



Personal

Gleichstellungskonzept 2008

des Bayerischen Staatsministeriums für
Arbeit und Sozialordnung,
Familie und Frauen



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	6
1. Zwischenbilanz	8
2. Überprüfung der Ziele des letzten Konzeptes auf Umsetzung und Aktualität	9
2.1 Verteilung der Frauen auf alle Besoldungsgruppen	9
2.2 Flexibilisierung des Arbeitseinsatzes	11
2.3 Frauen in Führungspositionen (Beförderungen / Höhergruppierungen).....	14
2.4 Bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit	15
3. Maßnahmen	17
3.1 Ausbau „Familienfreundlicher Betrieb“	17
3.2 Teilzeitorientierung	19
3.3 Tele-Arbeit	20
3.4 Flexible Arbeitszeiten	21
3.5 Job-Rotation und Hospitationsprogramme.....	21
3.6 Stellenausschreibungen.....	22
3.7 Fortbildung	23
3.8 Wiedereinstieg	24
3.9 Beurteilungswesen.....	25
3.10 Personalentwicklungskonzept.....	26
3.11 Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten	27
3.12 Gender Mainstreaming	28
3.13 Gremien	29
4. Kosten	30
5. Geltungsbereich des Gleichstellungskonzeptes des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen	30
6. Darstellung der Situation der Beschäftigten im Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen	32
7. Personal des Bayerischen Landesprüfungsamtes für Sozialversicherung	46

8.	Das Personal der Gerichtsbarkeiten	47
8.1	Das Personal der Sozialgerichtsbarkeit	47
8.2	Das Personal im Bezirk des Landesarbeitsgerichts München	49
8.3	Das Personal im Bezirk des Landesarbeitsgerichts Nürnberg	51
9.	Das Personal des Zentrums Bayern Familie und Soziales (ZBFS).....	53
10.	Das Personal der Verwaltungsschule der Sozialverwaltung (VSoV).....	56
11.	Das Personal des Haus des Deutschen Ostens (HDO)	56
12.	Das Personal der Staatsinstitute	57
12.1	Staatsinstitut für Familienforschung (ifb)	57
12.2	Staatsinstitut für Frühpädagogik (IFP)	57
13.	Beurteilungen.....	58

Vorwort

„Es gibt keine Beschäftigung eigens für die Frau, nur weil sie Frau ist, und auch keine eigens für den Mann, nur weil er Mann ist.“ (Platon) – eine Selbstverständlichkeit.

Selbstverständlich also, dass Frauen und Männer gleichermaßen berechtigt sind, erwerbstätig zu sein.

Selbstverständlich also, dass Frauen und Männer gerade im Beruf die gleichen Chancen haben, erfolgreich zu sein.

Selbstverständlich also sind Frauen und Männer gleichberechtigt – das garantieren schließlich auch Grundgesetz und Bayerische Verfassung.

...wirklich selbstverständlich? Und noch viel entscheidender: Wirklich Realität?

Seit Jahrzehnten ist die Gleichberechtigung im Sinne der juristischen Gleichbehandlung von Frau und Mann auf dem Papier mit Verfassungsrang ausgestattet. Dennoch zeigen Studien immer wieder, dass Frauen in Führungspositionen, sei es in der Privatwirtschaft, im öffentlichen Dienst, in der Wissenschaft oder in der Politik, unterrepräsentiert sind und im Vergleich zu den männlichen Kollegen schlechter bezahlt werden. Allein die juristisch festgelegte Gleichberechtigung zieht also nicht in einer Art Automatismus die Gleichstellung im Sinne einer tatsächlichen Gleichbehandlung nach sich.

Dies ist der Anknüpfungspunkt des Gleichstellungsgesetzes und des darin vorgeschriebenen Gleichstellungskonzeptes. Nur wenn wir uns immer wieder schwarz auf weiß den Stand der Umsetzung, die Realität der Gleichstellung in unserer Gesellschaft – und hier insbesondere im öffentlichen Dienst – vor Augen führen, wird uns eine nachhaltige Bewusstseinsänderung gelingen können. Eingeschliffene Verhaltensmuster, festgefahrene Klischees und Rollenmodelle ändern sich nicht von heute auf morgen, sie müssen mit großer Hartnäckigkeit auch nach mehr als 50 Jahren Gleichberechtigungsgesetz in der Bundesrepublik immer noch bekämpft werden. Dazu gehört es auch, eingeleitete Veränderungsprozesse zu verfolgen und regelmäßig darüber Bilanz zu ziehen, wo noch Verbesserungsbedarf besteht, aber auch darüber, was gut funktioniert und was alles schon erreicht ist. Gleichstellungsarbeit ist in allen Lebensbereichen eine Daueraufgabe, zu der es vieler kleiner Schritte bedarf, damit echte Gleichstellung tatsächlich irgendwann selbstverständlich sein wird.

Dass sich Hartnäckigkeit lohnt, beweist der Blick in die Vergangenheit: von einer Reduzierung des weiblichen Wirkens auf Heim und Herd Anfang des 20. Jahrhunderts, durften Frauen bis zur Verkündung des neuen Eherechts 1976 in Westdeutschland „immerhin“ schon

dann erwerbstätig sein, wenn dies mit ihren Pflichten in Ehe und Familie vereinbar war. Heute lautet der Anspruch umgekehrt, die Arbeitswelt so zu gestalten, dass sie mit Familie und Beruf vereinbar ist. Dabei weitet sich das Verständnis von „Familie“. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung ist hier nicht mehr nur die Frage der Kinderbetreuung, sondern immer mehr auch die Frage, wie ist Berufstätigkeit weiter möglich, wenn z.B. die Eltern pflegebedürftig werden; ein Ziel, das sicherlich in künftigen Gleichstellungskonzepten stärker in den Mittelpunkt rücken wird.

Wir wissen, dass Gleichstellungsarbeit kein Ausruhen und kein Stehenbleiben bei einmal Erreichtem erlaubt. Auch in diesem Konzept werden wir uns deshalb wieder neue Ziele setzen. Selbstverständlich ist aber Freude über Erfolge bei Zwischenetappen erlaubt, wenn nicht sogar motivationssteigernd – so z.B. wenn wir im StMAS am Erhebungsstichtag eine Frauenquote von über 50 Prozent erreicht haben, oder Frauen bei den Beförderungen gegenüber den männlichen Kollegen im Erhebungszeitraum mit rund 59 Prozent einen deutlichen Schritt voraus waren. Dies alles zeigt, dass es voran geht auf unserem Weg.

Die erreichten Erfolge sind Beleg dafür, dass tatsächliche Gleichstellung eine Selbstverständlichkeit werden kann, wenn Frauen und Männer in die Lage versetzt werden, losgelöst von den typischen Rollenbindungen, ihre eigenen Lebensentwürfe zu verwirklichen.

Die Gleichstellungsbeauftragten des Geschäftsbereiches haben maßgeblichen Anteil an diesem Prozess. Auch in dem diesem Gleichstellungskonzept zugrundeliegenden Zeitraum haben sie sich mit viel Herzblut in den Dienst der Gleichstellung gestellt. Für Ihren Einsatz gebührt Ihnen allen - und ganz besonders der Gleichstellungsbeauftragten des Ministeriums, Frau Ingrid Kriegsmann - unser besonderer Dank und unsere Anerkennung. Ihr Erfahrungsschatz hat die Zusammenarbeit stets gewinnbringend befruchtet und einen wichtigen Beitrag dafür geliefert, dass Gleichstellung eine Selbstverständlichkeit wird!



Christine Haderthauer
Staatsministerin

Markus Sackmann
Staatssekretär



Friedrich Seitz
Ministerialdirektor

1. Zwischenbilanz

Es sind die vielen kleinen Schritte, die uns in Sachen Gleichstellung voran bringen. Hinter dieser Einsicht verbirgt sich Zweierlei:

Erstens: Gleichstellung geht nicht von heute auf morgen; Veränderungen sind nur möglich mit einer zukunftsorientierten und nachhaltigen Personalentwicklung. Entwicklungen brauchen gerade in der Personalarbeit ihre Zeit.

Zweitens: wir treten nicht auf der Stelle; seit Beginn unseres „Gleichstellungs-Controllings“ können wir eines mit Sicherheit feststellen: Frauen sind unübersehbar auf dem Vormarsch.

Dieses Fazit kann aufgrund der ermittelten Zahlen für den letzten Fünf-Jahres-Zeitraum wiederum bestätigt werden.

Der eingeschlagene Weg ist also richtig. Bis zum Ziel bedarf es aber sicher noch großer Ausdauer und vieler weiterer Schritte, sofern es bei dem Thema Gleichstellung überhaupt ein endgültiges Ziel geben kann. Folgende Gesichtspunkte müssen daher für die Gleichstellungsarbeit im Auge behalten werden:

- **Unabhängig vom Geschlecht die Leistungen und Fähigkeiten des Einzelnen fördern und fordern und dabei für eine chancengerechte Gestaltung der Ausgangssituation zu sorgen (Leistungsgrundsatz).**
- **Gleichstellung kann weder erzwungen noch verordnet werden. Sie muss gelebt und praktiziert werden, im Idealfall ohne darüber zu sprechen und ohne Erfolge von Frauen mit der Bemerkung „und das obwohl Sie eine Frau ist“ zu kommentieren. Erfolge können nur über einen nachhaltigen Bewusstseinswandel erzielt werden.**
- **Auf geschlechterspezifische Ausgewogenheit bei Personalmaßnahmen ist besonderer Wert zu legen, um die Akzeptanz bei Männern wie auch bei Frauen nicht zu gefährden.**
- **Einsparungen im öffentlichen Dienst, verschärfen den Wettbewerb einerseits und verlangsamen statistisch nachweisbare Veränderungen zugunsten der Gleichstellung im Personalkörper andererseits. Trotz knapper finanzieller Ressourcen gelingt es uns dennoch im Rahmen der Personalentwicklung im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf Verbesserungen zu erzielen.**

2. Überprüfung der Ziele des letzten Konzeptes auf Umsetzung und Aktualität

2.1 Verteilung der Frauen auf alle Besoldungsgruppen

Frauen sind weiter auf Erfolgskurs. Das ist der Grundtenor für dieses Gleichstellungskonzept.

Der Frauenanteil insgesamt hat sich im StMAS in den letzten fünf Jahren erneut sehr erfreulich entwickelt: rund 55 Prozent der im Ministerium Beschäftigten sind mittlerweile Frauen, das bedeutet einen Anstieg um 4,3 Prozentpunkte seit 30.06.2002 und damit verglichen mit der Gesamtzunahme des Frauenanteils (+ 3,8 Prozentpunkte) aus den vorherigen Erhebungszeiträumen ab 30.06.1999 eine erneute Steigerung der Zuwachsquote.

Sämtliche statistischen Erhebungen sind allerdings mit Unschärfen oder auch Zufälligkeiten behaftet. Bei der Auswertung ist daher besondere Sorgfalt erforderlich, zum Teil müssen die Ergebnisse auch kritisch hinterfragt werden. So belegt etwa nicht jeder statistisch nachgewiesene, hohe Frauenanteil zwangsläufig auch einen besonderen Erfolg der Gleichstellungsarbeit. Gerade umgekehrt, kann in einem besonders hohen Frauenanteil auch ein tradiertes Rollenmuster zum Ausdruck kommen – so z.B. im mittleren Dienst. Hier sind traditionell Männer unterrepräsentiert und schwerpunktmäßig Frauen beschäftigt. Hintergrund: Hier ist der Schreib- bzw. Sekretariatsdienst angesiedelt, in dem traditionell hauptsächlich Frauen ihr Betätigungsfeld haben. Etwa die Hälfte der im mittleren Dienst tätigen Frauen sind Arbeitnehmerinnen im Schreib- bzw. Sekretariatsdienst.

Im gehobenen Dienst wurde mit einem überproportionalen Zuwachs von 7,5 Prozentpunkten seit 2002 erstmals die 50 Prozent-Hürde überschritten: 55 Prozent der Beschäftigten im gehobenen Dienst sind nun Frauen. Auch im höheren Dienst sind die Frauen zielstrebig unterwegs in Richtung der 50 Prozent Marke – von etwa einem Drittel im Jahr 2002 ist der Anteil der Frauen im Jahr 2007 auf 42,7 Prozent gestiegen. Wir nähern uns also auch in diesem Bereich einem Gleichgewicht zwischen Männern und Frauen an.

Hervorzuheben ist, dass knapp ein Viertel (24,3 Prozent) der im StMAS beschäftigten Frauen im höheren Dienst tätig sind, im Vergleich zu 2002 bedeutet dies einen Anstieg um knapp 4 Prozentpunkte.

Trotz dieser positiven Entwicklungen setzen sich die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den statistischen Angaben zur Besoldung bzw. Vergütung weiterhin fort. In den oberen und obersten Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppen führen Männer weiterhin die Statistik an. Allerdings können angesichts der vorhandenen Alters- und Personalstruktur realistischerweise auch keine kurzfristigen Umwälzungen erwartet werden. Es dauert, bis die neue (weibli-

che) Generation des Führungskräftenachwuchses in ihren Laufbahnen so weit vorgerückt ist, bis sie tatsächlich auch die Spitzenämter und obersten Besoldungsgruppen erreicht hat.

Insoweit sind es hier gerade die kleinen Erfolge, denen wir besondere Beachtung schenken sollten – und sie sind auch vorhanden: sehr erfreulich ist z.B., dass im höheren Dienst der größte Zuwachs an Frauen in den Beförderungsräumen A 14 und A 16 zu verzeichnen war. Auch bei den Beförderungen nach B 3 haben die Frauen dazu gewonnen, während der Anteil der Männer konstant geblieben ist.

Ein ähnliches Bild findet sich im gehobenen Dienst. Zwar liegt der Frauenanteil bislang nur in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 12 über dem der Männer, den größten Zuwachs gab es aber hier im Endamt A 13: Hier sind 16 Frauen dazugekommen, was einer Steigerung von knapp 17 Prozentpunkten entspricht.

Obgleich der Frauenanteil absolut betrachtet in den höheren Besoldungsgruppen immer noch sichtbar unter dem Anteil der Männer liegt, verschiebt sich das Verhältnis langsam zugunsten der Frauen. Diese Beobachtung können wir in nahezu allen Dienststellen des Geschäftsbereiches machen.

Dass die Bestandszahlen eine größere Anzahl von Männern in den oberen Besoldungsgruppen widerspiegeln, ist Ausdruck einer Fortentwicklung eines über Jahrzehnte gewachsenen Personalkörpers. Dieser einmal entstandene Zustand männlichen Übergewichts in bestimmten Bereichen zieht sich durch die gesamte Dienstzeit und prägt das Erscheinungsbild und mögliche Erfolgsmeldungen in der Personalentwicklung. Laufbahnrechtliche Vorgaben und das auf Lebenszeit angelegte Beamtenverhältnis verhindern kurzfristige Veränderungen und ein Hinaufschneiden der Frauenquote gerade in den Top-Besoldungsgruppen.

Bei den Einstellungsverfahren und den Personalentwicklungsmaßnahmen achten wir stark auf eine ausgewogene Personalstruktur. Aber auch hier konterkarieren nicht beeinflussbare Zufälle sowie Stelleneinsparungen die angestrebte Verbesserung der Gleichstellung. Je weniger Nachbesetzungen möglich sind, desto langsamer ist auch ein Ausgleich in der Personalstruktur im Hinblick auf die Geschlechterquote möglich. Betrachtet man die Einsparungen im höheren Dienst seit etwa 1999 von 40 Stellen – das entspricht einer Einsparung von 21 Prozent – wird klar, dass dies auch den Spielraum für eine entsprechende Entwicklung des Personalkörpers reduziert. Umso erfreulicher ist es, dass – ausgenommen der einfache Dienst – in allen Laufbahngruppen die Frauenquote kontinuierlich steigt.

Entscheidend für die Auswahl ist aber das Leistungsprinzip – und hier sind die Frauen gut. Sie verfügen ebenso wie die männlichen Kollegen über eine gute Ausbildung mit hervorragenden Abschlüssen. Regelmäßig ist deshalb die Bewerbungssituation z.B. im höheren Dienst ausgewogen, wodurch sich in der Folge auch im Jahr 2007 wieder ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei den Einstellungen verwirklichen ließ. Damit steht das Fundament für eine gleichberechtigte Teilhabe an der künftigen beruflichen Entwicklung.

Geeignete Personalentwicklungsmaßnahmen können hierauf aufbauen. Um den Gleichstellungsgedanken auch auf lange Sicht zu verwirklichen, muss bei der Personalentwicklung dieses einmal angelegte äquivalente Verhältnis von Männern und Frauen auch gepflegt werden. Nicht über eine auf statistische Erfolge ausgerichtete Personalpolitik, sondern durch eine schon im Vorfeld auf Chancengerechtigkeit angelegte Bestenauslese kann das Geschlechtergleichgewicht angestrebt werden und Frauen werden in gleichem Maße wie Männer Erfolge erzielen.

Inwieweit es gelingt, das angelegte ausgeglichene Verhältnis von Männern und Frauen auch langfristig zu erhalten, wird maßgeblich auch davon abhängen, in welchem Umfang sich weitere Verbesserungen beim Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf verwirklichen lassen – und das trotz eines in finanzieller Hinsicht sehr eng geschnürten Korsetts. Nicht alle Ideen können in dem Umfang realisiert werden, der wünschenswert wäre. Sparmaßnahmen auch bei den für die Personalentwicklung zu Verfügung stehenden Mitteln verlangen eine Konzentration auf Schwerpunkte. Angesichts des demografischen Wandels wird es zunehmend wichtiger werden, bei dieser Schwerpunktsetzung auch auf den Bereich, pflegebedürftiger Angehöriger zu achten – Stichwort „Elder Care“.

Fazit: Frauen befinden sich auf dem Vormarsch – die Richtung stimmt. Ein ausgeglichener Anteil von Frauen und Männern im höheren Dienst ist damit ein realistisches Ziel.

2.2 Flexibilisierung des Arbeitseinsatzes

Die Familienfreundlichkeit eines Betriebes wie auch einer Verwaltung wird immer auch daran gemessen, wie flexibel er ist.

Im StMAS gibt es hierzu unterschiedliche Ansätze.

Ein sehr großzügig ausgestaltetes Jahresarbeitszeitmodell ermöglicht Freiheiten in der Zeiteinteilung und die Kompensation kurzfristig auftretender Engpässe. Bis zu einer Grenze von 100 Stunden kann ein Zeitguthaben angespart und in dem von der Arbeitszeitverordnung (AzV) gegebenen Maximalspielraum von einem Jahr wieder ausgeglichen werden. Auch eine „Zeithypothek“ ist möglich; aus Fürsorgegesichtspunkten haben sich Dienstherr und Personalrat aber dafür entschieden, die Grenze bei 20 Minusstunden zu ziehen, da Zeitschulden bei einer Arbeitszeit von 40 bis 42 Stunden bei Beamtinnen und Beamten bzw. 40,1 Stunden bei Tarifbeschäftigten und der Höchstgrenze der täglichen Sollzeit von 10 Stunden (§ 7 Abs. 2 Satz 3 AzV) nur in engen Grenzen wieder abgebaut werden können. 24 Gleittage können

pro Jahr zusätzlich zum Urlaub auch relativ kurzfristig genommen werden. Dies ermöglicht einen nicht zu unterschätzenden Freiraum.

Bei kurzfristig auftretenden Betreuungsengpässen besteht außerdem die Möglichkeit, zu Hause erbrachte Arbeitszeit auf das Arbeitszeitkonto gutschreiben zu lassen.

Weiter bildet die Teilzeitquote ein Barometer für das Ausmaß an Flexibilität bei Arbeitseinteilung und Aufgabenzuweisung. Im StMAS bieten zum Stichtag über 100 verschiedene Teilzeitmodelle zum Teil in Kombination mit Tele- oder Wohnraumarbeit erhebliche Freiheiten in zeitlicher und örtlicher Hinsicht.

Die Teilzeitquote im StMAS beträgt zum 30.6.2007 rund 33 Prozent, wobei rund 50 Prozent **aller aktiv beschäftigten Frauen** (49,8 Prozent) **Teilzeitkräfte** sind. Im mittleren und gehobenen Dienst arbeiten 39,2 bzw. 44,2 Prozent in Teilzeit, im höheren Dienst ist der Teilzeitanteil um beinahe fünf Prozentpunkte auf 18 Prozent angestiegen. Seit 1999 entspricht das fast einer Verdoppelung (damals 9,4 Prozent). Auch wenn diese Zahl absolut betrachtet nicht sonderlich hoch ist, scheint sich im höheren Dienst langsam das Bewusstsein durchzusetzen, dass sich Teilzeitarbeit auf das berufliche Fortkommen nicht nachteilig auswirkt. Je mehr Teilzeit auch durch Führungskräfte in Anspruch genommen wird, desto mehr wird auch das Maß an Akzeptanz steigen. Nur gelebte Beispiele werden einen nachhaltigen Bewusstseinswandel dahingehend bewirken, dass die Entscheidung für Teilzeit keine Entscheidung gegen Karriere ist.

Gleichstellung hat ihr Ziel nicht schon dann erreicht, wenn Frauen die Möglichkeit haben, in irgendeiner Art und Weise einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Ziel ist es, Frauen die Verwirklichung in ihrem Beruf zu erleichtern, mit sämtlichen Möglichkeiten zu Erfolg und Karriere. Dazu gehört auch die Sensibilisierung der überwiegend männlichen Vorgesetzten.

Nach wie vor sind auch in diesem Erhebungszeitraum die geschlechterspezifischen Unterschiede in der Motivation bei der Beantragung von Teilzeit festzustellen: Frauen nutzen Teilzeit überwiegend zur Betreuung der Familie, Männer überwiegend für Altersteilzeit. Hieraus erklärt sich im Übrigen auch der auf nunmehr 26 Prozent gesunkene Teilzeitanteil bei Männern. Durch die verstärkte Inanspruchnahme der Altersteilzeit bei den Männern, scheiden mit Erreichen des Ruhestands auch überproportional viele Männer aus den Teilzeitstatistiken aus. Verstärkt wird dieser Effekt durch die altersmäßig verschärften Antragsmöglichkeiten (Anhebung der Altersgrenze von 55 auf 60 Jahre mit Ausnahme des Verwaltungsreformbereichs).

Bemerkenswert an dieser geschlechterspezifisch unterschiedlichen Motivation: in der Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit spiegeln sich immer noch traditionelle Rollenmuster wider: „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ ist immer noch weitgehend Frauensache. Zu wünschen ist, dass über die zunehmende Inanspruchnahme der „Vatermonate“ ein Bewusstseinswandel eingeleitet wird. Immerhin 19 Prozent aller bewilligten Elterngeldanträge in Bay-

ern wurden von Männern gestellt. Sicherlich sind dies höchstpersönliche Entscheidungen, auf die unmittelbar Einfluss zu nehmen dem Arbeitgeber kaum möglich sein wird. Eine Entwicklung in diese Richtung wird umso leichter vonstatten gehen, je höher die Akzeptanz von Teilzeitarbeit ganz allgemein ist.

Teilzeitarbeit beruht zu einem beträchtlichen Teil auch auf der Flexibilität und Bereitschaft aller Beschäftigten, die durch die Abwesenheit von Teilzeitkräften oft unvermeidlich entstehenden Reibungsverluste auszugleichen. Schon um die Funktionsfähigkeit der Organisationseinheit sicherzustellen und die Kollegen nicht über Gebühr zu belasten, geht es uns nicht einfach nur um einen quantitativen Anstieg der Teilzeitanträge, sondern um ein qualitativ ausgewogenes Geschlechterverhältnis.

Wenn wir von einer verbesserten Akzeptanz der Teilzeitarbeit sprechen, ist es uns wichtig, deutlich zu machen, dass damit auch ein Auftrag an die Teilzeitkräfte einhergeht, mit den ihnen eingeräumten Freiräumen verantwortungsvoll umzugehen. U.U. muss ein vor vielen Jahren gewähltes Teilzeitmodell neu überdacht und veränderten persönlichen und dienstlichen Bedürfnissen angepasst werden, um auch anderen Beschäftigten die Chance zu geben in besonderen Lebenssituationen auf die Vorzüge flexibler Arbeitszeiten zurückgreifen zu können.

Ein weiteres Standbein, das in der Zukunft mehr Bedeutung gewinnen wird, ist die Möglichkeit von Telearbeit, die ggf. auch mit Teilzeit verknüpft werden kann. In der Privatwirtschaft sind die sogenannten „Homeoffice“-Tage seit langem anerkannt. Das Potenzial an Flexibilitätsgewinnen ist in diesem Bereich erheblich. Die Vereinbarkeit mit den auch insofern vorrangigen dienstlichen Belangen hat allerdings „Prio 1“.

Auch hier gilt, dass diejenigen, die ein derartiges Angebot nutzen, mit gutem Beispiel vorangehen, indem sie die Erreichbarkeit per E-Mail und Telefon sicherstellen, und Kollegen nur am leeren Arbeitszimmer bemerken, dass von zu Hause gearbeitet wird. In der neu überarbeiteten Telearbeitsrichtlinie wurde deshalb ein grundsätzlicher Vorrang der Telearbeit vor reiner Wohnraumarbeit niedergelegt. Hierdurch erhoffen wir uns eine weiter verbesserte Akzeptanz.

In einem Zeitalter, in dem Gesetze online verfügbar sind, das Internet mit vielfältigen Informationen für Recherchen zur Verfügung steht und in dem künftig die Akten elektronisch verwaltet werden sollen, ist es für gute Arbeit nicht zwingend erforderlich, persönlich an einem bestimmten Ort anwesend zu sein. Telearbeit ermöglicht virtuelle Präsenz, allerdings in gewissen Grenzen, die gerade der ministerielle „Betrieb“ mit sich bringt.

Weil wir aber die soziale Integration für einen sehr wichtigen Faktor für die Arbeitszufriedenheit und das Arbeitsklima halten, werden Wohnraum- und Telearbeit nur alternierend mit Arbeit in der Dienststelle angeboten. Bei allen flexiblen Arbeitszeitformen ist ein verantwortungsvoller Umgang mit den eingeräumten Freiheiten erforderlich, um das Vertrauen in ein

effektives Arbeiten nicht zu gefährden. Dies trägt dazu bei, dass wir unser bestehendes Potenzial zum Wohle der gesamten Belegschaft ausschöpfen können ohne dienstliche Belange zu vernachlässigen oder die „klassischen“, weil permanent anwesenden Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten zu überstrapazieren.

Fazit: Akzeptanz und Inanspruchnahme von Teilzeit befinden sich auf einem guten Stand. Ziel: Sicherung des Erreichten und weitergehende Nutzung des Potenzials der Telearbeit im Rahmen der dienstlichen Vereinbarkeit.

2.3 Frauen in Führungspositionen (Beförderungen / Höhergruppierungen)

Grundlage einer gewünschten Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen ist ein offener und transparenter Wettbewerb in der Dienststelle unter Beachtung des Leistungsprinzips, verbunden mit dem bewussten Signal, dass es erklärtes Ziel der Dienststelle ist den Frauenanteil zu verbessern. Dort, wo der Ruf verbreitet ist, dass ohnehin nur Männer genommen werden, werden sich im Sinne einer „self fulfilling prophecy“ auch kaum Frauen bewerben.

Wenn Frauen auch in Führungspositionen reüssieren sollen, reicht es nicht nur darüber und über Gleichstellung zu reden. In einem ersten Schritt ist ein frauenfreundliches Klima zu schaffen, das Frauen ermuntert, möglicherweise auch einen gewagten Schritt zu gehen. Wichtig hierfür ist sicherlich auch, dass beruflich erfolgreiche Frauen mit entsprechender Vorbildfunktion voranschreiten und nicht gleichsam einer exotischen Spezies als einmaliger Einzelfall abgestempelt werden. Schließlich ist es die gesamtgesellschaftliche Situation, die Frauen ermuntert sich in Spitzenämter vorzuwagen; dies hat bereits der „Spiegel“ in einem Artikel in der Juni-Ausgabe 2007 als „Frauenrepublik“ zum Thema gemacht.

Erfreulich ist insoweit, dass Untersuchungen im Zusammenhang mit einer Evaluierung des Gleichstellungsgesetzes aus dem Jahr 2005 ergeben haben, dass der Frauenanteil in Führungspositionen im öffentlichen Dienst über dem Frauenanteil in der freien Wirtschaft liegt.

Bei der Besetzung von Führungspositionen geht es nicht um vorzeigbare Statistiken. Sie erfolgt daher nicht nach Geschlecht, sondern nach dem Leistungsprinzip. Die besten Bewerberinnen und Bewerber sollen sich durchsetzen, damit Leistung sich lohnt. Damit das gelingt, müssen sich Frauen dem Wettbewerb stellen und selbstbewusst auf die eigenen Kompetenzen verweisen. Zu denen zählen natürlich auch die so genannten „soft skills“, die in der modernen Personalentwicklung gerade bei Führungskräften eine immer größere Rolle spielen.

Die obersten Spitzenpositionen liegen zwar noch immer überwiegend in Männerhand. Allerdings ist hierbei gewissermaßen „neutralisierend“ mitzudenken, dass es eben nur sehr wenige Spitzenämter gibt und diese von nur geringer Fluktuation geprägt sind. Ziel ist es bis zur Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes den Frauenanteil unter den herausgehobenen Führungskräften deutlich zu erhöhen (z.B. Abteilungsleitung, Amtsleitung, Gerichtsleitung). Umso erfreulicher ist, dass seit 2006 erstmals eine Frau an der Spitze des Landesarbeitsgerichts München steht und seit 2007 das größte Arbeitsgericht in München eine Vizepräsidentin vorweisen kann.

Veränderungen in diesem Bereich geschehen nicht von heute auf morgen. Sie fangen viel früher an, beim Aufbau und der Förderung angehender Führungspersönlichkeiten. Dass wir hier auf einem guten Weg sind, zeigen erste Erfolge im Bereich der Referatsleitungen: erfreulicherweise haben weitere zwei Frauen im StMAS eine Referatsleitung übernommen, eine davon sogar in Teilzeit. Die „Alpha-Mädchen“ eine Generation junger erfolgreicher Frauen (so der Spiegel aaO), sind also auch im StMAS auf dem Weg in die Spitzenämter.

Auch bei den übrigen Beförderungen gibt es mit einem Frauenanteil von rund 59 Prozent erfreuliche Entwicklungen. So kamen z.B. im höheren Dienst genauso viele Teilzeit- wie Vollzeitkräfte zum Zuge, im gehobenen und mittleren Dienst sogar mehr Teilzeit- als Vollzeitkräfte. Diese Zahlen können als Beleg für ein frauenfreundliches Klima gewertet werden. Sie machen anderen Frauen Mut, den Schritt auf die Karriereleiter zu wagen. Das Wissen, dass Teilzeitarbeit nicht nur auf dem Papier, sondern tatsächlich nicht zu Nachteilen führt, wird sich dabei zusätzlich positiv auswirken. Die Personalabteilung und die Gleichstellungsbeauftragte leisten hier selbstverständlich unterstützende Arbeit und können jederzeit um Rat gefragt werden.

Fazit: Frauen in Führungspositionen sind ein Indikator für eine nachhaltige, dem Gleichstellungsgedanken verpflichtete Personalentwicklung.

Ziel: Eine deutliche Steigerung der Zahl der Abteilungsleiterinnen wird angestrebt.

2.4 Bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit

Schon mehrmals angesprochen wurde das Thema Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit als ein wichtiger Aspekt der Gleichstellung (vgl. Art. 2 Abs. 1 Satz 2 des BayGlG). Hinter dieser Aussage verbirgt sich zweierlei. Erstens: Gleichstellung setzt bei dem Gedanken an, niemanden von vornherein in eine bestimmte Rolle zu drängen. Niemand soll gezwungen werden, sich entweder für Familie oder Beruf zu entscheiden. Zweitens: Im Arbeitsleben Rücksicht auf familiäre Pflichten zu nehmen, muss selbstverständlich sein.

Einer der zentralen Punkte des Gleichstellungskonzeptes ist unverändert, die Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit so zu gestalten, dass Männer und Frauen sie gleichermaßen nutzen. Es gilt, das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit“ weg von einem reinen Frauenthema für Männer attraktiv zu machen.

Ein familienfreundliches Klima entsteht vor allem durch Offenheit für familiäre Belange. Dazu zählen viele kleine Schritte, z.B. der Hinweis an junge Väter über die Möglichkeiten der Elternzeit, die Terminierung von Sitzungen und Besprechungen – auch bei Führungskräften – nicht in den Abendstunden, das Aufrechterhalten des Kontakts zu Beschäftigten in Elternzeit, das Hinterfragen und Vermeiden von vorschneller und stereotyper Argumentation gegen Teilzeit als Belastungsfaktor. Besonders erfreulich ist in diesem Zusammenhang die Erweiterung des in Kooperation mit einem freigemeinnützigen Träger betriebenen Kindergartens um eine Krippengruppe mit Belegungsplätzen für das Ministerium.

Die bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit war, wie man auch an der gerade erwähnten Aufzählung sieht, die letzten Jahre klassisch verbunden mit dem Problem der Kinderbetreuung. Die demografische Entwicklung gibt dem Ziel der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit eine weitere Dimension: was kann von Seiten des Arbeitgebers getan werden, um die Pflege von betreuungsbedürftigen Angehörigen und den Beruf in Einklang zu bringen.

Die älter werdende Belegschaft ist eines der zentralen Themen der Personalentwicklung der nächsten Jahre. Bereits heute sind im StMAS etwa 200 von knapp 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über 50 Jahre, im gesamten Geschäftsbereich sind es über 1500 von rund 4500. Dies stellt auch den öffentlichen Dienst vor neuen Herausforderungen – Familienfreundlichkeit wird unter dem Blickwinkel der demografischen Entwicklung neue Überlegungen für die Arbeitswelt erforderlich machen. Derzeit leben im Freistaat 2,3 Millionen Bürger, die das 65. Lebensjahr bereits vollendet haben. Nach den Prognosen wird bis zum Jahr 2050 jeder vierte Einwohner Bayerns über 65 sein; die Zahl der über 80-Jährigen in Bayern wird im gleichen Zeitraum auf rund 1,2 Millionen Menschen ansteigen und dann fast dreimal so hoch sein wie derzeit. Dass sich damit auch die Erwartungen und die Anforderungen an ein familienfreundliches Unternehmen wandeln ist eine notwendige Konsequenz.

Ein modernes Personalentwicklungskonzept muss auch Themen wie Alter, Krankheit und Pflegebedürftigkeit von Angehörigen berücksichtigen. Faktoren wie diese spielen unmittelbar oder mittelbar in das Arbeitsverhältnis hinein und können Arbeitskapazität binden. Erste Pilotprojekte zum Thema Mitarbeiterunterstützung werden derzeit erprobt, weil wir der Auffassung sind, dass Motivation, Produktivität, geringere Fehlzeiten und letztlich auch das „Unternehmensimage“ hierdurch maßgeblich beeinflusst werden können. Von Familienfreundlichkeit profitieren beide Seiten.

Dem öffentlichen Dienst wird hier wieder eine Vorreiterrolle und Vorbildfunktion zukommen. Bleibt also zu hoffen, dass haushaltsrechtliche Fußfesseln diese Bestrebungen nicht konterkarieren.

Fazit: Familienfreundlichkeit muss den sich wandelnden Bedürfnissen angepasst werden.

Ziel: Künftig wird der Fokus auf die älter werdende Belegschaft erweitert – Sensibilität und Kreativität sind hier gefragt!

3. Maßnahmen

Konkrete Maßnahmen setzen zum einen dort an, wo wir bereits Erfolge verbuchen können, denn Erfolge zeigen uns, dass wir auf dem eingeschlagenen Weg zum Ziel gelangen können. Zum andern kann uns die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs immer wieder als Wegweiser dienen. Im Rahmen von Gesetzgebungsverfahren, wie z.B. der Dienstrechtsreform setzen wir uns dafür ein, das Klima so frauenfreundlich wie möglich zu gestalten, um die Rahmenbedingungen für die Gleichstellung zu optimieren.

Gelebte Gleichstellung kann trotz aller rechtlichen Vorgaben nicht verordnet werden, sie ist etwas, das wachsen muss. Unser Ansatz ist daher in bestmöglichem Umfang für Chancengleichheit zu sorgen, wo nötig ermutigend zu beraten und Hindernisse – wo immer möglich – aus dem Weg zu schaffen. Beispielhaft sei der reibungslose Wiedereinstieg nach der Elternzeit genannt. Ein nicht unerheblicher Schritt in Richtung Gleichstellung wurde außerdem durch die Neufassung der Laufbahnverordnung ab 01.01.2008 getan, nach der Fehlzeiten wegen Kindererziehung durch eine Ausweitung der Anrechenbarkeit von Erziehungszeiten auf die Dienstzeit von 12 auf 24 Monate ausgeglichen werden können.

3.1 Ausbau „Familienfreundlicher Betrieb“

Einen wichtigen Beitrag zur Familienfreundlichkeit hat das StMAS geleistet, indem es im Jahr 2005 als erstes Ministerium in Bayern ein Zertifizierungsverfahren zum „Familienfreundlichen Betrieb“ durchlaufen und nach erfolgreicher Re-auditierung im Jahre 2008 das Zertifikat zum audit berufundfamilie® der Hertie-Stiftung erhalten hat. Aus umfangreichen Zielvereinbarungen wurden – durch den Qualitätszirkel – maßgeschneiderte Maßnahmen für das Ministerium entwickelt, die alle dem großen Ziel „bessere Vereinbarkeit“ dienen sollen.

Viele Maßnahmen gerade aus den Bereichen Arbeitsorganisation und Führungskompetenz sind zwar nicht ausschließlich auf Beschäftigte mit Familienpflichten gemünzt, optimierte

Ablaufstrukturen und ein kooperativer Führungsstil kommen allen Beschäftigten zugute. Für Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen sind derartige Maßnahmen aber schon wegen der erfahrungsgemäß durch Familienpflichten begrenzten Zeitfenster von besonderer Bedeutung.

Beispielhaft seien folgende Maßnahmen erwähnt:

- **Aufnahme einer Regelung in die Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit im StMAS, die es ermöglicht, bei familiär bedingten und sehr kurzfristig auftretenden Vereinbarkeitsproblemen zwischen Familie und Erwerbstätigkeit in Ausnahmefällen zu Hause geleistete Arbeitszeit auf das Arbeitszeitkonto anrechnen zu lassen. Diese Regelung wurde nach einjähriger Erprobungsphase dauerhaft etabliert.**
- **Einrichtung eines Eltern-Kind-Arbeitszimmers im Sommer 2007, welches Beschäftigte mit Kleinkindern und Kindern im Grundschulalter bei kurzfristigem Ausfall der regelmäßigen Betreuung nutzen können.**
- **Befragung der Beschäftigten zum Bedarf an Kinderbetreuung und in Folge konkrete Hilfestellungen und Einzelfalllösungen in Kooperation zwischen Personal- und Fachabteilung.**
- **Sonderauswertung der Mitarbeiterbefragung 2005 über die Vereinbarkeit von Familienpflichten und Erwerbstätigkeit als Information für die Amtsspitze und den Qualitätszirkel des StMAS.**
- **In Anlehnung an das bereits bestehende Hospitationsprogramm für den höheren Dienst im Leitungs- und Stabsbereich des StMAS wurde ein Hospitationsprogramm auch für die Beschäftigten des gehobenen Dienstes entwickelt und zudem die Möglichkeit geschaffen, dass Beschäftigte der Leitungsebene in den Fachabteilungen hospitieren können.**
- **Ergänzung des Gesprächsleitfadens für das Mitarbeitergespräch um den Punkt „familiäre Situation“ zur Sensibilisierung der Führungskräfte für die persönlichen Bedürfnisse der Bediensteten.**
- **Bei Lage und Inhalt der Fortbildungsmaßnahmen wird darauf geachtet, besondere Belange von Frauen und Teilzeitkräften zu berücksichtigen. Das Fortbildungsangebot kann auch während einer Beurlaubung, z.B. der Elternzeit, genutzt werden.**
- **Spezielle Fortbildungen zum Wiedereinstieg nach Beurlaubungen dienen dem erleichterten Beginn – z.B. nach einer Elternzeit.**

Die neuen Zielvereinbarungen im Rahmen der Re-Auditierung sehen neben der Vertiefung und Verstetigung des bisher Erreichten auch die Unterstützung von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen sowie Handlungsbedarf auf Grund der demografischen Veränderungen der Belegschaft des Ministeriums (z.B. bei Gesundheitsfür- und -vorsorge) vor.

3.2 Teilzeittensive

Die Teilzeittensive läuft weiter. Damit einher geht zum einen der Einsatz für noch mehr Akzeptanz. Zum anderen gilt es Hemmnisse abzubauen und den zum Teil bestehenden Zweifeln entgegenzusteuern, ob Teilzeitbeschäftigung – entgegen Art. 14 BayGIG – für das berufliche Fortkommen nicht doch schädlich sein kann. Die Entwicklungen bei Beförderungen und bei der Besetzung von Führungsämtern auch mit Teilzeitkräften sprechen hier aber eine eindeutige Sprache. Daneben wird die Position von Teilzeitkräften durch Entwicklungen im Dienstrecht gestärkt, z.B. im Bereich der Laufbahnverordnung: überhöfliche Teilzeit wird wie volle Dienstzeit berücksichtigt und bei der Berechnung des Ruhegehalts (Stichwort: Versorgungsabschlüsse für in Teilzeit zurückgelegte Dienstzeiten).

- **Bei Entscheidungen über dienstliche Beurteilungen und Beförderungen von Teilzeitkräften wird verstärktes Augenmerk darauf gelegt, dass in den Begründungen auch unterbewusst keine Wertungen einfließen, die notwendige Merkmale der Teilzeit zu Lasten von Teilzeitkräften gewichten.**
- **Auf die angemessene Teilhabe von Teilzeitkräften im Rahmen der Leistungsbeurteilung ist besonderes Augenmerk zu legen. Dabei ist der Verteilungsschlüssel von den Arbeitszeitanteilen unabhängig.**
- **Teilzeit erfordert einen verantwortungsvollen Umgang aller Beteiligten. Das Ausbalancieren von dienstlichen und privaten Belangen ist der Motor für die Funktionsfähigkeit des Dienstbetriebes einerseits und der Akzeptanz andererseits. Das heißt auch, dass einmal gewählte Teilzeitmodelle anhand sich wandelnder Gegebenheiten bei Auslaufen der Bewilligung zu überprüfen sind. Ggf. sollten auch Einzelgespräche genutzt werden um entsprechende Denkansätze zu vermitteln.**
- **Stellenausschreibungen enthalten grundsätzlich einen Hinweis darauf, dass eine Teilzeitbeschäftigung unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange und bei Vorhandensein von zwei Teilzeitkräften, die sich zeitlich ergänzen, möglich ist.**

- **Teilzeit ist auch Männersache; diesen Bewusstseinswandel bereits frühzeitig einzuleiten, wird nicht zuletzt vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung, immer wichtiger, die vor den Unternehmenstüren nicht Halt macht. Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit (Stichwort: pflegebedürftige Angehörige) wird in einer älter werdenden Belegschaft, mehr und mehr zu einer lebensphasenorientierten Vereinbarkeit weiterentwickelt werden müssen.**

3.3 Tele-Arbeit

Die mit der Telearbeit gemachten Erfahrungen waren seit Abschluss der Modellphase durchwegs positiv, was dazu geführt hat, dass die „Probanden der ersten Stunde“ ihre Telearbeit verlängert haben und weitere neue Anträge dazu gekommen sind. Mittlerweile nutzen im Ministerium (einschließlich Landesprüfungsamt) 51 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Angebot der Telearbeit. Aus Kostengründen musste bislang noch kein Antrag abgelehnt werden.

Allerdings scheinen zum Teil Vorbehalte für eine gewisse Zurückhaltung bei der Beantragung zu sorgen. Diesen entgegen- und auf eine verbesserte Akzeptanz hinzuwirken sind Ziele für den Ausbau der Telearbeit. Das Prinzip der alternierenden Telearbeit soll sicherstellen, dass Personen, die von Telearbeit Gebrauch machen, auch weiter bestmöglich in die Dienstgeschäfte eingebunden bleiben. Gleichzeitig soll hierdurch die soziale Integration gewährleistet sein, so dass die „Telearbeiterinnen“ und „Telearbeiter“ weiterhin als vollwertiger Teil der Belegschaft wahrgenommen werden und sich auch als solcher fühlen.

Um die Situation für alle Beteiligten zu optimieren, wurde mit Überarbeitung der Teilzeit-, Tele- und Wohnraumarbeitsrichtlinie der Schwerpunkt auf die Telearbeit gelegt. Im Zuge der immer weiter voranschreitenden elektronischen Datenverarbeitung ist dies sicher gerechtfertigt. Durch die zur Verfügung gestellte Informations- und Kommunikationstechnik und einem mit der Dienststelle verbundenen PC-Arbeitsplatz ist eine bestmögliche Anbindung an die Dienststelle garantiert; Die bisherigen Erfahrungen haben gezeigt, dass Telearbeit aufgrund der Erreichbarkeit per E-Mail durchaus auch die Akzeptanz unter den im Büro anwesenden Kolleginnen und Kollegen verbessert – nach dem Motto „wir haben gar nicht gemerkt, dass die Kollegin/der Kollege heute ihren/seinen Telearbeitstag hat“.

- **Familienpolitische Gründe haben bei der Bewilligung Vorrang.**
- **Ein verantwortungsvoller Umgang mit Telearbeit kann gewinnbringend für die Beschäftigten eingesetzt werden und ggf. zu einem gewissen Teil eine Alternative zur Teilzeitarbeit bieten.**
- **Das Flexibilisierungspotenzial von Telearbeit ist noch nicht ausgeschöpft.**

3.4 Flexible Arbeitszeiten

Seit 01.01.2001 besteht im StMAS das Jahresarbeitszeitmodell, das der Zeitsouveränität des einzelnen Beschäftigten unter Beachtung der dienstlichen Erfordernisse größtmöglichen Raum einräumt. Die Akzeptanz und Inanspruchnahme sind auf einem guten Stand. Optimierungspotenzial haben wir im Zusammenspiel zwischen den Kappungsstichtagen im Rahmen unseres Jahresarbeitszeitmodells und für im Kalenderjahr nicht eingebrachten und übertragenen Erholungsurlaub aus dem Vorjahr gesehen. Der Kappungsstichtag des Jahresarbeitszeitmodells wird ab dem Jahr 2009 auf den 30.04. verlegt. Durch Entzerrung der Stichtage soll ein gleichmäßiges Einbringen von Zeitguthaben und Vorjahresurlaub ermöglicht werden.

Im Sinne einer familienfreundlichen Sichtweise sind Dienstherr und Führungskräfte bemüht, den Beschäftigten bei der Einbringung der Arbeitszeit soweit wie dienstlich möglich entgegenzukommen.

3.5 Job-Rotation und Hospitationsprogramme

Gleichstellung wird vor allem auch im Rahmen der Personalentwicklung gefördert. Personalentwicklung heißt, die Fähigkeiten jedes Einzelnen sinnvoll zu nutzen und auszubauen. Fördern und fordern ist hierbei ein wichtiges Prinzip, denn Menschen wachsen an ihren Aufgaben. Insoweit ist Job-Rotation (also der Wechsel auf unterschiedliche Dienstposten) ein bedeutendes Instrument der Personalentwicklung; anders als bei rein theoretischen Erkenntnissen können hier praktische Erfahrungen gemacht werden, die zur Persönlichkeitsentwicklung beitragen. Solche positiven Erlebnisse können helfen, neue Herausforderungen zu meistern.

Warum sich das Prinzip des Fördern und Fordern in der Job-Rotation besonders deutlich ausdrückt? Job-Rotation fördert die Persönlichkeitsentwicklung, indem sie hilft, die geistige

Wachsamkeit und Flexibilität zu erhalten und die Möglichkeit schafft, den Blickwinkel immer wieder über den eigenen Tellerrand hinaus zu erweitern – nicht theoretisch, sondern aus eigener Erfahrung. Job-Rotation fordert von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern, verbunden mit dem Dienstpostenwechsel, sich mit neuen Inhalten in einem neuen Arbeitsumfeld und mit anderen Personalstrukturen auseinanderzusetzen. Wer mehrmals erfahren hat, dass er wandelnden Anforderungen gewachsen ist, hat später, z.B. nach einer „Babypause“ weniger Berührungängste, wieder oder auch neu in den Beruf einzusteigen. Damit können Hemmschwellen abgebaut werden, wovon insbesondere Frauen profitieren. Vor dem Hintergrund, dass Frauen ihren eigenen Fähigkeiten häufig selbstkritischer gegenüber stehen als die männlichen Kollegen, bietet Job-Rotation eine gute Gelegenheit, mehr Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten zu gewinnen.

Auch die im Haus angebotenen Möglichkeiten der Hospitation in den Stabstellen des Hauses und der Bayerischen Vertretung in Berlin und Brüssel unterstützen das Vertrauen in die eigene Flexibilität. Diese Programme ermöglichen insbesondere bei den Stabstellen des Ministeriums ein unverbindliches Hineinschnuppern in neue Aufgaben und erleichtern so zu einem späteren Zeitpunkt vielleicht die Entscheidung für eine Veränderung. Außerdem bieten diese Programme Chancen, sich an zentralen Punkten des Hauses fachlich zu bewähren, neue Leute kennen zu lernen und zugleich die eigene Bekanntheit zu erhöhen. Dies ist zwar für beide Geschlechter gleichermaßen von Vorteil. Bekanntermaßen tendieren Frauen eher dazu, ihr Licht etwas zu bescheiden.

- **Fördern und Fordern durch Rotationskonzepte.**
- **Rotation ist eine Gratwanderung zwischen Kontinuität und Flexibilität, die auch Führungskräften einiges abverlangt, wenn sich gut eingearbeitete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach angemessener Zeit verändern und neuen Herausforderungen stellen wollen.**
- **Hospitationen als befristeter Wechsel des Blickwinkels bieten die Möglichkeit, die eigene Flexibilität zu trainieren und zu testen.**

3.6 Stellenausschreibungen

Freie und besetzbare Dienstposten werden grundsätzlich im Geschäftsbereich ausgeschrieben. Im StMAS gilt dies i. d. R. für alle Dienstposten bis einschließlich Referatsleiterebene. Die Ausschreibung erfolgt in der Stellenbörse sowie hausintern durch Aushang am schwarzen Brett und im Infonet.

Ausschreibungen gestalten das Besetzungsverfahren möglichst transparent und effektiv. Alle geeigneten und wechselbereiten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden informiert und haben die Möglichkeit, mit möglichst wenig Aufwand initiativ zu werden. Sie geben ferner einen Anstoß, die eigene Position zu überdenken und sich zumindest innerlich mit Möglichkeiten eines Wechsels auseinanderzusetzen.

- **Ausschreibungen werden als Mittel zur Förderung der Gleichstellung genutzt (Art. 7 Abs. 3 BayGIG: gezielte Aufforderung von Frauen).**
- **Bei Ausschreibungen wird auf die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung hingewiesen (Art. 7 Abs. 2 BayGIG; i. Ü. besonderes Anliegen des Gleichstellungsberichts).**
- **Frauen werden in unterrepräsentierten Bereichen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert (u. a. auch besonderes Anliegen im Gleichstellungsbericht).**
- **Wiedereingliederungen von Beschäftigten in Elternzeit erfordern frühzeitige Weichenstellungen. Beurlaubte werden bei Ausschreibungen in geeigneter Weise mit einbezogen. Von Ausschreibungen kann in Ausnahmefällen zugunsten einer Wiedereingliederung abgesehen werden.**

3.7 Fortbildung

Die moderne Verwaltung wird mit ständig neuen Herausforderungen konfrontiert und erfordert zunehmend interdisziplinäres Arbeiten und die Fähigkeit zum „Networking“. Isoliertes Fachwissen, das auf den eigenen Tätigkeitsbereich im engeren Sinn begrenzt ist, wird diesen Anforderungen nicht mehr gerecht. Es wird immer wichtiger, Fähigkeiten zu entwickeln, um in verschiedenen sozialen Kontexten konstruktiv mit anderen zusammenzuarbeiten und zu verhandeln. Diese als „soft skills“ umschriebenen, oft gerade dem weiblichen Geschlecht zugeschriebenen Fähigkeiten, werden in den Fortbildungsprogrammen der letzten Jahre in zunehmendem Maße berücksichtigt.

Im Bereich der Assistenzdienste wurde ein neuer Kurs „Kommunikations-Selbstmanagement und Motivation“ speziell für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Vorzimmer und des Schreibdienstes ins Leben gerufen, um speziell den dort bestehenden Anforderungen – z.B. Konfliktmanagement – gerecht zu werden.

Familienfreundlichkeit, Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit spiegeln sich auch in einem inhaltlich, wie zeitlich und örtlich breit gefächertem Fortbildungsangebot, welches Fortbildungswilligen bestmögliche Rahmenbedingungen bietet.

Durch jährliche Umfragen zur Gestaltung des internen Fortbildungsprogramms wie auch zur Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Teilnahme an externen Maßnahmen werden die Interessen und Belange insbesondere von Teilzeitkräften ermittelt und berücksichtigt. Der hohe Frauenanteil an Fortbildungsmaßnahmen bestätigt dieses Vorgehen. Das Fortbildungsstreben ist dabei unabhängig von einer Voll- oder Teilzeitbeschäftigung festzustellen.

- **Das Fortbildungsangebot des StMAS umfasst die Vertiefung von Schlüsselqualifikationen (z.B. Rhetorik, Selbstmanagement, Konfliktmanagement).**
- **Der Gedanke des Gender Mainstreaming wurde in geeignete Fortbildungsmaßnahmen implementiert, indem Gleichstellungsthemen in vorhandene Qualifizierungsmaßnahmen eingebaut werden. Hierdurch soll der Gleichstellungsprozess weiter gefördert werden.**
- **Der Prozess des lebenslangen Lernens ist auch Führungsaufgabe, indem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Fortbildung ermutigt werden.**
- **Fortbildung nimmt auf Belange von Teilzeitkräften Rücksicht.**
- **Frauen sind bei der Auswahl der Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung zu berücksichtigen.**
- **Die Kurse für Beurlaubte und Wiedereinsteiger bzw. Wiedereinsteigerinnen haben sich bewährt und werden mittlerweile zweimal jährlich mit wechselnden Themen wie Rhetorik, Datenverarbeitung, Veränderungen und Neuerungen im Geschäftsbereich, angeboten.**

3.8 Wiedereinstieg

Neben dem Bestreben, durch geeignete Fortbildungsmaßnahmen den Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern, wurden auch die Rahmenbedingungen für das berufliche Fortkommen verbessert. Eine Änderung der Laufbahnverordnung ist umgesetzt und so können Erziehungszeiten bis zur Vollendung des achten Lebensjahrs im Umfang von bis zu 24 Monaten als Dienstzeiten berücksichtigt werden. Dies stellt in einem noch besseren Umfang als bisher sicher, dass das berufliche Fortkommen durch die Elternzeit möglichst wenig beeinträchtigt wird. Die Höchstgrenze für die Anrechenbarkeit ist weggefallen, was dazu führt, dass die Erziehungsleistung gerade in größeren Familien noch stärker als bisher gewürdigt wird. Er-

ziehungszeiten können bis zum anrechenbaren Maximalumfang von 24 Monaten pro Kind auch über mehrere Beförderungen hinweg eingebracht werden.

Der erfolgreiche Wiedereinstieg wird neben diesen rechtlichen Rahmenbedingungen auch durch einen möglichst engen Kontakt zwischen Personalverantwortlichen und Beurlaubten unterstützt. Z.B. erhalten die Beschäftigten zu Beginn des Mutterschutzes ein Informationsschreiben, in dem insbesondere auch ein Ansprechpartner in der Personalabteilung benannt wird.

- **Beurlaubte werden über rechtliche und sonstige die Dienststelle betreffende Änderungen (s. a. Fortbildungen) informiert. In Betracht kommen kann auch die Unterbrechung der Beurlaubung für eine kurzfristige Aushilfe bei Personalengpässen.**
- **Beurlaubte erhalten weiterhin die Mitarbeiterzeitschrift des StMAS und werden so über das Geschehen der Dienststelle auf dem Laufenden gehalten. Die Gelegenheit für Beurlaubte an Personalausflügen, dem Sommerfest und der Weihnachtsfeier teilzunehmen soll die sozialen Kontakte aufrechterhalten helfen.**
- **Der Wiedereinstieg wird in engem und frühzeitigem Kontakt mit den Beurlaubten geplant (vgl. Gleichstellungskonzept 2000).**

3.9 Beurteilungswesen

Schlüsselqualifikationen bzw. Familienkompetenzen werden bei der dienstlichen Beurteilung stärker gewichtet und erlangen so ausdrückliche Relevanz für alle weiteren personellen Entscheidungen. Gerade Stärken im Teamverhalten, in der Organisationsfähigkeit, der Eigeninitiative und der Verantwortungsbereitschaft sind vielfach bei Frauen anzutreffen und wurden lange Zeit bei der Beurteilung eher vernachlässigt. Diese Eigenschaften können insbesondere auch durch die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen im häuslichen Bereich erworben und weiter ausgebaut werden. Soweit sich diese Fähigkeiten im dienstlichen Verhalten äußern, können sie auch entsprechend bewertet werden. Nach Vorliegen aller Beurteilungen werden diese in einer Gesamtschau hinsichtlich des Durchschnittswerts der Beurteilungen von Frauen und Männern sowie von Teilzeitbeschäftigten zum jeweiligen Gesamtdurchschnitt kritisch überprüft. Sind erhebliche Abweichungen erkennbar, werden die Dienststellen gebeten die Beurteilungen im Hinblick darauf erneut zu überprüfen und Gründe für die Entscheidung zu nennen.

Mit den Eckpunkten zur Dienstrechtsreform ist auch eine neu zu konzipierende Leistungsfeststellung für alle Beamtinnen und Beamten angekündigt. Die genaue Ausgestaltung wird im Wesentlichen von der Umsetzung der Eckpunkte im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens abhängen. Voraussichtlich wird die Bewertungsskala verkürzt werden. Eventuell wird auch von der bestehenden ressortübergreifenden Einheitlichkeit des Beurteilungswesens abgewichen. Die weitere Entwicklung bleibt abzuwarten.

- **Bei Beurteilungen ist auf die Vorgaben des Gleichstellungsgesetzes und die Anlegung desselben Beurteilungsmaßstabs für alle Beschäftigten insbesondere auch wegen der Auswirkungen auf spätere Auswahlentscheidungen zu achten.**
- **Bei den Beurteilungen im StMAS wird besonderes Augenmerk auf Punktedifferenzen zwischen Männern und Frauen sowie Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten gerichtet, Differenzen werden hinterfragt.**
- **Das StMAS wird die gleichstellungsrelevanten Erfahrungen der bisherigen Beurteilungsrunden in die Richtlinien eines neuen Beurteilungswesens auch durch enge Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten mit einbringen. Insbesondere die Berücksichtigung der Sozialkompetenzen in der dienstlichen Beurteilung hat sich bewährt und soll möglichst weiterhin Bestand haben.**

3.10 Personalentwicklungskonzept

Teilaspekte wie die Job-Rotation, die Hospitation oder die Fortbildung wurden bereits angesprochen. Personalentwicklung hat jedoch einen ganzheitlichen Ansatz: im Mittelpunkt unseres Personalentwicklungskonzepts steht der Mensch – nicht als Kostenfaktor, sondern als Mitarbeiterin und Mitarbeiter mit individuellen Fähigkeiten, Zielen, Erwartungen und Bedürfnissen. Es geht darum, die Kompetenz und Qualifikationen stetig auszubauen und Motivation und Leistungsbereitschaft zu erhalten und zu fördern. In Zeiten sich ständig wandelnder Anforderungen ist das wichtiger denn je, setzen doch die Beschäftigten den Maßstab für Qualität und Erfolg unseres Erscheinungsbildes nach außen.

Die öffentliche Verwaltung muss einerseits auf die Erwartungen und Wertvorstellungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und andererseits auf veränderte finanzielle und organisatorische Rahmenbedingungen reagieren. Veränderungsprozesse können nur dann erfolgreich und dauerhaft bewältigt werden, wenn sie von geeigneten Personalentwicklungsmaßnahmen, in die insbesondere auch Führungskräfte einbezogen sind, begleitet werden. Die Rolle der Führungskräfte ist nicht zu unterschätzen. Sie müssen Vorbild für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Motor der Reformen in der öffentlichen Verwaltung sein. Offenheit, Ehr-

lichkeit und Gerechtigkeit sind dabei zentrale Säulen der Personalführung. Die Führungskräfte fördern die fachliche Qualifikation und soziale Integration der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie sollen sie bei ihrer fachlichen und überfachlichen Fortbildung unterstützen und dafür Freiräume schaffen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Eigeninitiative für ihre Fortbildung entwickeln. Das Wissen um die Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung kann entscheidend zur Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beitragen. Dazu sollen Führungskräfte mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern regelmäßig Gespräche führen. Hierbei ist auf die besonderen Bedürfnisse von Frauen einzugehen. Gleichstellung von Frauen und Männern kann durch zielgerichtete und gute Führungsarbeit entscheidend gefördert werden.

- **Die Instrumente der Personalentwicklung berücksichtigen das weibliche Qualifikationspotenzial angemessen und fördern frühzeitig weibliche Nachwuchsführungskräfte.**
- **Dienstlich feststellbare Familienkompetenzen sind (z.B. durch Personalbögen, bei den Perspektivbögen zum jährlichen Mitarbeitergespräch, bei den periodischen Beurteilungen) zu erheben und bei Personalentscheidungen (Beförderungen) mit einzubeziehen, (i. Ü. auch besonderes Anliegen des Gleichstellungsberichts).**
- **Der gleichmäßige Aufbau und Förderung des Führungskräftenachwuchses wird weiter verfolgt. In den vergangenen Jahren haben jeweils gleich viele Frauen und Männer die Möglichkeit der Teilnahme an den Lehrgängen für Verwaltungsführung erhalten. Dieses Ziel verfolgen wir die nächsten Jahre weiter.**
- **Gender Mainstreaming wird im Personalentwicklungskonzept weiterhin beachtet.**

3.11 Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragten des Geschäftsbereiches fördern und überwachen den Vollzug des BayGIG und des Gleichstellungskonzeptes und unterstützen dessen Umsetzung. Um hier möglichst gute Rahmenbedingungen zu haben, ist die Gleichstellungsbeauftragte in ihrer Tätigkeit weisungsfrei und von ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben im erforderlichen Umfang entlastet. Die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte darf ferner nicht Gegenstand einer Beurteilung sein, auch wenn die ggf. dadurch erworbenen Kompetenzen in eine Beurteilung einfließen sollen. Zur Vermeidung von Nachteilen bei vollen Freistellungen erfolgt eine fiktive Nachzeichnung der beruflichen Entwicklung.

Auch in Zukunft

- ist eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und den Personalverantwortlichen unverzichtbar,
- wird die Gleichstellungsbeauftragte an allen wichtigen gleichstellungsrelevanten Vorhaben (z.B. Personalauswahl, organisatorische Maßnahmen) möglichst frühzeitig beteiligt und von der Amtsspitze und der personalverwaltenden Stelle bei ihrer Amtsausübung möglichst breit unterstützt,
- werden Vorschläge und Anregungen der Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen der Möglichkeiten aufgegriffen und umgesetzt,
- werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten in ihrer beruflichen Weiterentwicklung unterstützt.
- Im Verhinderungsfall ist jederzeit sichergestellt, dass eine Vertretung der Gleichstellungsbeauftragten die Aufgaben wahrnehmen kann.

3.12 Gender Mainstreaming

Dem Konzept des „Gender Mainstreaming“ liegt die Erkenntnis zu Grunde, dass es in der Regel keine geschlechtsneutralen Ausgangspositionen gibt. Geschlechtersensible Sichtweise als Strategie und Methode bedeutet:

- **Tatsächliche** Umsetzung der Chancengleichheit, die sich nicht beschränkt auf spezifische Fördermaßnahmen für Frauen zum Ausgleich von Diskriminierungen,
- sondern **beide Geschlechter** in **den** Fokus nimmt,
- und **von vorneherein** durch die **fachlich** zuständige Stelle bei jeder fachlichen Entscheidung in allen Bereichen berücksichtigt wird.

Sie beendet die bisherige **Gleichstellungspolitik** nicht, sondern **ergänzt und erweitert** sie (Doppelstrategie).

Mit den **Ministerratsbeschlüssen** vom 25.07. und 01.10.2002 wurde die geschlechtersensible Sichtweise rechtlich verankert und zu einem „**Leitprinzip** für die Bayerische Verwaltung.“

- **Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden über Inhalt und konkrete Umsetzung von Gender Mainstreaming informiert.**
- **Die Strategie des Gender Mainstreaming wird laufend mit aktuellen Inhalten gefüllt.**
- **Die Leitstelle für Gleichstellung strebt an, eine aktuelle Broschüre über Frauenpolitik zu erstellen, die sich in einem eigenen Kapitel ressortübergreifend speziell mit der Strategie und Wirkungsweise des Gender Mainstreaming befassen wird.**

3.13 Gremien

Eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Entscheidungsgremien (vgl. Art. 2 Abs. 2 BayGIG) ist Voraussetzung dafür, dass Sichtweise und Erfahrungsreichtum von Frauen in bedeutende Entscheidungsprozesse eingebracht werden können. Die Personalabteilung weist deshalb immer wieder darauf hin, Frauen bei der Besetzung von Gremien besonders zu berücksichtigen. Maßgebliches Kriterium ist zwar grundsätzlich die fachliche Qualifikation für die entsprechende Tätigkeit. In Gremien, bei denen es sich ausschließlich um Facharbeitskreise handelt, die sich mit sehr spezifischen Themen befassen, muss zwingend das jeweilige Fachpersonal entsandt werden. Für die Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Kriterien bleibt dabei oftmals wenig Raum. Bei gleicher fachlicher Eignung sollen jedoch bevorzugt Frauen berufen werden. Durch die weitere Übertragung qualifizierter Dienstposten vermehrt an Frauen ist zu erwarten, dass langfristig eine ausgeglichene Mitgliedschaft von Frauen und Männern in Gremien erreicht werden kann.

- **Bei der Besetzung von Gremien werden vermehrt qualifizierte Frauen berücksichtigt. Ggf. ist in geeigneten Fällen die Delegation der Gremienarbeit auf weibliche Fachkräfte unterhalb der Führungsebene in Betracht zu ziehen.**
- **Über die Anzahl der in Gremien vertretenen Frauen und Männer werden regelmäßige Bestandsaufnahmen durchgeführt.**

4. Kosten

Die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst ist nicht zum Nulltarif zu haben. Die genannten Maßnahmen fallen jedoch größtenteils im Rahmen der Personalarbeit mit an. Kosten, die gerade für die Gleichstellung aufgewendet werden, sind nicht differenziert darstellbar und bezifferbar. Für die Telearbeit und die Fortbildung bestehen eigene Haushaltsansätze. Ausbaufähig wären Ansätze im Bereich der Serviceleistungen, um eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sicherzustellen.

5. Geltungsbereich des Gleichstellungskonzeptes des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen

Auf welchen Personenkreis stellt das Konzept ab?

Entsprechend Art. 4 Abs. 1 BayGIG erstellen die Dienststellen alle fünf Jahre nach Maßgabe ihrer dienst- und arbeitsrechtlichen Zuständigkeit unter frühzeitiger Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten ein Gleichstellungskonzept. Das Gleichstellungskonzept des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen beschreibt im Rahmen seiner Zuständigkeit die Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten des Ministeriums und des nachgeordneten Geschäftsbereiches. Zur besseren Übersichtlichkeit und Vergleichbarkeit mit früheren Konzepten werden im Gleichstellungskonzept des Ministeriums – abweichend von den dienst- und arbeitsrechtlichen Zuständigkeiten – beim Bayerischen Landessozialgericht, beim Landesarbeitsgericht München und Nürnberg sowie beim Zentrum Bayern Familie und Soziales die Beamtinnen und Beamten sowie vergleichbar eingruppierte Beschäftigte des gesamten höheren Dienstes aufgenommen. Ungeachtet der Daten, die in das Konzept des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen einfließen, erstellen die Gerichte und Dienststellen im Rahmen ihrer Zuständigkeiten ihr eigenes Gleichstellungskonzept.

Die Situationsbeschreibung umfasst die Beamtinnen und Beamten sowie vergleichbar eingruppierte Beschäftigte. Wenn auch gelegentlich (insbesondere bei Tabellen) nur die Besoldungsgruppen für Beamtinnen und Beamte ausdrücklich genannt werden, sind damit zugleich auch die vergleichbar eingruppierten Beschäftigten dargestellt.

Aufgrund der Delegation von Personalbefugnissen und diverser Umressortierungen in der Vergangenheit ist ein direkter Vergleich mit den Zahlen früherer Gleichstellungskonzepte nicht immer möglich. Zu beachten ist auch, dass – insbesondere bei Prozent-Angaben – unterschiedliche Bezugsgrößen zu unterschiedlichen Ergebnissen führen. Soweit in früheren

Konzepten eine andere Vergleichsbasis gewählt wurde, würden sich Abweichungen ergeben. Deshalb wurden nach Möglichkeit die entsprechenden Vergleichszahlen immer in Klammernzusätzen angegeben.

Welche Daten werden im Konzept erfasst?

Der Inhalt des Gleichstellungskonzeptes richtet sich im Wesentlichen nach Art. 5 BayGlG. Danach werden vorhandene Unterschiede im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern

- bei Voll- und Teilzeittätigkeit,
- Beurlaubung,
- Einstellung,
- Bewerbung,
- Fortbildung,
- Beförderung und Höhergruppierung
- Leistungsbesoldung

dargestellt und erläutert. Über diese Daten hinaus, wird zusätzlich der Anteil der Frauen an

- (der Übertragung von) leitenden Funktionen,
- den Aufstiegsbeamten,
- den Tele- bzw. Wohnraumarbeitsplätzen

sowie relevante Aussagen über Beurteilungen erfasst. Um dem Persönlichkeitsschutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerecht zu werden, sind der Darstellung der im Bayerischen Gleichstellungsgesetz aufgeführten Daten aus datenschutzrechtlicher Sicht Grenzen gesetzt.

Welcher Stichtag gilt?

Stichtag für die Datenerhebung ist der 30.06.2007; für zeitraumbezogene Daten wurde das Kalenderjahr 2007 zu Grunde gelegt.

Darüber hinaus wurden ggf. interessante Entwicklungen, die aus den zeitraumbezogenen Daten noch nicht ersichtlich sind, aufgenommen.

6. Darstellung der Situation der Beschäftigten im Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen

Gesamtüberblick

Im Ministerium (ohne Landesprüfungsamt, siehe dazu Ziffer 7.) sind zum Stichtag 30.06.2007 einschließlich der Beurlaubten insgesamt 481 Personen (263 Frauen und 218 Männer) beschäftigt. Zum Vergleich die Zahlen für den Stichtag 30.06.2002: Hier waren insgesamt 494 Personen, davon 249 Frauen und 245 Männer im StMAS tätig. Aktiv beschäftigt sind 447 Beamte und Arbeitnehmer.

Tabellenübersicht zur Beschäftigtensituation im Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen am 30.06.2007 bzw. 30.06.2002:

Laufbahngruppe		Vollzeitbeschäftigte				Teilzeitbeschäftigte				Beurlaubte				Insgesamt			
		2002		2007		2002		2007		2002		2007		2002		2007	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Höherer Dienst	Beamte	29	76	30	70	9	7	15	6	9	10	16	6	47	93	61	82
	Arbeitnehmer	3	2	1	4	1	--	2	--	--	--	--	--	4	2	3	4
	Zusammen	32	78	31	74	10	7	17	6	9	10	16	6	51	95	64	86
Gehobener Dienst	Beamte	14	58	21	47	28	22	39	18	6	1	5	10	48	81	65	65
	Arbeitnehmer	20	3	13	5	6	2	10	1	3	--	--	11	29	5	23	7
	Zusammen	34	61	34	52	34	24	49	19	9	1	5	1	77	86	88	72
Mittlerer Dienst	Beamte	10	18	7	19	4	2	5	2	4	1	5	1	18	21	17	22
	Arbeitnehmer	44	12	39	11	45	--	41	1	12	1	12	--	101	13	92	12
	Zusammen	54	30	46	30	49	2	46	3	16	2	17	1	119	34	109	34
Einfacher Dienst; Kraftfahrer und Handwerker	Beamte	--	6	--	8	--	--	--	--	--	--	--	--	--	6	--	8
	Arbeitnehmer	1	20	2	15	1	4	--	3	--	--	--	--	2	24	2	18
	Zusammen	1	26	2	23	1	4	--	3	--	--	--	--	2	30	2	26
Insgesamt		121	195	113	179	94	37	112	31	34	13	38	8	249	245	263	218

Frauen im Ministerium

Der Anteil der im StMAS beschäftigten Frauen ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen: 1999 betrug der Frauenanteil 46,6 Prozent, 2002 bereits 50,4 Prozent. Zum Stichtag 30.06.2007 sind 54,7 Prozent aller im Ministerium beschäftigten Personen Frauen.

Verhältnis: Frauen – Beschäftigte des Ministeriums

	zum Stichtag 30.06.1999	zum Stichtag 30.06.2002	zum Stichtag 30.06.2007
Frauen des StMAS	286	249	263
Beschäftigte des StMAS	614	494	481
Frauenanteil	46,6 %	50,4 %	54,7 %

Obwohl sich der Personalbestand in den letzten Jahren deutlich verringert hat, ist der Frauenanteil, insbesondere in den Laufbahngruppen, in denen sie früher deutlich unterrepräsentiert waren, sichtbar angestiegen. Der Anstieg der Frauenquote in den Laufbahnen des höheren und gehobenen Dienstes im Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen in den letzten Jahren ist das Ergebnis der Bemühungen zur Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit.

Verhältnis: Frauen in den verschiedenen Laufbahngruppen – Beschäftigte in den verschiedenen Laufbahngruppen:

	zum Stichtag 30.06.1999	zum Stichtag 30.06.2002	zum Stichtag 30.06.2007
Beschäftigte im höheren Dienst	190	146	150
Frauenanteil im höheren Dienst	26,3 %	34,9 %	42,7 %
Beschäftigte im gehobenen Dienst	180	163	160
Frauenanteil im gehobenen Dienst	41,7 %	47,2 %	55 %
Beschäftigte im mittleren Dienst	207	153	143
Frauenanteil im mittleren Dienst	75,8 %	77,8 %	76,2 %
Beschäftigte im einfachen Dienst; Kraffahrer und Handwerker	37	32	28
Frauenanteil im einfachen Dienst	10,8 %	6,3 %	7,1 %

Die nachfolgende Tabelle verdeutlicht die Verteilung aller im Ministerium beschäftigten Frauen auf die jeweilige Laufbahngruppe. Dabei bleibt festzuhalten, dass die deutliche Erhöhung des Frauenanteils in den Laufbahnen des höheren und gehobenen Dienstes nicht zu Lasten der im Bereich des mittleren Dienstes beschäftigten Frauen geht. Hierbei handelt es sich hauptsächlich um Tätigkeitsbereiche im Schreib- und Vorzimmerdienst. Durch den stetigen Ausbau der EDV und die dadurch bedingten Umstrukturierungen hat dieser Bereich in den letzten Jahren am meisten Personal verloren.

	zum Stichtag 30.06.1999	zum Stichtag 30.06.2002	zum Stichtag 30.06.2007
Frauen des StMAS	286	249	263
Frauenanteil im höheren Dienst	17,5 %	20,5 %	24,3 %
Frauenanteil im gehobenen Dienst	26,2 %	30,9 %	33,5 %
Frauenanteil im mittleren Dienst	54,9 %	47,8 %	41,4 %
Frauenanteil im einfachen Dienst	1,4 %	0,8 %	0,8 %

Frauenanteil in der jeweiligen Laufbahngruppe

Die nachfolgende Tabelle veranschaulicht die Entwicklung der weiblichen Beschäftigten des Ministeriums in den verschiedenen Laufbahngruppen seit 1999:

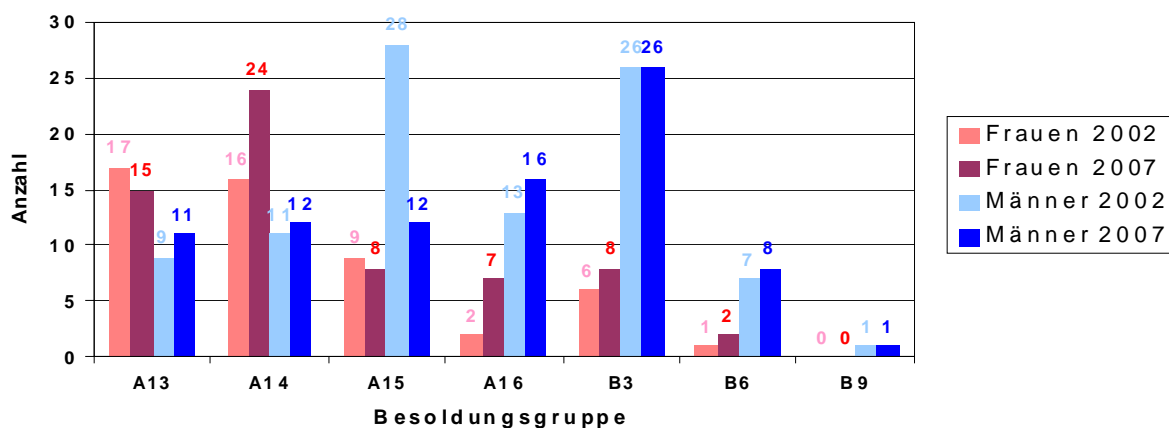
	zum Stichtag 30.06.1999	zum Stichtag 30.06.2002	zum Stichtag 30.06.2007
Beschäftigte des StMAS	614	494	481
Frauenanteil im höheren Dienst	8,1 %	10,3 %	13,3 %
Frauenanteil im gehobenen Dienst	12,2 %	15,6 %	18,3 %
Frauenanteil im mittleren Dienst	25,6 %	24,1 %	22,7 %
Frauenanteil im einfachen Dienst	0,7 %	0,4 %	0,4 %

Frauenanteil im höheren Dienst

Auch hier ist wieder ein deutlicher Aufwärtstrend bei den Frauen zu verzeichnen. 24,3 Prozent (= 64 von insgesamt 263) der im StMAS beschäftigten Frauen sind Beamtinnen oder

Arbeitnehmerinnen des höheren Dienstes. 2002 gehörten von insgesamt 249 im StMAS beschäftigten Frauen 51 dem höheren Dienst an (= 20,5 Prozent).

Vergleich von Frauen und Männern innerhalb der Besoldungsgruppen des höheren Dienstes 2002 und 2007:



Die insgesamt 64 weiblichen Beschäftigten im höheren Dienst stellen inzwischen weit mehr als ein Drittel (= 42,7 Prozent) aller Beschäftigten in dieser Laufbahnguppe (insgesamt 150 Beschäftigte). Zum Vergleich: Im Jahr 2002 waren im höheren Dienst Frauen noch mit einem Anteil von 34,9 Prozent vertreten.

Frauenanteil nach Besoldungsgruppen im höheren Dienst:

BesGr	30.06.2002			30.06.2007		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
A 13	9	17	65,4 %	11	15	57,7 %
A 14	11	16	59,3%	12	24	66,7 %
A 15	28	9	24,3 %	12	8	40,0 %
A 16	13	2	13,3 %	16	7	30,4 %
B 3	26	6	18,8 %	26	8	23,5 %
B 6	7	1	12,5 %	8	2	20,0 %
B 9	1	0	0 %	1	0	0 %
insgesamt	95	51	34,9 %	86	64	42,7 %

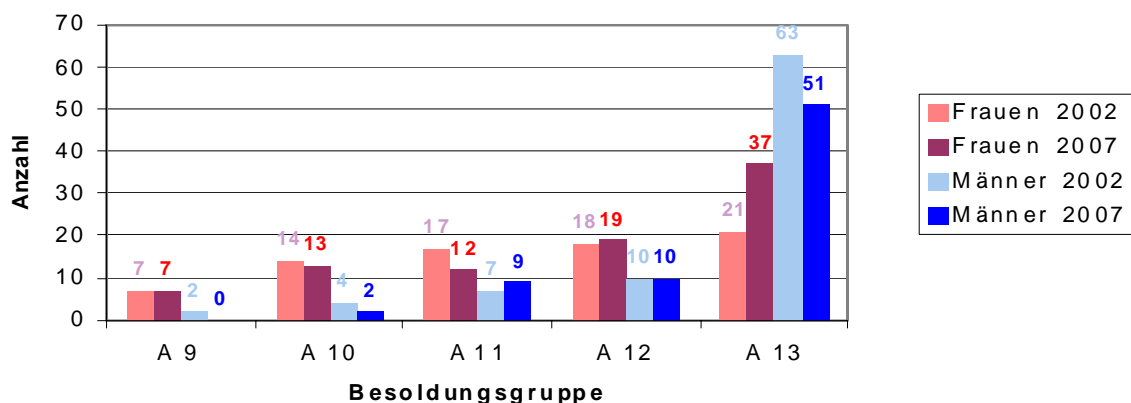
Durch die verstärkte Einstellung von Frauen im höheren Dienst in den letzten Jahren ist nunmehr auch der Frauenanteil in den höheren Besoldungsgruppen weiter angestiegen und nähert sich kontinuierlich dem Frauenanteil an den Beschäftigten im höheren Dienst insge-

samt (= 42,7 Prozent) an. Diese Entwicklung zeigt, dass immer mehr Frauen aufgrund der familienfreundlichen Arbeitsbedingungen in höheren Besoldungsgruppen beschäftigt werden.

Frauenanteil im gehobenen Dienst

Im StMAS werden zwischenzeitlich 33,5 Prozent der insgesamt im Ministerium beschäftigten Frauen nach der Besoldungsordnung A gehobener Dienst bzw. dem entsprechenden Arbeitnehmertarif besoldet bzw. vergütet (2002: 30,9 Prozent). 55 Prozent, also mehr als die Hälfte der 160 Beschäftigten im gehobenen Dienst sind weiblichen Geschlechts. Zum Vergleich: 2002 waren es noch weniger als die Hälfte, nämlich 47,5 Prozent.

Vergleich von Frauen und Männern innerhalb der Besoldungsgruppen des gehobenen Dienstes 2002 und 2007:



Frauenanteil nach Besoldungsgruppen im gehobenen Dienst:

BesGr	30.06.2002			30.06.2007		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
A 9	2	7	77,8 %	0	7	100,0 %
A 10	4	14	77,8 %	2	13	86,7 %
A 11	7	17	70,8 %	9	12	57,1 %
A 12	10	18	64,3 %	10	19	65,5 %
A 13/A 13 m.Z.	62	21	25,3 %	51	37	42,0 %
insgesamt	85	77	47,5 %	72	88	55 %

Bei der Verteilung der Geschlechter nach Besoldungsgruppen zeigt sich auch beim gehobenen Dienst deutlich, dass sich der Trend zur Geschlechterparität fortsetzt und immer mehr

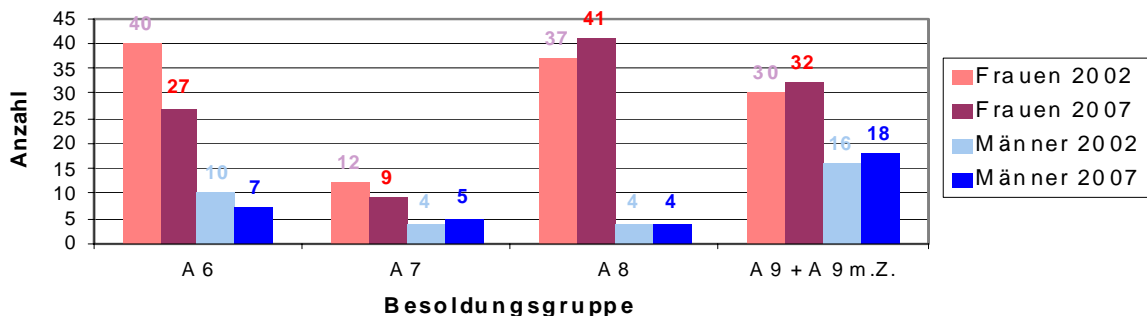
Frauen auch die höheren Besoldungsgruppen erreichen. In der Spitzenposition des gehobenen Dienstes ist das Verhältnis zwischen Frauen und Männern zwar noch nicht gänzlich ausgeglichen, Frauen haben aber im Vergleich zum letzten Konzept deutlich aufgeholt. In den meisten Besoldungsgruppen sind Frauen inzwischen deutlich über ihrem Anteil an den Beschäftigten im gehobenen Dienst (= 55 Prozent) vertreten.

Frauenanteil im mittleren Dienst

109 von 263 (= 41,4 Prozent) im Ministerium insgesamt beschäftigten Frauen sind Beamtinnen und Arbeitnehmerinnen des mittleren Dienstes (2002: 47,8 Prozent, also 119 von insgesamt 249 Frauen).

Von 92 (zu gleichen Teilen in Voll- bzw. Teilzeit) im mittleren Dienst beschäftigten Frauen befinden sich 80 (= etwa 87 Prozent) in einem Arbeitnehmerverhältnis. Diese üben vorwiegend Tätigkeiten im Schreib- und Vorzimmerdienst aus. Bei den Männern im mittleren Dienst sind 21 in einem Beamten- und 12 Männer in einem Arbeitnehmerverhältnis beschäftigt.

Vergleich von Frauen und Männern innerhalb der Besoldungsgruppen des mittleren Dienstes 2002 und 2007:



Frauenanteil nach Besoldungsgruppen im mittleren Dienst:

BesGr	30.06.2002			30.06.2007		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
A 6	10	40	80 %	7	27	79,4 %
A 7	4	12	75 %	5	9	64,3 %
A 8	4	37	90,4 %	4	41	91,1 %
A 9 +A 9 m. Z.	16	30	65,2 %	18	32	64 %
insgesamt	34	119	77,7 %	34	109	76,2 %

Grund für den rückläufigen Frauenanteil: In den letzten Jahren sind im Bereich des mittleren Dienstes fast ausschließlich Frauen wegen Erreichens der gesetzlichen Altersgrenze in den Ruhestand getreten. In den meisten Fällen wurden die Stellen nicht nachbesetzt.

Frauenanteil im einfachen Dienst

Von den insgesamt 263 im Ministerium vertretenen Frauen gehören nur zwei Frauen dem einfachen Dienst an. Diese Laufbahngruppe, in der überwiegend Kraftfahrer und Handwerker tätig sind, umfasst insgesamt 28 Personen (zum Vergleich 2002: insgesamt 32 Personen, damals ebenfalls zwei Frauen).

Teilzeitarbeit im Ministerium

Von den insgesamt 435 aktiv Beschäftigten arbeiten zum Stichtag 143, das sind 32,9 Prozent (im Vergleich 2002: 29,3 Prozent) in unterschiedlichsten Teilzeitformen (Altersteilzeit, Antragsteilzeit bzw. Teilzeit aus familiären Gründen). Dabei stehen 112 Frauen (= 78,3 Prozent) 31 Männern gegenüber. Im Jahr 2002 betrug die Quote 71,8 Prozent. Eine Verringerung der Arbeitszeit im Rahmen der Antragsteilzeit bzw. familienpolitischen Teilzeit wird derzeit im Ministerium in 110 verschiedenen Teilzeitmodellen wahrgenommen.

49,8 Prozent (= 112) von den 225 aktiv beschäftigten Frauen arbeiten in Teilzeit (2002: 43,7 Prozent, 94 von 215). Bei den Männern liegt der Anteil nur bei 14,8 Prozent (= 31 von 210). In den verschiedenen Laufbahngruppen stellt sich die Situation folgendermaßen dar:

Anteil Teilzeitbeschäftigter an den aktiv Beschäftigten in den verschiedenen Laufbahngruppen:

	30.06.2002			30.06.2007		
	Anteil Teilzeitbeschäftigter an den aktiv Beschäftigten	davon Frauen in Teilzeit	davon Männer in Teilzeit	Anteil Teilzeitbeschäftigter an den aktiv Beschäftigten	davon Frauen in Teilzeit	davon Männer in Teilzeit
im höheren Dienst	13,4 %	10	7	18 %	17	6
im gehobenen Dienst	37,9 %	34	24	44,2 %	49	19
im mittleren Dienst	37,8 %	49	2	39,2 %	46	3
einfacher Dienst	15,6 %	1	4	10,7 %	--	3
insgesamt	29,3 %	94	37	32,9 %	112	31

Verteilung der teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer in den verschiedenen Laufbahngruppen zum Stichtag 30.06.2007:

Art der Teilzeit	Höherer Dienst		Gehobener Dienst		Mittlerer Dienst		Einfacher Dienst	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Antragsteilzeit	4	--	13	5	23	1	--	2
Familienpolitische Teilzeit	12	1	26	3	19	--	--	--
Altersteilzeit	1	5	10	11	4	2	--	1
insgesamt	17	6	49	19	46	3	--	3

Die überwiegende Zahl der teilzeitbeschäftigten Männer nimmt, wie die Statistik zeigt, die Möglichkeit der Altersteilzeit in Anspruch. Teilzeitbeschäftigung aus familienbezogenen Gründen üben im Ministerium vier Männer und 57 Frauen aus.

Die überwiegende Zahl der teilzeitbeschäftigten Frauen nimmt die Möglichkeit der Verringerung der Arbeitszeit aus familiären Gründen wahr. Während annähernd 1/3 aller Frauen im gehobenen Dienst einer Teilzeit zur Betreuung von Kindern nachgehen, sind dies im höheren Dienst weniger als 1/5 der dort tätigen Frauen.

Teilzeitanteil im höheren Dienst

Der Teilzeitanteil der aktiv Beschäftigten im höheren Dienst hat sich gegenüber 1999 von damals 9,4 Prozent auf 13,4 Prozent im Jahr 2002 auf nunmehr 18 Prozent erhöht. Die Erhöhung der Teilzeitquote im höheren Dienst ist ausschließlich auf die vermehrte Inanspruchnahme von Frauen zurückzuführen. So stehen 2007 im höheren Dienst 17 teilzeitbeschäftigten Frauen sechs teilzeitbeschäftigten Männern gegenüber. Dies bedeutet nur noch einen Männeranteil von 26 Prozent. 2002 nahmen durchschnittlich 41 Prozent der Männer in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes Teilzeit in Anspruch.

Teilzeitanteil von Frauen nach Besoldungsgruppen im höheren Dienst:

BesGr	30.06.2002			30.06.2007		
	Männer in Teilzeit	Frauen in Teilzeit	Teilzeitanteil von Frauen	Männer in Teilzeit	Frauen in Teilzeit	Teilzeitanteil von Frauen
A 13	0	1	100 %	0	3	100 %
A 14	0	5	100 %	0	6	100 %
A 15	3	2	40 %	2	3	60 %
A 16	0	0	--	1	2	66,7 %
B 3	4	2	33,3 %	3	3	50 %
B 6	0	0	--	0	0	--
B 9	0	0	--	0	0	--
insgesamt	7	10	58,8 %	6	20	76,9 %

In der Besoldungsgruppe B 3 ist die Teilzeitbeschäftigung von Frauen und Männern im Vergleich zu den Datenerhebungen bei der Erstellung für das letzte Gleichstellungskonzept inzwischen ausgeglichen. Auch in der Besoldungsgruppe A 15 beträgt der Männeranteil noch 40 Prozent. In den Besoldungsgruppen A 13 und A 14 haben jedoch wie bereits auch 2002 nur Frauen ihre Arbeitszeit verringert. Erfreulicherweise wird zwischenzeitlich aber auch in der Besoldungsgruppe A 16 die Möglichkeit der Teilzeittätigkeit in Anspruch genommen. In höheren Besoldungsgruppen sind keine Beschäftigten in Teilzeit tätig.

Teilzeitanteil im gehobenen Dienst

Im Verhältnis der Teilzeitbeschäftigten des gehobenen Dienstes an den aktiv Beschäftigten im gehobenen Dienst ist gegenüber den letzten Gleichstellungskonzepten nochmals eine deutliche Steigerung auf nunmehr 44,2 Prozent auszumachen (im Vergleich 1999: 24,3 Prozent und 2002: 37,9 Prozent). 2007 standen im gehobenen Dienst 49 in Teilzeit tätige Frauen 19 teilzeitbeschäftigten Männern gegenüber. Der Anteil der Männer an den Teilzeitbeschäftigten hat sich im Vergleich zu den Vorjahren wieder verringert auf nunmehr 27,9 Prozent (1999: 26,8 Prozent und 2002: 41,4 Prozent). Grund für den Rückgang dürfte sein, dass Männer Teilzeit überwiegend in Form von Altersteilzeit in Anspruch nehmen. In sehr vielen Fällen endete die Altersteilzeit inzwischen mit Eintritt in den Ruhestand. Im gleichen Zeitraum konnten jedoch aufgrund der geänderten Rechtslage (Verkürzung des Bewilligungszeitraums) in weniger Fällen Teilzeitbeschäftigungen in Form von Altersteilzeit bewilligt werden.

Teilzeitanteil von Frauen nach Besoldungsgruppen im gehobenen Dienst:

BesGr	30.06.2002			30.06.2007		
	Männer in Teilzeit	Frauen in Teilzeit	Teilzeitanteil von Frauen	Männer in Teilzeit	Frauen in Teilzeit	Teilzeitanteil von Frauen
A 9	0	1	100 %	0	1	100 %
A 10	2	3	60 %	0	5	100 %
A 11	0	8	100 %	2	5	71,4 %
A 12	3	9	75 %	2	12	85,7 %
A 13	18	13	41,9 %	15	26	63,4 %
A 13 m.Z.	1	0	0 %	0	0	--
insgesamt	24	34	58,6 %	19	49	72,1 %

Drei Männer in der Besoldungsgruppe A 13 machen von der Möglichkeit der familienpolitischen Teilzeitbeschäftigung Gebrauch.

Teilzeitanteil im mittleren Dienst

Im mittleren Dienst arbeiten zum Stichtag 39,2 Prozent von den aktiv beschäftigten Beamtinnen und Beamten sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (zum Vergleich: 2002 waren es 37,8 Prozent, 1999 25,8 Prozent) in Teilzeit. Dabei sind nur drei der insgesamt 49 Teilzeitkräfte im mittleren Dienst männlich; insgesamt 42 der Teilzeitbeschäftigten sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Teilzeitanteil von Frauen nach Besoldungsgruppen im mittleren Dienst:

BesGr	30.06.2002			30.06.2007		
	Männer in Teilzeit	Frauen in Teilzeit	Teilzeitanteil von Frauen	Männer in Teilzeit	Frauen in Teilzeit	Teilzeitanteil von Frauen
A 6	0	24	100 %	1	14	93,3 %
A 7	0	6	100 %	0	2	100 %
A 8	0	10	100 %	0	18	100 %
A 9	0	9	100 %	0	12	100 %
A 9 m.Z.	2	0	0 %	2	0	0 %
insgesamt	2	49	96,1 %	3	46	93,9 %

Teilzeitanteil im einfachen Dienst

Im einfachen Dienst sind drei Männer in Teilzeit beschäftigt.

Tele- und Wohnraumarbeit

Seit 2004 wird im Geschäftsbereich des StMAS als neue Arbeitsform auch alternierende Wohnraum- bzw. Telearbeit standardmäßig angeboten und erfolgreich praktiziert. Nach einer aktuellen Erhebung nehmen im Ministerium insgesamt 26 Beschäftigte an Telearbeit und 16 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Wohnraumarbeit teil. Insgesamt arbeiten im höheren Dienst sechs, im gehobenen Dienst 30 und im mittleren Dienst sechs Beschäftigte (davon 28 Frauen und 14 Männer) im häuslichen Bereich in Form von Tele- oder Wohnraumarbeit. Mit Blick auf die zunehmende IuK-Unterstützung wird sich der Schwerpunkt bei alternierender Arbeit im häuslichen Bereich künftig verstärkt auf die Telearbeit mit Online-Verbindung zur Dienststelle verlagern. Herkömmliche Aktenarbeit und damit reine Wohnraumarbeit wird einen immer geringeren Anteil einnehmen.

Beurlaubungen

Die Möglichkeit der Beurlaubung wird im **höheren Dienst** von 16 Frauen und sechs Männern genutzt (Vergleich zu 2002: neun Frauen, zehn Männer). Im höheren Dienst sind mehr als 80 Prozent der Frauen aus familienpolitischen Gründen, Männer ausschließlich zu Zwecken des Außendienstes beurlaubt.

Im **gehobenen Dienst** steht den sechs weiblichen Beurlaubten nur ein männlicher Beurlaubter gegenüber (Verhältnis 2002: neun Frauen und zwei Männer). Dabei wird in fast drei Viertel aller Fälle eine Beurlaubung aus familienpolitischen Gründen in Anspruch genommen (2002: zwei Drittel).

Im **mittleren Dienst** sind 17 weibliche und ein männlicher Beschäftigter beurlaubt (Vergleich zu 2002: 16 Frauen und 2 Männer). Davon nehmen annähernd 90 Prozent die familienpolitische Beurlaubung in Anspruch.

Im **einfachen Dienst** gibt es keine Beurlaubung.

Erfreulicherweise hat das neue Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, das seit dem 1. Januar 2007 gilt, durch die **Partnermonate** auch im Ministerium bereits einen deutlichen Anreiz für Väter geschaffen, sich an der Betreuung und Erziehung der Kinder aktiv zu beteiligen und Erwerbsarbeit zu reduzieren, um Fürsorgeaufgaben in der Familie zu übernehmen. Bereits drei Männer des Ministeriums haben die mit dem Elterngeld verbundene Chance genutzt und sich die Betreuung des Kleinkindes partnerschaftlich geteilt. Unabhängig von der dem Gleichstellungskonzept zu Grunde gelegten Datenerhebung nahmen im Jahr 2007 und 2008

jeweils ein Beamter aus der Laufbahngruppe des höheren und des gehobenen Dienstes Elternzeit im Rahmen der Partnermonate in Anspruch.

Beförderungen und Höhergruppierungen

Im Jahr 2007 konnten im Ministerium insgesamt 56 Beförderungen oder Höhergruppierungen ausgesprochen werden. Die erste Verleihung eines Amtes (Anstellung), sowie die Umwandlung des Beamtenverhältnisses auf Probe in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit werden nicht zu den Beförderungen gezählt.

Beförderungen und Höhergruppierungen im Jahr 2007:

Besoldungsgruppe bzw. vergleichbare Vergütungsgruppe		Vollzeitbeschäftigte				Teilzeitbeschäftigte				Beurlaubte				Insgesamt			
		2002		2007		2002		2007		2002		2007		2002		2007	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Höherer Dienst	B 6	--	1	--	--	--	--	--	--	--	--	1	--	1	--	1	
	B 3	--	3	--	2	--	--	--	--	--	--	--	--	3	--	2	
	A 16	1	7	1	--	--	--	1	--	--	--	--	1	7	2	--	
	A 15	1	3	2	1	1	--	--	--	2	2	1	1	4	5	3	2
	A 14	--	5	1	5	--	--	3	--	--	--	2	--	--	5	6	5
	Zusammen	2	19	4	8	1	--	4	--	2	2	3	2	5	21	11	10
Gehobener Dienst	A 13	1	2	1	4	1	--	2	--	--	--	--	2	2	3	4	
	A 12	1	3	2	4	1	--	2	--	--	--	--	2	3	4	4	
	A 11	5	2	1	1	4	1	2	--	--	--	--	9	3	3	1	
	A 10	6	2	1	--	--	--	--	--	--	--	--	6	2	1	--	
	A 9	1	--	--	--	--	--	1	--	--	--	--	1	--	1	--	
	Zusammen	14	9	5	9	6	1	7	--	--	--	--	20	10	12	9	
Mittlerer Dienst	A 9 m. Z.	--	--	--	1	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	1	
	A 9	1	--	--	1	1	--	3	--	--	--	--	2	--	3	1	
	A 8	4	--	4	--	--	--	3	--	--	--	--	4	--	7	--	
	A 7	1	--	--	1	2	--	--	--	--	--	--	3	--	--	1	
	Zusammen	6	--	4	3	3	--	6	--	--	--	--	9	--	10	3	
Einfacher Dienst	A 6	--	2	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	2	--	--	
	A 5	--	--	--	1	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	1	
	Zusammen	--	2	--	1	--	--	--	--	--	--	--	--	2	--	1	
Arbeiter	--	3	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	3	--	--		
Insgesamt		22	33	13	21	10	1	17	--	2	2	3	2	34	36	33	23

Im Jahr 2007 wurden 58,9 Prozent der Beförderungen und Höhergruppierungen an Frauen ausgesprochen. Im Zeitraum 2002 lag die Zahl noch bei 51,9 Prozent. Bereits im Erfassungszeitraum 2002 wurden Frauen bei den Beförderungen und Höhergruppierungen entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten im Ministerium insgesamt (damals 50,4 Prozent) bedacht. Die Erhebungen für das Gleichstellungskonzept 2008 bestätigen diese positive Entwicklung. Demnach wurden im Jahr 2007 insgesamt 33 Frauen und 23 Männer befördert bzw. höhergruppiert. Der Anteil der Frauen an den Beförderungen insgesamt liegt inzwischen mit 58,9 Prozent deutlich über dem Frauenanteil am Gesamtpersonal im StMAS (= 54,7 Prozent).

Beförderungen im höheren Dienst

Im höheren Dienst konnten insgesamt 52,4 Prozent der insgesamt 21 Beförderungen an Frauen ausgesprochen werden. Von 64 Frauen und 86 Männern im höheren Dienst konnte 11 Frauen und 10 Männern eine höhere Besoldungsgruppe übertragen werden. Insgesamt vier Beförderungen wurden während der Beurlaubung ausgesprochen. Im Einzelnen erfolgten zwei Beförderungen von Frauen nach BesGr A 16, fünf Ernennungen nach BesGr A 15 (davon drei Frauen) und 11 Beförderungen nach BesGr 14 (davon 6 Frauen). Im Jahr 2002 wurden 19,2 Prozent (5 Frauen und 21 Männer) aller Beförderungen an Frauen ausgesprochen.

Nach der Besoldungsordnung B wurden im Zeitraum vom 01.01.2007 bis 31.12.2007 keine Beförderungen von Frauen ausgesprochen. Betrachtet man jedoch die Beförderungssituation der letzten fünf Jahre, wird deutlich, dass gerade auch in den höheren Besoldungsgruppen die kontinuierliche Weiterentwicklung einer frauen- und familiengerechten Arbeitswelt sehr positiv auf die berufliche Entwicklung von Frauen in höheren Besoldungsgruppen ausgewirkt hat. So konnten seit Erstellung des Gleichstellungskonzeptes 2003 von insgesamt 23 Ernennungen in Ämter der Besoldungsgruppe B 3 und B 6 sechs Beförderungen von Frauen ausgesprochen werden. In den Besoldungsgruppen A 13 bis A 16 wurden im gleichen Zeitraum 46 Frauen und 53 Männer befördert.

Beförderungen im gehobenen Dienst

Im gehobenen Dienst wurden 12 Frauen und neun Männer befördert bzw. höhergruppiert. Der Frauenanteil an den Beförderungen beträgt damit 57,1 Prozent und übertrifft wie bereits in den vergangenen Jahren den Frauenanteil am Personal des gehobenen Dienstes insgesamt mit 55 Prozent.

Beförderungen im mittleren und einfachen Dienst

Zehn von insgesamt 13 Beförderungen und Höhergruppierungen im **mittleren Dienst** (= 76,9 Prozent) betrafen Frauen.

Im **einfachen Dienst** wurde im Berichtszeitraum ein Mann befördert.

Bewerbungen und Einstellungen

Für den **höheren Dienst** haben sich 102 Frauen und 45 Männer (zum Vergleich 1999: 51 Frauen und 29 Männer, 2002: 50 Frauen und 27 Männer) beworben. Davon wurden nach dem Leistungsprinzip 14 Frauen und 14 Männer für das StMAS und andere Dienststellen des Geschäftsbereiches ausgewählt (zum Vergleich 2002: sechs Frauen und vier Männer). Im **gehobenen Dienst** wurde für das StMAS eine Frau neu eingestellt. Im **einfachen und mittleren Dienst** erfolgten keine Neueinstellungen.

Fortbildungen

Frauen stellten im Jahr 2007 68 Prozent der Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen. Der Fortbildungsanteil der weiblichen Beschäftigten im Ministerium ist demnach doppelt so hoch, wie der der männlichen Beschäftigten. Zum Vergleich: 1999 lag der Frauenanteil bei 59 Prozent, 2002 bei 64 Prozent. Dabei ist der höhere Anteil von Frauen an Fortbildungsmaßnahmen nicht auf bestimmte Laufbahngruppen beschränkt. Der Frauenanteil an den Fortbildungsteilnehmern liegt überall deutlich über ihrem Anteil am Personal in der jeweiligen Laufbahngruppe (Ausnahme: im einfachen Dienst haben nur Männer an Fortbildungen teilgenommen). Im **höheren** bzw. **gehobenen Dienst** lag der Anteil von Frauen an den Fortbildungen bei 55,6 Prozent bzw. 60,6 Prozent (zum Vergleich 2002: 34,9 Prozent bzw. 47,2 Prozent). Im **mittleren Dienst** betrug er 87 Prozent (2002: 77,8 Prozent).

Der **Anteil der Teilzeitbeschäftigten** an den Fortbildungen erreichte diesmal mit 28,7 Prozent nicht ganz den Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten mit 32,9 Prozent. Zum Vergleich: 2002 nahmen 32 Prozent aller in Teilzeit tätigen Beschäftigten an Fortbildungen teil. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten lag bei 29,3 Prozent.

Aufstieg

Im StMAS waren zum Stichtag 30.06.2007 insgesamt 20 Aufstiegsbeamtinnen und -beamte (einschließlich der erst in der Einführungszeit befindlichen Aufstiegsbeamtinnen und -beamten) im höheren Dienst und 19 Aufstiegsbeamtinnen und -beamten im gehobenen Dienst beschäftigt (zum Vergleich 30.06.2002: 25 bzw. 19). Davon liegt der Frauenanteil im höheren Dienst inzwischen bei 15 Prozent (2002: 12 Prozent), während der Anteil im gehobenen Dienst erfreulicherweise bereits 42,1 Prozent (2002: 21 Prozent) beträgt.

Führungspositionen

Von den insgesamt 64 leitenden Funktionen im höheren Dienst wurden 19 von Frauen wahrgenommen. Zum Vergleich: Im Jahr 2002 waren 15 von insgesamt 66 Führungspositionen mit Frauen besetzt. Der Anteil von Frauen an den Führungskräften ist damit seit 2002 von 22,7 Prozent auf nunmehr 29,7 Prozent angestiegen. Insgesamt fünf Dienstposten mit Führungsfunktion werden im StMAS von in Teilzeit (familienpolitische Teilzeit bzw. Antragsteilzeit) beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wahrgenommen. Sechs der in leitenden Funktionen beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in Teilzeit (familienpolitische Teilzeit, Antragsteilzeit bzw. Altersteilzeit) tätig. Zum Vergleich: Im Jahr 2002 waren es fünf Teilzeitbeschäftigte, davon zwei in Altersteilzeit.

Leistungsbezogene Besoldung

Im Jahr 2007 konnte an insgesamt 47 Beschäftigte eine Leistungsprämie oder Leistungszulage vergeben werden (zum Vergleich 2002: 30 Beschäftigte). Dabei konnten 20 Frauen und 27 Männer bedacht werden (2002: 13 Frauen und 17 Männer), davon acht Frauen und ein Mann in Teilzeitbeschäftigung.

7. Personal des Bayerischen Landesprüfungsamtes für Sozialversicherung

Aus Gründen der Vergleichbarkeit mit den bisherigen Gleichstellungskonzepten werden die Daten für das Landesprüfungsamt wieder gesondert dargestellt:

Beim Bayer. Landesprüfungsamt waren zum Stichtag 30.06.2007 34 Personen (2002: 32 Personen) beschäftigt, davon acht Frauen und 26 Männer. 2002 waren dort sieben Frauen und 25 Männer tätig. Der Anteil der Frauen beträgt im gehobenen Dienst

22,7 Prozent (2002: 11 Prozent), im mittleren Dienst sind beim Landesprüfungsamt keine Männer, im höheren Dienst keine Frauen beschäftigt. Anmerkung: Seit 2008 befindet sich nunmehr eine Frau im höheren Dienst.

Die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung wird von drei Frauen und einem Mann genutzt (2002: drei Frauen und vier Männer). Beim Landesprüfungsamt üben neun Prüferinnen bzw. Prüfer alternierende Telearbeit aus. Eine Beschäftigte im gehobenen Dienst ist beurlaubt. Das Verhältnis der Beförderungen beim Landesprüfungsamt im Jahr 2007 ist zwischen Frauen und Männern ausgeglichen. An Fortbildungen haben dreimal Frauen und 13mal Männer teilgenommen. Zum Stichtag waren beim Landesprüfungsamt sechs männliche Aufstiegsbeamte im höheren Dienst und eine weibliche Aufstiegsbeamtin im gehobenen Dienst beschäftigt.

8. Das Personal der Gerichtsbarkeiten

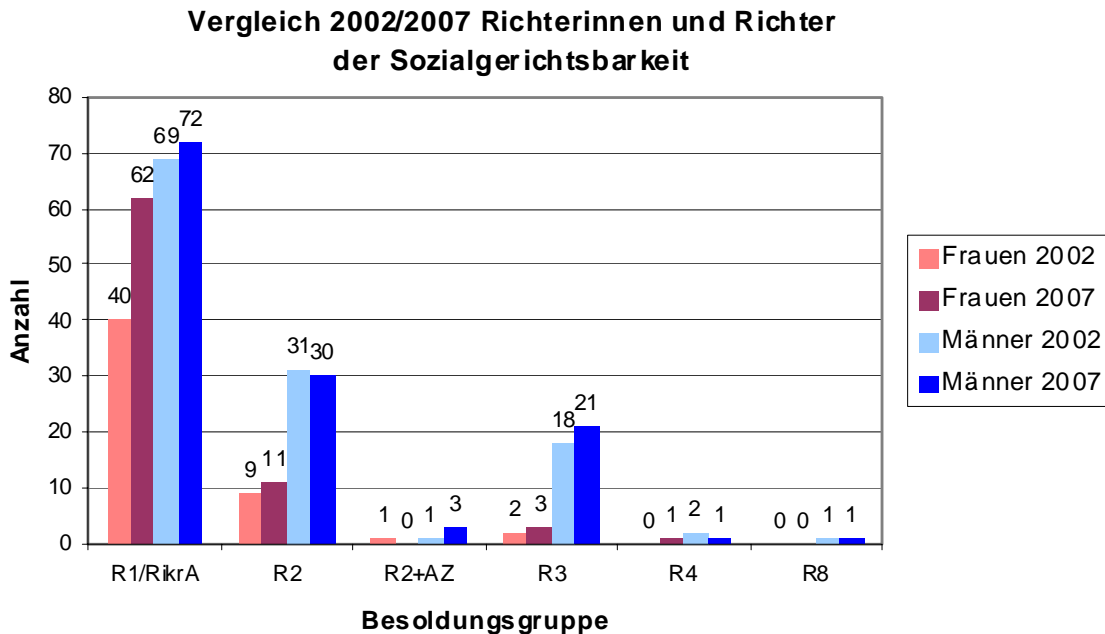
Das Gleichstellungskonzept des StMAS bezieht sich für den Bereich der Sozial- und Arbeitsgerichtsbarkeit ausschließlich auf den richterlichen Bereich.

Nachrichtlich: Im **nichtrichterlichen Bereich** sind zum Stichtag 30.06.2007 in der Sozialgerichtsbarkeit eine (schon in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befindliche) Beamtin des höheren Dienstes und in der Arbeitsgerichtsbarkeit am Landesarbeitsgericht Nürnberg ein Beamter des höheren Dienstes, ein Beamter des Arbeitsgerichts München sowie am Landesarbeitsgericht München ein zum Aufstieg in den höheren Dienst zugelassener Beamter tätig.

8.1 Das Personal der Sozialgerichtsbarkeit

In der Sozialgerichtsbarkeit sind zum Stichtag 30.06.2007 einschließlich der Beurlaubten insgesamt 205 Richterinnen und Richter (77 Frauen und 128 Männer) beschäftigt. Zum Vergleich die Zahlen für den Stichtag 30.06.2002: Hier waren insgesamt 174 Beschäftigte im Richterverhältnis tätig, 52 Frauen und 122 Männer.

Frauenanteil



Im Rahmen des Aufgabenübergangs durch die Übertragung der Sozialhilfestreitigkeiten von der Verwaltungsgerichtsbarkeit auf die Sozialgerichtsbarkeit hat sich erfreulicherweise der Anteil der Frauen im richterlichen Bereich von 29,9 Prozent im Jahr 2002 auf 37,6 Prozent im Jahr 2007 erhöht. Obwohl im gesamten Bereich der Sozialrichterschaft Frauen zwar immer noch unterrepräsentiert sind, hat sich der Frauenanteil in R 1 und bei den Richtern kraft Auftrags auch in diesem Berichtszeitraum wieder deutlich erhöht. Der Frauenanteil in R 1 und bei den Richtern kraft Auftrags beträgt nunmehr 46,3 Prozent (2002: 36,7 Prozent). In der Besoldungsgruppe R 2 / R 2 + AZ hat sich der Frauenanteil von 2002 mit 23,8 Prozent auf 25 Prozent erhöht. Auch in R 3 sind Richterinnen nunmehr mit 12 Prozent statt bisher zehn Prozent vertreten. Die Spitzenämter sind mit einer Frau und zwei Männern besetzt. Diese positive Entwicklung lässt darauf schließen, dass künftig vermehrt leitende Funktionen von Richterinnen wahrgenommen werden.

Teilzeit und Beurlaubung

Die Teilzeit der Richterinnen und Richter ist differenziert zu betrachten. So haben zum Stichtag 30.06.2007 17 Frauen und acht Männer eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt. Während die Altersteilzeit überwiegend von Männern in Anspruch genommen wird, wählten Frauen meist eine Teilzeitbeschäftigung aus familienpolitischen Gründen. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Richterinnen und Richter am richterlichen Personal insgesamt beträgt 12,2 Prozent (2002: 10,3 Prozent). Auch im Berichtszeitraum 2007 wurden wieder vermehrt junge

Richterinnen mit familienpolitischer Teilzeitbeschäftigung berufen. Drei beurlaubte Richterinnen nehmen Elternzeit bzw. Beurlaubung zur Kinderbetreuung gem. Art. 8 BayRiG in Anspruch.

Beförderungen

Im Berichtszeitraum 2007 wurden von insgesamt 30 Beförderungen im Richterbereich 56,7 Prozent an Frauen ausgesprochen. In nahezu jeder Besoldungsgruppe wurden im Jahr 2007 mehr Frauen als Männer befördert.

Fortbildung

Im Jahr 2007 wurden von Richterinnen und Richtern insgesamt 76 Fortbildungsveranstaltungen besucht. Davon stellten Richterinnen 57,9 Prozent der Teilnehmer. Damit nehmen Frauen – gemessen an ihrem Anteil am gesamtrichterlichen Personal (37,6 Prozent) – im Verhältnis deutlich häufiger an Fortbildungsveranstaltungen teil.

Übertragung leitender Funktionen

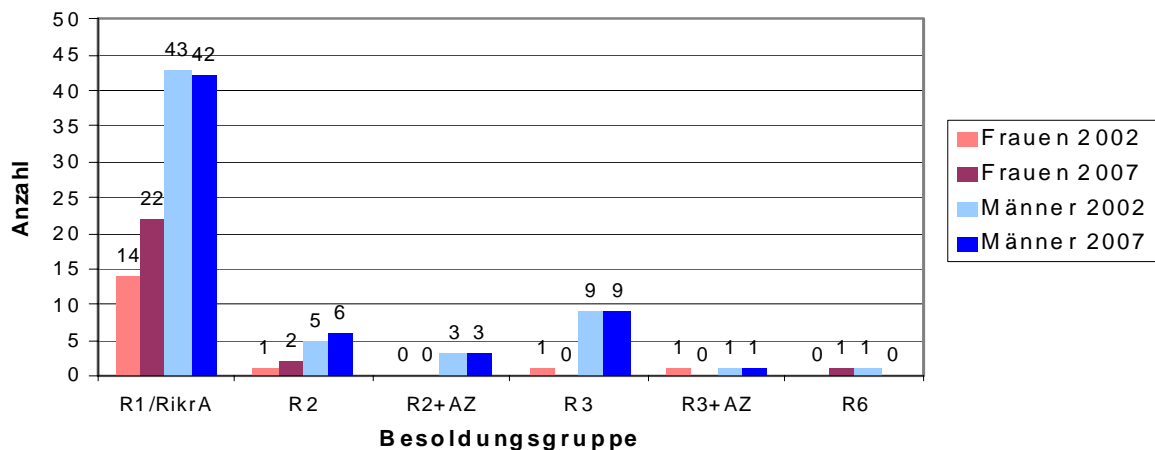
Leitende Funktionen wurden 2007 in zwei Fällen ausschließlich an Männer übertragen. Diese Funktionen waren durch das StMAS ausgeschrieben. Zum Stichtag 30.06.2007 war wie bereits im Jahr 2002 eine von 16 leitenden Funktionen einer Richterin übertragen. Allerdings konnte die damalige noch in der Funktion der Vizepräsidentin tätige Frau zwischenzeitlich zur Präsidentin ernannt werden.

8.2 Das Personal im Bezirk des Landesarbeitsgerichts München

Im Bezirk des Landesarbeitsgerichts München sind zum Stichtag 30.06.2007 einschließlich der Beurlaubten insgesamt 86 Richterinnen und Richter (25 Frauen und 61 Männer) beschäftigt. Zum Vergleich die Zahlen für den Stichtag 30.06.2002: Hier waren insgesamt 79 Beschäftigte im Richterverhältnis tätig, 17 Frauen und 62 Männer. Grund für die höhere Anzahl an richterlichem Personal im Jahr 2007 ist die vermehrte Inanspruchnahme von Teilzeit durch Frauen und nicht eine Erhöhung des Stellensolls im richterlichen Bereich.

Frauenanteil

Vergleich 2002/2007 Richterinnen und Richter des
Landesarbeitsgericht - Bezirk Süd



Im richterlichen Bereich ist der Anteil der Frauen im Vergleich zum Berichtszeitraum 2002 von 21,5 Prozent auf 29,1 Prozent gestiegen. Wie in den vergangenen Berichtszeiträumen wird zwar nach wie vor deutlich, dass der Anteil der Frauen in den höheren Besoldungsgruppen abnimmt. Jedoch sind im Jahr 2007 in der Besoldungsgruppe R 1 und bei den Richtern kraft Auftrags von insgesamt 64 Richterinnen und Richtern 22 Frauen. Demnach hat sich hier der Frauenanteil von 24,6 Prozent auf 34,4 Prozent erhöht. Das Spitzenamt wird zum Stichtag von einer Frau bekleidet. Daneben leitet noch eine Frau das Arbeitsgericht Rosenheim.

Teilzeit und Beurlaubung

Zum Stichtag 2007 haben im Bezirk des Landesarbeitsgerichts München 14 Frauen und sieben Männer eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt. Von den aktiv beschäftigten Richterinnen und Richtern arbeiten somit 25,6 Prozent in Teilzeit, darunter sind fast 67 Prozent Frauen. Auch hier wird Altersteilzeit überwiegend von Männern in Anspruch genommen, während Frauen meist eine Teilzeitbeschäftigung aus familienpolitischen Gründen wählten. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Richterinnen und Richter am richterlichen Personal insgesamt beträgt 24,4 Prozent (2002: 13,9 Prozent). Auch im Berichtszeitraum 2007 wurden wieder vermehrt junge Richterinnen mit familienpolitischer Teilzeitbeschäftigung ernannt. Drei Richterinnen und ein Richter nehmen Elternzeit bzw. Beurlaubung zur Kinderbetreuung gem. Art. 8 BayRiG in Anspruch.

Beförderungen

Im Berichtszeitraum 2007 wurde von insgesamt zwölf Beförderungen im Richterbereich die Hälfte an Frauen ausgesprochen.

Fortbildung

Im Jahr 2007 wurden von Richterinnen und Richter insgesamt 57 Fortbildungsveranstaltungen besucht. Davon stellten Richterinnen 36,8 Prozent der Teilnehmer. Auch hier nehmen Frauen – gemessen an ihrem Anteil am gesamtrichterlichen Personal (29,1 Prozent) – im Verhältnis häufiger an Fortbildungsveranstaltungen teil.

Übertragung leitender Funktionen

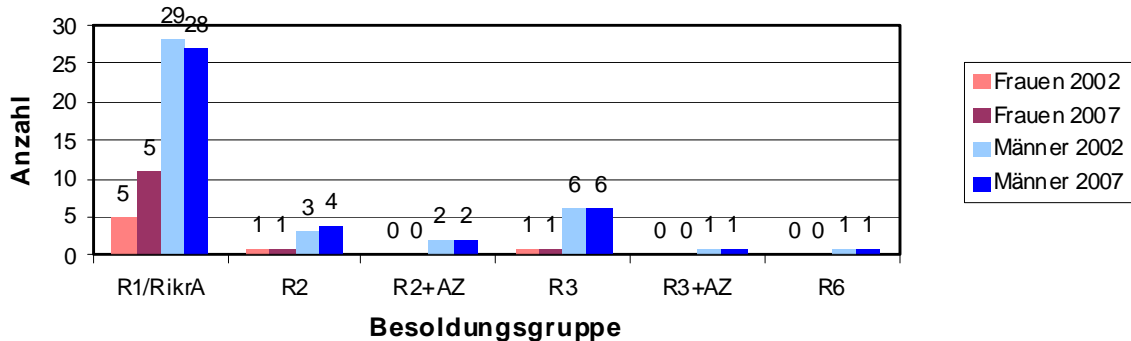
Leitende Funktionen wurden 2007 in drei Fällen übertragen. Alle Funktionen waren durch das StMAS ausgeschrieben. Zum Stichtag 30.06.2007 waren zwei von elf leitenden Funktionen Richterinnen übertragen (= 18 Prozent). Zum Stichtag 30.06.2002 wurden 27,3 Prozent der leitenden Funktionen in der Gerichtsbarkeit von Richterinnen wahrgenommen. Richterinnen sind damit bei den Führungspositionen zum Stichtag 2007 nicht zumindest in dem Maße vertreten, als es ihrem Verhältnis in der südbayerischen Arbeitsgerichtsbarkeit insgesamt entspricht (= 29,1 Prozent). Künftig ist hierauf besonderes Augenmerk zu legen.

8.3 Das Personal im Bezirk des Landesarbeitsgerichts Nürnberg

Im Bezirk des Landesarbeitsgerichts Nürnberg sind zum Stichtag 30.06.2007 einschließlich der Beurlaubten insgesamt 54 Richterinnen und Richter (13 Frauen und 41 Männer) beschäftigt. Zum Vergleich die Zahlen für den Stichtag 30.06.2002: Hier waren insgesamt 48 Beschäftigte im Richterverhältnis tätig, sieben Frauen und 41 Männer. Auch im Bereich des Landesarbeitsgerichts ist Ursache für die höhere Anzahl an richterlichem Personal im Jahr 2007 die zunehmende Inanspruchnahme von Teilzeit durch Frauen.

Frauenanteil

**Vergleich 2002/2007 Richterinnen und Richter
des Landesarbeitsgerichts - Bezirk Nord**



Im richterlichen Bereich ist der Anteil der Frauen im Vergleich zum Berichtszeitraum 2002 von 14,6 Prozent auf 24,1 Prozent gestiegen. Im Jahr 2007 sind in der Besoldungsgruppe R 1 und bei den Richtern kraft Auftrags unter insgesamt 38 Richterinnen und Richtern 11 Frauen. Demnach hat sich hier der Frauenanteil von 15,2 Prozent auf 28,9 Prozent erhöht. Auch in der Besoldungsgruppe R 3 befindet sich zum Stichtag 2007 eine Frau. Darüber hinaus war 2007 in der Besoldungsgruppe R 2 die Funktion der Leitung des Arbeitsgerichts Weiden mit einer Frau bekleidet (Direktorin des Arbeitsgerichts). Die Funktion des Spitzenamtes im Bezirk des Landesarbeitsgerichts Nürnberg wird von einem Mann wahrgenommen.

Teilzeit und Beurlaubung

Zum Stichtag 2007 waren im Bezirk des Landesarbeitsgerichts Nürnberg sechs Frauen und ein Mann teilzeitbeschäftigt. Von den aktiv beschäftigten Richterinnen und Richtern arbeiten somit 14 Prozent in Teilzeit, darunter sind fast 86 Prozent Frauen. Teilzeitbeschäftigung aus familienpolitischen Gründen wird nur von Frauen in Anspruch genommen. Drei Richterinnen nehmen Elternzeit bzw. Beurlaubung zur Kinderbetreuung gem. Art. 8 BayRiG in Anspruch.

Beförderungen

Im Jahr 2007 wurden genau so viele Richterinnen und Richter befördert. Im Jahr 2002 gingen 44,4 Prozent der Beförderungen an Frauen. Richterinnen wurden damit weit über ihrem Anteil am richterlichen Personal insgesamt (= 24,1 Prozent) berücksichtigt.

Fortbildung

Im Jahr 2007 nahmen an Fortbildungen acht Richterinnen und 27 Richter teil. Frauen stellten damit 22,9 Prozent der Teilnehmer (2002: 27,8 Prozent). Trotz des leichten Rückgangs im Vergleich zum letzten Konzept, entspricht der Frauenanteil bei den Fortbildungen aber immer noch zumindest annähernd ihrem Anteil am gesamtrichterlichen Personal (24,1 Prozent). Fünf Richterinnen in Teilzeit besuchten Fortbildungsveranstaltungen, Beurlaubte nahmen nicht teil.

Übertragung leitender Funktionen

Leitende Funktionen wurden 2007 in 2 Fällen übertragen (beides Männern). Alle Funktionen waren durch das StMAS ausgeschrieben. Zum Stichtag 30.06.2007 war unverändert zum Stand 30.06.2002 eine von acht leitenden Funktionen einer Richterin übertragen. Auch im Bereich des Landesarbeitsgerichts Nürnberg ist bei Auswahlentscheidungen auf die Erhöhung des Frauenanteils besonderes Augenmerk zu legen. Zum Stichtag bleibt der Anteil der Richterinnen in Führungsfunktionen mit 12,5 Prozent unter dem Frauenanteil in der nordbayerischen Arbeitsgerichtsbarkeit insgesamt (= 24,1 Prozent).

Sonstiges

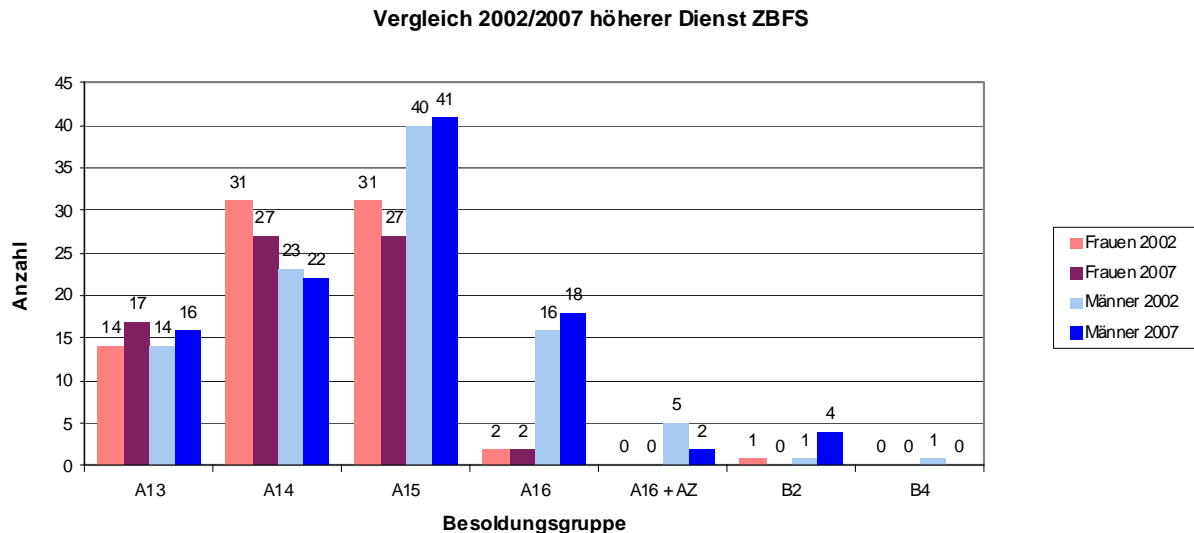
Die Bestimmungen über die Leistungsbesoldung finden in der R-Besoldung keine Anwendung.

9. Das Personal des Zentrums Bayern Familie und Soziales (ZBFS)

Mit der Zusammenführung der bisherigen Verwaltung für Versorgung und Familienförderung, der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen sowie des Bayerischen Landesjugendamtes zu einem Zentrum Bayern Familie und Soziales wurde zum 01.08.2005 eine Behörde geschaffen. Die umfangreiche Delegation von Personalbefugnissen hat zur Folge, dass das Gleichstellungskonzept des StMAS für den Bereich des Zentrums Bayern Familie und Soziales ausschließlich die Daten der Beamtinnen und Beamten und vergleichbaren Beschäftigten der Besoldungsgruppe A 16 und höher sowie Einstellungen der Beamtinnen und Beamten des höheren Dienstes erfassen würde. Zur besseren Übersichtlichkeit werden im Gleichstellungskonzept des Ministeriums – abweichend von den dienst- und arbeitsrechtlichen Zustän-

digkeiten alle Beamtinnen und Beamten sowie vergleichbar eingruppierte Beschäftigte im höheren Dienst aufgenommen.

Frauenanteil



Beim ZBFS waren zum Stichtag 30.06.2007 im höheren Dienst 177 Personen beschäftigt (zum Vergleich 2002: 179). Der Frauenanteil hat sich aufgrund Personalfuktuation von 79 Frauen im Jahr 2002 (= 44,1 Prozent) auf 73 Frauen im Jahr 2007 verringert (= 41,2 Prozent). In den Besoldungsgruppen A 13 bis A 15 sind Frauen überwiegend oder zumindest annähernd ihrem Anteil am höheren Dienst insgesamt vertreten (A 13: 51,5 Prozent, A 14: 55,1 Prozent, A 15: 39,7 Prozent). Dabei wird der Frauenanteil immer noch über die Hälfte durch die Ärztinnen getragen. In der Besoldungsgruppe A 16 sind 10 Prozent Frauen tätig, während sich in den höheren Besoldungsgruppen derzeit leider noch keine Frauen finden.

Teilzeit und Beurlaubung

Beim ZBFS wird im höheren Dienst Teilzeitbeschäftigung von 34 Frauen und 18 Männern Anspruch genommen. Zum Vergleich: Im Jahr 2002 waren 40 Frauen und 10 Männer in Teilzeit tätig. Jeweils 80 Prozent aller Beschäftigten, die familienpolitische Teilzeit bzw. Teilzeit aus sonstigen Gründen in Anspruch nehmen sind weiblichen Geschlechts. Lediglich zwei Beschäftigten ist Teilzeit aus familiären Gründen bewilligt. Männer machen überwiegend von

der Möglichkeit der Altersteilzeit Gebrauch (64 Prozent). Die Möglichkeit der Beurlaubung wird auch im Jahr 2007 wieder nur von Frauen genutzt.

Beförderungen und Höhergruppierungen

Im Berichtszeitraum 2002 wurden im höheren Dienst beim ZBFS neun Frauen und 10 Männer befördert bzw. höhergruppiert, im Jahr 2007 konnten fünf Beförderungen an Frauen und 14 an Männer ausgesprochen werden.

Fortbildung

Im Berichtszeitraum haben 173 Beschäftigte im höheren Dienst an Fortbildungen teilgenommen, davon 75 Frauen. Die Teilnahme von Frauen an Fortbildungsveranstaltungen liegt mit einem Anteil von 43,4 Prozent damit über dem Gesamtfrauenanteil beim ZBFS (= 41,2 Prozent).

Aufstiegsbeamte

Beim ZBFS sind derzeit zum Aufstieg in den höheren Dienst nur Männer zugelassen und befinden sich in der Einführungszeit. Frauen erfüllen derzeit noch nicht die Anspruchsvoraussetzungen für die Zulassung zum Aufstieg in den höheren Dienst. Im Berichtszeitraum 2007 waren beim ZBFS eine Aufstiegsbeamtin und fünf Aufstiegsbeamte beschäftigt.

Leitende Funktionen

Im Berichtszeitraum 2007 wurden beim ZBFS 20 leitende Funktionen von Frauen und 49 von Männern wahrgenommen. Davon wurden sechs leitende Funktionen von Frauen in familienpolitischer Teilzeit und fünf von Männern in Altersteilzeit ausgeübt. Teilzeit aus sonstigen Gründen wird beim höheren Dienst des ZBFS in Führungsfunktionen nicht in Anspruch genommen.

Leistungsbezogene Besoldung

20 Prozent der beim ZBFS vergebenen Leistungsprämien gingen an Frauen im höheren Dienst.

10. Das Personal der Verwaltungsschule der Sozialverwaltung (VSoV)

In der Verwaltungsschule der Sozialverwaltung waren zum Stichtag 30.06.2007 fünf Personen (davon drei Frauen) beschäftigt, auf die sich die personalrechtlichen Zuständigkeiten des StMAS erstreckten. Zum Vergleich: Im Jahr 2002 waren es acht Personen (davon vier Frauen). Die einzige Stelle des höheren Dienstes wurde seit dem Eintritt in die Freistellungsphase der Altersteilzeit des früheren Leiters während des Berichtszeitraums von einem Beamten aus dem Geschäftsbereich des StMF im Rahmen der Abordnung wahrgenommen. Teilzeit wird nur von Frauen ausgeübt.

Im gehobenen Dienst sind drei Frauen und zwei Männer beschäftigt. Im mittleren Dienst waren im Berichtszeitraum bei der VSoV keine Beamtinnen oder Beamten sowie vergleichbare Beschäftigte tätig, für die dem Ministerium die dienstrechtliche Zuständigkeit oblag.

Leistungsprämien wurden im Berichtszeitraum 2007 vermehrt Beamten zugesprochen. Im Jahr 2002 wurden mehr Frauen als Männer ausgezeichnet. Bei den Beförderungen konnten Frauen und Männer in gleichem Maße berücksichtigt werden. Frauen nahmen mit 60 Prozent an Fortbildungen entsprechend ihrem Anteil am Personal insgesamt teil. Zum 30.06.2007 war eine Aufstiegsbeamtin des gehobenen Dienstes an der VSoV beschäftigt.

11. Das Personal des Haus des Deutschen Ostens (HDO)

Beim HDO waren am Stichtag 30.06.2007 13 Personen beschäftigt, davon sieben Frauen. Zum Vergleich: Im Jahr 2002 waren es einschließlich der Beurlaubten zehn Frauen und sechs Männer. Die Leitungsfunktion wird von einem Beamten des höheren Dienstes in Vollzeit wahrgenommen.

Im gehobenen Dienst sind genau so viele Frauen wie Männer beschäftigt. Eine Teilzeitbeschäftigung wird nur im Bereich des mittleren Dienstes ausgeübt, dort sind drei Frauen und ein Mann teilzeitbeschäftigt. Im Berichtszeitraum wurde das Instrument der Beurlaubung nicht in Anspruch genommen.

Bei der Vergabe der Leistungsbesoldung wurde im Berichtszeitraum ein Mann berücksichtigt. Bei den Beförderungen konnten zwei Frauen und ein Mann berücksichtigt werden. Fortbildungen wurden im Berichtszeitraum nicht wahrgenommen.

12. Das Personal der Staatsinstitute

Die Zahl der Bediensteten der beiden Institute unterliegt einer erheblichen Schwankung durch befristete Beschäftigung von Projektmitarbeitern im Rahmen der Drittmittelfinanzierung.

Bei den Staatsinstituten wurden im Jahr 2007 keine Leistungsprämien vergeben. An Fortbildungsveranstaltungen nahmen für die beiden Institute im Berichtszeitraum drei Frauen und ein Mann teil.

12.1 Staatsinstitut für Familienforschung (ifb)

Im Staatsinstitut für Familienforschung waren zum Stichtag 30.06.2007 22 Personen beschäftigt, davon 16 Frauen. Zum Vergleich: Im Jahr 2002 waren es zehn Frauen und drei Männer. Teilzeit wird von elf Frauen und drei Männern genutzt. Zum Vergleich: Im Jahr 2002 übten fünf von zehn Frauen eine Teilzeitbeschäftigung aus. Der höhere Anteil von Frauen zieht sich durch alle Dienstgrade. Nur die Leitungsfunktion wird von einem Beamten des höheren Dienstes in Vollzeit wahrgenommen.

Im höheren Dienst sind sechs Männer und elf Frauen beschäftigt. Im gehobenen Dienst sind drei Frauen, davon eine in Teilzeit beschäftigt und im mittleren Dienst arbeiten insgesamt zwei Frauen in Teilzeit. Im Berichtszeitraum wurde das Instrument der Beurlaubung nicht in Anspruch genommen. Bei Beförderungen und Höhergruppierungen konnten zwei Frauen berücksichtigt werden.

12.2 Staatsinstitut für Frühpädagogik (IFP)

Im Staatsinstitut für Frühpädagogik waren zum Stichtag 30.06.2007 40 Personen beschäftigt, davon 25 Frauen. Zum Vergleich: Im Jahr 2002 waren es 34 Personen, die Hälfte davon Frauen. 15 Frauen und drei Männer sind in Teilzeit beschäftigt, eine Frau und ein Mann sind beurlaubt. Die Teilzeitquote liegt demnach bei 45 Prozent. Die Leitungsfunktion wird von einer Beamtin des höheren Dienstes in Vollzeit wahrgenommen.

Im Bereich des höheren Dienstes sind 14 Frauen und 11 Männer beschäftigt. Davon nehmen sechs Frauen und drei Männer Teilzeit in Anspruch. Ein Mann ist beurlaubt. Im gehobenen Dienst sind fünf Frauen in Teilzeit sowie zwei Männer in Vollzeit beschäftigt. Eine Frau ist beurlaubt. Im mittleren Dienst sind sechs Frauen (davon vier in Teilzeit) und zwei Männer (in

Vollzeit) beschäftigt. Zwei Männer wurden im Berichtszeitraum befördert bzw. höhergruppiert.

13. Beurteilungen

Die Beamtinnen und Beamten des Geschäftsbereiches werden laufbahnmäßig gestaffelt alle drei Jahre jeweils zum 1. März eines Jahres beurteilt, die Richterinnen und Richter der Gerichtsbarkeit alle vier Jahre beurteilt. Alle Beurteilungen werden nach objektiven Gesichtspunkten erstellt und basieren auf den Kriterien des Leistungsprinzips, unabhängig von Erwägungen wie etwa Geschlecht oder Umfang der Arbeitszeit. Dabei wird besonderes Augenmerk auf Punktedifferenzen zwischen Frauen und Männern sowie Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten gelegt und im Fall deutlicher Abweichungen kritisch hinterfragt.

Die Auswertungen haben gezeigt, dass Teilzeitbeschäftigte im Durchschnitt leider immer noch etwas schlechter beurteilt werden, als die Vollzeitbeschäftigten. Vom Ministerium wird deshalb immer wieder besonders darauf hingewiesen, dass sich eine Teilzeitbeschäftigung nicht nachteilig bei der Beurteilung auswirken darf. Auffälligkeiten wurden gezielt ergründet. Dabei wurde von den Gerichten und Dienststellen immer wieder bestätigt, dass die Beurteilungen sachgerecht entsprechend Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, ohne Ansehen des Geschlechts oder des Umfangs der Arbeitszeit erfolgen. Die ständige Thematisierung hat sich bewährt, muss aber auch künftig konsequent fortgesetzt werden.

Ein Vergleich der Werte der letzten Beurteilungsrunden hat gezeigt, dass eine paritätische Verteilung zwischen den Geschlechtern in greifbare Nähe rückt. Nach den Auswertungen ist die Verteilung der Prädikate zwischen Frauen und Männern inzwischen wesentlich ausgeglichener. In den meisten Fällen, in denen Frauen schlechter beurteilt sind, bestehen nur noch marginale Abweichungen zu den Beurteilungen ihrer männlichen Kollegen. Und Immer öfter fällt die Verteilung der Prädikate nicht unerheblich zu Gunsten von Frauen aus. Besonders im Bereich des höheren Dienstes sind Beamtinnen durchschnittlich sehr oft besser beurteilt.