



VIERTER BERICHT DES BEZIRKS OBERBAYERN
ÜBER DIE UMSETZUNG DES BAYERISCHEN GESETZES
ZUR GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN
Stand: 14.06.2022



Inhalt

Vorwort	5
Geltungsbereich	7
TEIL A - GLEICHSTELLUNGSBERICHT	8
1. Einführung	8
2. Situationsbericht zur Personalsituation	9
2.1 Gesamtpersonalbestand	9
2.1.1 Personalstruktur nach Geschlecht	9
2.1.2 Personalstruktur nach Geschlecht und Statusgruppen.....	10
2.1.3 Personalstruktur nach Geschlecht, Statusgruppen und Gesamtstundenzahl	11
2.2 Mitarbeitende nach Alter	12
2.3 Mitarbeitende nach Qualifikationsebenen	13
2.4 Mitarbeitende nach Vergütungs- und Entgeltgruppen	14
2.4.1 Beamtinnen und Beamte.....	14
2.4.2 Tarifbeschäftigte	16
2.5 Befristet beschäftigte Mitarbeitende	17
2.6 Arbeitszeitmodelle	18
2.7 Mitarbeitende mit ruhendem Beschäftigungs- oder Dienstverhältnis	20
2.7.1 Beurlaubungen	20
2.7.2 Mutterschutz und Elternzeit.....	21
2.7.3 Altersteilzeit	23
2.8 Personalgewinnung	24
2.8.1 Stellenausschreibungen	24
2.8.2 Personalauswahlverfahren.....	25
2.9 Nachwuchskräfte	26
2.10 Personalentwicklungsmaßnahmen	28
2.10.1 Jährliches Mitarbeitendengespräch	28
2.10.2 Fort- und Weiterbildung.....	28
2.10.3 Potentialträgerverfahren.....	34
2.10.4 Führungskurriculum.....	34

2.11 Leistungsbewertung	35
2.11.1 Leistungsorientierte Bezahlung.....	35
2.11.2 Leistungsprämien	35
2.11.3 Beurteilung der Beamtinnen und Beamten	35
2.12 Beförderungen und Höhergruppierungen	35
2.13 Führung	36
2.13.1 Führung in Teilzeit.....	40
2.14 Chancengleichheit von Frauen und Männern	41
2.14.1 Interessenvertretungen und Beauftragte.....	41
2.14.2 Gremien.....	41
2.14.3 Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	41
2.14.4 Schutz vor Mobbing am Arbeitsplatz.....	42
2.14.5 Gendergerechte Sprache	43
2.14.6 Genderplanning.....	43
2.14.7 Gender Budgeting	43
2.14.8 Gendergerechte Bauplanung	43
2.14.9 Charta der Vielfalt.....	44
2.15 Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	44
2.15.1 Flexible Arbeitswelt	46
2.15.2 Angebote für Mitarbeitende mit Kindern.....	48
2.15.3 Angebote für Mitarbeitende mit pflegebedürftigen Angehörigen	50
2.16 Wiedereinstieg ins Berufsleben	51
2.17 Gleichstellungsbeauftragte	51

TEIL B - GLEICHSTELLUNGSKONZEPT	53
Vorwort	53
1. Initiativen zur Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern	55
Personalgewinnung	55
Nachwuchskräfte beim Bezirk Oberbayern	55
Personalentwicklung	56
Leistungsbewertung	56
Frauenanteil in Führungspositionen	57
Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz	57
Sprachliche Gleichstellung	58
Gendergerechte Planung	58
Gleichstellungsbeauftragte	58
2. Initiativen zur besseren Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf	59
Flexible Arbeitswelt	59
Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf	59
Inkrafttreten	61

Vorwort

Liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

Gleichstellung von Frauen und Männern bedeutet für uns, dass unsere Mitarbeitenden unabhängig von ihrem Geschlecht und familiären Aufgaben die gleichen Möglichkeiten haben, ihre Vorstellungen und Ziele im Berufsleben zu verwirklichen. Dafür setzen wir uns bereits seit vielen Jahren erfolgreich ein. Wir bleiben dadurch innovativ, zukunftsfähig und steigern unsere Arbeitgeberattraktivität.

Der vorliegende Gleichstellungsbericht analysiert den Stand der Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf im Bezirk Oberbayern und unseren kameralen Einrichtungen im Jahr 2021.

München, 13.07.2022

Josef Mederer
Bezirkstagspräsident

Dr. Wolfgang Bruckmann
Direktor der Bezirksverwaltung

Katja Seeliger
Gleichstellungsbeauftragte

VIERTER BERICHT DES BEZIRKS OBERBAYERN ÜBER DIE UMSETZUNG DES BAYERISCHEN GESETZES ZUR GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

Frauen und Männer sind gleichberechtigt.

Die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung ist durch den Staat zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken.

Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist auch nach Art. 118 Abs. 2 zwingende Vorgabe der Verfassung des Freistaates Bayern. Das Bayerische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGIG) ist, in Umsetzung des Art. 118 Abs. 2 der Verfassung des Freistaates Bayern, am 1. Juli 1996 in Kraft getreten. Das zunächst bis 30. Juni 2006 geltende Gesetz wurde durch das Änderungsgesetz vom 23. Mai 2006 unbefristet verlängert.

Der Bezirk Oberbayern ist nach Art. 4 Abs. 1 BayGIG verpflichtet, alle fünf Jahre ein Gleichstellungskonzept zu erstellen. Es ist ein wesentliches Personalsteuerungs- und Personalentwicklungsinstrument zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Das Gleichstellungskonzept dient der Erreichung der Ziele des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes.

Der vierte Bericht über die Umsetzung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes bilanziert die tatsächliche Erreichung der Ziele des BayGIG im Bezirk Oberbayern und seiner kameralen Einrichtungen sowie die Entwicklungen seit dem vorangegangenen Bericht. Er besteht aus zwei Teilen: Teil A „Gleichstellungsbericht“ sowie Teil B „Gleichstellungskonzept“.

Geltungsbereich

Das Gleichstellungskonzept gilt für den Bezirk Oberbayern sowie unsere kameralen Einrichtungen.

Kamerale Einrichtungen des Bezirks Oberbayern

Bauernhaus-Museum Amerang
Im Hopfgarten 2
83123 Amerang

Schafhof - Europäisches Künstlerhaus Oberbayern
Am Schafhof 1
85354 Freising

Schulen für Holz und Gestaltung des Bezirks Oberbayern in Garmisch-Partenkirchen
Hauptstraße 70
82467 Garmisch-Partenkirchen

Freilichtmuseum an der Glentleiten
An der Glentleiten 4
82439 Großweil

Johann-Nepomuk-von-Kurz-Schule Ingolstadt Schule für Körperbehinderte
mit heilpädagogischer Tagesstätte
Elbrachtstraße 20
85049 Ingolstadt

Agrarbildungszentrum Landsberg am Lech
Kommerzienrat-Winklhofer-Straße 1
86899 Landsberg am Lech

Schulzentrum Förderschwerpunkt Hören und Sprache München-Johanneskirchen
Musenbergstraße 32
81929 München

Eigenbetriebe des Bezirks Oberbayern

Das Kloster Seeon, Kultur- und Bildungszentrum des Bezirks Oberbayern, sowie die Bezirksgüterverwaltung, als Eigenbetriebe des Bezirks Oberbayern, sind nicht Teil des Gleichstellungsberichts und Gleichstellungskonzepts. Sie achten auf die Wahrung der Ziele des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes in eigener Verantwortung.

TEIL A - GLEICHSTELLUNGSBERICHT

1. Einführung

Der Bericht setzt inhaltlich an den Zielen des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes an. Diese sind:

- die Erhöhung der Anteile der Frauen in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer,
- die Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern,
- eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer,
- die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien,
- dass alle Mitarbeitenden die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördern, auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirken und die Chancengleichheit in allen Aufgabenbereichen als durchgängiges Leitprinzip berücksichtigen.

Die dem Gleichstellungsbericht zugrunde liegenden Daten beziehen sich auf den Stand 30.06.2021 bzw. bei zeitraumbezogenen Daten auf das Jahr 2021. Sie basieren auf den Personaldaten aus dem Personalverwaltungssystem PWS sowie auf (Daten-) Abfragen im Bezirk Oberbayern und den kameralen Einrichtungen. Daten aus dem Jahr 2016 werden im Bericht angegeben, soweit sie verfügbar sind.

Mitarbeitende mit der Zuordnung zum diversen Geschlecht sowie Mitarbeitende, die keine Angaben zu ihrem Geschlecht gemacht haben, sind nicht bekannt, so dass auf eine gesonderte Ausweisung von Personen mit nichtbinärer Geschlechtsidentität verzichtet wird.

Die Daten des Gleichstellungsberichts wurden mit großer Sorgfalt ermittelt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Daten kann jedoch keine Gewähr übernommen werden.

Die tabellarischen Übersichten wurden unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Grundsätze, insbesondere des Beschäftigtendatenschutzes und den Bestimmungen der Datenschutz-Grundverordnung erstellt.

2. Situationsbericht zur Personalsituation

2.1 Gesamtpersonalbestand

Beim Bezirk Oberbayern und seinen kameralen Einrichtungen waren zum Stichtag 30.06.2021 insgesamt 1.513 Personen beschäftigt. Dies sind 306 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und somit 25,4 Prozent mehr als zum Stichtag 30.06.2016.

2.1.1 Personalstruktur nach Geschlecht

Mit 1.013 Frauen und 500 Männern beträgt der Frauenanteil 67 Prozent. Dieser erhöhte sich im Vergleich zu 2016 um weitere 3 Prozent, so dass Männer weiterhin unterrepräsentiert sind.

Differenziert nach Geschlecht stellt sich die Personalstruktur zum Stichtag 30.06. des jeweiligen Jahres wie folgt dar:

Tabelle 2.1.1 -1: Mitarbeitende nach Geschlecht zum Stand 30.06. des jeweiligen Jahres

	2016		2021	
Frauen	773	64 %	1.013	67 %
Männer	434	36 %	500	33 %
gesamt	1.207		1.513	

* Beamtinnen und Beamte, Tarifbeschäftigte sowie Nachwuchskräfte – ohne Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte, gestellte und zugewiesene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Aushilfen, Praktikantinnen und Praktikanten, FSJ-K, FSJ-Ö, Volontärinnen und Volontäre sowie Honorarkräfte

Der Frauenanteil liegt mit 67 Prozent leicht über dem Frauenanteil in der öffentlichen Verwaltung in Bayern mit 60,9 Prozent. Auch dieser ist seit Inkrafttreten des BayGIG deutlich gestiegen.¹ Unter den kommunalen Gebietskörperschaften Bayerns liegt der Frauenanteil in den Bezirken mit 67,7 Prozent am höchsten, gefolgt von den Landkreisen mit 60,2 Prozent und den kreisfreien Gemeinden mit 56,2 Prozent.²

¹ Sechster Bericht der Bayerischen Staatsregierung über die Umsetzung des Bayerischen Gesetztes zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Stand 31.12.2018), S. 11

² Sechster Bericht der Bayerischen Staatsregierung über die Umsetzung des Bayerischen Gesetztes zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Stand 31.12.2018), S. 49

2.1.2 Personalstruktur nach Geschlecht und Statusgruppen

Differenziert nach Geschlecht und Statusgruppe stellt sich die Personalstruktur zum Stichtag 30.06. des jeweiligen Jahres wie folgt dar:

Tabelle 2.1.2-1: Mitarbeitende nach Geschlecht in Statusgruppen zum Stand 30.06. des jeweiligen Jahres

	2016				2021			
Beamtinnen/Beamte								
Frauen	134	59,0 %	227	18,8 %	139	64,1 %	217	14,3 %
Männer	93	41,0 %			78	35,9 %		
Nachwuchskräfte								
Frauen	32	65,3 %	49	4,1 %	47	57,3 %	82	5,4 %
Männer	17	34,7 %			35	42,7 %		
Tarifbeschäftigte								
Frauen	585	64,9 %	901	74,6 %	793	67,8 %	1.169	77,2 %
Männer	316	35,1 %			376	32,2 %		
Nachwuchskräfte								
Frauen	22	73,3 %	30	2,5 %	34	75,6 %	45	3 %
Männer	8	26,6 %			11	24,4 %		
gesamt	1.207				1.513			

Bei den Tarifbeschäftigten, die mit 80,2 Prozent mehr als dreiviertel aller Beschäftigten ausmachen, beträgt der Frauenanteil 68,1 Prozent (2016: 65,2 Prozent). Bei den verbeamteten Mitarbeitenden liegt der Frauenanteil bei 62,2 Prozent (2016: 60,1 Prozent). In beiden Statusgruppen ist der Frauenanteil im Vergleich zu 2016 leicht gestiegen und liegt somit weiterhin über 50 Prozent.

2.1.3 Personalstruktur nach Geschlecht, Statusgruppen und Gesamtstundenzahl

Differenziert nach Geschlecht, Statusgruppe und individueller Gesamtstundenzahl stellt sich die Personalstruktur zum Stichtag 30.06.2021 wie folgt dar:

Tabelle 2.1.3-1: Mitarbeitende nach Geschlecht, Statusgruppe und individueller Gesamtstundenzahl zum Stand 30.06.2021

Statusgruppe	Mitarbeitende			Gesamtstundenzahl				
				Anzahl	Vollzeitäquivalent je			Geschlecht
					Statusgruppe			
Frauen								
Beamtinnen	186	12,3 %	1.013	6.529,7	12,7 %	163,2	858	64,6 %
Tarifbeschäftigte	827	54,7 %		26.746,9	51,9 %	694,7		
Männer								
Beamte	113	7,5 %	500	4.489	8,7 %	112,2	470,5	35,4 %
Tarifbeschäftigte	387	25,6 %		13.794,5	26,8 %	358,3		
gesamt	1.513			51.560,1			1.328,5	

Unter Berücksichtigung der tatsächlichen Dienst- und Arbeitszeiten der Mitarbeitenden liegt die Frauenquote mit 64,6 Prozent nur 2,4 Prozent unter dem personenbezogenen Frauenanteil der Mitarbeitenden. Die 1.013 Frauen arbeiten in einem Umfang von 858 Vollzeitäquivalenten (64,6 Prozent), die 500 Männer im Umfang von 470,5 Vollzeitäquivalenten (35,4 Prozent).

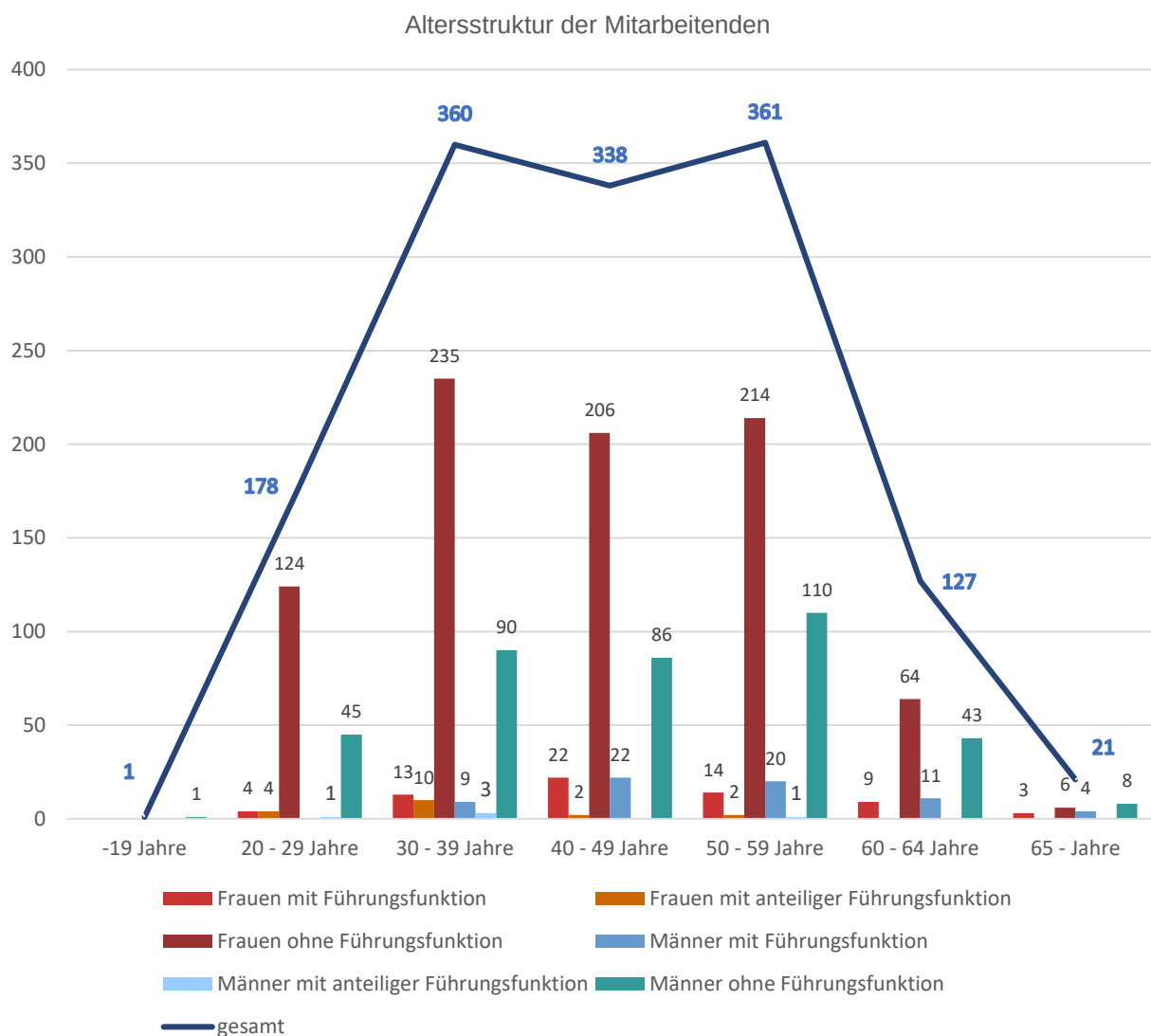
2.2 Mitarbeitende nach Alter

Das Durchschnittsalter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt bei 43,4 Jahren. Frauen sind im Durchschnitt 42,5 Jahre, Männer 45,3 Jahre alt. Bei den weiblichen Führungskräften liegt das Durchschnittsalter bei 46,5 Jahren, bei den männlichen Führungskräften bei 50 Jahren. Das Durchschnittsalter der Frauen mit anteiliger Führung ist mit 35,1 Jahren und bei den Männern mit anteiliger Führung mit 36 Jahren deutlich niedriger.

Im Berichtszeitraum wurde auch bei uns der demografische Wandel deutlich. Eine größere Zahl an Mitarbeitenden aus der Generation der sogenannten Babyboomer erreichte das Renten- bzw. Ruhestandsalter, dies bot insbesondere für die Besetzung von Führungspositionen gute Chancen.

Differenziert nach Geschlecht und Führungsverantwortung stellt sich die Altersstruktur der Mitarbeitenden zum Stichtag 30.06.2021 wie folgt dar:

Diagramm 2.2-1: Altersstruktur der Mitarbeitenden (ohne Nachwuchskräfte) gegliedert nach Geschlecht und Führungsverantwortung zum Stand 30.06.2021



Bis 30.06.2026 gehen 62 Mitarbeitende in Regelaltersrente bzw. Ruhestand (4,1 Prozent der Mitarbeitenden gesamt). Dies sind 26 Frauen ohne Führungsverantwortung und 5 Frauen mit Führungsverantwortung sowie 23 Männer ohne Führungsverantwortung und 8 Männer mit Führungsverantwortung. Bis 2028 werden insgesamt 148 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, somit fast 10 Prozent unserer Mitarbeitenden, in Regelaltersrente bzw. Ruhestand gehen (siehe Diagramm 2.2-1).

2.3 Mitarbeitende nach Qualifikationsebenen

Ziel des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes ist eine chancengerechte Beteiligung von Frauen auf allen Ebenen. Zur differenzierten Bewertung der Zielerreichung wird in der folgenden Tabelle jeweils der Anteil der Frauen in den vier Qualifikationsebenen betrachtet. Die Ergebnisse dienen im weiteren Bericht als Vergleichswerte.

Tabelle 2.3-1: Mitarbeitende (ohne Nachwuchskräfte) je Qualifikationsebene zum Stand 30.06. des jeweiligen Jahres

Qualifikationsebene*	2016					
	Frauen		Männer		Gesamt	
1. Qualifikationsebene	56	70,0 %	24	30,0 %	80	7,1 %
2. Qualifikationsebene	254	68,1 %	119	31,9 %	373	33,1 %
3. Qualifikationsebene	391	63,2 %	228	36,8 %	619	54,9 %
4. Qualifikationsebene	18	32,1 %	38	67,9 %	56	5,0 %
Gesamt	719	63,7 %	409	36,3 %	1.128	100 %

Qualifikationsebene*	2021					
	Frauen		Männer		Gesamt	
1. Qualifikationsebene	51	58,6 %	36	41,4 %	87	6,3 %
2. Qualifikationsebene	295	69,1 %	132	30,9 %	427	30,8 %
3. Qualifikationsebene	559	68,6 %	256	31,4 %	815	58,8 %
4. Qualifikationsebene	30	52,6 %	27	47,4 %	57	4,1 %
Gesamt	935	67,5 %	451	32,5 %	1.386	100 %

* Den in der Tabelle ausgewiesenen Qualifikationsebenen (QE) sind folgende Besoldungs- und Entgeltbereiche zugeordnet: 4. QE: ab A 13, E 13, 3. QE: A 9 – A 13, E 9 – E 12, S 9 – S 18, 2. QE: A 6 – A 9, E 5 – E 8, S 4 – S 8 und in der 1. QE: bis A 5, bis E 4, S 2 – S 3.

Mitarbeitende der ersten Qualifikationsebene sind im Dienstleistungsbereich, Aufsichts- und Reinigungsdienst tätig.

Mitarbeitende der zweiten Qualifikationsebene sind qualifizierte Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter mit eingeschränkten Zuständigkeitsbereichen sowie Nachwuchskräfte. Zwei Mitarbeiterinnen sowie zwei Mitarbeiter der zweiten Qualifikationsebene sind Arbeitsgebiets- bzw. Hauswirtschaftsleitungen.

Mitarbeitende der dritten Qualifikationsebene sind qualifizierte Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter, Arbeitsgebietsleitungen, Referatsleitungen, Verwaltungsleitungen, (nicht-)wissenschaftliches Fachpersonal sowie Nachwuchskräfte.

Mitarbeitende der vierten Qualifikationsebene sind Direktorinnen und Direktoren, Einrichtungs- und Schulleitungen, Abteilungsleitungen, Referatsleitungen sowie wissenschaftliches Fachpersonal.

Der Frauenanteil in den Qualifikationsebenen liegt im Jahr 2021 zwischen 52,6 Prozent in der vierten Qualifikationsebene und 69,1 Prozent in der zweiten Qualifikationsebene. Der Frauenanteil nimmt in der zweiten und dritten Qualifikationsebene zu und entspricht circa dem Frauenanteil gesamt. In der 4. Qualifikationsebene konnte der Frauenanteil insbesondere durch die Höhergruppierungen der Referatsleitungen in der Abteilung II in die vierte Qualifikationsebene im Vergleich zu 2016 um 20,5 Prozent gesteigert werden.

2.4 Mitarbeitende nach Vergütungs- und Entgeltgruppen

2.4.1 Beamtinnen und Beamte

14,3 Prozent unserer Mitarbeitenden (ohne Nachwuchskräfte) sind Beamtinnen und Beamte, somit 4,7 Prozent weniger als im Jahr 2016. Die Besoldungsstruktur der verbeamteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellt sich zum Stichtag 30.06.2021 wie folgt dar:

Tabelle 2.4.1-1: Eingruppierung der Beamtinnen und Beamten (ohne Nachwuchskräfte) zum Stand 30.06.2021

Entgeltgruppe je Qualifikationsebene	2021				
	Frauen	Männer	Gesamt		
1. QE					
A 3	--	--	--	0	--
A 4	--	--	--		
A 5	--	--	--		
1. QE gesamt	--	--	--		
	--	--	--		
2. QE					
A 6	--	--	--	0	--
A 7	--	--	--		
A 8	--	--	--		
A 9	--	--	--		
2. QE gesamt	--	--	--		
	--	--	--		
3. QE					
A 9	25	7	32	194	89,4 %
A 10	45	23	68		
A 11	24	11	35		

A 12	21	19	40		
A 13	10	9	19		
3. QE gesamt	125	69	194		
	64,4 %	35,6 %			
4. QE					
A 13	5	2	7	23	10,6 %
A 14	7	4	11		
A 15	1	4	5		
A 16	--	--	--		
B	--	--	--		
4. QE gesamt	13	10	23	217	100 %
	56,5 %	43,5 %	--		
1. – 4. QE gesamt	138	79	217	217	100 %
	63,6 %	36,4 %	100 %		

Der Frauenanteil bei den verbeamteten Mitarbeitenden liegt insgesamt bei 63,6 Prozent, somit 4,6 Prozent über dem Wert aus 2016.

Fast 90 Prozent der verbeamteten Mitarbeitenden sind in der 3. Qualifikationsebene, davon sind 64,4 Prozent Frauen. Betrachtet man die Verteilung der Beamtinnen und Beamten in der 3. Qualifikationsebene werden geschlechtsspezifische Unterschiede der Verteilung deutlich. 56,5 Prozent der männlichen Beamten befinden sich in der Besoldungsgruppe A 11 und höher. Demgegenüber sind lediglich 44 Prozent der Beamtinnen der Qualifikationsebene in diesen Besoldungsgruppen vertreten.

Erfreulich ist, dass Frauen in der vierten Qualifikationsebene mit einem Anteil von 56,5 Prozent vertreten sind und wir somit in dieser Qualifikationsebene fast ein paritätisches Verhältnis zwischen Frauen und Männern erreicht haben. In den Besoldungsstufen A 13 und A 14 sind Frauen, die in der Qualifikationsebene mit insgesamt 51,7 Prozent vertreten sind, mit 66,7 Prozent überrepräsentiert. Demgegenüber werden 40 Prozent der verbeamteten Männer der vierten Qualifikationsebene nach A 15 besoldet, während dies bei den Frauen nur 7,7 Prozent sind.

2.4.2 Tarifbeschäftigte

77,3 Prozent unserer Mitarbeitenden (ohne Nachwuchskräfte) sind Tarifbeschäftigte, somit 2,3 Prozent mehr als im Jahr 2016. Die Entgeltstruktur der tarifbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellt sich zum Stichtag 30.06.2021 wie folgt dar:

Tabelle 2.4.2-1: Eingruppierung der Tarifbeschäftigten (ohne Nachwuchskräfte) zum Stand 30.06.2021

Entgeltgruppe je Qualifikationsebene*	2021				
	Frauen	Männer	Gesamt		
1. QE					
1	1	1	2	87	7,4 %
2	28	2	30		
3	5	3	8		
4	17	30	47		
1. QE gesamt	51	36	87		
	58,6 %	41,4 %			
2. QE					
5	21	8	29	427	36,5 %
6	29	10	39		
7	71	66	137		
8	45	10	55		
9a	128	39	167		
2. QE gesamt	294	133	427		
	68,9 %	31,1 %			
3. QE					
9b	47	32	79	620	53 %
9c	191	53	244		
10	94	37	131		
11	93	52	145		
12	9	12	21		
3. QE gesamt	434	186	620		
	70 %	30 %			
4. QE					
13	7	11	18	35	3,0 %
14	2	1	3		
15	5	4	9		
aT-Vertrag	2	3	5		
4. QE gesamt	16	19	35		
	45,7 %	54,3 %			
1. – 4. QE gesamt	795	374	1.169	1.169	100 %
	68 %	32 %			

Der Frauenanteil bei den tarifbeschäftigten Mitarbeitenden liegt bei 68 Prozent, somit 3 Prozent unter dem Wert aus 2016. Bei den Tarifbeschäftigten bilden Frauen in der ersten bis dritten Qualifikationsebene die Mehrheit der Beschäftigten. Über die Hälfte der Tarifbeschäftigten sind in der dritten Qualifikationsebene, davon sind 70 Prozent Frauen.

Frauen sind in der vierten Qualifikationsebene, die 3 Prozent der Tarifbeschäftigten ausmacht, mit einem Anteil von 45,7 Prozent vertreten. Im Verhältnis zum Frauenanteil in der vierten Qualifikationsebene gesamt sind sie leicht unterrepräsentiert.

2.5 Befristet beschäftigte Mitarbeitende

4,2 Prozent unserer Mitarbeitenden haben aus sachlichen Gründen einen befristeten Arbeitsvertrag nach § 14 Abs. 1 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG). Die Tabelle zeigt die Anzahl der Mitarbeitenden mit befristetem Beschäftigungsverhältnis zum Stand 30.06.2021:

Tabelle 2.5-1: Befristet beschäftigte Mitarbeitende zum Stand 30.06.2021

befristet Beschäftigte	2021		
	Frauen	Männer	gesamt
Beschäftigte mit Sachgrundbefristung nach § 14 Abs. 1 TzBfG			
Befristung nach § 14 Abs.1 Nr. 1 TzBfG (vorübergehender Bedarf an Arbeitsleistung)	5	6	11
Befristung nach § 14 Abs. 1 Nr. 3 TzBfG (Vertretung einer anderen bzw. eines anderen Beschäftigten)	10	2	12
Befristung nach § 14 Abs. 1 Nr. 6 TzBfG (bis zum Abschluss / Nichtbestehen erforderlicher Qualifikation)	19	10	29
Befristung nach § 14 Abs. 1 Nr. 7 TzBfG (Planstellen mit entsprechendem Vermerk)	8	3	11
Beschäftigte ohne Sachgrundbefristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG	--	--	--
gesamt	42	21	63

Der Anteil der Frauen beträgt 66,7 Prozent und entspricht dem Anteil der Frauen gesamt. 46 Prozent der Befristungen sind aufgrund fehlender persönlicher Voraussetzungen für die Eingruppierung auf der jeweiligen Stelle erforderlich und zielen nach erfolgreichem Abschluss der Qualifikationsmaßnahme auf eine Weiterführung des Beschäftigtenverhältnisses ab. Insgesamt gehen der Bezirk Oberbayern und seine kameralen Einrichtungen sehr verantwortungsvoll mit der Befristung von Beschäftigtenverhältnissen um.

Diskriminierung von befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dulden wir nicht.

2.6 Arbeitszeitmodelle

Mit dem Ziel der Förderung der Teilzeitarbeit ist grundsätzlich jede unserer Stellen teilbar. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihre Arbeitszeit reduzieren wollen, werden grundsätzlich unterstützt. Nur in dem streng zu bewertenden Ausnahmefall, dass zwingende dienstliche Belange entgegenstehen, wird von diesem Grundsatz abgewichen.

Wir sehen Teilzeitarbeit gleichwertig zur Vollzeitbeschäftigung. Mitarbeitende in Teilzeit erfüllen ihre Tätigkeit ebenso engagiert und qualifiziert wie Mitarbeitende in Vollzeit. Bei der Vergabe von Sonder- und Projektaufgaben werden Mitarbeitende in Teilzeit gleichermaßen berücksichtigt. Die Möglichkeit von Jobsharing bei Führungsaufgaben wird, insbesondere für die vierte und fünfte Führungsebene, unterstützt und in den Abteilungen II und III bereits seit Jahren auf der Ebene der Arbeitsgebietsleitungen erfolgreich umgesetzt.

Diskriminierung von teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dulden wir nicht.

Mit einer Vielzahl von Arbeitszeitmodellen ermöglichen wir unseren Mitarbeitenden eine gute Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf. Diese werden in der nachfolgenden Tabelle dargestellt. Arbeitszeitumfänge werden wie folgt untergliedert: Vollzeit, vollzeitnahe Teilzeit, Teilzeit und vollzeitferne Teilzeit. Als vollzeitnahe Teilzeit zählen Arbeitszeitumfänge zwischen 80 und unter 100 Prozent. Als Teilzeit zählen 50 bis unter 80 Prozent. Als vollzeitferne Teilzeit gilt ein Arbeitszeitanteil unter 50 Prozent der regulären Arbeitszeit.

Tabelle 2.6-1: Mitarbeitende (ohne Nachwuchskräfte) gegliedert nach Geschlecht, Statusgruppe und Umfang der Beschäftigung zum Stand 30.06.2021

Statusgruppe und Umfang der Beschäftigung	2021					
	Frauen		Männer		Gesamt	
Mitarbeitende gesamt	932	67,3 %	453	32,7 %	1.386	
Mitarbeitende Vollzeit	513	58,9 %	358	41,1 %	871	62,8 %
	55 %		79 %			
		37 %		25,8 %		
Beamtinnen/ Beamte	81	47,6 %	89	52,4 %	170	12,3 %
Tarifbeschäftigte	432	61,6 %	269	38,4 %	701	50,6 %
Mitarbeitende Teilzeit	420	81,6 %	95	18,4 %	515	37,2 %
	45 %		21 %			
		30,3 %		6,9 %		

vollzeitnahe Teilzeit (>80 %)	71	72,4 %	27	27,6 %	98	
	7,6 %		5,9 %			
Beamtinnen/Beamte	18	78,3 %	5	21,7 %	23	7,1 %
Tarifbeschäftigte	53	70,7 %	22	29,3 %	75	
Teilzeit (50 - 79 %)	302	85,3 %	52	14,7 %	354	
	32,4 %		11,5 %			
Beamtinnen/Beamte	40	93 %	3	7 %	43	25,5 %
Tarifbeschäftigte	262	84,2 %	49	15,8 %	311	
vollzeitferne Teilzeit (< 50 %)	47	74,6 %	16	25,4 %	63	
	5 %		3,5 %			
Beamtinnen/Beamte	8	88,9 %	1	11,1 %	9	4,5 %
Tarifbeschäftigte	39	72,2 %	15	27,8 %	54	

Mit insgesamt 515 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Teilzeit liegt die Teilzeitquote bei 37,2 Prozent. Im Vergleich zum Jahr 2016 ist der Anteil der Mitarbeitenden in Teilzeit um 3,2 Prozent gestiegen.

Von den Mitarbeitenden in Teilzeit sind 81,6 Prozent Frauen und 18,4 Prozent Männer. Im Jahr 2016 lag der Anteil der Frauen bei 83 Prozent, der Anteil der Männer bei 17 Prozent. Teilzeit bei Männern hat somit leicht zugenommen. Bei Tarifbeschäftigten ist Teilzeitarbeit mit einem Anteil von 44,9 Prozent stärker verbreitet als bei Beamtinnen und Beamten mit insgesamt 30,6 Prozent.

Der Anteil aller in Teilzeit arbeitenden Frauen ist mit 45,1 Prozent erheblich größer als der Anteil der teilzeittätigen Männer mit 21 Prozent. Fast jede zweite Frau arbeitet in Teilzeit, demgegenüber ist nur jeder fünfte Mann in Teilzeit tätig. Besonders im Hinblick auf die Altersvorsorge ist erfreulich, dass von den teilzeitbeschäftigten Frauen 88,8 Prozent und von den teilzeitbeschäftigten Männern 83,2 Prozent mit einem Teilzeitumfang von über 50 Prozent tätig sind.

In der gesamten öffentlichen Verwaltung in Bayern ist der Anteil der teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden mit 42 Prozent ähnlich hoch. Auch hier arbeitet mehr als jede zweite Frau in Teilzeit (57,6 Prozent), dagegen weniger als jeder fünfte Mann (19,7 Prozent).³

Nicht ermittelt wurde, wie viele Mitarbeitende wegen der Corona-Pandemie ihre Arbeitszeit verringert haben. Deutschlandweit haben 19 Prozent der Frauen mit betreuungsbedürftigen Kindern zum Stand Januar 2022 ihre Arbeitszeit wegen Kinderbetreuung verringert.

³ Sechster Bericht der Bayerischen Staatsregierung über die Umsetzung des Bayerischen Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Stand 31.12.2018), S. 50f

Demgegenüber haben nur 6 Prozent der Männer zur Kinderbetreuung ihre Arbeitszeit reduziert.⁴ Daraus wird deutlich, dass Frauen in Deutschland noch immer den überwiegenden Teil der unbezahlten Sorgearbeit übernehmen.

2.7 Mitarbeitende mit ruhendem Beschäftigungs- oder Dienstverhältnis

2.7.1 Beurlaubungen

Beurlaubungen werden in erster Linie zur Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen in Anspruch genommen, es können jedoch auch andere Motive zugrunde liegen.

Anträgen auf Beurlaubung wird im Rahmen beamten- oder tarifrechtlicher Voraussetzungen regelmäßig entsprochen. Regelmäßigen Kontakt zu beurlaubten Mitarbeitenden halten wir nicht strukturiert aufrecht. Drei Monate vor Ablauf der Beurlaubung nehmen wir schriftlich oder telefonisch Kontakt zu beurlaubten Mitarbeitenden auf und klären den Wiedereinstieg ab. Der Wiedereinstieg und die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen werden zwischen der zuständigen Führungskraft und den Mitarbeitenden vorbereitet und geplant.

Die Tabelle zeigt die Anzahl der beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Stand 30.06. des jeweiligen Jahres:

Tabelle 2.7.1-1: Beurlaubungen von Mitarbeitenden zum Stand 30.06. des jeweiligen Jahres

	2016		Beamtinnen/ Beamte		2021		gesamt	Anteil Ge- schlecht
	Mitarbeit- ende	Anteil Ge- schlecht			Tarifbeschäftigte			
Frauen	14	1,8 %	4	44,4 %	5	55,6 %	9	0,9 %
	70 %		100 %		83,3 %		90 %	
Männer	6	1,4 %	--		1	100 %	1	0,2 %
	30 %		--		16,7 %		10 %	
gesamt	20	1,7 %	4	40 %	6	60 %	10	0,7 %

Die Anzahl der Beurlaubungen hat sich im Vergleich zu 2016 deutlich verringert. Auch im Jahr 2021 überwiegt der Anteil der beurlaubten Frauen deutlich.

⁴ Pressemitteilung der Hans-Böckler-Stiftung vom 16.02.2022, www.boeckler.de sowie Emmeler, Helge (2022): HBS-Erwerbspersonenbefragung, Welle VII: Fragebogen und Codebuch, WSI-Datenreport 01/2022, Düsseldorf

2.7.2 Mutterschutz und Elternzeit

Bei der Inanspruchnahme von Elternzeit ist bedeutsam, inwiefern sich geschlechtsbezogene Unterschiede hinsichtlich der Häufigkeit sowie ihrer Dauer nachweisen lassen. Die Tabelle zeigt die Anzahl der Mitarbeitenden in Mutterschutz und Elternzeit zum Stand 30.06. des jeweiligen Jahres:

Tabelle 2.7.2-1: Mitarbeitende in Mutterschutz und Elternzeit zum Stand 30.06. des jeweiligen Jahres

	Frauen				Männer				gesamt
	BB	TB	gesamt		BB	TB	gesamt		
2017									
Mutterschutz	0	5	5		/				5
Elternzeit bis zu 2 Monaten	--	--	--	--	--	1	1	100 %	1
Elternzeit länger als 2 Monate	9	21	30	96,8 %	--	1	1	3,2 %	31
2018									
Mutterschutz	3	6	9		/				9
Elternzeit bis zu 2 Monaten	--	2	2	33,3 %	1	3	4	66,6 %	6
Elternzeit länger als 2 Monate	6	24	30	93,8 %	1	1	2	6,2 %	32
2019									
Mutterschutz	1	6	7		/				7
Elternzeit bis zu 2 Monaten	--	--	--	--	--	--	--	--	0
Elternzeit länger als 2 Monate	7	29	36	94,7 %	--	2	2	5,3 %	38
2020									
Mutterschutz	--	6	6		/				6
Elternzeit bis zu 2 Monaten	1	--	1	20 %	--	4	4	80 %	5
Elternzeit länger als 2 Monate	5	34	39	90,7 %	--	4	4	9,3 %	43
2021									
Mutterschutz	1	3	4		/				4
Elternzeit bis zu 2 Monaten	--	--	--	--	--	--	--	--	0
Elternzeit länger als 2 Monate	4	37	41	100 %	--	--	--	--	41

Mitarbeitende, die Elternzeit in Anspruch nehmen, müssen keine beruflichen Nachteile befürchten.

Zum Stichtag 30.06.2021 befanden sich 4 Frauen in Mutterschutz (0,4 Prozent der Frauen).

In Elternzeit mit einer Laufzeit von mehr als zwei Monaten waren 41 Mitarbeiterinnen (4 Prozent der Frauen), keine Frau befand sich in Elternzeit mit einer Laufzeit von bis zu zwei Monaten. Im Gegensatz dazu befand sich zum Stichtag 30.06.2021 kein Mann in Elternzeit. Auch in den vorangegangenen Jahren nutzten Väter deutlich seltener Elternzeit.

Auch wenn viele Väter sich wünschen, sich Zeit für die Erziehung und Betreuung ihrer Kinder zu nehmen, lässt die Tatsache, dass Frauen 100 Prozent der Elternzeit in Anspruch nahmen, darauf schließen, dass die primäre Verantwortung für familiäre Sorgearbeit weiterhin mehrheitlich bei den Frauen liegt. Die Entscheidung, welcher Elternteil die eigene Berufstätigkeit einschränkt, um mehr Sorgearbeit leisten zu können, wird in der Regel aus sehr rationalen Gründen, wie zum Beispiel der Höhe des Einkommens oder einer fehlenden vergleichbaren familienfreundlichen Unternehmenskultur bei Arbeitgebern außerhalb des öffentlichen Dienstes getroffen. Mit der Entscheidung können jedoch auch negative Folgen für die eigene Berufskarriere sowie die soziale Sicherung verbunden sein. Als familienfreundlicher Arbeitgeber ist es daher wichtig, männliche Mitarbeitende, die Verantwortung für Sorgearbeit übernehmen möchten, unabhängig davon, ob es sich um die Erziehung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen handelt, zu unterstützen und sie in ihrer Entscheidung zu bestärken.

Seit 2018 laden das Personalreferat sowie die Gleichstellungsbeauftragte einmal jährlich Mitarbeitende mit Kindern sowie angehende Mütter und Väter zum Familientag ein. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten unter anderem Informationen zu den Themen Arbeitssicherheit, Mutterschutz und Elternzeit, betriebliche Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie den Wiedereinstieg und haben die Möglichkeit, sich auszutauschen.

Über unser BOB-Elternnetzwerk können sich Mütter und Väter, die nicht aktiv im Dienst sind, über Aktuelles aus dem Bezirk Oberbayern sowie Rechtliches rund um das Thema Eltern sein informieren.

Drei Monate vor Ablauf der Elternzeit nehmen wir schriftlich oder telefonisch Kontakt zu den Mitarbeitenden auf und klären den Beginn der Aufnahme der Tätigkeit ab. Ziel sollte sein, dass der Wiedereinstieg und die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen vorab zwischen der zuständigen Führungskraft und den Mitarbeitenden vorbereitet und geplant werden.

2.7.3 Altersteilzeit

Für Mitarbeitende in Teil- und Vollzeit ermöglicht Altersteilzeit durch das Teilzeitmodell einen gleitenden oder mit dem Blockmodell einen vorzeitigen Übergang in die Altersrente bzw. den Ruhestand.

Anträgen auf Altersteilzeit wird grundsätzlich entsprochen, sofern keine dringenden dienstlichen Belange entgegenstehen. Jährlich findet eine Informationsveranstaltung zum Thema Altersteilzeit statt.

Die Tabelle zeigt die Anzahl der Mitarbeitenden in Altersteilzeit zum Stand 30.06. des jeweiligen Jahres:

Tabelle 2.7.3-1: Mitarbeitende in Altersteilzeit zum Stand 30.06. des jeweiligen Jahres

Altersteilzeit	2016			2021		
	Frauen	Männer	gesamt	Frauen	Männer	gesamt
Beamtinnen & Beamte				4	3	7
Tariffbeschäftigte				12	8	20
gesamt	3	7	10	16	11	27
Anteil der Beschäftigten je Geschlecht / gesamt	0,4 %	1,6 %	0,8 %	1,6 %	2,2 %	1,8 %

Der Anteil der Mitarbeitenden in Altersteilzeit entwickelte sich von circa 5 Prozent im Jahr 2011 auf 0,8 Prozent im Jahr 2016 und beträgt aktuell 1,8 Prozent. Auch in der gesamten öffentlichen Verwaltung in Bayern ist eine eher rückläufige Entwicklung zu beobachten.⁵

Wie auch in den Jahren 2011 und 2016 ist der Anteil der Männer, die Altersteilzeit nutzen, höher als bei den Frauen. Insbesondere Frauen, die in ihrer Berufsbiografie familienbedingte Unterbrechungen oder verkürzte Arbeitszeiten vorweisen, können sich Altersteilzeit häufig nicht leisten.

⁵ Sechster Bericht der Bayerischen Staatsregierung über die Umsetzung des Bayerischen Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Stand 31.12.2018), S. 54

2.8 Personalgewinnung

Bei der Personalgewinnung wenden wir standardisierte Verfahren und geschlechtergerechte Bewertungskriterien an. Dies ermöglicht Frauen und Männern gleiche und nachvollziehbare Bedingungen und leistet einen bedeutenden Teil zur Sicherung der Chancengleichheit.

Im Jahr 2021 wurden 66 Stellen mit 43 weiblichen und 23 männlichen Person besetzt, dies entspricht einem Frauenanteil von 65,2 Prozent. Auch bei den eingehenden Bewerbungen ist im Durchschnitt der Frauenanteil höher als der Anteil der Männer.

Die Tabelle zeigt, dass im Berichtszeitraum bei Neueinstellungen der Anteil der Frauen immer deutlich überwog:

Tabelle 2.8-1: Neueinstellungen in den jeweiligen Jahren

Neueinstellungen	2017		2018		2019		2020		2021	
Frauen	24	63,2 %	60	74,1 %	88	70,4 %	128	71,5 %	43	65,2 %
Männer	14	36,8 %	21	25,9 %	37	29,6 %	51	28,5 %	23	34,8 %
gesamt	38		81		125		179		66	

2.8.1 Stellenausschreibungen

Freiwerdende und neu geschaffene Stellen werden aufgrund eines Personalausschussbeschlusses aus dem Jahr 1979 ausschließlich bei Beförderungsstellen zunächst nur intern ausgeschrieben. Für alle anderen Stellen besteht keine grundsätzliche Verpflichtung zu einer ausschließlichen vorherigen internen Ausschreibung. Sind intern keine Mitarbeitenden mit entsprechender Qualifikation vorhanden, wird der Personalrat um Erteilung der Zustimmung zu einer sofortigen internen und externen Ausschreibung gebeten. Dieses Vorgehen ermöglicht eine zügige Nachbesetzung unbesetzter Stellen. Im Jahr 2019 wurden auf Bitte des Personalrats freiwerdende und neu geschaffene Stellen grundsätzlich zunächst intern ausgeschrieben. Dies führte nicht zu der erhofften Steigerung interner Bewerbungen, sondern führte zu Verzögerungen bei der Stellennachbesetzung. Das Verfahren wird im Einvernehmen mit dem Personalrat seitdem wieder entsprechend dem Personalausschussbeschluss aus dem Jahr 1979 umgesetzt.

Zu besetzende Stellen werden grundsätzlich unter Verwendung eines geschlechtsneutralen Begriffs ausgeschrieben. Ist dies nicht möglich, verwenden wir ausschließlich die maskuline Form mit dem Zusatz (m/w/d). Die gesetzliche Verpflichtung, dass interne und externe Stellenausschreibungen immer in weiblicher und männlicher Form oder durch Verwendung eines geschlechtsneutralen Begriffs erfolgen, erfüllen wir somit nicht regelhaft (Art. 7 Abs. 1 BayGIG). Dieses Vorgehen widerspricht unserem Ziel der Gleichstellungsförderung und kann dazu führen, dass Frauen sich von der Stellenausschreibung nicht angesprochen fühlen und sich nicht bewerben.

Bei der Ausschreibung von teilzeitfähigen Stellen wird in Stellenausschreibungen immer auf die Teilzeitfähigkeit hingewiesen (Art. 7 Abs. 2 BayGIG). Ausschreibungen von Führungspositionen erfolgen weitestgehend als teilzeitfähig. Die Anteile der als teilzeitfähig ausgeschriebenen Führungspositionen sinken jedoch ab der dritten Führungsebene.

Eine gezielte Aufforderung von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, findet nicht statt (Art. 7 Abs. 3 BayGIG). Ebenso werden Männer in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, nicht gezielt zur Bewerbung aufgefordert. Zu beachten ist, dass die Gleichstellung der Männer nicht Inhalt des BayGIG ist.

2.8.2 Personalauswahlverfahren

Bei Personalauswahlverfahren streben wir eine regelhafte Beteiligung von Frauen und Männern am Entscheidungsprozess an. Dies ist jedoch durch den hohen Frauenanteil in unserer Organisation nicht regelhaft umsetzbar.

Durch professionelle und standardisierte Personalauswahlverfahren stellen wir grundsätzlich Gleichbehandlung, eine transparente und umfassende Berücksichtigung gleichstellungsrelevanter Aspekte sowie eine Nachvollziehbarkeit der Auswahlentscheidung sicher.

Bei der Festlegung von persönlichkeitsbezogenen Anforderungsprofilen, in Stellenausschreibungen sowie in Bewerbungsgesprächen vermeiden wir einseitig geschlechtsbezogene Formulierungen und klischeebehaftete Attribute.

Im Rahmen der Auswahlentscheidung bei Stellenbesetzungen berücksichtigen wir bei der Qualifikationsbeurteilung dienstlich feststellbare soziale Erfahrungen und Fähigkeiten, die aus der Betreuung von Kindern oder der Pflege bedürftigen Angehörigen und aus ehrenamtlicher Tätigkeit erworben wurden, sofern diese für die übertragenden Aufgaben erheblich sind (Art. 8 Abs. 2 BayGIG).

Insgesamt betrachtet, ermöglicht unser Verfahren der Personalgewinnung unter Berücksichtigung des Vorrangs der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung der Bewerberinnen und Bewerber Frauen und Männern grundsätzlich Chancengleichheit.

2.9 Nachwuchskräfte

Wir bilden sowohl in der Bezirksverwaltung als auch in unseren kameralen Einrichtungen Nachwuchskräfte in folgenden Ausbildungs- und Studienangeboten aus:

- Verwaltungswirtinnen und Verwaltungswirte (m/w/d)
- Diplom-Verwaltungswirtinnen und Verwaltungswirte (m/w/d)
- Public Social Management - Bachelor of Arts (m/w/d)
- Verwaltungsfachangestellte (m/w/d)
- Fisch- und Tierwirtinnen sowie Fisch- und Tierwirte (m/w/d)

Im Jahr 2019 erhielten wir zum dritten Mal in Folge die Zertifizierung als „Best Place to Learn“.

Die Tabelle zeigt die Anzahl unsere Nachwuchskräfte je Ausbildungs- und Studiengang zum Stand 30.06. des jeweiligen Jahres:

Tabelle 2.9-1: Nachwuchskräfte zum Stand 30.06. des jeweiligen Jahres

Tabelle 2.9.1: Nachwuchskräfte zum Stand 30.06. des jeweiligen Jahres									
Nachwuchskräfte in Ausbildungs- und Studi- engängen	2017	2018	2019	2020	2021				
					Frauen		Männer		gesamt
2. Qualifikationsebene									
Verwaltungsfachange- stellte (VFA-K, Tarifbe- schäftigte)	28	23	23	26	21	77,8 %	6	22,2 %	27
Verwaltungssekretär- anwärterinnen und -anwärter (VSA, Beamtinnen und Beamte)	--	--	--	6	12	63,2 %	7	36,8 %	19
Fischwirtinnen und Fischwirte (Tarifbe- schäftigte)	1	2	2	2	--	--	1	100 %	1
Tierwirtinnen und Tier- wirte Fachrichtung Im- kerei (Tarifbeschäftigte)	1	1	1	--	--	--	1	100 %	1
Fachinformatikerinnen und Fachinformatiker für Systemintegration (Tarifbeschäftigte)	--	--	1	--	--	--	--	--	0
2. QE gesamt	30	26	27	34	33	68,8 %	15	31,2 %	48
3. Qualifikationsebene									
Public Social Manage- ment - Bachelor of Arts (BoA, Tarifbeschäftigte)	--	--	--	--	13	81,3 %	3	18,8 %	16
Diplom-Verwaltungswir- tinnen und Diplom-	46	41	43	53	35	55,6 %	28	44,4 %	63

Verwaltungswirte (VwW, Beamtinnen und Beamte)									
Diplom-Verwaltungsinformatikerinnen und Diplom-Verwaltungsinformatiker (Tarifbeschäftigte)	2	1	--	--	--	--	--	--	0
3. QE gesamt	48	42	43	53	48	60,8 %	31	39,2 %	79
gesamt	78	68	70	87	81	63,8%	46	36,2 %	127

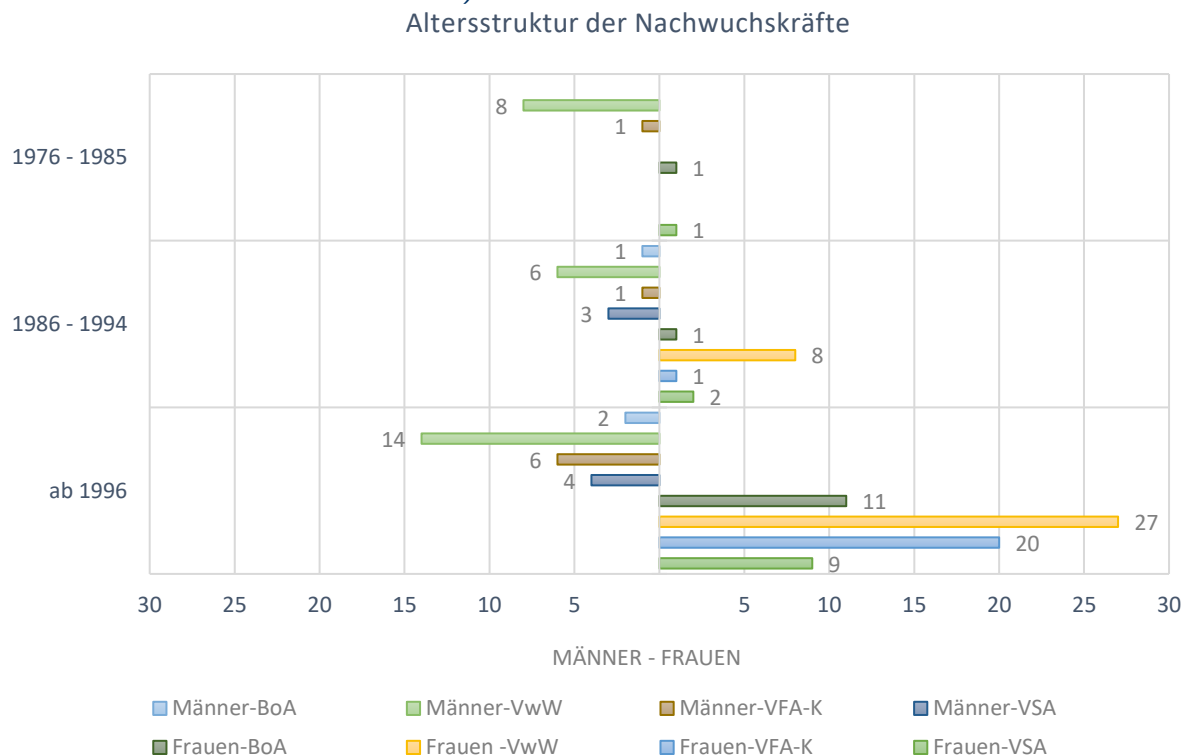
Der Bezirk Oberbayern reagiert mit einer im Vergleich zu 2016 deutlich erhöhten Anzahl an Nachwuchskräften (von 79 auf 127 Nachwuchskräfte) auf den steigenden Personalbedarf der kommenden Jahre sowie den Fachkräftemangel.

Der Frauenanteil bei den Nachwuchskräften liegt bei 63,8 Prozent.

Ein fast ausgeglichenes Frauen-Männer-Verhältnis erreichen wir nur bei den Diplom-Verwaltungswirtinnen und Diplom-Verwaltungswirten. Männer sind ausschließlich bei den Ausbildungsplätzen zu Fischwirtinnen und Fischwirten sowie Tierwirtinnen und Tierwirten mit der Fachrichtung Imkerei überrepräsentiert. In allen anderen Ausbildungs- und Studiengängen bilden Frauen die Mehrheit.

Das Diagramm zeigt die Altersstruktur der Nachwuchskräfte je Ausbildungs- und Studiengang zum Stand 30.06.2021:

Diagramm 1.9-2: Altersstruktur der Nachwuchskräfte (Nachwuchskräfte für den Bereich Fisch- und Tierwirtinnen/-wirte sind bei den Männern VFA-K enthalten)



Mit 73,2 Prozent ist der überwiegende Anteil unserer Nachwuchskräfte bis 25 Jahre alt.

Auffällig ist, dass der Studiengang zum Diplom-Verwaltungswirt / zur Diplom-Verwaltungswirtin bei älteren Nachwuchskräften besonders bei Männern beliebt ist. Hier könnte der Gender Care Gap eine entscheidende Rolle spielen. Frauen in Deutschland wenden pro Tag im Durchschnitt 52,4 Prozent mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit auf als Männer.⁶ Infolge könnte für Frauen die Präsenzpflcht in Hof an der Hochschule für den öffentlichen Dienst in Bayern mit Familienpflichten nicht vereinbar sein. Positiv hervorzuheben ist jedoch, dass Nachwuchskräfte mit familiären Verpflichtungen den Praxisteil ihrer Ausbildung bzw. ihres Studiums in Teilzeit absolvieren können, was einen erheblichen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf leistet.

Von unseren Nachwuchskräften haben insgesamt 2 Frauen und 5 Männer Kinder unter 18 Jahren, so dass wir auch bei ihnen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Blick haben müssen.

2.10 Personalentwicklungsmaßnahmen

2.10.1 Jährliches Mitarbeitendengespräch

Das verpflichtende jährliche Mitarbeitendengespräch ergänzt die täglichen Gespräche zwischen Mitarbeitenden und ihrer Führungskraft zielorientierter und bewusster und soll einen regelhaften Dialog auf Augenhöhe fördern. Im Rahmen des Mitarbeitendengesprächs findet u.a. ein Austausch über Qualifizierungsbedarfe und Entwicklungsmöglichkeiten statt. Führungskräfte motivieren im Rahmen des Mitarbeitendengesprächs geeignete Mitarbeitende zu Maßnahmen zur Vorbereitung auf sowie für die Übernahme von Führungsverantwortung.

2.10.2 Fort- und Weiterbildung

Wir legen großen Wert auf Personalentwicklung durch praxisnahe und zukunftsorientierte Fort- und Weiterbildungsangebote, denn nur fachlich und persönlich kompetente Mitarbeitende können sich weiterentwickeln und neue Herausforderungen annehmen. Um den Praxisbezug sicherzustellen, werden die Inhalte der Fortbildungen in Zusammenarbeit mit den Beteiligten festgelegt.

Bei Personalentwicklungsmaßnahmen werden spezifische Interessenlagen aller Geschlechter berücksichtigt.

Für alle Mitarbeitenden bieten wir eine große Vielfalt an praxisorientierten und zielgerichteten internen sowie externen Fortbildungen an.

Ganztagsangebote können für Mitarbeitende in Teilzeit eine Hürde darstellen. Wir sind deshalb bestrebt, Fortbildungsveranstaltungen so anzubieten, dass auch teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden eine Teilnahme möglich ist.

⁶ Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung – Eine Zusammenfassung, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Stand November 2018, 2. Auflage, S. 11

Dies ist jedoch aus ökonomischen und didaktischen Gründen oft nur begrenzt möglich. Positiv bewährt hat sich während der Corona-Pandemie das Angebot virtueller Fortbildungen, die insbesondere durch verringerte Präsenz- und Reisezeiten neue Chancen für alle Mitarbeitenden boten. Die Corona-Pandemie hat in dem Punkt den Bereich der Personalentwicklung nachhaltig verändert.

Die Tabelle zeigt die in den Jahren 2016 und 2021 durch männliche und weibliche Mitarbeitende besuchten Fortbildungsveranstaltungen. Dazu gehören fachliche Fortbildungen, IT-Fortbildungen, Fortbildungen zu Chancengleichheit, geschlechtersensiblen Sichtweisen und Benachteiligung von Frauen am Arbeitsplatz, Fortbildungen in gendergerechter Sprache, sonstige Maßnahmen der Personalentwicklung, wie Schulungen in Methodenkompetenz, Sozialkompetenz, Gesundheitskurse sowie Coaching.

Tabelle 2.10.2-1: Fortbildungen der Mitarbeitenden in den jeweiligen Jahren

Fortbildung	2016		2021					
	Vollzeit + Teilzeit		Vollzeit + Teilzeit					
	intern + extern		intern		extern		Gesamt	
	TN		TN	Tage	TN	Tage	TN	
Frauen	2.227	66,1 %	1.913	2.895	318	574	2.231	75,2 %
Männer	1.141	33,9 %	624	838	110	261	734	24,8 %
gesamt	3.368		2.537	3.733	428	835	2.965	
Anteil an Fortbildungen gesamt			85,6 %	81,7 %	14,4 %	18,3 %		

Der Frauenanteil bei 2.965 Teilnehmerinnen und Teilnehmern an Fortbildungen liegt bei 75,2 Prozent und somit über dem Frauenanteil der Mitarbeitenden gesamt. 85,6 Prozent der Fortbildungen wurden intern besucht.

Der Rückgang der Teilnehmendenzahl im Vergleich zu 2016 ist auf die Corona-Pandemie zurückzuführen. Besonders positiv hervorgehoben werden kann jedoch, dass durch die zuständigen Kolleginnen und Kollegen der Personalentwicklung ein umfassendes Angebot an Fortbildungen, insbesondere durch Webinare ermöglicht wurde. Dies hat insbesondere auch Mitarbeitenden mit Kindern, die während der Corona-Pandemie zur Betreuung der Kinder häufig mobil gearbeitet haben, eine Teilnahme ermöglicht.

Eine Splittung der Mitarbeitenden der Bezirksverwaltung an Fortbildungsveranstaltungen nach Voll- und Teilzeittätigkeit war systembedingt nicht möglich.⁷ Bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der kameralen Einrichtungen an Fortbildungsveranstaltungen wird jedoch deutlich, dass die Mitarbeitenden in Vollzeit (Anteil von 49,7 Prozent) 74 Prozent der Teilnehmenden an Fortbildungen ausmachen. Die Mitarbeitenden in Teilzeit (Anteil von 51,3 Prozent) machen bei Fortbildungen nur einen Anteil von 26 Prozent aus und sind damit deutlich unterrepräsentiert.

⁷ Im Fünften Bericht des Bezirks Oberbayern über die Umsetzung des Bayerischen Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern erfolgt eine gesplittete Darstellung nach Voll- und Teilzeittätigkeit, sofern die technischen Voraussetzungen dafür geschaffen werden können.

2021 besuchten keine Mitarbeiterin und kein Mitarbeiter eine Fortbildung zu Chancengleichheit, geschlechtersensible Sichtweisen und Benachteiligung von Frauen am Arbeitsplatz. Von insgesamt 1.513 Mitarbeitenden besuchten 14 Mitarbeitende eine Fortbildung in gendergerechter Sprache, dies entspricht einem Anteil von 0,9 Prozent der Mitarbeitenden.

Der Anteil der Referentinnen bei externen Fortbildungen liegt bei 40,6 Prozent und bei internen Fortbildungen bei 65,4 Prozent. Der Frauenanteil bei internen Fortbildungen entspricht somit dem Anteil der Frauen gesamt.

Die Tabelle zeigt auf, wie viele Mitarbeitende in den Jahren 2016 und 2021 Weiterbildungen besuchten. Die Angabe zur Teilzeitbeschäftigung trifft keine Aussage darüber, ob die Mitarbeitenden erst in Folge der Weiterbildung ihre Arbeitszeit reduziert haben oder bereits vorher nicht in Vollzeit tätig waren.

Tabelle 2.10.2-2: Weiterbildungen im Jahr 2021

	2016			2021				
	MA Ver- gleichs- gruppe gesamt	TN		MA Ver- gleichs- gruppe gesamt	TN		gesamt	Anteil
		Anzahl	Anteil		Anzahl	Anteil		
Frauen								
Vollzeit	64 %	11	57,9 %	37 %	30	49,2 %	37	60,7 %
Teilzeit				30,3 %	7	11,5 %		
Männer								
Vollzeit	36 %	8	42,1 %	25,8 %	21	34,4 %	24	39,3 %
Teilzeit				6,9 %	3	4,9 %		
gesamt	100 %	19	100 %	100 %	61	100 %	61	100 %

Im Jahr 2021 besuchten insgesamt 61 Mitarbeitende eine Weiterbildung, somit 4,4 Prozent der Mitarbeitenden (ohne Nachwuchskräfte). Dies entspricht einer Steigerung um 2,7 Prozent im Vergleich zu 2016. Diese Entwicklung zeigt auf, dass der Bezirk Oberbayern als Arbeitgeber großes Interesse an den Mitarbeitenden und ihrer, auch im eigenen Interesse, beruflichen Entwicklung hat.

Tarifbeschäftigte Mitarbeitende können sich über den Beschäftigtenlehrgang I (ehemals Angestelltenlehrgang I) für die Wahrnehmung von Aufgaben, die mit denen der zweiten Qualifikationsebene vergleichbar sind, qualifizieren. Mit absolvieren des Beschäftigtenlehrgangs II (ehemals Angestelltenlehrgang II) qualifizieren sich Tarifbeschäftigte für die Wahrnehmung von Aufgaben, die mit denen der dritten Qualifikationsebene vergleichbar sind. Die Weiterbildungen werden während der Dienstzeit durchgeführt, der Bezirk Oberbayern übernimmt die Kosten der Weiterbildung.

Die Tabelle zeigt die Anzahl der Mitarbeitenden, die im Jahr 2021 an einer Weiterbildung in Form des Beschäftigtenlehrgangs teilgenommen haben:

Tabelle 2.10.2-3: Beschäftigtenlehrgänge im Jahr 2021 (Tarifbeschäftigte)

	2021			
	Teilnehmerinnen und Teilnehmer			
	Anzahl		gesamt	
Beschäftigtenlehrgang I				
Frauen				
Vollzeit	2	100 %	2	66,7 %
Teilzeit	--	--		
Männer				
Vollzeit	1	100 %	1	33,3 %
Teilzeit	--	--		
gesamt	--	--	3	100 %
Beschäftigtenlehrgang II				
Frauen				
Vollzeit	13	92,9 %	14	66,7 %
Teilzeit	1	7,1 %		
Männer				
Vollzeit	7	100 %	7	33,3 %
Teilzeit	--	--		
gesamt	21		21	100 %

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an den Beschäftigtenlehrgängen waren ausschließlich Mitarbeitende der Bezirksverwaltung. Auffällig ist, dass bei einem Anteil von 37,2 Prozent Mitarbeitenden in Teilzeit gesamt ausschließlich Mitarbeitende in Vollzeit am Beschäftigtenlehrgang teilgenommen haben.

Für Beamtinnen und Beamte besteht die Möglichkeit, nach Durchlaufen der jeweiligen Qualifikationsebene in die nächsthöhere Qualifikationsebene aufzusteigen. Beamtinnen und Beamte der ersten oder zweiten Qualifikationsebene, können sich über die Ausbildungsqualifizierung für die nächsthöhere Qualifikationsebene qualifizieren (Art. 37 Leistungslaufbahngesetz (LlbG)). Beamtinnen und Beamte der zweiten oder dritten Qualifikationsebene können sich über die modulare Qualifizierung für die dritte oder vierte Qualifikationsebene qualifizieren (Art. 20 LlbG).

Der Aufstieg von der zweiten in die dritte Qualifikationsebene ist je Beurteilungszeitraum nicht beschränkt, da dauerhaft ausreichend Stellen in der nächsthöheren Qualifikationsebene zur Verfügung stehen. Die für den Aufstieg geeigneten Personen müssen sich keinem Auswahlverfahren unterziehen. Der Aufstieg ermöglicht eine höherwertige Tätigkeit in der Sachbearbeitung, aber auch eine spätere Führungsaufgabe.

Der Aufstieg von der dritten in die vierte Qualifikationsebene ist je Beurteilungszeitraum auf grundsätzlich zwei Plätze beschränkt. Der Umfang verfügbarer Plätze ist von der Anzahl der bereitstehenden Stellen in der nächsthöheren Laufbahn abhängig. Die für den Aufstieg geeigneten Personen werden im Rahmen der Regelbeurteilung durch die Führungskraft vorgeschlagen, sie qualifizieren sich in Folge grundsätzlich in einem Auswahlverfahren. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden dadurch für Führungstätigkeiten in der nächsthöheren Qualifikationsebene befähigt.

Die Tabelle zeigt die Anzahl der Mitarbeitenden, die im Jahr 2021 an einer Weiterbildung in Form der Ausbildungsqualifizierung oder Modularen Qualifikation teilgenommen haben:

Tabelle 2.10.2-4: Ausbildungsqualifizierung und Modulare Qualifikation im Jahr 2021 (Beamtinnen und Beamte)

	2016				2021			
	Teilnehmerinnen und Teilnehmer							
Ausbildungsqualifizierung								
Frauen								
Vollzeit	--	--	0	--	--	--	1	100 %
Teilzeit	--	--			1	100 %		
Männer								
Vollzeit	--	--	1	100 %	--	--	0	--
Teilzeit	--	--			--	--		
gesamt	1	100 %			1	100 %	0	0
Modulare Qualifizierung								
Frauen								
Vollzeit	--	--	1	33,3 %	2	40 %	5	55,6 %
Teilzeit	--	--			3	60 %		
Männer								
Vollzeit	--	--	2	66,7 %	4	100 %	4	44,4 %
Teilzeit	--	--			--	--		
gesamt	3	100 %			9		9	100 %

Bei der letzten Regelbeurteilung im Jahr 2019 erhielt eine Frau in Vollzeit einen Feststellungsvermerk für die Ausbildungsqualifizierung erhalten und schloss diese zeitnah erfolgreich ab.

Für die modulare Qualifizierung haben bei der letzten Regelbeurteilung im Jahr 2019 5 Frauen und 4 Männer einen Feststellungsvermerk erhalten. Die vorgeschlagenen Mitarbeitenden wurden 2019 erstmals ohne weiteres Auswahlverfahren für die modulare Qualifizierung zugelassen. Der Frauenanteil bei der modularen Qualifizierung liegt bei 55,6 Prozent und somit unter dem Frauenanteil gesamt.

Es wurde nicht geprüft, ob die teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden erst in Folge der Weiterbildung ihre Arbeitszeit reduziert haben oder bereits vorher nicht in Vollzeit tätig waren.

An Weiterbildungen, die mit der beruflichen Tätigkeit in Zusammenhang stehen und die dadurch erworbenen fachlichen Qualifikationen von Interesse für den Bezirk Oberbayern als Arbeitgeber sind, beteiligt sich der Bezirk Oberbayern.

Die Tabelle zeigt die Anzahl der Mitarbeitenden im Jahr 2021, die an einer sonstigen Weiterbildung teilgenommen haben:

Tabelle 2.10.2-5: Sonstige Weiterbildungen im Jahr 2021

Weiter- bildung	2021							
	Mitarbeitende in Vollzeit				Mitarbeitende in Teilzeit			
	intern	extern	gesamt	Anteil Ge- schlecht / VZ	intern	extern	gesamt	Anteil Ge- schlecht / TZ
Frauen	13	--	13	2,8 %	6	--	6	1,9 %
	56,5 %	--	56,5 %		66,7 %	--	66,7 %	
Männer	10	--	10	3,9 %	3	--	3	5,3 %
	43,5 %	--	43,5 %		33,3 %	--	33,3 %	
gesamt	23	0	23	3 %	9	0	9	2,9 %
	100 %	--	--		100 %	--	--	
	23				9			
	71,9 %				28,1 %			

Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer an sonstigen Weiterbildungen im Jahr 2021 sind in der Bezirksverwaltung tätig. Es wurde nicht geprüft, ob die teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden erst in Folge der Weiterbildung ihre Arbeitszeit reduziert haben oder bereits vorher nicht in Vollzeit tätig waren.

2.10.3 Potentialträgerverfahren

Mit dem Potentialträgerverfahren bereiten wir geeignete und motivierte Mitarbeitende auf zukünftige Führungsaufgaben vor. Das Potentialträgerverfahren richtet sich daher an Mitarbeitende, die noch nicht Führungskraft sind, sich aber für die Übernahme einer Führungsaufgabe interessieren und aus Sicht ihrer Führungskraft dafür geeignet sind. Führungskräfte sind aufgefordert, geeignete Mitarbeitende für die Teilnahme am Potentialträgerverfahren vorzuschlagen. Nach erfolgreichem Abschluss eines Auswahlverfahrens absolvieren die Teilnehmenden innerhalb von 12 Monaten drei Module mit Inhalten zu Methoden- und Führungskompetenzen. Ein Anspruch auf eine Führungsposition ergibt sich durch die Teilnahme nicht.

Die Tabelle zeigt die Anzahl der Mitarbeitenden der Bezirksverwaltung, die in den Jahren 2016 sowie 2019 am Potentialträgerverfahren teilgenommen haben:

Tabelle 2.10.3-1: Potentialträgerverfahren für Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter in den jeweiligen Jahren

	2016			2019		
Frauen						
Vollzeit	10	62,5 %	8	66,7 %	8	66,7 %
Teilzeit			--	--		
Männer						
Vollzeit	6	37,5 %	4	33,3 %	4	33,3 %
Teilzeit			--	--		
gesamt	16	100 %	12		12	

Bei dem erstmals im Jahr 2016 durchgeführten Potentialträgerverfahren für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bezirksverwaltung mit 16 Teilnehmenden lag die Frauenquote bei 63 Prozent und entsprach damit fast dem damaligen Frauenanteil in der Bezirksverwaltung. 2019 haben 8 Frauen und 4 Männer am Potentialträgerverfahren teilgenommen. Der Anteil von 66,7 Prozent Frauen entsprach dem Frauenanteil gesamt sowie dem Frauenanteil der 3. Qualifikationsebene und wird in Zukunft die Frauenquote in Führungspositionen positiv beeinflussen. Im Jahr 2021 fand kein Potentialträgerverfahren statt.

2.10.4 Führungscurriculum

Seit 2010/2011 werden im Führungscurriculum auf Basis der Leitlinien Führung und Zusammenarbeit Führungsmethoden vermittelt und vertieft sowie Führungsfähigkeiten erworben und gestärkt. Zielgruppe des Führungscurriculums sind Führungskräfte der dritten und vierten Qualifikationsebene des Bezirks Oberbayern.

6 Frauen und 6 Männer der Bezirksverwaltung nahmen am letzten Führungscurriculum im Jahr 2016 teil. Das für 2020 geplante Führungscurriculum musste coronabedingt abgesagt werden und wird 2023 stattfinden.

2.11 Leistungsbewertung

2.11.1 Leistungsorientierte Bezahlung

Die leistungsorientierte Bezahlung ist eine Möglichkeit, besondere Leistungen von Tarifbeschäftigten zu honorieren. Das Verfahren für 2021 ist noch nicht abgeschlossen. Anhand der vorläufigen Daten ist jedoch erkennbar, dass Mitarbeitende mit steigender Qualifikationsebene höhere Punktzahlen erreichen. Außerdem wurde ersichtlich, dass Frauen häufig niedriger bewertet werden als Männer. Mitarbeitende in Teilzeit, besonders Frauen in Teilzeit, werden häufig niedriger bewertet als Mitarbeitende in Vollzeit. Um Gleichstellung zu erreichen, muss die Bewertung von Leistungen durch Führungskräfte geschlechtergerecht und fair durchgeführt werden.

2.11.2 Leistungsprämien

Mit der Gewährung von Leistungsprämien werden herausragende besondere Leistungen, die nicht bereits anderweitig abgegolten wurden oder werden, honoriert. Ziele sind die Verbesserung unserer Dienstleistungen, die Stärkung der Motivation und Eigenverantwortung unserer Mitarbeitenden sowie die Förderung der Führungskompetenzen. Die im Jahr 2021 gewährten Leistungsprämien wurden in der Gesamtheit geschlechtergerecht und fair gewährt.

2.11.3 Beurteilung der Beamtinnen und Beamten

Im Jahr 2021 erfolgten keine Regelbeurteilungen, der nächste Beurteilungsstichtag ist der 01.07.2023.

Für alle Mitarbeitenden wird ein einheitlicher Beurteilungsmaßstab zugrunde gelegt.

Die Einschätzung während der Probezeit, die Probezeitbeurteilung, die Zwischenbeurteilung sowie die Regelbeurteilung von Frauen und Männern bezieht sich auf die konkreten Anforderungen, die Leistungen und Ergebnisse am Arbeitsplatz. Unmittelbar oder mittelbare diskriminierende, an den Geschlechterrollen orientierte Leistungskriterien werden vermieden.

2.12 Beförderungen und Höhergruppierungen

Beförderungen und Höhergruppierungen orientieren sich geschlechtsneutral an der Wertigkeit der jeweiligen Stelle.

Beförderungen für Beamtinnen und Beamte erfolgen nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung auf der Grundlage der dienstlichen Beurteilungen. Aus Gleichstellungssicht von Bedeutung ist daher ein geschlechtergerechtes und faires Beurteilungsverfahren.

2.13 Führung

Erfasst wurden die oberen vier Führungsebenen sowie für die Bezirksverwaltung Mitarbeitende mit anteiliger Führungsfunktion (5. Führungsebene).

Mitarbeitende mit Führungsfunktion üben dauerhaft eine Funktion mit fachlichen, personellen und finanziellen Weisungs- bzw. Entscheidungsbefugnissen aus. Im Schulbereich wurde eine Funktionszuordnung vorgenommen, die auch Positionen ohne notwendig eigenverantworteten Zuständigkeitsbereich einschließt, wie z.B. stellvertretende Schulleitung oder Schulleitungen.

Führungspositionen erfordern bestimmte Qualifikationsniveaus. Grundsätzlich stehen Führungsfunktionen Beschäftigten der dritten oder vierten Qualifikationsebene offen, höhere Führungsämter setzen zwingend die vierte Qualifikationsebene voraus.

Zur ersten Führungsebene gehört die Direktion, welche regelhaft durch eine Regierungsbeamtin oder einen Regierungsbeamten besetzt wird. Zur zweiten Führungsebene gehören Abteilungsleitungen, Museums- und Schulleitungen, zur nachgeordneten dritten Führungsebene gehören Referatsleitungen, stellv. Schulleitungen sowie Verwaltungsleitungen, zur vierten Führungsebene gehören Arbeitsgebiets- und Hauswirtschaftsleitungen. Mitarbeitende mit anteiliger Führungsfunktion werden der fünften Führungsebene zugeordnet.

In der Tabelle werden neben den tatsächlichen Anteilen von Frauen und Männern der Führungskräfte in den jeweiligen Qualifikationsebenen auch die Frauen- und Männeranteile unter den Mitarbeitenden, die für die jeweiligen Führungspositionen qua Qualifikation in Frage kommen (Vergleichsgruppe), angegeben. Dadurch wird aufgezeigt, wie viele Frauen überhaupt für Führungspositionen in Frage kommen und ob der tatsächliche Anteil dem Anteil der Frauen und Männer aus dieser Vergleichsgruppe entspricht:

Tabelle 2.13-1: Mitarbeitende gegliedert nach Geschlecht und Führungsverantwortung zum Stand 30.06. des jeweiligen Jahres

	2016					2021				
	Frauen		Männer		ge-samt	Frauen		Männer		ge-samt
MA ohne Führungsfunktion	724	66,1 %	372	33,9 %	1.096	929	68,3 %	431	31,7 %	1.360
	93,9 %		85,9 %		91 %	91,7 %		86,2 %		89,9 %
MA mit anteiliger Führungsfunktion	--	--	--	--	0	18	78,3 %	5	21,7 %	23
	--	--	--	--	--	1,8 %		1 %		1,5 %
MA mit Führungsfunktion	47	43,5 %	61	56,5 %	108	66	50,8 %	64	49,2 %	130
	6,1 %		14,1 %		9 %	6,5 %		12,8 %		8,6 %
Gesamt	771	64 %	433	36 %	1.204	1.013	67 %	500	33 %	1.513

10,1 Prozent der Mitarbeitenden haben Führungsverantwortung.

Seit 2021 sind beim Bezirk Oberbayern als Verbindungsglied zwischen den Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern sowie den Arbeitsgebietsleitungen in der Abteilung II 18 Frauen (78,3 Prozent) und fünf Männer (21,7 Prozent) als 1. Sachbearbeitende mit anteiliger Führung tätig. Mitarbeitende mit umfassender Führungsverantwortung (8,6 Prozent) sind 66 Frauen und 64 Männer, was einem Frauenanteil von 50,8 Prozent entspricht.

Insgesamt haben 84 Frauen und 69 Männer Führungsverantwortung, der Frauenanteil bei Führungskräften beträgt 54,9 Prozent. Erfreulich ist, dass sich im Vergleich zum Jahr 2016 der Frauenanteil in Führungspositionen von 43,5 Prozent auf 54,9 Prozent deutlich erhöht hat und wir somit eine paritätische Besetzung der Führungspositionen erreicht haben. Im Verhältnis zur Anzahl der Mitarbeitenden gesamt mit einem Verhältnis von 67 Prozent Frauen zu 33 Prozent Männern sind Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen jedoch noch unterbesetzt.

In der bayerischen Kommunalverwaltung liegt der Frauenanteil in Führungspositionen mit 36,8 Prozent deutlich niedriger, in den bayerischen Bezirken sind 39,1 Prozent der Führungskräfte Frauen.⁸

Die Tabelle zeigt die Anzahl der Führungskräfte je Qualifikationsebene gegliedert nach Geschlecht und weist außerdem den Anteil der Frauen gesamt in der jeweiligen Qualifikationsebene aus:

Tabelle 2.13-2: Führungskräfte gegliedert nach Geschlecht und Qualifikationsebene zum Stand 30.06.2021

Qualifikationsebene	Frauen		Männer		gesamt	Frauenanteil in QE
4. Qualifikationsebene	16	51,6 %	15	48,4 %	31	51,7 %
	19 %		21,7 %		20,3 %	
3. Qualifikationsebene	66	55,9 %	52	44,1 %	118	68,7 %
	78,6 %		75,4 %		77,1 %	
2. Qualifikationsebene	2	50 %	2	50 %	4	69,1 %
	2,4 %		2,9 %		2,6 %	
gesamt	84	54,9 %	69	45,1 %	153	

Der Frauenanteil in Führungspositionen insgesamt liegt bei 54,9 Prozent. Trotz paritätischer Besetzung der Führungspositionen liegt der Anteil der Frauen noch 12,6 Prozent unter dem Frauenanteil, der nach Qualifikation für Führungsämter in Frage kommt. Dieser liegt bei 67,5 Prozent (2. – 4. Qualifikationsebene).

In der zweiten Qualifikationsebene liegt die Differenz zwischen Frauenanteil in Führungspositionen und dem Frauenanteil in der Vergleichsgruppe bei 19,1 Prozent und in der dritten Qualifikationsebene bei 12,8 Prozent.

⁸ Sechster Bericht der Bayerischen Staatsregierung über die Umsetzung des Bayerischen Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Stand 31.12.2018), S. 89

In der vierten Qualifikationsebene ist der Anteil der Frauen in Führung nahezu identisch mit dem Anteil der Frauen gesamt in der Qualifikationsebene. Hier haben wir unser Ziel der geschlechtergerechten Besetzung von Führungsstellen erreicht.

In der Gesamtheit betrachtet sind Frauen in Führungspositionen jedoch immer noch unterrepräsentiert. Unser Ziel bleibt daher weiterhin die Erhöhung der Frauenanteile in Führung entsprechend der Frauenanteile je Qualifikationsebene.

Die Tabelle zeigt die Führungskräfte gegliedert nach Geschlecht und Führungsebene zum Stand 30.06.2021 sowie den Anteil der Frauen in der für die Führungsebene maßgeblichen Qualifikationsebenen:

Tabelle 2.13.-3: Führungskräfte gegliedert nach Geschlecht und Führungsebene zum Stand 30.06.2021

Führungsebene	Frauen		Männer		Gesamt		Frauenanteil in QE
Direktion	--	--	--	--	0	--	--
Abteilungsleitung, Museums- und Schulleitung	3	42,9 %	4	57,1 %	7	4,6 %	51,7 % (4. QE)
Referatsleitung, stellv. Schulleitung, Verwaltungsleitung	16	43,2 %	21	56,8 %	37	24,2 %	68,7 % (4. QE)
Arbeitsgebietsleitung, Hauwirtschaftsleitung	47	54,7 %	39	45,3 %	86	56,2 %	68,1 % (2.- 4. QE)
Sachbearbeitung mit anteiliger Führung	18	78,3 %	5	21,7 %	23	15 %	68,7 % (3. QE)
Gesamt	84	54,9 %	69	45,1 %	153		10,1 %

Betrachtet man die Führungsebenen, wird deutlich, dass der Frauenanteil mit steigender Führungsebene abnimmt. Den höchsten Frauenanteil erreichen wir in der fünften Führungsebene in der Bezirksverwaltung. Mit einem Anteil von 78,3 Prozent sind Frauen in dieser Führungsebene im Vergleich zum Anteil der Frauen in der für diese Führungsebene erforderlichen Qualifikationsebene überproportional vertreten. In der dritten und vierten Führungsebene sind Frauen im Verhältnis zum Anteil der Frauen in für diese Führungsebene erforderlichen Qualifikationsebene unterrepräsentiert. In der zweiten Führungsebene besteht unter Berücksichtigung der geringen Personenzahl im Vergleich zum Anteil der Frauen in der Qualifikationsebene ein fast ausgeglichenes Frauen- und Männerverhältnis.

Auch bei den bayerischen kommunalen Gebietskörperschaften nimmt der Frauenteil mit steigender Führungsebene ab. Bei den bayerischen Bezirken ist der Frauenanteil in der ersten Führungsebene wesentlich niedriger als in der zweiten Führungsebene.⁹

⁹ Sechster Bericht der Bayerischen Staatsregierung über die Umsetzung des Bayerischen Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Stand 31.12.2018), S. 90

Die Tabelle zeigt die Führungskräfte gegliedert nach Geschlecht, Führungs- und Qualifikationsebene zum Stand 30.06.2021 sowie den Anteil der Frauen gesamt in der jeweiligen Qualifikationsebene:

Tabelle 2.13-4: Führungskräfte gegliedert nach Geschlecht, Führungs- und Qualifikationsebenen zum Stand 30.06.2021

Führungs- und Qualifikationsebene	Frauen		Männer		gesamt		Frauenanteil in QE
Direktion							
4. QE	--	--	--	--	0	--	--
Abteilungsleitung							
4. QE	3	42,9 %	4	57,1 %	7	4,6 %	51,7 %
Referatsleitung							
4. QE	10	27,0 %	10	27,0 %	37	24,2 %	51,7 %
3. QE	6	16,2 %	11	29,7 %			68,7 %
Arbeitsgebietsleitung							
4. QE	3	3,5 %	--	0	86	56,2 %	51,7 %
3. QE	42	48,8 %	37	43,0 %			68,7 %
2. QE	2	2,3 %	2	2,3 %			51,7 %
Sachbearbeitung mit anteiliger Führung							
3. QE	18	78,3 %	5	21,7 %	23	15 %	68,7 %
Gesamt	84	54,9 %	69	45,1 %	153		10,1 %

Wie unter 2.2 ausgeführt, gehen 5 Frauen sowie 8 Männer mit Führungsverantwortung bis 30.06.2026 in Regelaltersrente bzw. Ruhestand.

2.13.1 Führung in Teilzeit

Die Tabelle zeigt den Anteil der Führungskräfte in Vollzeit und Teilzeit zum Stand 30.06.2021. Arbeitszeitumfänge in Teilzeit werden untergliedert in vollzeitnahe Teilzeit, Teilzeit und vollzeitferne Teilzeit. Als vollzeitnahe Teilzeit zählen Arbeitszeitumfänge zwischen 80 und unter 100 Prozent, Teilzeit 50 bis unter 80 Prozent der regulären Arbeitszeit und als vollzeitferne Teilzeit gilt ein Arbeitszeitanteil unter 50 Prozent der regulären Arbeitszeit. Die farblich markierten Zellen zeigen den Anteil des Arbeitszeitmodells an den Führungskräften gesamt auf.

Tabelle 2.13.1-1: Führungskräfte gegliedert nach Geschlecht, Statusgruppe und Umfang der Beschäftigung zum Stand 30.06.2021

Statusgruppe und Umfang der Beschäftigung	2021					
	Frauen		Männer		gesamt	
Führungskräfte gesamt	84	54,9 %	69	45,1 %	153	100 %
Führungskräfte Vollzeit	64	50,8 %	62	49,2 %	126	82,4 %
	76,2 %	41,8 %	89,9 %	40,5 %		
Beamtinnen/Beamte	22	44,9 %	27	55,1 %	49	32 %
Tarifbeschäftigte	42	54,5 %	35	45,5 %	77	50,3 %
Führungskräfte Teilzeit	20	74,1 %	7	25,9 %	27	17,6 %
	23,8 %	13,1 %	10,1 %	4,6 %		
vollzeitnahe Teilzeit (>80 %)						
Beamtinnen/Beamte	3	27,3 %	2	18,2 %	11	7,2 %
Tarifbeschäftigte	5	45,5 %	1	9,1 %		
	9,5 %	5,3 %	4,3 %	2 %		
Teilzeit (50 – 79 %)						
Beamtinnen/Beamte	4	28,6 %	1	7,1 %	14	9,2 %
Tarifbeschäftigte	6	42,9 %	3	21,4 %		
	11,9 %	6,5 %	5,8 %	2,6 %		
vollzeitferne Teilzeit (< 50 %)						
Beamtinnen/Beamte	1	50 %	--	--	2	1,3 %
Tarifbeschäftigte	1	50 %	--	--		
	2,4 %	1,3 %		--		

Der Anteil der Führungskräfte in Teilzeit liegt bei 17,6 Prozent.

Teilzeit in Führung wird in erster Linie von Frauen in Anspruch genommen. 23,8 Prozent unserer weiblichen Führungskräfte und 10,1 Prozent der männlichen Führungskräfte arbeiten in Teilzeit. Frauen in Führungspositionen in Teilzeit sind stark unterrepräsentiert im Vergleich zum Anteil teilzeittätiger Frauen gesamt (45 Prozent). Bei den Männern weicht der Anteil der Mitarbeitenden in Teilzeit gesamt um 10,9 Prozentpunkte von männlichen Führungskräften in Teilzeit ab. Um Chancengleichheit zu erreichen ist daher Führung in Teilzeit, insbesondere für Frauen, von besonderer Bedeutung und sollte weiter gefördert werden.

2.14 Chancengleichheit von Frauen und Männern

2.14.1 Interessenvertretungen und Beauftragte

Die Besetzung des (Gesamt-)Personalrats und der Schwerbehindertenvertretung ist über die Wahl durch die Mitarbeitenden gesteuert und nur über die Aufstellung von Frauen auf den Listen beeinflussbar.

2.14.2 Gremien

Die Besetzung interner Gremien hängt grundsätzlich von der sachlichen Zuständigkeit der Personen sowie deren Fachkompetenz ab. Um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen, wirken jedoch alle an Besetzungsverfahren von Gremien Beteiligten auf die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern hin (Art. 2 Abs. 2 BayGIG).

Auf die Besetzung politischer Gremien hat der Bezirk Oberbayern keinen Einfluss.

2.14.3 Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Der Bezirk Oberbayern duldet keine sexuelle Belästigung.

Über die Rahmendienstvereinbarung zum „Betrieblichen Eingliederungsmanagement“, Stand 24.10.2012, verpflichtet sich der Bezirk Oberbayern, sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Mobbing zu unterbinden, ein partnerschaftliches Klima zu fördern und aufrecht zu erhalten.

Mit der im Jahr 2014 verabschiedeten Grundsatzerklärung der Bezirksverwaltung gegen Gewalt am Arbeitsplatz sichert der Bezirk Oberbayern Opfern von Gewalt an Arbeitsplätzen Schutz und Unterstützung zu. Täterinnen und Täter von Gewaltausübung haben unmittelbare strafrechtliche Konsequenzen zu erwarten.

Alle Mitarbeitenden, insbesondere die Verwaltungsleitung und Führungskräfte, sind für die Umsetzung erforderlicher und verabredeter Maßnahmen gemeinsam verantwortlich.

Betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich an Vertrauenspersonen, die Mitglieder des Personalrats, das Personalreferat, die Gleichstellungsbeauftragte oder über das im Intranet zur Verfügung gestellte Formular „Vorfallsbericht“ an den Bereich „Arbeitssicherheit und Brandschutz“ wenden. Die Mitarbeitenden stehen auch allen Führungskräften, Kolleginnen und Kollegen beratend und unterstützend zur Seite. Eine Beschwerde wird grundsätzlich vertraulich behandelt.

Regelmäßig werden Schulungen zum Umgang mit Konflikten angeboten. Im Jahr 2021 wurde auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten erstmalig Wen Do - Selbstbehauptung und Selbstverteidigung von Frauen angeboten. Führungskräfte werden darüber hinaus zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, in Konfliktmanagement sowie in Mediationstechniken geschult.

2.14.4 Schutz vor Mobbing am Arbeitsplatz

Der Bezirk Oberbayern duldet kein Mobbing und Schikane am Arbeitsplatz.

Über die Rahmendienstvereinbarung zum „Betrieblichen Eingliederungsmanagement“, Stand 24.10.2012, verpflichtet sich der Bezirk Oberbayern, sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Mobbing zu unterbinden, ein partnerschaftliches Klima zu fördern und aufrecht zu erhalten. Dafür sind alle Mitarbeitenden angehalten, zur Einhaltung des Arbeitsfriedens und einem guten Arbeitsklima beizutragen.

Mitarbeitende, die sich Konflikten und Mobbing ausgesetzt sehen, können sich bei den unmittelbaren oder nächsthöheren Führungskräften beschweren und Hilfe erwarten. Führungskräfte tragen in besonderem Maße Verantwortung dafür, dass in ihrem Arbeitsbereich ein wertschätzendes Klima sowie ein vertrauensvoller Umgang herrscht. Bei Konflikten unterstützen sie und tragen zu einer lösungsorientierten, fairen und respektvollen Konfliktlösung bei. Alle Führungskräfte werden zum Umgang mit Konflikten geschult.

Betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder Mitarbeitende, die in ihrem Umfeld Mobbing beobachten, können verschiedene interne und externe Beratungsangebote nutzen. Intern stehen die Sozialbeauftragte des Personalreferats, die Mitglieder des örtlichen Personalrats oder Gesamtpersonalrats, die Gesamtvertrauensperson für Menschen mit Schwerbehinderung, die ärztliche Vertrauensperson für Menschen mit Schwerbehinderung, die Gleichstellungsbeauftragte, der betriebsärztliche Dienst sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Personalreferats als Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner zur Verfügung. Außerdem haben Mitarbeitende die Möglichkeit, sich durch einen externen Berater der B.A.D GmbH in den Räumlichkeiten der Bezirksverwaltung kostenlos beraten zu lassen. Die Begleitung erfolgt individuell und anonym bis zu einer guten Lösung. Mitarbeitende können außerdem die Mobbing Beratung München in Anspruch nehmen oder über unseren Kooperationspartner voioo kostenfreie Beratungsgespräche vereinbaren.

Das interne Verfahren beim Umgang mit Mobbing und Schikane ist für alle Mitarbeitenden im Intranet abrufbar.

Regelmäßig wird in der Bezirksverwaltung eine Informationsveranstaltung zu Mobbing am Arbeitsplatz für alle Mitarbeitenden angeboten. Führungskräfte werden ergänzend zu den Themen Psychische Auffälligkeiten und Konflikte am Arbeitsplatz sowie Konfliktmanagement und Mediationstechniken für Führungskräfte geschult.

2.14.5 Gendergerechte Sprache

Die sprachliche Gleichstellung der Geschlechter ist uns wichtig. Eine gendergerechte und diskriminierungsfreie Sprache steht für Wertschätzung und bezieht alle Geschlechter ein. Gendergerechte Sprache ist somit ein sichtbares Zeichen unserer Haltung.

Über unser Gleichstellungskonzept 2017 haben wir uns verpflichtet, dass alle Mitarbeitenden dafür sensibilisiert werden, dass nur durch geschlechtergerechte Sprache Ausgrenzung vermieden werden kann und alle auf die Geschlechtergleichheit in der Sprache achten.

Über die BOB-Akademie bieten wir jährlich eine Fortbildung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz – Antidiskriminierungsgesetz inklusive geschlechtergerechter Sprache an. Darüber hinaus stehen unseren Mitarbeitenden im Intranet Informationen, wie der Leitfaden „Freundlich, korrekt und klar – bürgernahe Sprache in der Verwaltung“ des Bayerischen Staatsministeriums des Innern sowie der Verweis auf die Homepage „Geschickt gendern“ zur Verfügung.

Wir haben grundsätzlich eine wertschätzende Unternehmenskultur beim Bezirk Oberbayern und unseren kameralen Einrichtungen. Geschlechtergerechte Sprache bei der internen und externen Kommunikation wird jedoch noch nicht durchgehend in Wort und Schrift umgesetzt.

2.14.6 Genderplanning

Bei internen und externen Vorhaben berücksichtigen wir geschlechtsspezifische Lebensbedingungen und Interessen von Frauen und Männern nicht strukturiert.

2.14.7 Gender Budgeting

Bei der Haushaltsplanung berücksichtigen wir geschlechtsspezifische Lebensbedingungen und Interessen von Frauen und Männern nicht strukturiert.

2.14.8 Gendergerechte Bauplanung

Bei der Bauplanung berücksichtigen wir geschlechtsspezifische Lebensbedingungen und Interessen von Frauen und Männern nicht strukturiert.

2.14.9 Charta der Vielfalt

Der Bezirk Oberbayern ist Unterzeichner der Charta der Vielfalt. Mit der Umsetzung der „Charta der Vielfalt“ verpflichten wir uns, ein wertschätzendes Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden zu schaffen – unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft.

2.15 Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Unser Ziel sind gleiche Entwicklungs- und Aufstiegschancen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit oder ohne familiäre Verpflichtungen. Dafür schaffen wir gute Rahmenbedingungen wie z.B. flexible Arbeitszeiten ohne Kernzeiten, unterschiedliche Arbeitszeitmodelle und Angebote zur Kinderbetreuung, aber auch unser Casino, das die Mitnahme von Speisen ermöglicht.

Die Tabelle zeigt die Mitarbeitenden mit Kindern gegliedert nach Geschlecht, Umfang der Tätigkeit sowie Führungsfunktion zum Stand 30.06.2021:

Tabelle 2.15-1: Mitarbeitende mit Kindern zum Stand 30.06.2021 (incl. Nachwuchskräfte)

Mitarbeitende mit Kindern bis 18 Jahren	Frauen						Männer						gesamt	
	Voll- zeit	Anteil		Teil- zeit	Anteil		Voll- zeit	Anteil		Teil- zeit	Anteil			
		MA mit Kin- dern ge- samt	Ver- gleichs- grup- pe ge- samt		MA mit Kin- dern ge- samt	Ver- gleichs- grup- pe ge- samt		MA mit Kin- dern ge- samt	Ver- gleichs- grup- pe ge- samt					
ohne Füh- rungs- funktion	81	22,2 %	18,0 %	168	46,0 %	42 %	59	16,2 %	19,9 %	13	3,6 %	14,8 %	321	87,9 %
mit anteiliger Führungs- funktion	2	0,5 %	11,1 %	0	--	--	0			0	--	--	2	0,5 %
mit Führungs- funktion	9	2,5 %	19,6 %	8	2,2 %	40 %	16	4,4 %	28,1 %	2	0,5 %	28,6 %	35	9,6 %
Nachwuchs- kräfte	2	0,5 %	2,5 %	1	0,3 %	100 %	4	1,4 %	10,9 %	0			7	1,9 %
gesamt	94		15,8 %	176		41,9 %	80		19,8 %	15		15,8 %	365	
	272						95							
	74 %						26 %							

365 Mitarbeitende, somit 24,1 Prozent unserer Mitarbeitenden, haben Kinder im Alter bis zu 18 Jahren. 87,9 Prozent der Mitarbeitenden mit Kindern unter 18 Jahren sind Mitarbeitende ohne Führungsfunktion.

74 Prozent der Mitarbeitenden mit Kindern unter 18 Jahren sind Frauen. 46 Prozent der Mitarbeitenden mit Kindern sind Frauen ohne Führungsfunktion in Teilzeit, 22,2 Prozent sind Frauen ohne Führungsfunktion in Vollzeit. Insgesamt haben 26,9 Prozent unserer weiblichen Mitarbeitenden Kinder im Alter bis zu 18 Jahren, dies ist mehr als jede 6. Frau in Vollzeit und fast jede 2. Frau in Teilzeit. Demgegenüber stehen 19 Prozent Männer mit Kindern im Alter bis zu 18 Jahren. Fast jeder 5. Mann in Vollzeit und mehr als jeder 6. Mann in Teilzeit hat Kinder im Alter bis zu 18 Jahren.

Von 153 Führungskräften haben 35 Frauen und Männer Kinder unter 18 Jahren, somit fast jede 4. Führungskraft (24,2 Prozent). 19 von 84 weiblichen Führungskräften haben Kinder unter 18 Jahren (22,6 Prozent). 11 von 64 der vollzeittätigen Frauen mit Führungsfunktion (17,2 Prozent) und 8 der 20 teilzeittätigen Frauen in Führung (40 Prozent) haben Kinder im Alter bis zu 18 Jahren. Frauen in Führung haben somit nur geringfügig seltener Kinder als Frauen ohne Führungsposition.

18 von 69 Männern in Führung haben Kinder im Alter unter 18 Jahren (26,1 Prozent). 16 der 62 männlichen Führungskräfte in Vollzeit (25,8 Prozent) sowie 2 von 7 in Teilzeit tätigen Männern in Führung (28,6 Prozent) haben Kinder im Alter von bis zu 18 Jahren. Interessant ist, dass Männer in Führungspositionen deutlich häufiger Väter sind, als Mitarbeiter ohne Führungsfunktion.

Die hohe Quote an Führungskräften mit Kindern zeigt, dass unsere Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, insbesondere Führung in Teilzeit, Mitarbeitenden mit Kindern Chancengleichheit und die Übernahme von Führungspositionen ermöglichen.

Es wurden keine Daten für die jeweiligen Führungsebenen sowie das konkrete Alter der Kinder erhoben. Es ist jedoch davon auszugehen, dass, wie in der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns, sich aktive Elternschaft und Führungstätigkeiten, insbesondere in höheren Führungsebenen, für Frauen immer noch häufiger ausschließen als für Männer. Insgesamt haben in der bayerischen Kommunalverwaltung weibliche Führungskräfte deutlich seltener Kinder als männliche Führungskräfte, der Anteil von Mitarbeiterinnen mit Kindern in der ersten Führungsebene ist niedriger als in der zweiten und dritten Führungsebene und der Väteranteil nimmt bei den Männern mit steigender Führungsebene zu.¹⁰

Uns liegen keine Zahlen vor, wie viele unserer Mitarbeitenden neben ihrer beruflichen Tätigkeit Angehörige pflegen. Wir sind jedoch sicher, dass die Zahl der Menschen, die die Pflege von Familienangehörigen sicherstellen, stetig steigt. Diese Mitarbeitenden verdienen unseren größten Respekt, sie möchten wir bestmöglich unterstützen.

¹⁰ Sechster Bericht der Bayerischen Staatsregierung über die Umsetzung des Bayerischen Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Stand 31.12.2018), S. 96

2.15.1 Flexible Arbeitswelt

Orts- und zeitflexible Arbeitsformen gehören zu den wesentlichen Voraussetzungen für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sie werden durch den Bezirk Oberbayern unterstützt und durch die Mitarbeitenden gern genutzt.

Mit Beginn der Corona-Pandemie im Jahr 2020 wurde mobiles Arbeiten, soweit es das jeweilige Aufgabenspektrum ermöglichte, für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeboten. Der Bezirk Oberbayern hat in der Zeit der Pandemie in herausragendem Maße die Gesundheit und Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere der Mitarbeitenden mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen, im Blick gehabt und bei seinen Entscheidungen berücksichtigt.

2.15.1.1 Flexible Arbeitszeitmodelle

Der Bezirk Oberbayern ermöglicht allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen gesetzlicher und tarifvertraglicher Arbeitszeitregelungen eine individuelle stellenangepasste Gestaltung der Arbeitszeit. Die hohe Anzahl an verschiedenen gestalteten Teilzeitmodellen zeigt, dass der Bezirk Oberbayern in hohem Maße auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden Rücksicht nimmt. Unterhältige Teilzeit wird vor allem, für eine frühzeitige Rückkehr während bzw. aus der Elternzeit genutzt.

2.15.1.2 Flexible Arbeitszeiten

Die Regelungen zur flexiblen Arbeitszeit ermöglichen den Mitarbeitenden, private Belange in die Gestaltung ihrer Arbeitszeit einfließen zu lassen.¹¹ Die Arbeitszeit kann in Abstimmung mit den dienstlichen Erfordernissen von Montag bis Freitag in der Rahmenzeit von 6.30 Uhr bis 20.00 Uhr ohne Kernzeiten erfüllt werden. Dieses Angebot unterstützt eine gleichberechtigte Erfüllung von Pflichten im Beruf und in der Familie. In den kameralen Einrichtungen bestehen, soweit möglich, bedarfsangepasste, individuelle Regelungen.

Servicezeiten werden in den jeweiligen Organisationseinheiten eigenverantwortlich festgelegt. Auf der Grundlage der dienstlichen Notwendigkeit werden Anwesenheitszeiten der Mitarbeitenden in Präsenz innerhalb der jeweiligen Organisationseinheit abgestimmt. Bei Mitarbeitenden in Teilzeit achten wir auf die Bedürfnisse zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Mitarbeitende in Teilzeit müssen je nach Teilzeitumfang nicht alle Servicezeiten abdecken.

Während der Corona-Pandemie wurde die Rahmenarbeitszeit auf 6.00 Uhr bis 22.00 Uhr ausgeweitet, was maßgeblich für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf beigetragen hat. Eine dauerhafte Ausweitung der Rahmenarbeitszeit bis 22 Uhr, sollte, insbesondere aus Gründen des Gesundheitsschutzes für die Mitarbeitenden, nicht umgesetzt werden.

¹¹ Dienstvereinbarung Flexible Arbeitszeit vom 30.04.2008 (DV-Flexa)

2.15.1.3 Mobile Arbeitsplätze

Seit dem 01.01.2018 besteht für Mitarbeitende des Bezirks Oberbayern die Möglichkeit, mobil zu arbeiten, sofern dies mit der jeweiligen Aufgabe vereinbar ist (MOBA).¹² Die Mitarbeitenden erbringen ihre Arbeitsleistung an unterschiedlichen Arbeitsplätzen im Bezirk Oberbayern und außerhalb des Dienstgebäudes. Benötigte Arbeitsmittel werden durch den Bezirk Oberbayern kostenlos zur Verfügung gestellt, es besteht grundsätzlich kein Anspruch auf einen festen Arbeitsplatz im Dienstgebäude.

Durch die örtliche und zeitliche Flexibilisierung der Arbeit wird ein attraktives und zukunftssicherndes Arbeitsumfeld für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschaffen, das unter Berücksichtigung der individuellen Lebenssituation eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf, Familien- und Privatleben ermöglicht.

Mobiles Arbeiten hat sich seit der Einführung sehr bewährt. Es erhöht die Zufriedenheit der Mitarbeitenden und die Arbeitgeberattraktivität erheblich. Die Aufteilung der genehmigten mobilen Arbeitsplätze zum Stand 30.06.2021 wird in der Tabelle dargestellt:

Tabelle 2.15.1.3-3: Mobile Arbeitsplätze für Mitarbeitende des Bezirks Oberbayern zum Stand 30.06.2021

Mobile Arbeits- plätze	bean- tragt	ge- neh- migt	Vollzeit			Teilzeit		
			Anzahl	Anteil MOBA- gesamt	Anteil Ge- schlecht /VZ	Anzahl	Anteil MOBA- gesamt	Anteil Ge- schlecht /TZ
Frauen	22	22	10	31,3 %	2,2 %	12	37,5%	3,9 %
Männer	10	10	9	28,1 %	3,5 %	1	3,1 %	1,8 %
gesamt	32	32	19	59,4 %		13	40,6 %	

Insgesamt 32 Mitarbeitende haben mobile Arbeitsplätze, der Frauenanteil liegt bei 68,8 Prozent und entspricht somit dem Frauenanteil gesamt.

2.15.1.4 Wohnraumarbeitsplätze

Bereits seit dem Jahr 2007 besteht für Mitarbeitende des Bezirks Oberbayern und der kameraleinrichtungen das Angebot der alternierenden Wohnraumarbeit.¹³ Bis zu 23 Wohnraumarbeitsplätze werden in einem Auswahlverfahren jeweils befristet für maximal drei Jahre vergeben. Für besondere Bedarfe steht ergänzend ein Sonderkontingent mit aktuell 12 Plätzen zur Verfügung. Die Auswahlkriterien sind besonders auf Mitarbeitende mit Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen zugeschnitten, berücksichtigen jedoch auch Mitarbeitende mit gesundheitlichen Einschränkungen. Durch feste Arbeitsanteile bis zu 60 Prozent der vereinbarten Arbeitszeit am Wohnort zu fest vereinbarten Zeiten wird insbesondere die Betreuung von Familienangehörigen erleichtert und somit ein wichtiger Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf geleistet. Dieses Arbeitsmodell sollte daher auch zukünftig angeboten werden.

¹² Dienstvereinbarung Mobiles Arbeiten vom 22.11.2017 (DV MOBA)

¹³ Dienstvereinbarung Wohnraumarbeitsplätze vom 01.03.2012

Überwiegend Frauen nutzen das Angebot der alternierenden Wohnraumarbeit. Mit Einführung der mobilen Arbeitsplätze ist die Nachfrage nach Wohnraumarbeitsplätzen insgesamt zurückgegangen, da es flexibleres Arbeiten ermöglicht. Im Berichtszeitraum konnten daher alle Anträge von Mitarbeitenden, die die formellen Voraussetzungen erfüllten, befürwortet und umgesetzt werden.

2.15.1.5 Mobiles Arbeiten

Bereits vor der Corona-Pandemie wurde in Einzelfällen mobiles Arbeiten ermöglicht. Mit Beginn der Corona-Pandemie im Frühjahr 2020 arbeiten fast alle Mitarbeitenden mobil. Auch nach Ende der Pandemie wünschen sich unsere Mitarbeitenden mehr Flexibilität durch mobiles Arbeiten. Die Erfahrungen der vergangenen Monate zeigen, dass für den überwiegenden Teil der Aufgaben und der Mitarbeitenden mobiles Arbeiten sehr gut umsetzbar ist. Daher wird das Thema mobiles Arbeiten derzeit mit dem Ziel einer Vereinbarung zum mobilen Arbeiten weiterentwickelt. Ziel ist es, neben der Ermöglichung einer weitgehend flexiblen Ausgestaltung, insbesondere die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf zu verbessern und unsere Arbeitgeberattraktivität zu erhöhen.

Perspektivisch sollen die Angebote für mobile Arbeitsplätze, Wohnraumarbeitsplätze und mobiles Arbeiten inhaltlich überarbeitet, aufeinander abgestimmt und in einem Konzept zusammengefasst werden. Insbesondere hinsichtlich der Zulassungskriterien für mobile Arbeitsplätze (MOBA) und Wohnraumarbeitsplätze (WORA) wird dies aus Gleichstellungssicht begrüßt, insbesondere die generelle Wartezeit von zwei Jahren erscheint nicht mehr zeitgemäß.

2.15.2 Angebote für Mitarbeitende mit Kindern

Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Ermöglichung einer schnelleren Rückkehr ins Berufsleben unterstützen wir Mitarbeitende mit Kindern mit verschiedenen Angeboten.

2.15.2.1 Kindertagesstätte und Belegplätze

Gemeinsam mit der Bayerischen Beteiligungsgesellschaft betreiben wir an unserem Standort Prinzregentenstraße in München unsere Betriebskindertagesstätte "Lächelzwerge". Träger der Einrichtung ist die Arbeiterwohlfahrt München.

In der Kinderkrippe werden in drei Gruppen bis zu 36 Kinder im Alter von acht Wochen bis zum dritten Lebensjahr betreut. Den Mitarbeitenden wird damit eine betriebseigene Betreuungsmöglichkeit für Kinder angeboten, die eine schnelle Rückkehr aus der familienbedingten Auszeit ermöglicht.

Zusätzlich verfügen wir über kostenpflichtige Belegplätze für Kinder im Alter von 0 – 6 Jahren in der AWO-Kindertagesstätte in der Abraham- Lincoln-Straße, die vorrangig durch Kinder unserer

Mitarbeitenden der Außenstelle in der Tegernseer Landstraße in München genutzt werden. Die Angebote werden von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gern genutzt.

2.15.2.2 Eltern-Kind-Büro

Seit 2015 können Mitarbeitende mit (Enkel-)Kindern bei Betreuungsengpässen unser Eltern-Kind-Büro in der Bezirksverwaltung nutzen. 2021 ist dieses in neue Räumlichkeiten gezogen. Das Eltern-Kind-Büro ist ein barrierefrei erreichbarer Raum mit zwei vollwertigen Arbeitsplätzen und einer großzügigen Spiel- und Kuschecke. Das Zimmer ist nicht nur kindgerecht, sondern auch gendersensibel ausgestattet. Fällt die geplante Kinderbetreuung kurzfristig weg, können Großeltern und Eltern ihre (Enkel-)Kinder in die Bezirksverwaltung mitbringen und ihre Aufgaben im Eltern-Kind-Büro erledigen.

Das Eltern-Kind-Büro dient außerdem als Stillzimmer und kann für Gespräche zum Wiedereinstieg oder bei Besuchen von Mitarbeitenden mit Kindern genutzt werden.

2.15.2.3 Veranstaltungen

Am schulfreien Buß- und Bettag organisiert die Gleichstellungsbeauftragte seit 2010 einen Kinderaktionstag, an dem jährlich circa 20 Kinder von Mitarbeitenden ganztägig betreut werden. Coronabedingt mussten die in den Jahren 2020 und 2021 geplanten Kinderaktionstage abgesagt werden.

2.15.2.4 BOB-Elternnetzwerk

Um die Zugehörigkeit der Mitarbeitenden in Mutterschutz und Elternzeit zu fördern, haben diese die Möglichkeit, sich über unser „BOB-Elternnetzwerk“ über Aktuelles aus dem Bezirk Oberbayern sowie Rechtliches rund um das Thema Eltern sein zu informieren. Eine Verpflichtung hierzu besteht nicht. Das Elternnetzwerk „Family & Work“ wurde 2021 durch die Gleichstellungsbeauftragte als „BOB Elternnetzwerk“ neu aufgelegt und befindet sich in einem geschlossenen Bereich auf unserer Homepage.

2.15.2.5 Kooperation mit Familiendienstleister

Im Frühjahr 2021, mitten in der Corona-Pandemie, wurde eine Kooperation mit dem Familiendienstleister voiiio GmbH abgeschlossen.

Durch die Kooperation mit voiiio möchten wir Mitarbeitende mit Kindern bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen und insbesondere bei Terminen oder Arbeitsphasen, in denen sie volle Konzentration benötigen oder auch in Zeiten, in denen Sie einfach mal eine Pause brauchen, die zusätzliche Aufgabe der Kinderbetreuung abnehmen. Mitarbeitenden und ihren Familien stehen verschiedene virtuelle Angebote sowie Angebote in Präsenz kostenlos zur

Verfügung. Darüberhinausgehende Angebote, wie Ferienbetreuung, können Mitarbeitende kostenpflichtig zu vergünstigten Preisen buchen.

Die Angebote von voio wurden durch die Mitarbeitenden im ersten Vertragsjahr sehr gut genutzt. 95 Prozent unserer Mitarbeitenden, die voio eine Bewertung gegeben haben, bestätigen, dass voio die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stärkt. Die Kooperation mit voio wurde bis April 2023 verlängert.

2.15.2.6 Familienpakt Bayern

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Bayern weiter zu verbessern und Impulse in Unternehmenswelt und Gesellschaft zu setzen, haben sich die Bayerische Staatsregierung und die bayerische Wirtschaft zusammengeschlossen und den Familienpakt Bayern gegründet. Der Bezirk Oberbayern hat sich im Jahr 2015 dem Familienpakt Bayern angeschlossen und identifiziert sich mit dessen Zielen:

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Bayern weiter optimieren, indem familienfreundliche Rahmenbedingungen geschaffen werden,
- das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Öffentlichkeit sichtbar machen,
- zu einem Kultur- und Bewusstseinswandel in Politik, Arbeitswelt und Gesellschaft beitragen sowie
- familiäre Verantwortung würdigen und unterstützen. Erwerbstätige Eltern sowie pflegende Angehörige sollen sich sicher sein können, dass ihr familiäres Engagement honoriert wird.

Im Jahr 2021 konnten wir unsere Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Reihe "Vereinbarkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst - Eine Sammlung mit Beispielen der guten Praxis" beim Familienpakt Bayern vorstellen und sind nun in der gleichlautenden Broschüre als familienfreundlicher Arbeitgeber vertreten.

2.15.3 Angebote für Mitarbeitende mit pflegebedürftigen Angehörigen

Immer mehr Menschen übernehmen die Pflege ihrer Familienangehörigen. Ein Pflegefall in der Familie bedeutet für alle Betroffenen täglich hohe Belastungen und neue Herausforderungen.

Mitarbeitende, die (Familien-) Pflegezeit in Anspruch nehmen, müssen keine beruflichen Nachteile befürchten. Wir, insbesondere die zuständigen Führungskräfte, unterstützen unsere Mitarbeitenden in dieser Lebenssituation mit individuellen Lösungen, wie z.B. Abbau von Zeitguthaben und / oder Urlaub, unbezahlte Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz, befristete Arbeitszeitregelungen nach dem Pflegezeitgesetz oder Familienpflegezeitgesetz.

In der Bezirksverwaltung findet jährlich eine Informationsveranstaltung für pflegende Mitarbeitende des Bezirks Oberbayern und der kameralen Einrichtungen statt. Außerdem haben Mitarbeitende mit pflegebedürftigen Angehörigen die Möglichkeit, sich bei Belastungssituationen durch einen externen Berater der B.A.D GmbH in den Räumlichkeiten der Bezirksverwaltung

kostenlos beraten zu lassen. Die Begleitung erfolgt individuell und anonym bis zu einer guten Lösung. Auch über unseren Kooperationspartner voioo können kostenfreie Beratungsgespräche vereinbart werden.

2.16 Wiedereinstieg ins Berufsleben

Wir haben keine fest vereinbarten Return-Programme für den Wiedereinstieg ins Berufsleben nach längerer Abwesenheit. Drei Monate vor Ablauf der Beurlaubung nehmen wir schriftlich oder telefonisch Kontakt zu beurlaubten Mitarbeitenden auf und klären den Wiedereinstieg ab. Ziel ist es, dass der Wiedereinstieg und die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zwischen der zuständigen Führungskraft und den Mitarbeitenden vorbereitet und geplant werden.

2.17 Gleichstellungsbeauftragte

Der Bezirk Oberbayern ist gemäß Art. 20 Abs. 1 BayGlG zur Bestellung einer bzw. eines Gleichstellungsbeauftragten verpflichtet. Die bestellte Person ist weisungsfrei tätig und unmittelbar dem Bezirkstagspräsidenten unterstellt.

Im März 2020 wurde eine neue hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte des Bezirks Oberbayern und der kameralen Einrichtungen mit einem Stundenumfang von 20 Wochenarbeitsstunden bestellt. Seit Dezember 2021 ist die Gleichstellungsbeauftragte mit einem Umfang von 30 Wochenstunden tätig. Im Jahr 2022 wird erstmals die Bestellung einer Stellvertretung mit Freistellung erfolgen.

Die Gleichstellungsbeauftragte fördert und überwacht den Vollzug des BayGlG und des Gleichstellungskonzeptes und unterstützt dessen Umsetzung im internen Dienstbereich. Sie fördert zusätzlich mit eigenen Initiativen die Durchführung des BayGlG, die Verbesserung der Situation von Frauen (z.B. Wen-Do) sowie die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer (z.B. Eltern-Kind-Büro, BOB-Elternnetzwerk, Kinderaktionstag).

Sie wirkt im Rahmen ihrer Zuständigkeit an allen Angelegenheiten mit, die grundsätzliche Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit und die Sicherung der Chancengleichheit haben können. Die Gleichstellungsbeauftragte ist daher frühzeitig an wichtigen gleichstellungsrelevanten Vorhaben zu beteiligen. Diese umfassen wichtige strukturelle, organisatorische und soziale Vorhaben, die grundsätzliche Bedeutung für ihren Aufgabenbereich haben können. Nur durch die Beteiligung kann sich die Gleichstellungsbeauftragte einen Überblick über gleichstellungsrelevante Prozesse und Maßnahmen verschaffen. Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten muss sich zukünftig noch etwas besser einspielen.

Mitarbeitende berät sie zu Gleichstellungsfragen und unterstützt sie in Einzelfällen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich mit ihren Anliegen und eigenen Anregungen direkt an die Gleichstellungsbeauftragte wenden. Dieses Angebot haben im Berichtszeitraum mehrere Kolleginnen und Kolleginnen genutzt.

Die Gleichstellungsbeauftragte, die Personalvertretungen und die Dienststelle arbeiten vertrauensvoll zusammen. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt regelhaft an den Monatsgesprächen mit der Dienststellenleitung teil.

Bei Verstößen gegen das BayGlG, das Gleichstellungskonzept und andere Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern hat die Gleichstellungsbeauftragte das Recht, diese Verstöße innerhalb von zehn Arbeitstagen nach ihrer Unterrichtung zu beanstanden. Seit dem letzten Gleichstellungsbericht waren keine Beanstandungen bei der Dienststellenleitung erforderlich. Unterschiedliche Positionen, z.B. während der Corona-Pandemie, wurden im persönlichen Gespräch erörtert und Vereinbarungen getroffen.

Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Personalangelegenheiten setzt einen Antrag der betroffenen Person oder einen qualifizierten Antrag der Gleichstellungsbeauftragten voraus, in dem hinreichende Anhaltspunkte dafür vortragen werden, dass die Ziele des BayGlG nicht beachtet werden. Im Berichtszeitraum wurde durch eine betroffene Person ein Antrag zur Unterstützung in einer Personalangelegenheit gestellt. Durch die Gleichstellungsbeauftragte wurde wegen fehlender Notwendigkeit kein derartiger Antrag gestellt.

Die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an Vorstellungsgesprächen ist nach den Regelungen des BayGlG nur auf Antrag der Betroffenen möglich. Im Berichtszeitraum stellte keine Bewerbende und kein Bewerbender einen Antrag auf Beteiligung. Jedoch kann nur mit einem Teilnahmerecht der Gleichstellungsbeauftragten an Vorstellungsgesprächen, insbesondere bei höherrangigen Führungspositionen, die Chancengleichheit von Frauen und Männern durch eine geschlechtergerechte Personalauswahl und die Umsetzung der Ziele des BayGlG zuverlässig fortgesetzt werden. Die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten sollten in diesem Punkt gestärkt werden.

TEIL B - GLEICHSTELLUNGSKONZEPT

Vorwort

Liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

Gleichstellung und Chancengleichheit für alle Mitarbeitenden sind für uns nicht nur gesetzliche Vorgaben, sondern Aufgaben, denen wir uns gerne stellen. Unser Ziel ist eine Kultur, in der die Gleichstellung von Frauen und Männern für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Selbstverständlichkeit ist und alle, unabhängig von ihrem Geschlecht oder familiären Aufgaben, die gleichen Chancen haben. Um dieses Ziel zu erreichen, haben wir auf Basis des Gleichstellungsberichts unser Gleichstellungskonzept erstellt. Hier finden Sie unsere gleichstellungsrelevanten Ziele und Maßnahmen, die wir bis zum 30.06.2026 umsetzen möchten.

Für die Erstellung des Gleichstellungskonzepts wurden in einem Workshop mit Führungskräften des Bezirks Oberbayern und unserer kameralen Einrichtungen zu unterschiedlichen gleichstellungsrelevanten Themen Wünsche, Ideen sowie Vorschläge diskutiert. Viele Vorschläge konnten bereits als konkretes Ziel in das Gleichstellungskonzept aufgenommen werden, einige müssen zunächst von den zuständigen Bereichen geprüft werden.

Das Gleichstellungskonzept gilt für den Bezirk Oberbayern als Dienstherrn und Arbeitgeber, für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bezirks Oberbayern und der kameralen Einrichtungen. Verantwortlich für die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts sind die Führungskräfte der jeweils zuständigen Organisationseinheiten sowie die Führungskräfte aller Organisationseinheiten. Ihnen obliegt die Aufgabe, für den eigenen Verantwortungsbereich die Erreichung der Ziele und die Umsetzung der Maßnahmen aktiv zu gestalten und zu unterstützen.

Weitere Informationen zu aktuellen Themen der Gleichstellung und den Stand der Umsetzung des Gleichstellungskonzepts finden Sie im Intranet auf den Seiten der Gleichstellungsbeauftragten.

Lassen Sie uns gemeinsam eine gleichberechtigte Zukunft gestalten – wir zählen auf Sie.

München, 13.07.2022

Josef Mederer
Bezirkstagspräsident

Dr. Wolfgang Bruckmann
Direktor der Bezirksverwaltung

Katja Seeliger
Gleichstellungsbeauftragte



Unsere Hauptziele bis 30.06.2026

Wir erhöhen den Frauenanteil in Führungsebenen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Wir steigern den Anteil von Führung in Teilzeit.

Wir kommunizieren intern und extern geschlechtergerecht.

Wir verfügen über ein Konzept zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, das allen Mitarbeitenden bekannt ist.

Wir sind ein zertifizierter familienfreundlicher Arbeitgeber und entwickeln unsere Angebote zur Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf entsprechend den Bedarfen unserer Mitarbeitenden weiter.

Wir erhöhen die Chancengleichheit unserer Mitarbeitenden in Teilzeit.

1. Initiativen zur Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern

Wir setzen uns auch weiterhin für die Förderung einer Kultur ein, in der Frauen und Männer gleiche Chancen haben. Unser Ziel sind gleiche Entwicklungs- und Aufstiegschancen für Mitarbeitende unabhängig von ihrem Geschlecht, dem Umfang ihrer Tätigkeit sowie familiärer Verpflichtungen. Dadurch möchten wir unsere Attraktivität als Arbeitgeber sowie die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden erhöhen. Die im Gleichstellungsbericht aufgezeigten Maßnahmen und Angebote zur Sicherung der Chancengleichheit für Frauen und Männer führen wir fort. Die mit Führungskräften erarbeiteten Ziele und Maßnahmen werden wir bis 30.06.2026 prüfen bzw. umsetzen:

Personalgewinnung

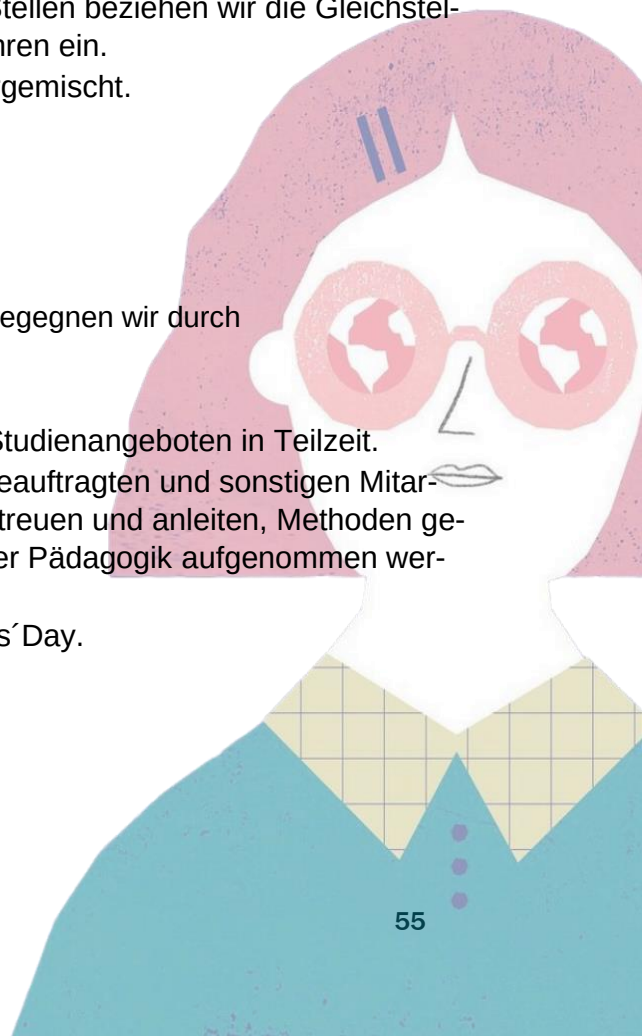
Frauen und Männer haben gleiche Bedingungen im Personalauswahlverfahren.

- Wir überprüfen unsere Stellenausschreibungen auf Gendergerechtigkeit und passen diese bei Bedarf an. Wir formulieren interne und externe Stellenausschreibungen immer in weiblicher und männlicher Form oder verwenden einen geschlechtsneutralen Begriff jeweils ergänzt durch (w/m/d).
- In Bereichen, in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, fordern wir diese in Stellenausschreibungen gezielt zur Bewerbung auf.
- Bei geplanter Ausschreibung nicht teilzeitfähiger Stellen beziehen wir die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig schriftlich in das Verfahren ein.
- Wir besetzen Auswahlkommissionen geschlechtergemischt.

Nachwuchskräfte beim Bezirk Oberbayern

Dem demografischen Wandel und dem Fachkräftemangel begegnen wir durch bedarfsangepasste Ausbildungs- und Studienangebote.

- Wir prüfen die Möglichkeit von Ausbildungs- und Studienangeboten in Teilzeit.
- Wir prüfen, ob bei der Schulung der Ausbildungsbeauftragten und sonstigen Mitarbeitenden, die Auszubildende und Studierende betreuen und anleiten, Methoden geschlechterdifferenzierter und zielgruppenorientierter Pädagogik aufgenommen werden.
- Wir prüfen eine Beteiligung am Girls´Day und Boys´Day.



Personalentwicklung

Unsere Mitarbeitenden, insbesondere Führungskräfte, verfügen über für ihren Aufgabenbereich erforderliche Genderkompetenzen und können diese strategisch zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter einsetzen.

- Alle Führungskräfte werden zu Genderkompetenz als Basis für Gender-Mainstreaming geschult und wenden dieses Wissen an.

Wir erleichtern beurlaubten Mitarbeitenden den Wiedereinstieg.

- Führungskräfte planen vor dem Wiedereinstieg die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen.

Unsere Mitarbeitenden in Teilzeit haben gleiche Entwicklungschancen.

- Wir achten bei der Planung von Fortbildungen verstärkter auf Zeitbedarfe von Mitarbeitenden in Teilzeit sowie auf Ferienzeiten.
- Unser Fortbildungsangebot umfasst Fortbildungen in Präsenz sowie in digitaler Form.
- Führungskräfte sprechen gezielt geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit für eine Teilnahme an einer Fort- oder Weiterbildung an, wenn diese dem Erhalt und der Förderung ihrer Qualifikation dienen und sie für die Übernahme einer Leitungsfunktion vorbereiten.
- Wir prüfen, ob bestehende Regelungen für die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen Mitarbeitende in Teilzeit benachteiligen.

Wir vermitteln Wissen gendergerecht.

- Externe Referentinnen und Referenten verfügen über aktuelle Kenntnisse in gendergerechter Kommunikation und wenden diese an.
- Interne Referentinnen und Referenten werden zu Fragen gendergerechter Wissensvermittlung sowie in gendergerechter Kommunikation geschult und wenden dieses Wissen an.

Leistungsbewertung

Wir haben geschlechtergerechte und faire Beurteilungsverfahren.

- Beurteilungskriterien werden unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben auch auf Diskriminierungsrisiken, z.B. hinsichtlich des Geschlechts und Teilzeitbeschäftigung, überprüft und ggf. überarbeitet.
- Führungskräfte werden zu Diskriminierungsrisiken und geschlechtergerechter Beurteilung geschult und berücksichtigen dieses Wissen bei der Leistungsbewertung.

- Führungskräfte werden vor Leistungsbewertungen dafür sensibilisiert, dass eine geschlechtergerechte und faire Beurteilung Führungsaufgabe ist.
- Die Gleichstellungsbeauftragte wird am Verfahren der Regelbeurteilungen beteiligt. Sie erhält die vorläufigen Gesamturteile für Regelbeurteilungen mit der Möglichkeit zur Stellungnahme.
- Die Gleichstellungsbeauftragte wird am Verfahren zur leistungsorientierten Bezahlung beteiligt. Sie erhält die vorläufigen Bewertungen mit der Gesamtauswertung mit der Möglichkeit zur Stellungnahme.

Frauenanteil in Führungspositionen

Wir erhöhen den Frauenanteil in Führungspositionen.

- Wir steigern den Anteil von Frauen in Führungs- und Qualifikationsebenen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Aufgrund des Vorrangs der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung, Kriterien aufgrund derer Frauen Führungspositionen erhalten möchten, verzichten wir auf die Festlegung einer Frauenquote.
- Wir fördern Teilzeitbeschäftigung in Führung und erarbeiten ein Konzept zum Führen in Teilzeit.
- Wir weiten das Potentialträgerverfahren sowie Führungskräftecurricula auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der kameralen Einrichtungen aus.

Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz

Wir schützen unsere Mitarbeitenden vor sexueller Belästigung und dulden diese nicht.

- Wir erarbeiten ein Konzept zum Schutz vor und zum Umgang mit sexueller Belästigung mit verbindlichen Beratungs- und Beschwerdeverfahren und Zuständigkeiten.
- Die Leitlinien Führung und Zusammenarbeit werden um einen Leitsatz zum Schutz vor und dem Umgang mit sexueller Belästigung erweitert.
- Unsere Nachwuchskräfte besuchen verpflichtend eine Schulung zum Schutz vor und dem Umgang mit sexueller Belästigung.
- Wir beteiligen uns jährlich am 25. November am internationalen Gedenk- und Aktionstag zur Bekämpfung von Diskriminierung und Gewalt jeder Form gegenüber Frauen und Mädchen.

Wir schützen unsere Mitarbeitenden vor Mobbing und Schikane am Arbeitsplatz und dulden es nicht.

- Die Leitlinien Führung und Zusammenarbeit werden um einen Leitsatz zum Schutz vor und dem Umgang mit Mobbing am Arbeitsplatz erweitert.

Sprachliche Gleichstellung

Wir kommunizieren gendergerecht und diskriminierungsfrei.

- Wir erarbeiten ein Konzept zu geschlechtergerechter Kommunikation.
- Die Leitlinien Führung und Zusammenarbeit werden um einen Leitsatz zu gendergerechter Kommunikation erweitert.
- Alle Mitarbeitenden werden zu gendergerechter Kommunikation geschult und wenden das Wissen an.
- Formulare, dienstliche Schreiben, Präsentationen sowie Veröffentlichungen enthalten geschlechtergerechte Formulierungen.

Gendergerechte Planung

Wir berücksichtigen bei Planungen geschlechtsspezifische Lebensbedingungen und Interessen von Frauen und Männern.

- Wir beachten bei internen und externen Vorhaben die Ziele der Gleichstellung von Frauen und Männern unter Berücksichtigung der geschlechtsspezifischen Lebensbedingungen und Interessen.
- Wir prüfen, ob wir bei der Haushaltsplanung geschlechtsspezifische Lebensbedingungen und Bedürfnisse von Frauen und Männern analysieren, Kennzahlen entwickeln und bei der Formulierung von Zielvorgaben berücksichtigen.
- Wir prüfen die Vereinbarung verbindlicher Kriterien für gendergerechte Bauplanung.

Gleichstellungsbeauftragte

Wir stärken die Rechte unserer Gleichstellungsbeauftragten.

- Wir ermöglichen der Gleichstellungsbeauftragten ein generelles Teilnahmerecht an den Verfahren zur Personalgewinnung.
- Wir prüfen die Notwendigkeit weiterer Rechte und Beteiligungspflichten sowie Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten und regeln dies durch Satzung.

2. Initiativen zur besseren Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf

Wir erkennen an, dass die Interessen des Bezirks Oberbayern sowie familienbedingte private Interessen gleichberechtigt nebeneinanderstehen. Mit einer familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik sowie weiteren bedarfsangepassten Maßnahmen und Angeboten zur besseren Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf erhöhen wir unsere Attraktivität als Arbeitgeber und die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden. Die im Gleichstellungsbericht aufgezeigten Maßnahmen und Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf führen wir fort. Die mit Führungskräften erarbeiteten Ziele und Maßnahmen werden wir bis 30.06.2026 prüfen bzw. umsetzen:

Flexible Arbeitswelt

Flexible Arbeitsbedingungen ermöglichen allen Mitarbeitenden die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf.

- Wir erarbeiten ein zukunftsorientiertes Konzept zum mobilen Arbeiten.
- Für hybride Besprechungen steht die technische Ausstattung zur Verfügung.
- Wir berücksichtigen bei der Terminierung von Besprechungen individuelle Bedürfnisse der Mitarbeitenden zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Insbesondere regelmäßige Termine, wie Teambesprechungen, beginnen nicht nach 15 Uhr.
- Führungskräfte werden zum Thema „Mitarbeitende in Teilzeit führen“ geschult.
- Wir sensibilisieren alle Mitarbeitenden dafür, Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf zu unterstützen und bei ihrem Tun die Erfordernisse von Mitarbeitenden in Teilzeit soweit möglich, zu berücksichtigen.
- Wir prüfen die Einrichtung eines gesonderten Zeitkontos für ein Mini-Sabbatical.

Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf

Familienfreundliche Rahmenbedingungen ermöglichen allen Mitarbeitenden die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf.

- In den Leitlinien Führung und Zusammenarbeit wird ein Leitsatz aufgenommen, nach dem wir uns zu einer familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik verpflichten und anerkennen, dass die Interessen des Bezirks Oberbayern sowie familienbedingte private Interessen gleichberechtigt nebeneinanderstehen.
- In den Leitlinien Führung und Zusammenarbeit wird ein Leitsatz aufgenommen, dass wir uns verpflichten, im Rahmen der Möglichkeiten, Vereinbarkeitslösungen für unsere Mitarbeitenden zu finden.
- Wir erheben durch eine Online-Befragung zusätzliche Bedarfe unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf und leiten entsprechende Maßnahmen ab.

- Wir streben eine Zertifizierung als familienfreundlicher Arbeitgeber beim audit berufundfamilie an. Mit dem Audit werden laufende Maßnahmen und Prozesse begutachtet, Entwicklungspotentiale aufgezeigt und verbindliche Ziele vereinbart sowie unsere Attraktivität als Arbeitgeber erhöht.
- Unsere Mitarbeitenden werden über Möglichkeiten und finanzielle Unterstützung in der Elternzeit informiert und insbesondere Väter ermutigt, Elternzeit zu nehmen.
- Unsere Mitarbeitenden werden dafür sensibilisiert, dass die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf für alle von Vorteil ist. Alle Mitarbeitenden unterstützen eine familienfreundliche und auf Chancengleichheit ausgelegte Behördenkultur.
- Wir prüfen den Bedarf für ein verbindliches Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramm für beurlaubte Mitarbeitende.

Inkrafttreten

Der Vierte Bericht des Bezirks Oberbayern über die Umsetzung des Bayerischen Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern tritt nach Verabschiedung durch den Bezirkstag am 13.07.2022 in Kraft.

Gleichzeitig tritt das Konzept zur Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern beim Bezirk Oberbayern in der Dritten Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts 2011 – 2016 außer Kraft.

Hinweis: Der Bericht wird nach Verabschiedung im Bezirkstag durch die Illustratorin und Grafikerin Pauline Wernig graphisch aufbereitet und Ihnen zur Verfügung gestellt.



Impressum

Herausgeber

Bezirk Oberbayern
Prinzregentenstraße 14
80538 München
Telefon: 089 - 2198 01
gleichstellung@bezirk-oberbayern.de
www.bezirk-oberbayern.de

Redaktion

Katja Seeliger
Gleichstellungsbeauftragte
Telefon: 089 - 2198 94001
katja.seeliger@bezirk-oberbayern.de

Gestaltung & Grafik der Endversion

Pauline Wernig
www.instagram.com/paulinewernig/