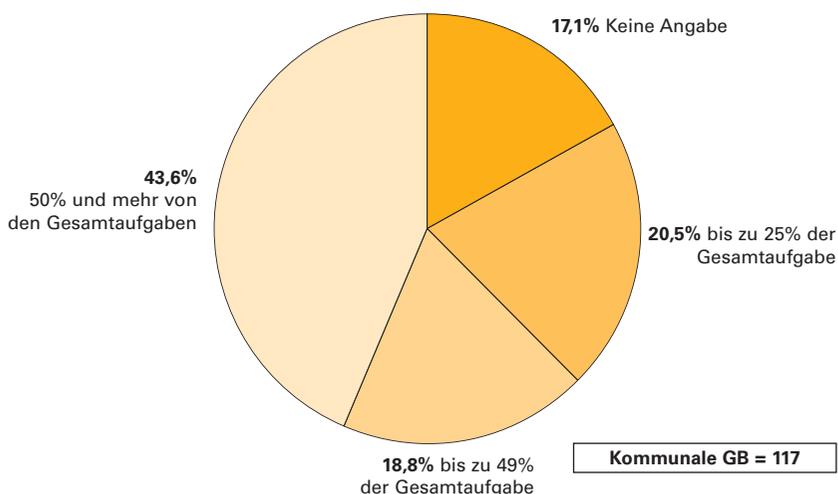
Abbildung 56: Wendet sich die Bevölkerung bei gleichstellungsrelevanten Problemen an Sie? (Kommunale GB)



Nach Angaben der in zusätzlich geführten qualitativen Interviews befragten kommunalen GB ist dies nicht unbedingt negativ zu werten: Zwar seien die direkten Kontaktaufnahmen von Seiten der Bevölkerung seltener geworden, die Gleichstellungsstelle sei aber an sich keine Beratungsstelle; Hilfesuchende können zum Teil nur an weitere Stellen und Organisationen vermittelt werden. Diese Aufgabe sei deshalb getrennt von der eigentlichen Öffentlichkeitsarbeit zu sehen. Der direkte Kontakt zur Bevölkerung sei allerdings durchaus wichtig für die Gleichstellungsarbeit, da die GB aus gebündelten Anfragen zu persönlichen Lebenslagen allgemeine öffentlichkeitswirksame Maßnahmen ableiten können.

Bei 43,6% der kommunalen GB war mehr als die Hälfte der Gesamtaufgaben externer Natur. Dieser Anteil hat sich seit dem letzten Bericht verringert (2002: 52%).

Abbildung 57: Anteil der externen Aufgaben an den Gesamtaufgaben (kommunale GB)



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

3.4.4. Finanzielle und personelle Ausstattung der GB

Die kommunalen GB verfügen deutlich häufiger als die GB anderer Dienststellen über einen eigenen Etat und eigenes Personal. Dies erklärt sich mit dem i.d.R. größeren und mit mehr Öffentlichkeitsarbeit verbundenen Aufgabenbereich der kommunalen GB und ihrer Außenwirksamkeit.

71,8% der kommunalen GB (2002: 79%) haben einen eigenen Etat – mit durchschnittlich 6.277,47 € (2002: 8.013,57 €). Von den GB anderer Dienststellen haben nur 1,9% (2002: 7,6%) angegeben, dass sie über einen eigenen Etat⁵⁴ verfügen. Sowohl die Anteile der GB mit eigenem Etat als auch die Höhe der Mittel sind seit dem letzten Bericht deutlich zurückgegangen.

Ähnlich verhält es sich mit der personellen Ausstattung der GB: Nur noch 31,6% (2002: 44,8%) der kommunalen GB gaben an, dass ihnen Personal – mit durchschnittlich einer 62%-Stelle (2002: 90%) – zugeordnet ist. Bei den anderen Stellen steht nur für 1,9% der GB eigenes Personal zur Verfügung⁵⁵. 6,8% der kommunalen und 7,6% der GB anderer Dienststellen haben zu dieser Frage keine Angaben gemacht.

⁵⁴ Durchschnittlich 6.616,4 € ; diese Angabe basiert jedoch nur auf 10 „Ja“-Antworten und ist damit nicht repräsentativ.
⁵⁵ Durchschnittlich eine 3/4-Stelle; diese Angabe basiert jedoch nur auf 9 „Ja“-Antworten und ist damit nicht repräsentativ.

Persönliche Interviews mit kommunalen Gleichstellungsbeauftragten und entsprechende Befragungen der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Bayern (LAG) zeigen die Auswirkungen finanzieller und personeller Kürzungen bei den Kommunen auf die Gleichstellungsarbeit. Tendenziell komme es in letzter Zeit zu Personalkürzungen, Stundenzahlreduzierungen, Einschränkungen der verfügbaren Haushaltsmittel sowie zu Einschränkungen des Wirkungsbereiches auf interne Angelegenheiten. Im Folgenden werden einige Aussagen der Befragten zur Situation der kommunalen GB wiedergegeben:

- „Die Aufgaben sind nicht weniger geworden, aber sie werden beschnitten. Die finanzielle und personelle Ausstattung der Gleichstellungsstellen wird gekürzt. Auch wenn eine GB ausscheidet, wird die Fortsetzung der Stelle sehr oft in Frage gestellt.“
- „Bestimmte Aufgabengebiete können nicht mehr zu 100 Prozent wahrgenommen werden. Die Situation ist immer dienststellenspezifisch und hängt stark von den dienstlichen Tätigkeiten und der Freistellung der GB ab. Auch die Flexibilität der GB spielt dabei eine Rolle. Kürzungen sind eine Anforderung an die Flexibilität der GB, die letztendlich dann entscheiden müssen, welche Aufgaben ihnen wichtiger und welche ihnen weniger wichtig sind.“
- „Interne und externe Sparmaßnahmen sind allgemein spürbar. Aufgabenbezogenes Konkurrenzdenken innerhalb der Verwaltung und geringer Stellenwert der Gleichstellungsarbeit wirken sich aus.“

4. Gleichstellungskonzepte für den öffentlichen Dienst

4.1. Situation

Die Dienststellen müssen entsprechend Art. 4 Abs. 1 BayGIG alle drei Jahre nach Maßgabe ihrer dienst- und arbeitsrechtlichen Zuständigkeiten ein Gleichstellungskonzept erstellen. Sollte sie keine oder nur geringfügige Befugnisse zur Vornahme von Einstellungen, Ernennungen, Beförderungen oder Übertragungen höher zu bewertender Tätigkeit besitzen oder weniger als regelmäßig 100 Beschäftigte haben, kann die jeweilige Dienststelle von der Erstellung eines Gleichstellungskonzeptes absehen. Kreisangehörige Gemeinden können im Rahmen ihrer Leistungsfähigkeit ein Gleichstellungskonzept erstellen (Art. 4 Abs. 2 BayGIG). Dienststellen, die für andere Dienststellen die vorgenannten Befugnisse ausüben, sollen für den gesamten Bereich, für den sie zuständig sind, ein Gleichstellungskonzept erstellen.

Gesamtabdeckung mit Gleichstellungskonzepten ungeachtet rechtlicher Verpflichtung:

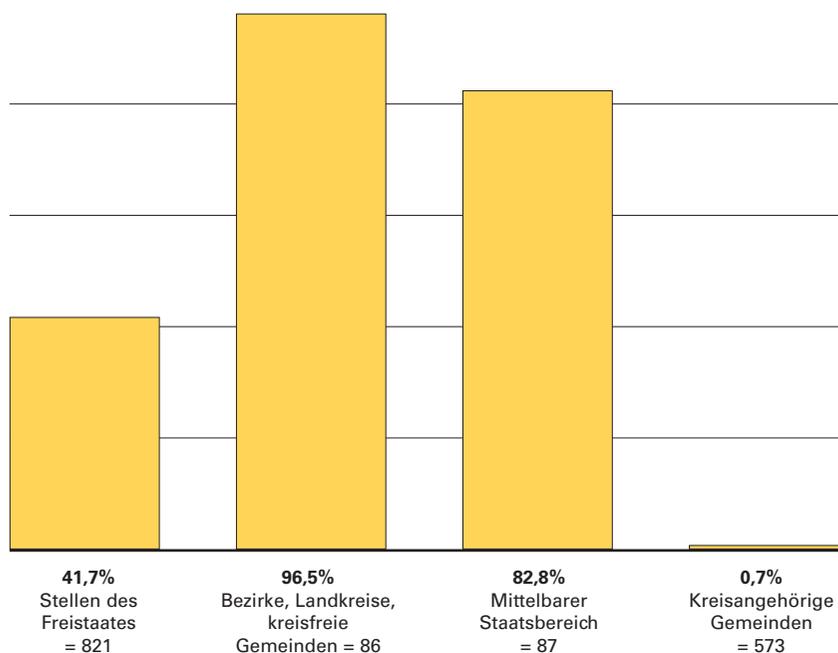
Nach Angaben der Dienststellen, die sich an der Umfrage beteiligt haben, verfügen 96,5%⁵⁶ der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden (2002: 91,1%; 1999: 82,8%), 41,7% der Dienststellen des Freistaates⁵⁷ (2002: 43,7%), 82,8% der Stellen des mittelbaren Staatsbereiches (2002: 63,6%) sowie 0,7% der kreisangehörigen Gemeinden⁵⁸ (2002: 0,7%) über ein Gleichstellungskonzept. In diese Auswertung sind alle Dienststellen einbezogen, also auch solche, die nicht zur Erstellung eines Gleichstellungskonzeptes verpflichtet sind.

⁵⁶ An der Umfrage beteiligten sich insgesamt 86 der 103 Bezirke, Landkreise und kreisfreien Städte; nicht teilgenommen haben 3 Bezirke, 2 kreisfreie Gemeinden und 12 Landkreise.

⁵⁷ Hier handelt es sich um alle Dienststellen des Freistaates, die angeben, dass sie kein eigenes Gleichstellungskonzept haben – unberücksichtigt der Möglichkeit, dass manche ggf. in das Konzept einer übergeordneten Stelle integriert sind.

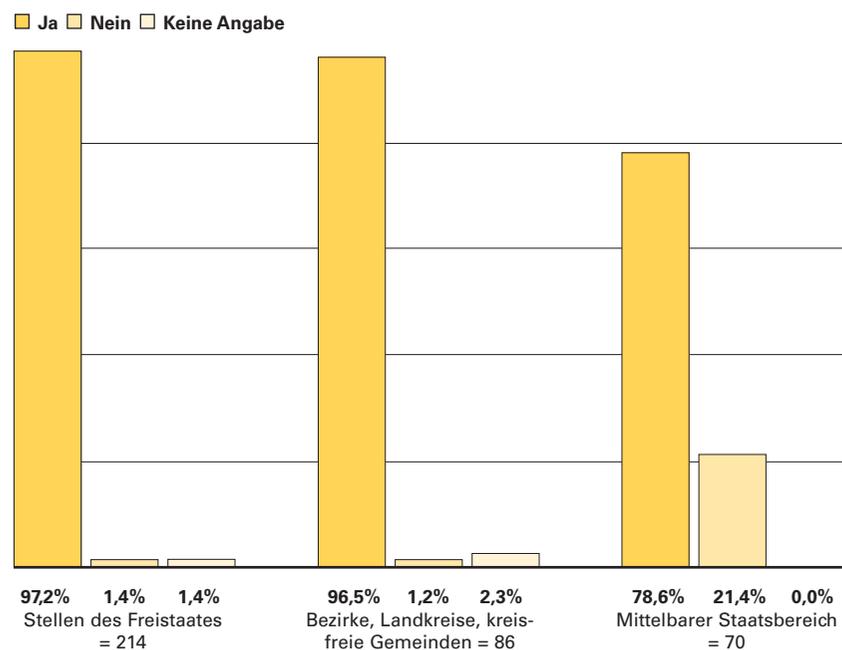
⁵⁸ Für den Dritten Bericht wurden nur Gemeinden mit mindestens 5.000 Einwohnern befragt.

Abbildung 58: Ist in Ihrer Dienststelle ein Gleichstellungskonzept in Kraft getreten? Antwort „Ja“



Abdeckung mit Gleichstellungskonzepten bei rechtlicher Verpflichtung: Kein Gleichstellungskonzept haben 19 (= 5%) der 370 (2002: 375) Dienststellen mit über 100 Beschäftigten und personalrechtlichen Befugnissen, die sich an der Umfrage beteiligten. Diese 19 Dienststellen und Einrichtungen sind zur Erstellung eines Gleichstellungskonzeptes verpflichtet. Dabei handelt es sich um 3 Dienststellen des Freistaates Bayern, 1 Landkreis sowie 15 Einrichtungen des mittelbaren Staatsbereiches. Insgesamt ergibt sich folgendes Bild:

Abbildung 59: Ist in Ihrer Dienststelle ein Gleichstellungskonzept in Kraft getreten? (Nur Angaben der dazu verpflichteten Dienststellen = 370)



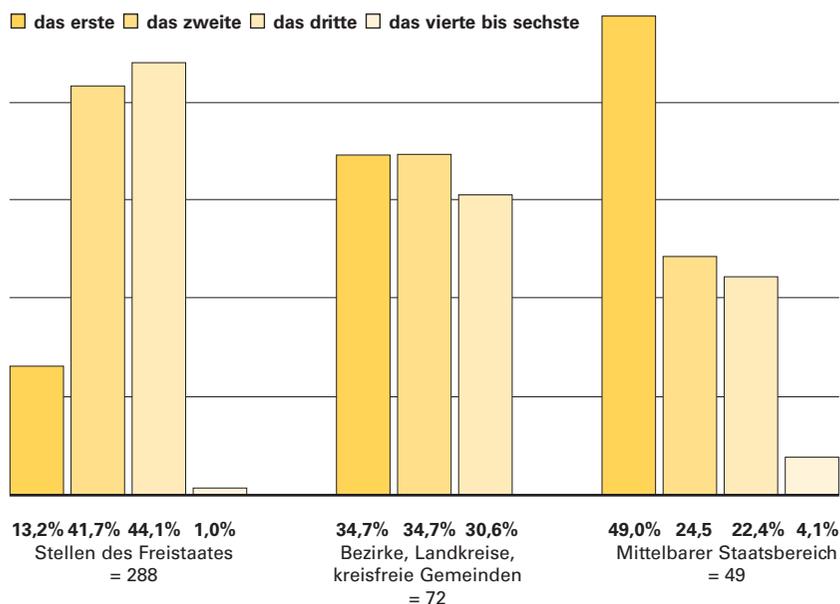
Dabei ist zu berücksichtigen, dass nicht in allen Bereichen ein vollständiger Rücklauf der Fragebögen erfolgte. Es ist davon auszugehen, dass noch mehr Dienststellen ihrer Pflicht zur Erstellung von Gleichstellungskonzepten nicht nachkommen. Dies könnte eine Erklärung dafür sein, dass zum Beispiel von den 103 Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden insgesamt nur 86 Stellen an der Fragebogenaktion zum Dritten Bericht teilgenommen haben.

4.2. Aktualisierung der Gleichstellungskonzepte

Die ersten Gleichstellungskonzepte mussten gem. Art. 24 BayGIG im Jahr 1997 erstellt und danach alle drei Jahre aktualisiert werden. Aus dem Zweiten Bericht (2002) ging hervor, dass 72% aller Dienststellen das erste Konzept fristgerecht 1997 oder früher erstellt hatten. Demnach sollten in der Regel gegenwärtig schon die dritten Gleichstellungskonzepte in Kraft getreten sein. Dies ist jedoch nur bei 39,1% aller an der Umfrage beteiligten Dienststellen der Fall, bei weiteren 38,4% gilt noch das zweite Konzept und die restlichen 21,3% haben ihr erstes Gleichstellungskonzept entweder erst vor kurzem erstellt oder aber dies noch nicht aktualisiert⁵⁹.

Nach Bereichen betrachtet fällt auf, dass die Dienststellen des Freistaates ihre Gleichstellungskonzepte häufiger als die kommunalen Dienststellen oder die Stellen des mittelbaren Staatsbereiches aktualisiert haben.

Abbildung 60: Das wievielte Konzept ist das?
(Dienststellen mit Gleichstellungskonzept)



Laut den persönlich befragten kommunalen GB sind Zeitmangel, schlechte Haushaltslage der Kommunen und der geringe Stellenwert des Gleichstellungskonzeptes häufige Gründe für dessen seltenere Aktualisierung: Da die Erstellung des Konzeptes als eine zusätzliche Belastung angesehen wird, werden dafür keine ausreichenden zeitlichen oder personellen Ressourcen vorgesehen. Die Aktualisierung des Konzeptes bedeutet einen Zeit- und Verwaltungsaufwand für mehrere Abteilungen (Erhebung und Auswertung statistischen Zahlenmaterials aller relevanten Stellen). Oft wird die Erstellung den GB übertragen, die ihren Entwurf anschließend allen zuständigen Stellen vorlegen müssen. Deshalb sei das Engagement und die Stellung der GB in der jeweiligen Dienststelle oft entscheidend dafür, ob ein neues Gleichstellungskonzept erstellt wird.

Die Interviews mit den GB der Ressorts ergaben ein gänzlich anderes Bild: Dort werden die Konzepte in der Regel wie in Art. 4 Abs. 1 BayGIG vorgesehen von den Dienststellen unter Mitwirkung der GB erstellt.

4.3. Ziele und Inhalte der Gleichstellungskonzepte

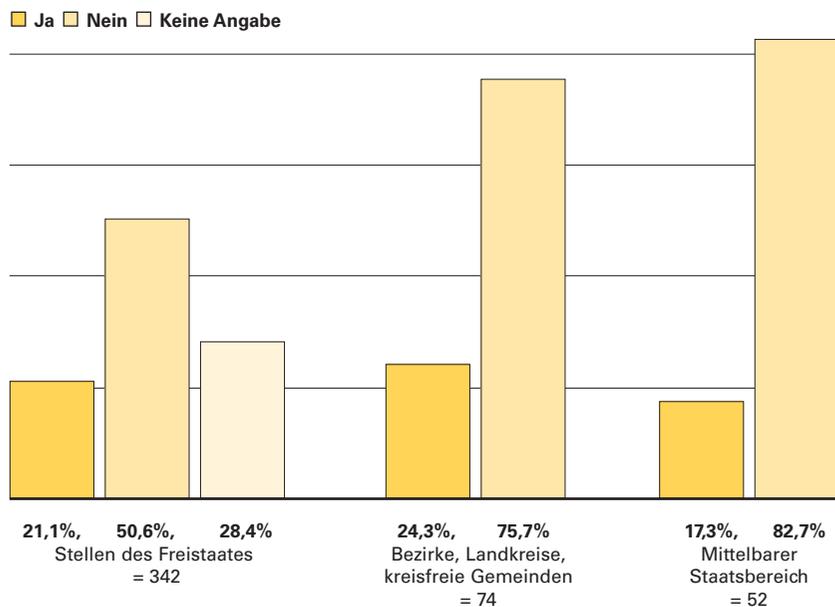
Zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, sollen gemäß Art. 5 Abs. 3 BayGIG die Gleichstellungskonzepte Maßnahmen zur Durchsetzung personeller und organisatorischer Verbesserungen anhand von auch zeitbezogenen Zielvorgaben enthalten. Weiter sind Initiativen zur Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu entwickeln und darzustellen.

⁵⁹ Basis: Dienststellen mit Gleichstellungskonzept.

4.3.1. Personelle und organisatorische Verbesserung

Zeitbezogene Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen weniger Frauen als Männer beschäftigt sind, sind in den Konzepten von 21,2% (2002: 21,4%; 1999: 19,5%) der Dienststellen enthalten, etwas häufiger bei den Kommunen (24,3%) als bei den Dienststellen des Freistaates (21,1%). Bei den letzteren hat sich der Frauenanteil im Berichtszeitraum zwar insgesamt weiter erhöht (vgl. Kapitel 1 und 2), der Anteil derer, die nach eigenen Angaben mehr Männer als Frauen beschäftigen, ist hier aber mit 71,6% nach wie vor von allen Dienststellen am höchsten. Allerdings haben die befragten Dienststellen des Freistaates häufig keine Angaben zum Inhalt ihrer Gleichstellungskonzepte gemacht.

Abbildung 61: Enthält Ihr Gleichstellungskonzept Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils (Angaben der Dienststellen mit Gleichstellungskonzept⁶⁰)?

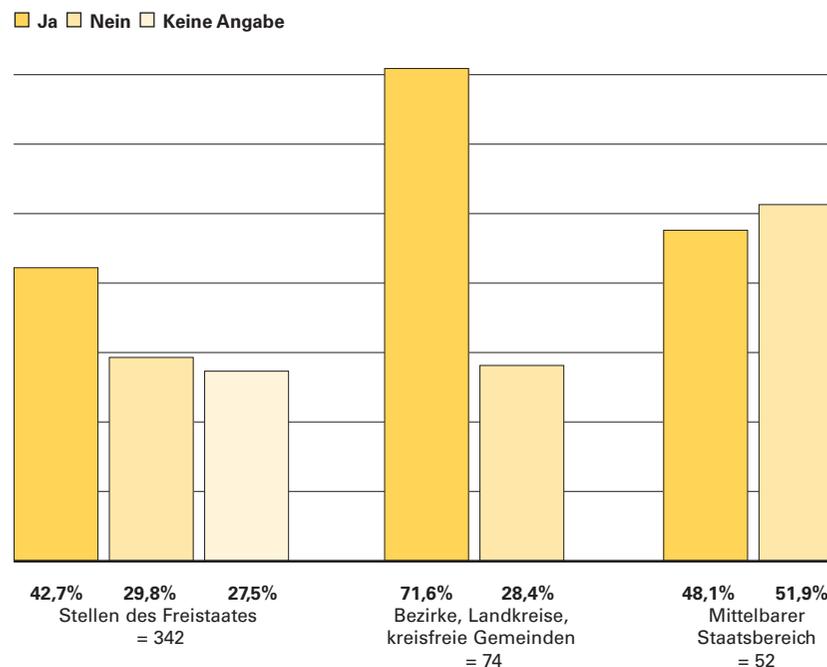


⁶⁰ Die kreisangehörigen Gemeinden sind hier nicht mit aufgeführt, weil nur vier Stellen die Fragen beantwortet haben bzw. bei nur vier Stellen ein „freiwilliges“ Gleichstellungskonzept in Kraft getreten ist.

4. Gleichstellungskonzepte für den öffentlichen Dienst

Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen⁶¹ haben 47,9% (2002: 50,3%; 1999: 49,6%) aller Dienststellen als Bestandteil ihres Gleichstellungskonzepts angegeben, insbesondere die Bezirke, Landkreise und kreisfreie Gemeinden (71,6%).

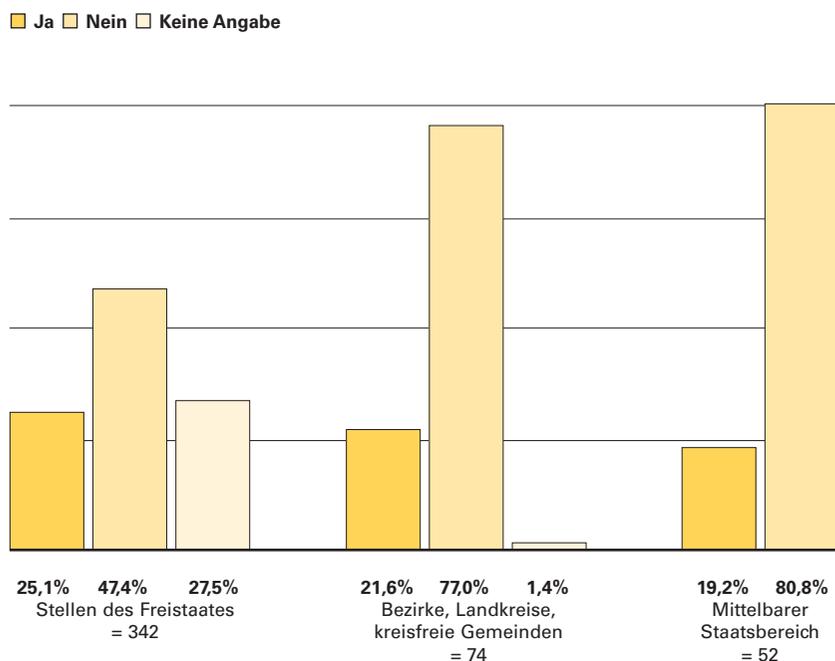
Abbildung 62: Enthält Ihr Gleichstellungskonzept Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen? (Dienststellen mit Gleichstellungskonzept)



⁶¹ Führungspositionen des gehobenen oder höheren Dienstes können z.B. sein: Amts-, Abteilungs-, Dezernats-, Sachgebiets-, Arbeitsgruppen-, Büro-, Kanzlei-, Abschnittsleitung etc. – nicht aber die Stellvertretung. In der Regel koordinieren, leiten und überwachen Führungspersonen die aufgabenrelevanten Funktionen einer Gruppe von Beschäftigten. In Ausnahmefällen kann auch die Leitung eines bedeutenden Aufgabengebiets, obwohl es nur aus der Führungsperson selbst besteht, eine Führungsfunktion darstellen.

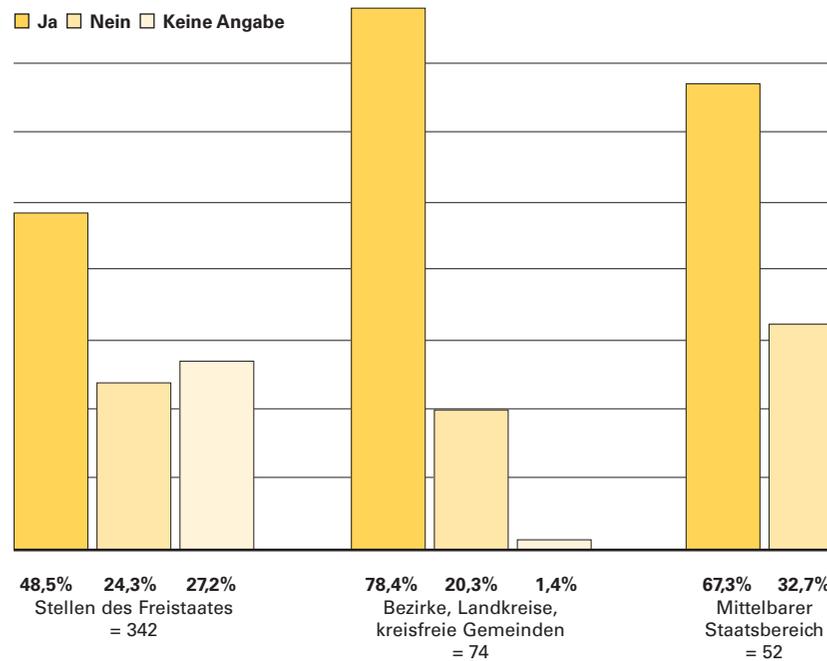
Maßnahmen zur Aufwertung der Tätigkeiten auf Arbeitsplätzen, die überwiegend mit Frauen besetzt sind, sind bei 23,9% (2002: 19,7%) der Dienststellen im Gleichstellungskonzept enthalten. Hier hat die Häufigkeit vor allem bei den Dienststellen des Freistaates zugenommen (von 18,3% in 2002 auf 25,1% in 2004).

Abbildung 63: Enthält Ihr Gleichstellungskonzept Maßnahmen zur Aufwertung der Tätigkeiten? (Dienststellen mit Gleichstellungskonzept)



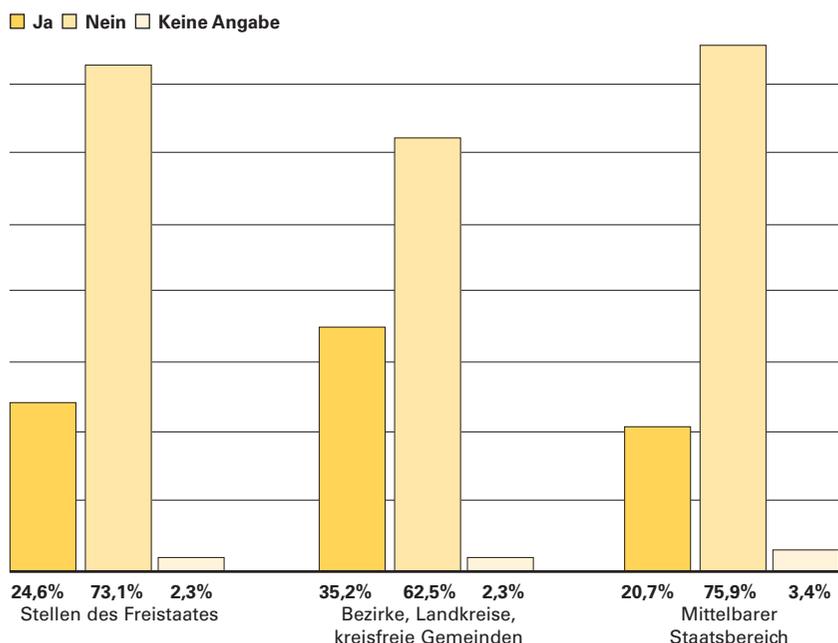
55,3% der Dienststellen (2002: 54,8%; 1999: 56,6%) haben im Gleichstellungskonzept Vorgaben für Fortbildungsmaßnahmen gemacht. Wie im letzten Bericht, haben die Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden solche Vorgaben am häufigsten in ihren Gleichstellungskonzepten gegeben (78,4%; 2002: 78,4%).

Abbildung 64: Enthält Ihr Gleichstellungskonzept Vorgaben für Fortbildungsmaßnahmen? (Dienststellen mit Gleichstellungskonzept)



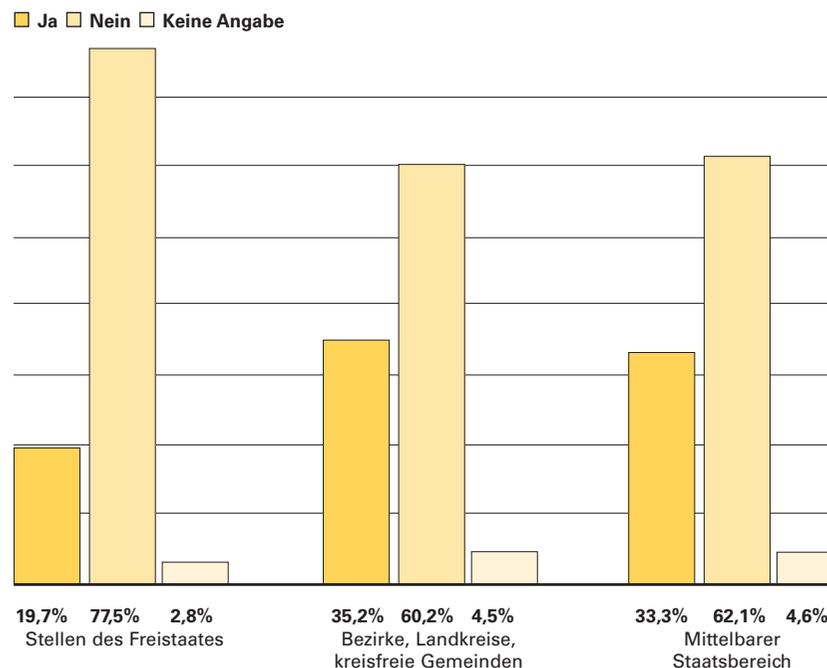
Wichtig für die Einschätzung des Stellenwerts der Gesamthematik in den Dienststellen ist natürlich nicht nur die Frage des Umgangs mit Gleichstellungskonzepten, sondern auch die Frage, wie die Dienststellen in anderen Dingen der alltäglichen Praxis der Gleichstellung sich verhalten. Die Abbildungen 65-67 enthalten hierzu noch Ergebnisse zu erstmals im Fragebogen 2004 erhobenen Aspekten.

Abbildung 65: Sind für Ihre Dienststelle Auswertungen zu Beurteilungen getrennt nach Männern und Frauen (evtl. auch nach Teilzeitbeschäftigten) verfügbar?



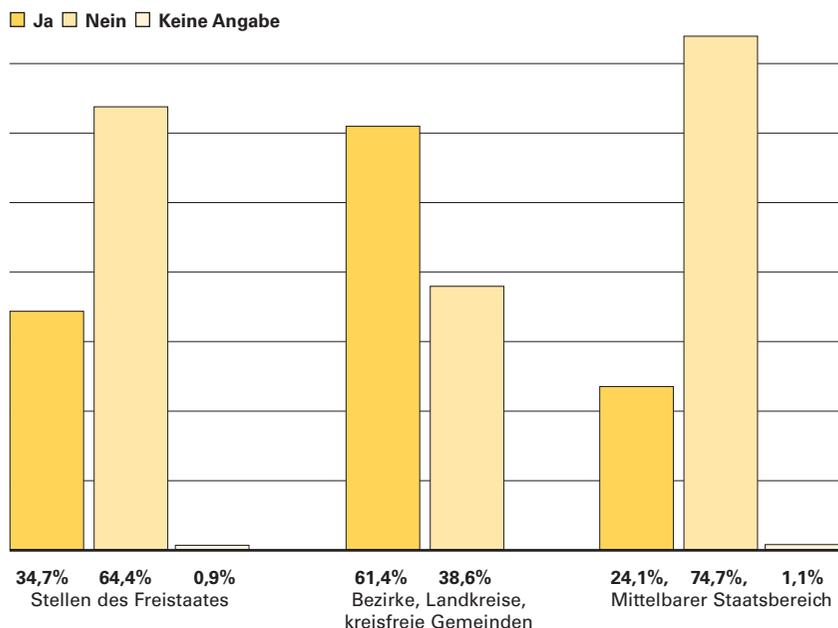
Insgesamt haben 25,2% aller befragten Dienststellen angegeben, es seien Auswertungen zur Beurteilungen getrennt nach Männern und Frauen verfügbar. Nach den Kategorien der Dienststellen geben die Dienststellen der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden mit 35,2% am häufigsten an, solche geschlechtsspezifischen Auswertungen zu Beurteilungen durchzuführen. Bei den Dienststellen des Freistaates liegt die Anzahl bei 24,6%, bei den Dienststellen des mittelbaren Staatsbereiches lediglich bei 20,7%.

Abbildung 66: Sind für Ihre Dienststelle Auswertungen zur Leistungsbeurteilung getrennt nach Männern und Frauen (evtl. auch nach Teilzeitbeschäftigten) verfügbar?



Bei der Frage nach verfügbaren Auswertungen zur Leistungsbesoldung getrennt nach Männern und Frauen sind es insgesamt nur noch 22,3% der befragten Dienststellen, die dies bejahen. Solche Auswertungen nennen mit 35,2% am häufigsten die Dienststellen der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden, gefolgt von den Dienststellen des mittelbaren Staatsbereiches (33,3%). Nur 19,7% der Dienststellen des Freistaates geben an, es seien Auswertungen zur Leistungsbesoldung verfügbar.

Abbildung 67: Gibt es in Ihrer Dienststelle zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit die Möglichkeit zu Wohnraum- und Telearbeit?

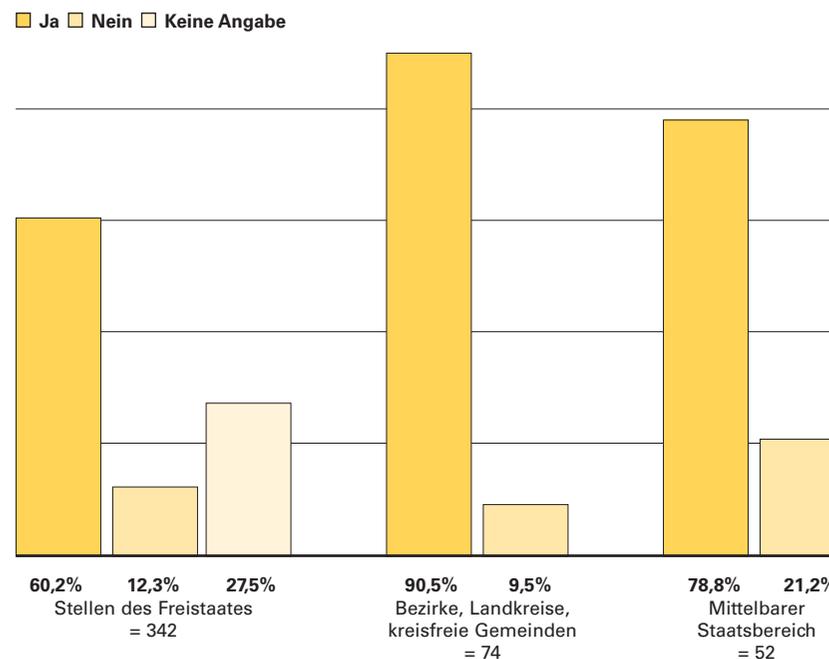


Die Frage nach der Möglichkeit zu Wohnraum- oder Telearbeit bejahen insgesamt 36,1% der befragten Dienststellen. In der Betrachtung nach Dienststellenkategorien gibt es vor allem bei den Dienststellen der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden besonders häufig die Möglichkeit zu Wohnraum- und Telearbeit. Bei den Dienststellen des Freistaates ermöglichen 34,7% diese Form der besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit. Im mittelbaren Staatsbereich sind es knapp ein Viertel der befragten Dienststellen (24,1%).

4.3.2. Initiativen zur Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit

In 67,1% der Dienststellen (2002: 77,1%; 1999: 72,6%) sind Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit im Gleichstellungskonzept vorgesehen. Dieser Anteil hat sich verringert, vor allem bei den Dienststellen des Freistaates (von 72,0% in 2002 auf 60,2% in 2004) – hierzu hat aber über ein Viertel dieser Dienststellen keine Angaben gemacht.

Abbildung 68: Enthält Ihr Gleichstellungskonzept Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit? (Dienststellen mit Gleichstellungskonzept)



4.3.3. Kommunale Satzungen zum Inhalt des Gleichstellungskonzeptes

Die Gemeinden und Gemeindeverbände können entsprechend Art. 5 Abs.6 BayGIG den Inhalt des Gleichstellungskonzeptes zur Erreichung der Ziele des Gesetzes durch Satzung abweichend von den Vorgaben des BayGIG regeln.

8,1% (2002: 6,9%; 1999: 6,3%) der Bezirke, Landkreise und kreisfreien Gemeinden sowie nur eine kreisangehörige Gemeinde haben durch Satzung den Konzeptinhalt erweitert; keine der an der Befragung teilnehmenden Dienststellen hat ihn eingeschränkt.

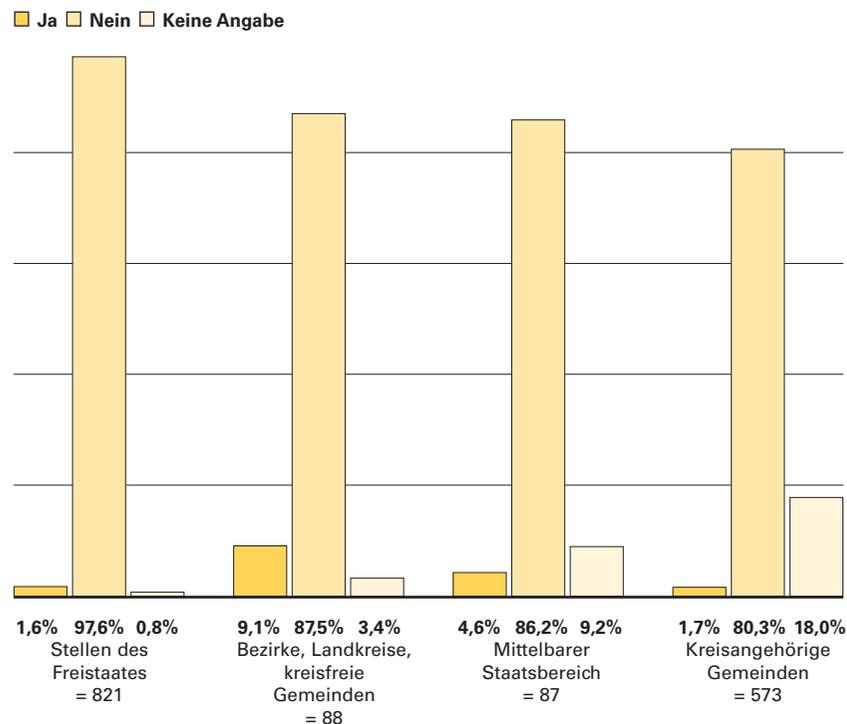
5. Schwierigkeiten bei der Umsetzung des BayGIG

5. Schwierigkeiten bei der Umsetzung des BayGIG

95,7% aller Dienststellen (2002: 97,8%; 1999: 84,7%) und 82,5% aller GB/AP (2002: 84,5%) haben laut Umfrage keine Schwierigkeiten bei der Umsetzung des BayGIG gehabt. Weiterhin nur 2,5% aller Dienststellen (2002: 2,2%; 1999: 7,9%) und nur 1,6% der Dienststellen des Freistaates (2002: 3,2%) sowie 10,0% aller GB/AP (2002: 15,5%) gaben an, dass sie Schwierigkeiten hatten. Allerdings scheinen sowohl kommunale Dienststellenleitungen als auch kommunale GB/AP häufiger Umsetzungsschwierigkeiten zu haben.

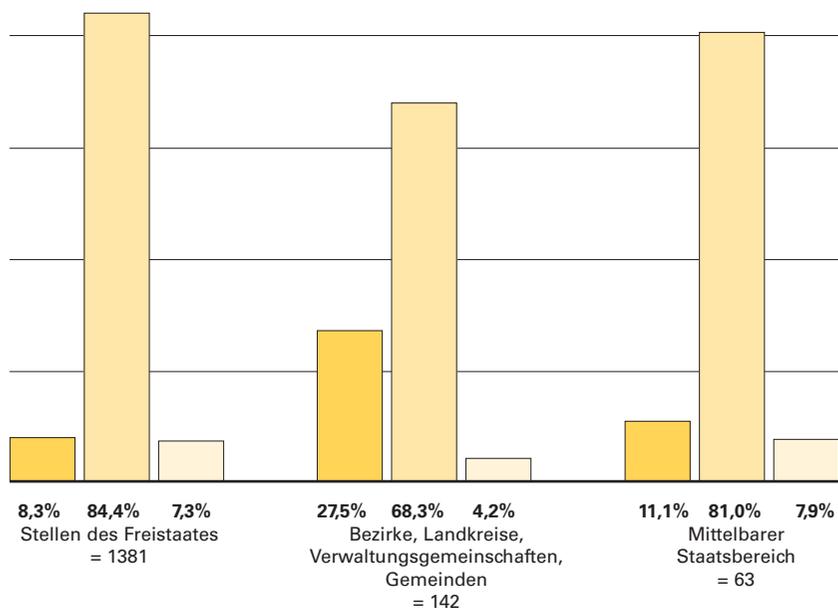
Abbildung 69: Hatten Sie Schwierigkeiten bei der Umsetzung des BayGIG?

Angaben der Dienststellen



Angaben der GB/AP

■ Ja ■ Nein ■ Keine Angabe



5. Schwierigkeiten bei der Umsetzung des BayGIG

Die Antworten der Dienststellen mit Schwierigkeiten bei der Umsetzung sind in der folgenden Tabelle kategorisiert:

Tabelle 19: Welche Schwierigkeiten gab es bei der Umsetzung des BayGIG? (Angaben der Dienststellen in Kategorien, Mehrfachnennungen möglich)

Welche Schwierigkeiten? Gründe?	Nennungen der Dienststellen
Umfangreicher Umstrukturierungsprozess	7
Probleme bei Neubesetzung der GB/AP	4
Keine(n) Beauftragte(n) zu finden	4
Frauen bei Rückkehr der Stelleninhaberinnen benachteiligt	2
Erheblicher Zeit- und Verwaltungsaufwand	3
Desinteresse	3
Erhöhung des Frauenanteils wegen Altersstruktur schwer	2
Akzeptanzprobleme	2
Keine zusätzlichen Haushaltsmittel oder Planstellen	1
Zu wenig Einflussmöglichkeiten	1
Kein Bedarf	1
Gesamt	30

Von den GB und AP wurden die folgenden Schwierigkeiten genannt:

Tabelle 20: Welche Schwierigkeiten gab es bei der Umsetzung des BayGIG? (Angaben der GB und AP in Kategorien)

Welche Schwierigkeiten? Gründe?	Nennungen der GB/AP
Umsetzung schwierig, da rechtlich nicht verbindlich	34
Unzureichende Einbindung in gleichstellungsrelevante Entscheidungen	31
Akzeptanzprobleme	29
Zeit- und Geldmangel für gleichstellungsrelevante Projekte	17
Männer bevorzugt in Führungspositionen	12
Informationsdefizite auf allen Ebenen	12
Desinteresse	9
Definitionsproblem "gleichstellungsrelevant"	6
Keine konkreten Rechte und Pflichten	4
Sonstiges	4
Gesamt	158

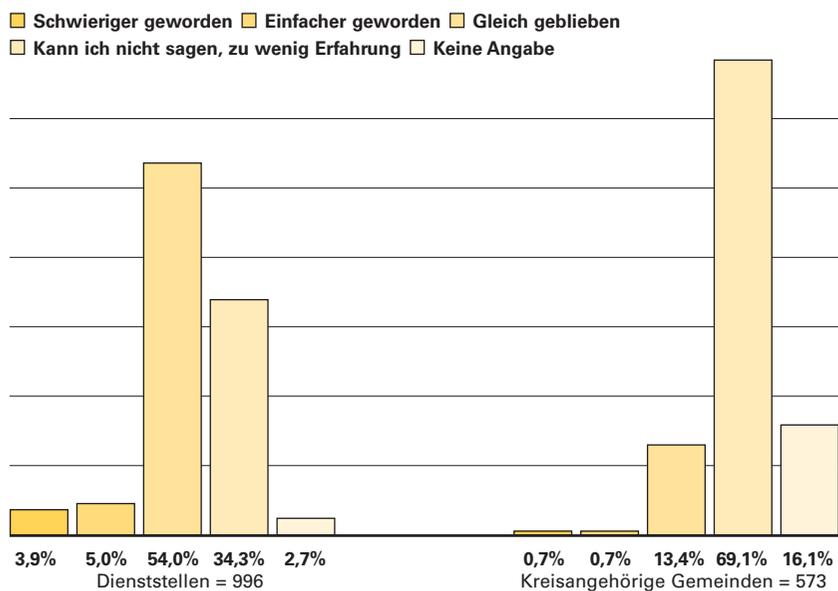
6. Veränderungen in der Umsetzung des BayGIG/ Verbesserungswünsche

6.1. Veränderungen in der Umsetzung des BayGIG

Erstmals wurden die Dienststellenleitungen und die GB/AP für den vorliegenden Bericht gefragt, ob die Umsetzung des BayGIG nach ihrer Einschätzung/Erfahrung in den letzten Jahren (2002 bis heute) einfacher oder schwieriger als zu Beginn der Gültigkeit des BayGIG (1996) geworden ist.

54,0% der befragten Dienststellen gaben an, dass die Umsetzung ihrer Einschätzung nach gleich geblieben ist; 69,1% der befragten kreisangehörigen Gemeinden konnten dies nicht einschätzen, weil sie zu wenig Erfahrung mit der Umsetzung haben. 3,9% der Dienststellenleitungen waren der Meinung, dass die Umsetzung des Gesetzes schwieriger geworden sei und weitere 5,0% hielten die Umsetzung für leichter als zu Beginn der Gültigkeit des Gesetzes; bei kreisangehörigen Gemeinden halten 0,7% die Umsetzung für schwieriger und ebenso viele für leichter.

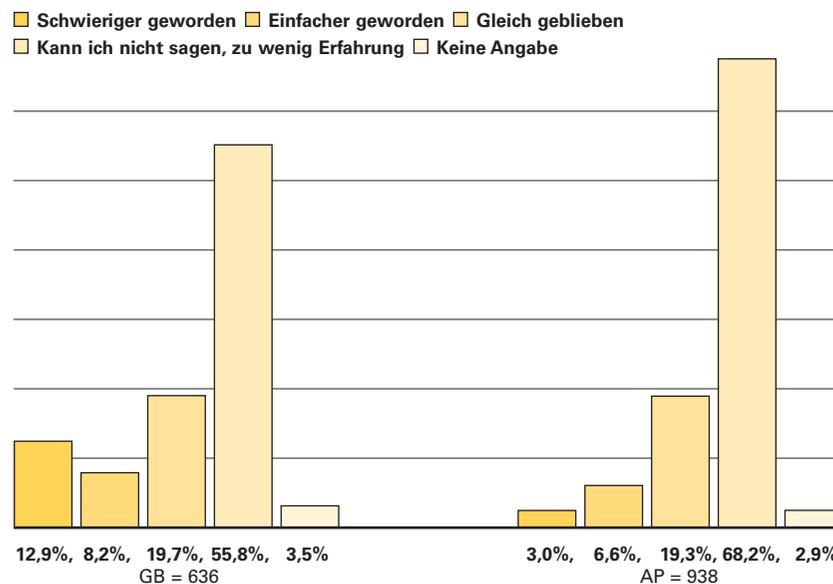
Abbildung 70: Veränderung in der Umsetzung des BayGIG im Berichtszeitraum (Einschätzungen der Dienststellen)



6. Veränderungen in der Umsetzung des BayGIG/ Verbesserungswünsche

Bei den GB und AP ergibt sich ein etwas anderes Bild. Sowohl bei den GB als auch bei den AP konnte die Mehrheit der Befragten (GB: 55,8%; AP: 68,2%) Veränderungen bei der Umsetzung mangels Erfahrung nicht einschätzen. 12,9% aller GB – aber nur 3,0% der AP – gaben an, dass die Umsetzung im Berichtszeitraum schwieriger geworden ist. Für 8,2% der GB und 6,6% der AP war es leichter geworden.

Abbildung 71: Veränderung in der Umsetzung des BayGIG im Berichtszeitraum (Einschätzungen der GB und AP)



In den folgenden Tabellen sind die wichtigsten Gründe aufgelistet, die laut den Befragten zu den genannten Veränderungen in der Umsetzung des BayGIG geführt haben könnten.

Tabelle 21: Welche sind Ihres Erachtens die Gründe für diese Veränderungen?

Angaben der Dienststellen (in Kategorien zusammengefasst):

Gründe für Veränderungen, wenn „einfacher geworden“	Nennungen
Akzeptanz für Gleichstellung/Problembewusstsein gestiegen	25
Bessere Rahmenbedingungen	6
Gesetzliche Änderungen	4
Frauenanteil erhöht sich	4
Tendenz zur Flexibilisierung	1
Gründe für Veränderungen, wenn „schwieriger geworden“	Nennungen
Verschlechterung der Arbeitsmarktsituation/Stellenkürzungen	18
Hoher Verwaltungsaufwand	8
Sparmaßnahmen/Finanzkrise	6
Gesetzliche Änderungen	3

Angaben der GB und AP (in Kategorien zusammengefasst):

Gründe für Veränderungen, wenn „einfacher geworden“	Nennungen
Akzeptanz für Gleichstellung/Problembewusstsein gestiegen	51
Frauen entwickeln mehr Druck und kämpfen mehr für Rechte	7
Gründe für Veränderungen, wenn „schwieriger geworden“	Nennungen
Verschlechterung der Arbeitsmarktsituation/Stellenkürzungen	14
Sparmaßnahmen/Finanzkrise	8
Ermüdungserscheinungen/Prioritätsverlust	4

6. Veränderungen in der Umsetzung des BayGIG/ Verbesserungswünsche

Angaben der kreisangehörigen Gemeinden:

Gründe für Veränderungen, wenn „einfacher geworden“	Nennungen
Bewerbung qualifizierter Mitarbeiterinnen	1
Erhöhung des Frauenanteils in der Gemeinde	1
Schaffung von Kindertagesstätten (Verbesserung Vereinbarkeit Familie und Beruf)	1
Das BayGIG müsste für unsere Gemeinde nicht geschaffen werden, da die Frauenquote generell hoch ist. Die Selbständigkeit und die Fortbildungs- bzw. Fortbildungsmöglichkeiten der Frauen allgemein tragen dazu bei	1
Durch ständige Thematisierung ist Vertrautheit mit der Sache eingetreten, die vieles vereinfacht	1
Gründe für Veränderungen, wenn „schwieriger geworden“	Nennungen
Allgemeine politische und wirtschaftliche Verhältnisse	1
Mittelkürzungen bedingt durch schwierige Haushaltslage; Informations- und Öffentlichkeitsarbeit ist nicht mehr möglich	1
Sparmaßnahmen; immer noch männerdominierte Gesellschaft und Verwaltung; Gleichstellung ist Frauenproblematik; immer noch fehlende Beteiligung der GB	1

6.2. Änderungswünsche und Verbesserungsvorschläge

Zum Schluss der Befragung wurden alle Dienststellen und GB/AP gefragt, ob sie Änderungswünsche oder Verbesserungsvorschläge für eine eventuelle Neuformulierung des Gleichstellungsgesetzes haben.

79 Dienststellen haben hierzu konkrete Vorschläge gemacht. Von den kreisangehörigen Gemeinden haben insgesamt 23 Dienststellen Änderungswünsche geäußert. Diese sind in der folgenden Tabelle in Kategorien zusammengefasst:

Tabelle 22: Änderungswünsche/Verbesserungsvorschläge der Dienststellen (in Kategorien zusammengefasst):

Dienststellen (ohne kreisangehörige Gemeinden):	Nennungen
BayGIG abschaffen	19
Klare gesetzliche Vorgaben/mehr Kompetenzen	11
BayGIG verlängern	10
Funktion des/der GB/AP überdenken	9
Zusammenarbeit mit Personalrat/Beteiligung an Personalangelegenheiten	8
Finanz-/Zeitbudget	6
Quotenregelung	4
Sanktionsbestimmungen	1

Die GB und AP haben deutlich häufiger als die Dienststellen konkrete Änderungswünsche und Verbesserungsvorschläge gemacht: Insgesamt 154 GB und 115 AP haben sich zu einer eventuellen Neuformulierung des Gesetzes geäußert. In der folgenden Tabelle sind diese Vorschläge in Kategorien zusammengefasst und jeweils in der Reihenfolge der Häufigkeit aufgelistet.

Tabelle 23: Änderungswünsche/Verbesserungsvorschläge der GB und AP (in Kategorien zusammengefasst)

Verbesserungsvorschläge GB:	N	Verbesserungsvorschläge AP:	N
Zusammenarbeit mit Personalrat stärken/Beteiligung an Personalangelegenheiten	41	Klare gesetzliche Vorgaben/mehr Kompetenzen	23
Klare gesetzliche Vorgaben/mehr Kompetenzen	31	Zusammenarbeit mit Personalrat stärken/Beteiligung an Personalangelegenheiten	19
BayGIG unbefristet verlängern	19	Stellung von GB/AP insgesamt stärken	13
Sanktionsbestimmungen (statt "Kann-" "Muss-" Bestimmungen)	14	Funktion des/der AP überdenken	7
Stellung von GB/AP insgesamt stärken	10	Interne und externe Aufklärung/ Öffentlichkeitsarbeit	6
Interne und externe Aufklärung/ Öffentlichkeitsarbeit	8	Sanktionsbestimmungen (statt "Kann-" "Muss-" Bestimmungen)	6
Finanz-/Zeitbudget	4	BayGIG abschaffen	5
Übernahme des Bundesgleichstellungsgesetzes in Bayern	3	Umsetzungswillen auf politischer Ebene prüfen	5
Umsetzungswillen auf politischer Ebene prüfen	2	Finanz-/Zeitbudget	2
Quotenregelung	1	Übernahme des Bundesgleichstellungsgesetzes in Bayern	2
		BayGIG unbefristet verlängern	2

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Sind in Ihrer Dienststelle im höheren/ gehobenen Dienst mehr Männer als Frauen beschäftigt?	68	Abbildung 12: Anteil der Teilzeitbeschäftigten gestiegen?	84
Abbildung 2: Sind in Führungspositionen des gehobenen/ höheren Dienstes mehr Männer als Frauen beschäftigt?	69	Abbildung 13: Anteil der Teilzeitbeschäftigten auf Führungspositionen gestiegen?	85
Abbildung 3: Erhöhung des Frauenanteils auf Führungspositionen des gehobenen/höheren Dienstes?	70	Abbildung 14: Anteil der Teilzeitbeschäftigten im höheren/gehobenen Dienst gestiegen?	87
Abbildung 4: Erhöhung des Frauenanteils im höheren/ gehobenen Dienst?	71	Abbildung 15: Maßnahmen, um Beurlaubten die Aufrechterhaltung des Kontakts zum Beruf zu erleichtern?	88
Abbildung 5: Berücksichtigung von Erfahrungen und Fähigkeiten im Sinne von Art.8 Abs.2 BayGIG bei der Besetzung von Stellen oder bei Beurteilungen?	72	Abbildung 16: Wurden Anträge auf Wiedereinstellung gestellt?	89
Abbildung 6: Wurden Stellen als teilzeitfähig ausgeschrieben?	75	Abbildung 17: Wie erfolgreich waren die gestellten Anträge auf Wiedereinstellung?	90
Abbildung 7: Besondere Aufforderung von Frauen bei Stellenausschreibungen? (alle Dienststellen)	75	Abbildung 18: Berücksichtigung von Frauen bei Fortbildungen?	91
Abbildung 8: Besondere Aufforderung von Frauen bei Stellenausschreibungen? (Dienststellen des Freistaates)	76	Abbildung 19: Wurden besondere Bedürfnisse der Beschäftigten mit Familienpflichten und der Teilzeitbeschäftigten berücksichtigt?	92
Abbildung 9: Ist ein flexibles Arbeitszeitmodell vorhanden?	77	Abbildung 20: Anteil der Männer und Frauen bei Gremienentsendungen der Dienststellen zum Stichtag „31.12.2003“	94
Abbildung 10: Beamte und Richter bzw. Angestellte und Arbeiter der gesamten öffentlichen Verwaltung in Vollzeit/Teilzeit	78	Abbildung 21: Ist in Ihrer Dienststelle derzeit ein/eine GB oder ein/eine AP bestellt?	97
Abbildung 11: Beamte und Richter bzw. Angestellte und Arbeiter im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern in Vollzeit/Teilzeit	81	Abbildung 22: Gründe, GB zu werden?	99
		Abbildung 23: Gründe, GB zu werden? (Kommunale GB)	100
		Abbildung 24: Bei der Besetzung der GB-Stellen handelt es sich um:	101

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 25: Wahl der GB/AP durch die Beschäftigten statt Bestellung?	102	Abbildung 37: Beteiligung der GB an Stellenausschreibungen (Dienststellen: 342)	121
Abbildung 26: Zusammenhang zwischen Gründen, GB zu werden und Befürwortung einer Wahl der GB/AP statt Bestellung	104	Abbildung 38: Beteiligung der GB an Auswahlverfahren zum Vorstellungsgespräch	122
Abbildung 27: Ist in Ihrer Dienststelle derzeit eine Vertretung für GB/AP bestellt?	106	Abbildung 39: Beteiligung der GB an Auswahlentscheidung	123
Abbildung 28: Welche Funktionen üben Sie neben der Tätigkeit als GB aus (GB insgesamt)?	108	Abbildung 40: Beteiligung der GB bei Beförderungen/Höhergruppierungen	124
Abbildung 29: Welcher Laufbahn gehören Sie an?	109	Abbildung 41: Beteiligung der GB bei sozialen und organisatorischen Maßnahmen	125
Abbildung 30: Regelung zum zeitlichen Umfang der Tätigkeit als GB getroffen (Alle Dienststellen mit GB: Antwort „Ja“)	111	Abbildung 42: Zeitpunkt der Beteiligung der GB: Antworten der Dienststellen	126
Abbildung 31: Wurde GB von dienstlichen Aufgaben entlastet? (Dienststellen mit GB)	112	Abbildung 43: Zeitpunkt der Beteiligung der GB: Antworten der GB	127
Abbildung 32: Zusammenhang zwischen zeitlicher Regelung und Entlastung (Angaben der Dienststellen mit GB)	113	Abbildung 44: Beteiligung in Personalangelegenheiten verlangt (Angaben der GB)	128
Abbildung 33: Sind Sie mit der derzeitigen Freistellungsregelung Ihrer Dienststelle zufrieden? (Alle GB insgesamt; inkl. keine Angabe)	114	Abbildung 45: Antrag auf Beteiligung entsprochen (Angaben der GB)	129
Abbildung 34: Zufriedenheit mit Freistellungsregelung (Angaben der GB)	115	Abbildung 46: Beteiligung auf Antrag der Betroffenen (GB)	130
Abbildung 35: Haben Sie an Fortbildungsmaßnahmen zum BayGIG oder zur Gleichstellungsarbeit teilgenommen? (GB)	118	Abbildung 47: Welche Maßnahmen wurden beanstandet?	132
Abbildung 36: Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen nach Dauer der Bestellung (GB)	119	Abbildung 48: Hat die Dienststelle die Beanstandungen berücksichtigt?	134
		Abbildung 49: Waren die Beanstandungen erfolgreich?	135
		Abbildung 50: Differenzen mit der Dienststellenleitung hinsichtlich der Auslegung des Begriffs „gleichstellungsrelevant“ (Angaben der GB)	136
		Abbildung 51: Worin bestanden für Sie die Gründe, AP zu werden?	139

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 52: Welcher Laufbahn gehören Sie an (AP)?	140	Abbildung 63: Enthält Ihr Gleichstellungskonzept Maßnahmen zur Aufwertung der Tätigkeiten? (Dienststellen mit Gleichstellungskonzept)	158
Abbildung 53: Haben Sie an Fortbildungsmaßnahmen zum BayGIG oder zur Gleichstellungsarbeit teilgenommen (AP)?	141	Abbildung 64: Enthält Ihr Gleichstellungskonzept Vorgaben für Fortbildungsmaßnahmen? (Dienststellen mit Gleichstellungskonzept)	159
Abbildung 54: Aufteilung zwischen GB und AP sachgerecht? (Angaben der Dienststellen, GB und AP)	143	Abbildung 65: Sind für Ihre Dienststelle Auswertungen zu Beurteilungen getrennt nach Männern und Frauen (evtl. auch nach Teilzeitbeschäftigten) verfügbar?	160
Abbildung 55: Zusammenhang zwischen der Anzahl der Beschäftigten in den kreisangehörigen Gemeinden und Bestellung von GB/AP	145	Abbildung 66: Sind für Ihre Dienststelle Auswertungen zur Leistungsbesoldung getrennt nach Männern und Frauen (evtl. auch nach Teilzeitbeschäftigten) verfügbar?	161
Abbildung 56: Wendet sich die Bevölkerung bei gleichstellungsrelevanten Problemen an Sie? (Kommunale GB)	147	Abbildung 67: Gibt es in Ihrer Dienststelle zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit die Möglichkeit zu Wohnraum- und Telearbeit?	162
Abbildung 57: Anteil der externen Aufgaben an den Gesamtaufgaben (kommunale GB)	148	Abbildung 68: Enthält Ihr Gleichstellungskonzept Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit? (Dienststellen mit Gleichstellungskonzept)	163
Abbildung 58: Ist in Ihrer Dienststelle ein Gleichstellungskonzept in Kraft getreten? Antwort „Ja“	152	Abbildung 69: Hatten Sie Schwierigkeiten bei der Umsetzung des BayGIG?	165
Abbildung 59: Ist in Ihrer Dienststelle ein Gleichstellungskonzept in Kraft getreten? (Nur Angaben der dazu verpflichteten Dienststellen = 370)	153	Abbildung 70: Veränderung in der Umsetzung des BayGIG im Berichtszeitraum (Einschätzungen der Dienststellen)	168
Abbildung 60: Das wievielte Konzept ist das? (Dienststellen mit Gleichstellungskonzept)	154	Abbildung 71: Veränderung in der Umsetzung des BayGIG im Berichtszeitraum (Einschätzungen der GB und AP)	169
Abbildung 61: Enthält Ihr Gleichstellungskonzept Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils (Angaben der Dienststellen mit Gleichstellungskonzept)?	156		
Abbildung 62: Enthält Ihr Gleichstellungskonzept Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen? (Dienststellen mit Gleichstellungskonzept)	157		

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Beschäftigte der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns (von 1999 bis 2003)	61	Tabelle 14: Beschäftigte im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern in Altersteilzeit (2002 und 2004)	83
Tabelle 2: Beamte und Richter der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns (von 1999 bis 2003)	61	Tabelle 15: Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Beamten und Richtern bzw. Angestellten und Arbeitern im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern in der jeweiligen Laufbahngruppe (von 1996 bis 2004)	86
Tabelle 3: Angestellte und Arbeiter der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns (von 1999 bis 2003)	62	Tabelle 16: Wie würden Sie Ihre eigene Freistellung regeln? (GB)	116
Tabelle 4: Beschäftigte im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern (von 1996 bis 2004)	63	Tabelle 17: Von den GB initiierte Maßnahmen	137
Tabelle 5: Beamte und Richter im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern (von 1996 bis 2004, ohne Beurlaubte)	63	Tabelle 18: Was sollte in der Aufteilung zwischen GB und AP geändert werden? (Angaben der GB und AP)	144
Tabelle 6: Beamte und Richter im öffentlichen Dienst des Freistaates nach Besoldungsgruppen (1999 bis 2004, höherer Dienst)	64	Tabelle 19: Welche Schwierigkeiten gab es bei der Umsetzung des BayGIG? (Angaben der Dienststellen in Kategorien)	167
Tabelle 7: Angestellte und Arbeiter im öffentlichen Dienst des Freistaates (von 1996 bis 2004, ohne Beurlaubte)	65	Tabelle 20: Welche Schwierigkeiten gab es bei der Umsetzung des BayGIG? (Angaben der GB und AP in Kategorien)	167
Tabelle 8: Leitungsfunktionen beim Freistaat Bayern	66	Tabelle 21: Welche sind Ihres Erachtens die Gründe für diese Veränderungen?	170
Tabelle 9: Beamte und Richter der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns in Teilzeit (von 1999 bis 2003)	79	Tabelle 22: Änderungswünsche/Verbesserungsvorschläge der Dienststellen (in Kategorien zusammengefasst)	172
Tabelle 10: Angestellte und Arbeiter der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns in Teilzeit (von 1999 bis 2003)	79	Tabelle 23: Änderungswünsche/Verbesserungsvorschläge der GB und AP (in Kategorien zusammengefasst)	173
Tabelle 11: Beschäftigte der gesamten öffentlichen Verwaltung in Altersteilzeit (2001 und 2003)	80		
Tabelle 12: Beamte und Richter im öffentlichen Dienst des Freistaates in Teilzeit (von 1996 bis 2004)	82		
Tabelle 13: Angestellte und Arbeiter im öffentlichen Dienst des Freistaates in Teilzeit (von 1996 bis 2004)	82		

Anlagen

Bayerisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern

(Bayerisches Gleichstellungsgesetz – BayGIG) vom 24. Mai 1996

Fundstelle: GVBI S. 186, BayRS 2039-1-A
Zuletzt geändert am 16.12.1999, GVBI S. 521

Erster Teil 184

Allgemeine Vorschriften

Art. 1	Geltungsbereich	184
Art. 2	Ziele des Gesetzes	184
Art. 3	Begriffsbestimmungen	185

Zweiter Teil 186

Gleichstellungsförderung

Abschnitt I

Gleichstellungskonzept

Art. 4	Aufstellung von Gleichstellungskonzepten	186
Art. 5	Inhalt des Gleichstellungskonzepts	186
Art. 6	Bekanntgabe des Gleichstellungskonzepts und Begründungspflichten	187

Abschnitt II

Sonstige Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

Art. 7	Stellenausschreibung	187
Art. 8	Einstellung und beruflicher Aufstieg	188
Art. 9	Fortbildung	188
Art. 10	Flexible Arbeitszeiten	189
Art. 11	Teilzeitbeschäftigung	189
Art. 12	Beurlaubung	190
Art. 13	Wiedereinstellung	191
Art. 14	Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung	191

Dritter Teil 192

Gleichstellungsbeauftragte – Ansprechpartner

Art. 15	Bestellung	192
Art. 16	Rechtsstellung	192
Art. 17	Aufgaben	194
Art. 18	Rechte und Pflichten	194
Art. 19	Beanstandungsrecht	195
Art. 20	Kommunale Gleichstellungsbeauftragte	196

Vierter Teil 196

Gremien

Art. 21	Vertretung von Frauen und Männern in Gremien	196
---------	---	-----

Fünfter Teil 197

Übergangs- und Schlussvorschriften

Art. 22	Berichtspflichten	197
Art. 23	Inkrafttreten, Außerkrafttreten	197
Art. 24	Übergangsvorschriften	197

Erster Teil – Allgemeine Vorschriften

Art. 1 – Geltungsbereich

- (1) ¹Dieses 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. ²Es 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) ¹Die 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. ²Ziel der Förderung ist insbesondere
 - die Erhöhung der Anteile der Frauen in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, um eine ausgewogene Beteiligung von Frauen zu erreichen,
 - die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu sichern,
 - auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer hinzuwirken.
- (2) Weiteres Ziel ist es, auf die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien hinzuwirken.
- (3) Der Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel ist zu beachten.

Art. 3 – Begriffsbestimmungen

- (1) Beschäftigte im Sinn dieses Gesetzes sind alle Bediensteten unabhängig davon, ob der Beschäftigung ein Beamten-, Richter-, Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zugrunde liegt, es sei denn, das Beschäftigungsverhältnis beruht auf einer Wahl.
- (2) ¹Dienststellen 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. ²Soweit 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 Ansprechpartner bleiben hiervon unberührt.
- (3) ¹Gremien im Sinn dieses Gesetzes sind Vorstände, Beiräte, Kommissionen, Ausschüsse, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie vergleichbare Organe. ²Dies 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) ¹Die Dienststellen erstellen alle drei Jahre nach Maßgabe ihrer dienst- oder arbeitsrechtlichen Zuständigkeit unter frühzeitiger Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten, soweit solche nicht bestellt sind, der Ansprechpartner, ein Gleichstellungskonzept. ²Die 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. ³Dienststellen, 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. ⁴Ändern sich wesentliche Voraussetzungen des Gleichstellungskonzeptes, so ist dieses an die Entwicklung anzupassen.
- (2) Kreisangehörige Gemeinden können im Rahmen ihrer Leistungsfähigkeit ein Gleichstellungskonzept erstellen.

Art. 5 – Inhalt des Gleichstellungskonzepts

- (1) ¹Grundlage des Gleichstellungskonzepts ist eine Beschreibung der Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten. ²Hierfür sind jeweils zum Stichtag 30. Juni des Berichtsjahres die bisherigen Gleichstellungsmaßnahmen und gleichstellungsrelevante Daten auszuwerten.
- (2) Die vorhandenen Unterschiede im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern bei Voll- und Teilzeittätigkeit, Beurlaubung, Einstellung, Bewerbung, Fortbildung, Beförderung und Höhergruppierung sind darzustellen und zu erläutern.
- (3) Zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, sind Maßnahmen zur Durchsetzung personeller und organisatorischer Verbesserungen anhand von auch zeitbezogenen Zielvorgaben zu entwickeln.

- (4) Darüber hinaus sind Initiativen zur Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, insbesondere strukturelle Maßnahmen zu entwickeln und darzustellen.
- (5) Die kostenmäßigen Auswirkungen sind darzustellen.
- (6) Die Gemeinden und Gemeindeverbände können, unbeschadet von Art. 4 Abs. 2, durch Satzung den Inhalt des Gleichstellungskonzepts zur Erreichung der Ziele des Gesetzes nach Art. 2 abweichend von den Absätzen 1 bis 5 regeln.

Art. 6 – Bekanntgabe des Gleichstellungskonzepts und Begründungspflichten

- (1) Das Gleichstellungskonzept sowie die Aktualisierungen sind in den betroffenen Dienststellen in geeigneter Form bekannt zu geben.
- (2) Wenn das Gleichstellungskonzept nicht umgesetzt worden ist, sind die Gründe hierfür sowohl im Rahmen einer Aktualisierung als auch bei der Aufstellung des nächsten Gleichstellungskonzepts darzulegen und entsprechend Absatz 1 bekannt zu geben.

Abschnitt II – Sonstige Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung**Art. 7 – Stellenausschreibung**

- (1) Ein Arbeitsplatz darf nicht nur für Frauen oder nur für Männer ausgeschrieben werden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die ausgeschriebene Tätigkeit.
- (2) Bei der Ausschreibung von teilzeitfähigen Stellen, auch bei Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, ist auf die Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeit hinzuweisen.
- (3) In Bereichen, in denen Frauen in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, sind Frauen besonders aufzufordern, sich zu bewerben.

Art. 8 – Einstellung und beruflicher Aufstieg

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

1. bei der Besetzung von Beamten-, Richter-, Angestellten- und Arbeiterstellen, auch mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen sowie von Stellen für die Berufsausbildung,
2. bei der Beförderung und Übertragung höher zu bewertender Tätigkeiten, auch mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen

zu erhöhen.

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

Art. 9 – Fortbildung

(1) ¹Frauen sind bei der Auswahl der Teilnehmenden an Fortbildungsveranstaltungen im Regelfall entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung zu berücksichtigen. ²Unter 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) ¹Im Rahmen der Fortbildung sind auch die Themen Gleichstellung und Benachteiligung von Frauen am Arbeitsplatz vorzusehen.

²Diese Themen sind insbesondere bei Fortbildungsmaßnahmen für Beschäftigte, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind, sowie für Beschäftigte in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen vorzusehen.

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

Art. 10 – Flexible Arbeitszeiten

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

Art. 11 – Teilzeitbeschäftigung

(1) ¹Unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung und der personalwirtschaftlichen und organisatorischen Möglichkeiten ist ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen zu schaffen.

²Dies gilt auch für Stellen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.

³Es ist darauf hinzuwirken, dass sich daraus für die Teilzeitbeschäftigten und die übrigen Beschäftigten keine Mehrbelastungen ergeben.

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

Art. 12 – Beurlaubung

- (1) ¹Beschäftigten, 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. ²Sie sind über das Angebot an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zu informieren. ³Ihnen 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) ¹Teilzeitbeschäftigung darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten ist nur zulässig, wenn sachliche Gründe sie rechtfertigen. ²Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung und Beförderung auswirken.
- (2) Entsprechendes gilt für die Beurlaubung von Beschäftigten mit Familienpflichten; eine regelmäßige Gleichbehandlung von Zeiten der Beurlaubung mit der Teilzeitbeschäftigung ist damit nicht verbunden.

Dritter Teil – Gleichstellungsbeauftragte - Ansprechpartner

Art. 15 – Bestellung

- (1) ¹Bei 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. ²Die 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. ³Der Aufsicht des Freistaates Bayern unterstehende juristische Personen des öffentlichen Rechts können Gleichstellungsbeauftragte bestellen; Art. 20 bleibt unberührt.
- (2) ¹Soweit auf Grund des Absatzes 1 Sätze 1 und 2 Gleichstellungsbeauftragte nicht zu bestellen sind oder von einer Bestellung abgesehen wird, werden in den Dienststellen Ansprechpartner für die Beschäftigten und die zuständigen Gleichstellungsbeauftragten bestellt. ²Die Ansprechpartner nehmen für ihre Dienststelle die Aufgaben nach Art. 17 Abs. 2 und 3, Art. 18 Abs. 1 wahr. ³Die übrigen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten nehmen in diesem Fall die Gleichstellungsbeauftragten der jeweils zuständigen Dienststelle wahr.
- (3) ¹Die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt für die Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung. ²Die Bestellung kann in beiderseitigem Einverständnis vorzeitig aufgehoben, im übrigen nur aus wichtigem Grund widerrufen werden. ³In 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) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten sind grundsätzlich der Dienststellenleitung oder deren ständiger Vertretung unmittelbar zu unterstellen. ²Bei obersten Landesbehörden und bei Mittelbehörden ist auch die Zuordnung zur Leitung der Verwaltungs- oder Personalabteilung und bei Hochschulen die Zuordnung für das nichtwissenschaftliche Personal zur Leitung der Hochschulverwaltung oder zur Leitung der Personalabteilung möglich.

- (2) Die Gleichstellungsbeauftragten, die Personalvertretungen und die Dienststellen arbeiten vertrauensvoll zusammen.
- (3) Die Gleichstellungsbeauftragten sind in der Erfüllung ihrer Aufgaben weisungsfrei.
- (4) Die Gleichstellungsbeauftragten können sich ohne Einhaltung des Dienstweges an andere Gleichstellungsbeauftragte und an die Frauenbeauftragte der Staatsregierung wenden, sich mit ihnen beraten und Informationen austauschen, soweit nicht ohne Einwilligung der Betroffenen personenbezogene Daten übermittelt werden.
- (5) Die Vorschriften des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes bleiben unberührt.
- (6) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten dürfen nicht behindert, benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für die berufliche Entwicklung. ²Sie besitzen die gleiche persönliche Rechtsstellung, insbesondere den gleichen Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungsschutz, wie ein Mitglied des Personalrats, ungeachtet der unterschiedlichen Aufgabenstellung.
- (7) ¹Die 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. ²Hierzu gehört auch die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für ihre Tätigkeit erforderlich sind; dabei sind die dienstlichen Interessen angemessen zu berücksichtigen. ³Eine Änderung in der Höhe der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts ist mit den Freistellungen nach den Sätzen 1 und 2 nicht verbunden.
- (8) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten sind mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen personellen und sachlichen Mitteln auszustatten. ²Dazu gehört die Regelung der Vertretung.

Art. 17 – Aufgaben

- (1) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten fördern und überwachen den Vollzug dieses Gesetzes und des Gleichstellungskonzepts und unterstützen dessen Umsetzung. ²Die Gleichstellungsbeauftragten fördern zusätzlich mit eigenen Initiativen die Durchführung dieses Gesetzes und die Verbesserung der Situation von Frauen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer.
- (2) Die Gleichstellungsbeauftragten wirken im Rahmen ihrer Zuständigkeit an allen Angelegenheiten des Geschäftsbereichs mit, die grundsätzliche Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Sicherung der Chancengleichheit haben können.
- (3) ¹Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehört auch die Beratung zu Gleichstellungsfragen und Unterstützung der Beschäftigten in Einzelfällen. ²Die Beschäftigten können sich unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragten wenden.

Art. 18 – Rechte und Pflichten

- (1) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten haben ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung und werden von dieser bei der Durchführung ihrer Aufgaben unterstützt. ²Die Gleichstellungsbeauftragten können sich unmittelbar an den Bayerischen Landesbeauftragten für den Datenschutz wenden.
- (2) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten sind zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. ²Die hierfür erforderlichen Unterlagen sind frühzeitig vorzulegen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen.
- (3) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten sind frühzeitig an wichtigen gleichstellungsrelevanten Vorhaben zu beteiligen. ²Eine 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. ³Eine Beteiligung an Vorstellungsgesprächen findet nur auf Antrag der Betroffenen statt. ⁴Die Personalakten dürfen nur mit Zustimmung der Betroffenen eingesehen werden.

- (4) ¹Die 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. ²Satz 1 gilt für die Ansprechpartner im Sinn des Art. 15 Abs. 2 entsprechend.
- (5) Die Rechte und Pflichten des Personalrats bleiben unberührt.
- (6) Die Gleichstellungsbeauftragten können Informationsveranstaltungen sowie sonstige Aufklärungsarbeit im Einvernehmen mit der Dienststelle durchführen.
- (7) Die Gleichstellungsbeauftragten dürfen sich in Ausübung ihres Amtes nicht parteipolitisch betätigen.

Art. 19 – Beanstandungsrecht

- (1) ¹Bei 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. ²Für die Beanstandung ist eine Frist von zehn Arbeitstagen nach Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten einzuhalten.
- (2) ¹Über die Beanstandung entscheidet die Dienststellenleitung oder die für sie handelnde Stelle. ²Sie soll die beanstandete Maßnahme und ihre Durchführung so lange aufschieben. ³Hält sie die Beanstandung für begründet, sind die Maßnahme und ihre Folgen soweit möglich zu berichtigen sowie die Ergebnisse der Beanstandung für Wiederholungsfälle zu berücksichtigen. ⁴Hält 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) ¹Die Bezirke, die Landkreise und kreisfreien Gemeinden bestellen, in der Regel nach vorheriger Ausschreibung, hauptamtliche oder teilhauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte mit deren Einverständnis. ²Die 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. ³Die 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. ⁴Die Satzung kann auch bestimmen, dass Gleichstellungsbeauftragten hierzu beratend tätig werden, Anregungen vorbringen, Initiativen entwickeln, sonstige öffentlichkeitswirksame Maßnahmen sowie gleichstellungsbezogene Projekte durchführen und mit allen für die Umsetzung der Gleichberechtigung relevanten gesellschaftlichen Gruppen, insbesondere den Frauengruppen und Frauenorganisationen, zusammenarbeiten können.
- (2) Kreisangehörige Gemeinden können Gleichstellungsbeauftragte mit deren Einverständnis bestellen; Absatz 1 gilt entsprechend.

Vierter Teil – Gremien

Art. 21 – Vertretung von Frauen und Männern in Gremien

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

Fünfter Teil – Übergangs- und Schlussvorschriften

Art. 22 – Berichtspflichten

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

Art. 23 – Inkrafttreten, Außerkrafttreten

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

Art. 24 – Übergangsvorschriften

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



www.sozialministerium.bayern.de



BAYERN DIREKT

ist Ihr direkter Draht zur Bayerischen Staatsregierung. Unter Tel.: 0 18 01/20 10 10 (4,6 Cent pro Minute aus dem Festnetz der Deutschen Telekom) oder per E-Mail unter direkt@bayern.de erhalten Sie Informationsmaterial und Broschüren, Auskunft zu aktuellen Themen und Internetquellen sowie Hinweise zu Behörden, zuständigen Stellen und Ansprechpartnern bei der Bayerischen Staatsregierung.



Dem Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen wurde durch die Beruf & Familie gemeinnützige GmbH die erfolgreiche Durchführung des Audits Beruf & Familie® bescheinigt: www.beruf-und-familie.de



Bayerisches Staatsministerium für
Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen
Winzererstr. 9, 80797 München
E-Mail: kommunikation@stmas.bayern.de
Gestaltung: brainwaves.de, München
Druck: Mediengruppe Universal, München
Stand: Juli 2005

Bürgerbüro: Tel.: 0 89/12 61 -16 60, Fax: 0 89/12 61 -14 70
Mo–Fr 9.30 bis 11.30 Uhr und Mo–Do 13.30 bis 15.00 Uhr
E-Mail: Buengerbuero@stmas.bayern.de

Hinweis: Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Bayerischen Staatsregierung herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbern oder Wahlhelfern im Zeitraum von fünf Monaten vor einer Wahl zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags-, Kommunal- und Europawahlen. Missbräuchlich ist während dieser Zeit insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien, sowie das Einlegen, Aufdrucken und Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Staatsregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Den Parteien ist es gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.