

ERSTER BERICHT DER
BAYERISCHEN STAATSREGIERUNG

ZUR UMSETZUNG DES
BAYERISCHEN
GLEICHSTELLUNGSGESETZES

Berichtszeitraum 1. Juli 1996 bis 30. Juni 1999

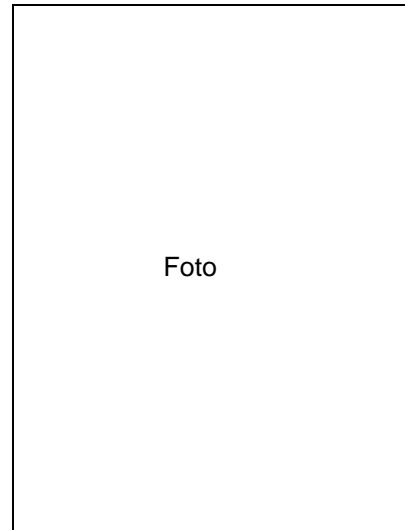
Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Bayerischen Staatsregierung herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbern im Zeitraum von fünf Monaten vor einer Wahl zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags-, Kommunal- und Europawahlen. Mißbräuchlich ist während dieser Zeit insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien, sowie das Einlegen, Aufdrucken und Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung.

Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Staatsregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.

Den Parteien ist es gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.

Nachdruck und Wiedergabe -auch auszugsweise- nur mit Einwilligung des Herausgebers und mit Quellenangabe gestattet.

Vorwort



Das Bayerische Gleichstellungsgesetz (BayGIG) ist nunmehr seit über drei Jahren in Kraft. Der vorliegende Bericht ist die erste Zwischenbilanz über die seither eingetretenen Entwicklungen in der öffentlichen Verwaltung in Bayern.

Obwohl die Umsetzung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes in eine Zeit fällt, in der ein deutlicher Personalabbau erforderlich ist, ist es gelungen, eine Reihe wichtiger gleichstellungspolitischer Anliegen umzusetzen. Vor allem bei der Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle und der Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen –auch in Teilzeit– haben sich nachhaltige Verbesserungen eingestellt. Der öffentliche Dienst in Bayern kann sich damit auf eine Vorreiterposition gegenüber den Arbeitgebern der Wirtschaft berufen.

Bayernweit hat sich ein effektives Netz von staatlichen und kommunalen Gleichstellungsbeauftragten und Ansprechpartnern gebildet, die mit einer Vielzahl unterschiedlichster Maßnahmen zur Sicherung der Chancengleichheit und der Optimierung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen. Den Gleichstellungsbeauftragten und Ansprechpartnern ist es in den vergangenen drei Jahren gelungen, sich aus ihrer „Exotenrolle“ zu befreien und sich als wichtige Institution in einem modernen Personalmanagement zu etablieren. Wenngleich sie noch nicht überall im gebotenen Umfang beteiligt werden, hat das BayGIG mit der Möglichkeit, die Beteiligung zu verlangen und Maßnahmen zu beanstanden, wirksame Instrumentarien zur Kontrolle gleichstellungsrelevanter Ziele eingeführt. Auch die zwischenzeitlich erstellten Gleichstellungskonzepte mit differenzierten Zielvorgaben der Dienststellen führen zu einer verbesserten Gleichstellung von Frauen und Männern.

Das Bayerische Gleichstellungsgesetz hat sich bewährt und schon jetzt viel erreicht - auch ohne starre Quoten. Die Bayerische Staatsregierung ist daher auch weiterhin von der Wirksamkeit der flexiblen und individuell handhabbaren Regelungen des BayGIG überzeugt.

Freilich gibt es noch Handlungsbedarf. Die im Gesetz enthaltenen unbestimmten Rechtsbegriffe müssen anhand der jetzt vorhandenen Praxiserfahrung mit Leben erfüllt und konkretisiert werden. Auch müssen einzelne noch vorhandene Umsetzungslücken geschlossen werden. Entscheidend für die weitere erfolgreiche Umsetzung des Gesetzes wird aber sein, daß bei Dienststellenleitungen, Gleichstellungsbeauftragten und Ansprechpartnern auch weiterhin die Bereitschaft zu einem offenen und kooperativen Miteinander besteht.

Barbara Stamm

Bayerische Staatsministerin
für Arbeit und Sozialordnung,
Familien, Frauen und Gesundheit

Frauenbeauftragte der
Bayerischen Staatsregierung

- 1. Einleitung**
 - 1.1 Allgemeines**
 - 1.2 Zusammenfassung der Ergebnisse**
 - 1.2.1 Personalsituation im öffentlichen Dienst
 - 1.2.2 Gleichstellungsbeauftragte
 - 1.2.3 Gleichstellungskonzepte
 - 1.2.4 Ausblick
 - 1.3 Grundlage des Berichts**

- 2. Die Entwicklung der Personalsituation im öffentlichen Dienst in Bayern seit dem Inkrafttreten des BayGIG**
 - 2.1 Der Frauenanteil in der öffentlichen Verwaltung des Freistaats 1996 und 1999**
 - 2.2 Einschätzung der Entwicklung des Frauenanteils durch die Dienststellen (Umfrageergebnisse)**
 - 2.2.1 Personalsituation
 - 2.2.2 Stellenneubesetzungen (Art. 8 BayGIG)
 - 2.2.3 Stellenausschreibungen (Art. 7 BayGIG)
 - 2.2.4 Flexible Arbeitszeit (Art. 10 BayGIG)
 - 2.2.5 Teilzeitbeschäftigung (Art. 11, 14 BayGIG)
 - 2.2.6 Kontakt zum Beruf für Beurlaubte (Art. 12, 14 BayGIG)
 - 2.2.7 Wiedereinstellung (Art. 13 BayGIG)
 - 2.2.8 Fortbildungsangebote (Art. 9 BayGIG)
 - 2.2.9 Ausbildung
 - 2.2.10 Besetzung von Gremien (Art. 21 BayGIG)

- 3. Gleichstellungsbeauftragte und Ansprechpartner im öffentlichen Dienst in Bayern**
 - 3.1 Situation**
 - 3.2 Aussagen zur Person der Gleichstellungsbeauftragten**
 - 3.2.1 Männliche und weibliche Gleichstellungsbeauftragte
 - 3.2.2 Motivation der Bestellung
 - 3.2.3 Vorherige Ausschreibung (Art. 15 I 1, 20 I BayGIG)
 - 3.2.4 Zeitpunkt und Dauer der Bestellung (Art. 24 II 1 und 15 III BayGIG)
 - 3.2.5 Vertretung der Gleichstellungsbeauftragten (Art. 16 VIII 2 BayGIG)
 - 3.3 Stellung der Gleichstellungsbeauftragten**
 - 3.3.1 Qualifikation der Gleichstellungsbeauftragten
 - 3.3.2 Entlastung von anderen Tätigkeiten (Art. 16 VII 1 BayGIG)
 - 3.3.3 Fortbildung der Gleichstellungsbeauftragten (Art. 9, 16 VII BayGIG)
 - 3.3.4 Kontakte zu anderen Gleichstellungsbeauftragten (Art. 16 IV BayGIG)

3.4 Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten

- 3.4.1 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten (Art. 18 BayGIG)
 - 3.4.1.1 Gleichstellungsrelevante Vorhaben (Art. 18 III 1 BayGIG)
 - 3.4.1.1.1 Personelle Maßnahmen (Art. 18 III 2 BayGIG)
 - 3.4.1.1.2 Organisatorische und soziale Maßnahmen (Art. 18 III 1 BayGIG)
 - 3.4.1.2 Frühzeitige Beteiligung (Art. 18 III 1 BayGIG)
 - 3.4.1.3 Beteiligung auf Verlangen
 - 3.4.1.3.1 Beteiligung auf Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten (Art. 18 III 2 BayGIG)
 - 3.4.1.3.2 Beteiligung auf Antrag der Betroffenen (Art. 18 III 3 BayGIG)
- 3.4.2 Beanstandungen (Art. 19 BayGIG)
- 3.4.3 Sonstige Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten (Art. 17, 18 VI BayGIG)
 - 3.4.3.1 Angelegenheiten von grundsätzlicher Bedeutung (Art. 17 II BayGIG)
 - 3.4.3.2 Eigene Initiativen der Gleichstellungsbeauftragten (Art. 17 I 2 BayGIG)
 - 3.4.3.3 Vorstellung der Gleichstellungsbeauftragten (Art. 18 VI BayGIG)

3.5 Kommunale Gleichstellungsbeauftragte

- 3.5.1 Situation
- 3.5.2 Regelung der Befugnisse der Gleichstellungsbeauftragten durch Satzung (Art. 20 I 3 und 4 BayGIG)
- 3.5.3 Außenwirkung (Art. 20 I 2 BayGIG)

3.6 Ansprechpartner

4. Gleichstellungskonzepte für den öffentlichen Dienst in Bayern

4.1 Situation

4.2 Inkrafttreten der Gleichstellungskonzepte (Art. 24 I BayGIG)

4.3 Ziele und Inhalte der Gleichstellungskonzepte

- 4.3.1 Personelle und organisatorische Verbesserungen (Art. 5 III BayGIG)
- 4.3.2 Initiativen zu Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Art. 5 IV BayGIG)
- 4.3.3 Kommunale Satzungen zum Inhalt des Gleichstellungskonzepts (Art. 5 VI BayGIG)

5. Schwierigkeiten bei der Umsetzung des BayGIG

6. Anlagen

Bayerisches Gleichstellungsgesetz

Gleichstellungsbeauftragte und Ansprechpartner in der öffentlichen Verwaltung

Fragebögen

An der Umfrage beteiligte Stellen

1. Einleitung

1.1 Allgemeines

Mit dem Bayerischen Gleichstellungsgesetz (BayGIG) vom 24. Mai 1996 wurde die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Bayern auf eine gesetzliche Grundlage gestellt. Die Gleichstellung wird darin zu einem Grundsatz, einem Ziel und zur ausdrücklichen gesetzlichen Aufgabe der Verwaltung erklärt. Ziel des BayGIG ist damit zugleich die Umsetzung des 1994 in das Grundgesetz aufgenommenen Art. 3 Abs.2 S.2: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“ für den Bereich des öffentlichen Dienstes. Konkretes Ziel ist (vgl. Art. 2 BayGIG), in der staatlichen und kommunalen Verwaltung in Bayern

- den Anteil von Frauen in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, zu erhöhen,
- die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu sichern, und
- die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern.

Die Umsetzung dieser auch gesellschaftspolitischen Ziele kann aber nicht allein durch Gesetze, sondern wesentlich nur durch tatsächliche Umgestaltung beeinflusst werden. Erforderlich sind vor allem die Einsicht in die Notwendigkeit der gesetzlichen Regelung und die Bereitschaft zur Veränderung. Die Bayerische Staatsregierung ist der Überzeugung, dass sich die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst nicht durch Quoten, detaillierte Vorgaben, starre Schemata, Konfrontation und Sanktionen erreichen läßt, sondern nur durch Akzeptanz und stetige Verbesserungen. Daher setzt das Bayerische Gleichstellungsgesetz auf flexible und damit in der Vielzahl denkbarer Problemlagen konkret und individuell handhabbare Regelungen, die gleichzeitig den erforderlichen Verwaltungsaufwand auf einen vertretbaren Rahmen begrenzen.

Freilich können notwendige Personaleinsparungen und im Rahmen der Verwaltungsreform erforderliche Umstrukturierungen die Umsetzung des Gesetzes erschweren. Andererseits bieten gerade diese Maßnahmen auch die Chance, in den Veränderungsprozeß auch aktuelle frauenspezifische Belange einzubringen und für die zukünftige Personalplanung zu verankern.

Um ein gleichstellungsorientiertes Personalmanagement im öffentlichen Dienst zu erreichen, setzt das Bayerische Gleichstellungsgesetz im wesentlichen auf folgende Elemente:

- Das Gesetz enthält zum Teil **konkrete Vorgaben** an die Dienststellen, etwa über die Ausgestaltung von Stellenausschreibungen.

- Von allen Dienststellen mit 100 und mehr Beschäftigten, die über die entsprechenden personalrechtlichen Befugnisse verfügen, sind **Gleichstellungskonzepte** zu erstellen. Dadurch soll ein auf die konkrete Situation der jeweiligen Behörde abgestimmtes Vorgehen für eine verbesserte Gleichstellung von Frauen und Männern aufgezeigt und vor Ort umgesetzt werden.
- Aufgabe der **Gleichstellungsbeauftragten** ist es, die Durchführung und Einhaltung des Gleichstellungsgesetzes zu überwachen, die Dienststellenleitung bei der Umsetzung des Gesetzes zu unterstützen, eigene Initiativen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung einzubringen und mit dem Gesetz unvereinbare Maßnahmen zu beanstanden. Die Gleichstellungsbeauftragte ist der Dienststellenleitung unmittelbar zugeordnet und hat dort ein direktes Vortragsrecht. Sie ist in ihrer Tätigkeit nicht an Weisungen gebunden, mit erheblichen Beteiligungsrechten und einem Beanstandungsrecht ausgestattet, sowie von den übrigen dienstlichen Aufgaben im erforderlichen Umfang freizustellen. Es ist vor allem dem großen Engagement der Gleichstellungsbeauftragten, ihrer Einsatzbereitschaft, Dialog- und Durchsetzungsfähigkeit zu verdanken, dass bereits wichtige Entwicklungen eingeleitet werden konnten. Letztlich ist die zielorientierte, konsequente und effektive Umsetzung des Gesetzes jedoch die Aufgabe jeder einzelnen Dienststelle.
- **Fortbildungsmaßnahmen** zum Bayerischen Gleichstellungsgesetz und spezifischen Problemen, mit denen Dienststellen konfrontiert sind (z.B. Mobbing, Berücksichtigung von Familienkompetenzen bei Auswahlentscheidungen, etc.) begleiten die Umsetzung des Gesetzes; zudem erfolgt ein ständiger Erfahrungsaustausch der Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen von Dienstbesprechungen, Arbeitskreisen etc.
- Um die Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes überwachen und erforderlichenfalls weitere geeignete Maßnahmen zur Umsetzung ergreifen zu können, sieht Art. 22 BayGIG eine regelmäßige Berichtspflicht der Staatsregierung im Abstand von 3 Jahren an den Landtag und den Senat vor. Der vorliegende Bericht ist der erste seit dem Inkrafttreten des BayGIG am 1. Juli 1996. Durch die regelmäßige Berichtspflicht wird die Wirksamkeit des im Bayerischen Gleichstellungsgesetz vorhandenen Instrumentariums überprüft und eine Bestandsaufnahme über die erreichten Entwicklungen und Verbesserungen erreicht.

Der Bericht gibt einen Überblick über die Situation, aufgetretene Probleme und mögliche Lösungsansätze. Des Weiteren werden Diskussionsvorschläge, insbesondere von engagierten Frauenvertreterinnen und Gleichstellungsbeauftragten, behandelt. Da es sich bei der Umsetzung der Gleichstellung um ein prozesshaftes Geschehen handelt, das sich in den jeweiligen Dienststellen teilweise sehr unterschiedlich gestaltet, konnte im Rahmen der Aussagen zum Sachstand und zu aufgetretenen Problemen nicht gesondert auf jeden Einzelfall eingegangen werden. Es wurde jedoch –auch unter dem

Aspekt der Anonymität der Umfrage- versucht, häufiger genannte Probleme verallgemeinernd darzustellen.

1.2 Zusammenfassung der Ergebnisse

Ergebnis des Berichts ist, dass es mit dem Bayerischen Gleichstellungsgesetz gelungen ist, die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst deutlich zu verbessern. Die Einführung des gleichstellungspolitischen Personalmanagements hat einen nachhaltigen Prozess in Gang gesetzt. Maßgeblichen Anteil hieran haben vor allem die vorhandenen Gleichstellungskonzepte, sowie das Engagement der Gleichstellungsbeauftragten. Zu den Entwicklungen im Einzelnen:

1.2.1 Personalsituation im öffentlichen Dienst

Der **Anteil von Frauen** hat sich in der öffentlichen Verwaltung in Bayern (von 44,5% 1996 auf 45,9% 1999) weiter erhöht. Besonders erfreulich ist dabei, dass deutliche Fortschritte bei der Erhöhung des Anteils von **Frauen in Führungspositionen** erreicht wurden. Dieser hat im gehobenen Dienst von 48,9% (1996) auf 50,4% (1999) und im höheren Dienst von 26,7% (1996) auf 31,1% (1999) zugenommen (darin enthalten sind auch die entsprechenden Vergütungsgruppen der Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst). Dieses Ergebnis ist um so positiver zu bewerten, als trotz der angespannten Personalsituation die vorhandenen Personalbewegungen positiv für eine Erhöhung des Frauenanteils genutzt werden konnten. Ob die Entwicklung im einzelnen auf die Umsetzung der Gleichstellungskonzepte, die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten oder eine allgemeine Bewußtseinsentwicklung bei den Personalverantwortlichen zurückzuführen ist, vermag nicht nachvollzogen und abschließend beurteilt werden. Es muss jedoch davon ausgegangen werden, dass jeder dieser Faktoren für diese erfreuliche Entwicklung von Bedeutung war.

Gleichwohl sieht die Bayerische Staatsregierung noch **weitere Verbesserungsmöglichkeiten**, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen und in Bereichen zu erhöhen, in denen sie bislang noch unterrepräsentiert sind. Insbesondere sind die zuständigen Stellen gehalten, verstärkt die Vorgaben des Art. 7 BayGIG für die **Ausgestaltung von Stellenausscheidungen** zu nutzen. Die Möglichkeit, Frauen auf diese Weise direkt anzusprechen und zur Bewerbung in diesen Bereichen zu ermuntern, wurde im Berichtszeitraum nicht in ausreichendem Maße genutzt. Dabei sollten insbesondere verstärkt auf die Teilzeitfähigkeit von Stellen -auch in Führungspositionen- hingewiesen und Frauen besonders zur Bewerbung aufgefordert werden.

Auch scheint eine **stärkere Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten** bei personellen Maßnahmen und eine größere Bereitschaft der Dienststellen zumindest zur Durchführung interner Aus-

schreibungen angezeigt. Gleichzeitig sollte die Erhöhung des Frauenanteils insbesondere in Führungspositionen verstärkt in die zu erstellenden Gleichstellungskonzepte aufgenommen werden. Nicht erforderlich erscheint dagegen die Forderung, Frauen grundsätzlich bei jeder Stellenausschreibung zur Bewerbung aufzufordern.

Positiv sieht die Staatsregierung die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbstätigkeit im öffentlichen Dienst. Inzwischen wird in 86,1 % aller Dienststellen ein **flexibles Arbeitszeitmodell** umgesetzt. Der öffentliche Dienst in Bayern kann sich damit zurecht auf eine Vorreiterposition gegenüber den Arbeitgebern in der freien Wirtschaft berufen. Der **Anteil der Teilzeitbeschäftigten** konnte im Berichtszeitraum von 18,9% (1996) auf 22,9% (1999) gesteigert werden. Teilzeittätigkeit wird somit zunehmend als wichtige Möglichkeit erkannt und genutzt, um eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und familiären Pflichten zu erreichen. Allerdings ist der Anteil männlicher Teilzeitbeschäftigter –trotz ebenfalls deutlicher Zunahme- weiter gering.

Sehr deutlich zugenommen hat die **Teilzeit in Führungspositionen**.

Für eine **verbesserte Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbstätigkeit** wurden darüber hinaus eine Vielzahl von **Maßnahmen zum „Kontakthalten“** für Beurlaubte durchgeführt; die weit überwiegende Zahl von **Anträgen von Beschäftigten auf Wiedereinstellung**, die aus familiären Gründen aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden sind, waren erfolgreich. Bei **Fortbildungen** wurde verstärkt familiären Verpflichtungen der Teilnehmenden Rechnung getragen, wie überhaupt im Fortbildungsbereich nachhaltige Verbesserungen erreicht werden konnten:

- der Frauenanteil bei Fortbildungen ist deutlich gestiegen
- mehr als ein Drittel der Dienststellen hat spezielle Fortbildungsveranstaltungen zu den Themen „Gleichstellung“ und „Benachteiligung von Frauen am Arbeitsplatz“ angeboten
- der Frauenanteil bei den Fortbildungsreferenten und Kursleitungen hat sich ebenfalls erhöht.

In der **Ausbildung** beträgt der Frauenanteil bereits 52,2%. Nach wie vor nicht erreicht werden konnte die **gleichberechtigte Besetzung von Gremien**. Allerdings wurde bei Gremien, deren Besetzung nicht rein funktionsbezogen erfolgt (also mit der jeweiligen Abteilungs-, Sachgebiets- oder Referatsleitung), ein Frauenanteil von 40,0% erreicht. Dennoch ist die geschlechtsparitätische Besetzung aller Gremien bei realistischer Betrachtung nur langsam zu erreichen.

1.2.2 Gleichstellungsbeauftragte

Die Bestellung von –fast immer weiblichen- Gleichstellungsbeauftragten und Ansprechpartnern ist weitestgehend umgesetzt. Diese werden in der weit überwiegenden Zahl der Fälle durch spezielle

Fortbildungen auf ihre Aufgabe vorbereitet; bayernweit hat sich auch eine effektive Zusammenarbeit der Gleichstellungsbeauftragten etabliert.

Nachholbedarf der Dienststellen wurde aber bei der Regelung der **Vertretung der Gleichstellungsbeauftragten** sichtbar. Auch sollte der **Umfang der erforderlichen Freistellung** der Gleichstellungsbeauftragten, sowie der für die Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen räumlichen, personellen und sächlichen Mittel in den Dienststellen nochmals gemeinsam mit den Gleichstellungsbeauftragten geprüft werden, bei denen noch keine einvernehmliche Lösung gefunden werden konnte. Gesetzliche Vorgaben hierzu sind angesichts der höchst unterschiedlichen Situationen vor Ort nicht hilfreich.

Die Gleichstellungsbeauftragten haben im Berichtszeitraum mit einer Vielzahl unterschiedlichster Maßnahmen zu einer verstärkten Förderung von Frauen, der Optimierung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sowie der Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern beigetragen. Dabei wurden sie durch die ihrem Bereich bestellten Ansprechpartner unterstützt.

Gleichwohl bestehen teilweise unterschiedliche Auffassungen über die **Frage, ob und wann die Gleichstellungsbeauftragte in einem konkreten Einzelfall zu beteiligen ist**. Konkret bedarf der Begriff „wichtige gleichstellungsrelevante Vorhaben“ (Art. 18 Abs. 3 BayGIG) und die Vorgabe der frühzeitigen und umfassenden Information in Art. 18 Abs. 2 BayGIG näherer Konkretisierung. Gleichzeitig sei den Gleichstellungsbeauftragten empfohlen, gegebenenfalls ihrerseits nach Art. 18 Abs. 3 S.2 BayGIG eine Beteiligung zu verlangen.

Das **Beanstandungsrecht der Gleichstellungsbeauftragten** hat sich insgesamt als wichtige Möglichkeit zur Kontrolle gleichstellungsrelevanter Ziele erwiesen; gleichwohl hat sich gezeigt, dass Dienststellen –insbesondere bei grundsätzlich fehlender Akzeptanz und Unterstützung für die Gleichstellungsbeauftragte durch Dienststellenleitung und/oder Personalverwaltung- in einer Reihe von Fällen die Beanstandung nicht zum Anlass nehmen, die gleichstellungspolitische Relevanz von Entscheidungen nochmals zu überdenken.

1.2.3 Gleichstellungskonzepte

Es ist davon auszugehen, dass auch die Erstellung von Gleichstellungskonzepten durch die Dienststellen einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung der Ziele des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes geleistet hat. Zunächst wurde hierdurch eine reflektierte Betrachtung der Situation von Frauen in den jeweiligen Dienststellen sichergestellt; gleichzeitig konnten die Dienststellen konkrete, auf die individuelle Situation vor Ort passende Zielvorgaben für eine effektive Gleichstellung von Frauen und Männern treffen. Dringender ist nun die vollständige Umsetzung der Vorgaben des Gleichstellungsgesetzes zur Erstellung von Gleichstellungskonzepten an allen Dienststellen. Im Rahmen der anste-

henden Überarbeitung der Gleichstellungskonzepte im Jahr 2000 wird insbesondere angeregt, verstärkt Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen (dabei v.a. Nutzung der Ausgestaltung von Stellenausschreibungen) zu erwägen, soweit dies in der jeweiligen Dienststelle erforderlich erscheint.

1.2.4 Ausblick

Obwohl die Umsetzung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes in eine Zeit fällt, in der ein deutlicher Personalabbau erforderlich ist, ist es gelungen, im Rahmen der Umstrukturierung und Verwaltungsreform auch gleichstellungspolitische Anliegen aufzugreifen und umzusetzen. Die Einführung des gleichstellungspolitischen Personalmanagements durch das Bayerische Gleichstellungsgesetz hat einen nachhaltigen Prozess in Gang gesetzt, der bei kontinuierlicher Fortführung geeignet ist, eine verbesserte Gleichstellung von Frauen und Männern in der öffentlichen Verwaltung, aber auch in der Gesellschaft sicherzustellen. Maßgeblichen Anteil hieran haben vor allem die in allen Bereichen der Verwaltung erstellten Gleichstellungskonzepte, sowie das Engagement der Gleichstellungsbeauftragten.

Insbesondere hat sich der Ansatz des Gleichstellungsgesetzes, die Gleichstellung durch Überzeugung und Bewußtseinsbildung durchzusetzen, als wirksam herausgestellt. Auch die weiteren Fortschritte werden vom zielgerichteten Engagement der Dienststellenleitungen, der Gleichstellungsbeauftragten, sowie aller Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung abhängen.

Die Bayerische Staatsregierung wird die weitere Umsetzung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes genau beobachten. Sie wird sich bei den Dienststellenleitungen unmittelbar nach Veröffentlichung des Berichts dafür einsetzen, dass die Möglichkeiten des Gleichstellungsgesetzes konsequent genutzt werden, v.a. was die Teilzeit in Führungspositionen und die Ausgestaltung von Stellenausschreibungen betrifft. Um die Umsetzung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes zu erleichtern, wird die Bayerische Staatsregierung außerdem die unbestimmten Rechtsbegriffe im BayGIG interpretieren und konkretisieren.

1.3 Grundlage des Berichts

Grundlage des vorliegenden Berichts ist eine Umfrage bei den Dienststellenleitungen von Behörden aus sämtlichen Geschäftsbereichen, die über personalrechtliche Befugnisse im Sinne des Art. 15 Abs. 1 S. 1 BayGIG verfügen, also zu Einstellungen, Beförderungen und zur Übertragung höher zu bewertender Tätigkeiten. Parallel hierzu wurden alle Gleichstellungsbeauftragten über ihre Tätigkeit,

aktuelle Probleme und erreichte Erfolge befragt. Die Umfragen wurden mittels der als Anlage 3 beiliegenden Fragebögen durchgeführt.

Der Rücklauf bis zum Stichtag 1. Juli 1999 stellt sicher, daß die ermittelten Erkenntnisse repräsentativen Charakter haben. Insgesamt wurden 613 Bögen ausgewertet, davon 405, die von Dienststellenleitungen zurückgesandt wurden und weitere 208 von staatlichen und kommunalen Gleichstellungsbeauftragten. Von besonderer Bedeutung ist dabei, dass Rückmeldungen von sämtlichen obersten Behörden und Mittelbehörden eingegangen sind, da diese über die personalrechtlichen Befugnisse für einen sehr großen Personalkörper – auch an nachgeordneten Behörden- verfügen (eine Übersicht über die beteiligten Dienststellen ist diesem Bericht als Anlage 4 beigefügt). Die hohe Differenz erklärt sich dadurch, daß nicht jede Dienststelle aufgrund ihrer Größe oder ihrer personalrechtlichen Befugnisse über eine Gleichstellungsbeauftragte verfügt (obwohl auch an einer Reihe von Dienststellen mit weniger als 100 Beschäftigten Gleichstellungsbeauftragte bestellt wurden). Gleichwohl wurden alle Rückmeldebögen in den Bericht einbezogen, da sich auch an Dienststellen ohne Gleichstellungsbeauftragte Veränderungen im Personalbereich ergeben haben bzw. Maßnahmen für eine verbesserte Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbstätigkeit getroffen wurden.

Wenn der Bericht im Folgenden Aussagen über „die Dienststellen“ oder „die Gleichstellungsbeauftragten“ trifft, kann sich diese Angabe naturgemäß nur auf die (rechtzeitig) eingegangenen Rückmeldungen beziehen. In einzelnen Grafiken kann die Summe der Anteile 100,1 oder 99,9% betragen. Dies ist durch Rundungsfehler bedingt.

Das Datenmaterial zur Beschäftigungssituation im öffentlichen Dienst bei den Beamten haben das Staatsministerium der Finanzen (Personalstandsstatistik 1999) und das Bayerische Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung (Personalstandsstatistik 1996) zur Verfügung gestellt. Die Auswertungen der Arbeitnehmerzahlfälle 1996 und 1999 hat die Bezirksfinanzdirektion München zur Verfügung gestellt. Da ein Historikbestand von 1996 hier nicht mehr greifbar war, musste auf den Datenbestand für die Personalstandsstatistik zurückgegriffen werden. Grundlage hierfür waren die an das Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik gelieferten Daten aus den Zähltagen 06/1996 und 06/1999. Aufgrund der unterschiedlichen Auswahl in den Beständen (06/1996 ohne sog. Drittmittelfälle im Universitätsbereich - 06/1999 mit Drittmittelfällen) sind in der Auswertung die Zahlfälle bei den Kapiteln 0506 bis 0528 nicht enthalten.

2. Die Entwicklung der Personalsituation im öffentlichen Dienst in Bayern seit dem Inkrafttreten des BayGIG

2.1 Der Frauenanteil in der öffentlichen Verwaltung des Freistaats 1996 und 1999

Es gibt in Bayern –anders als in einigen anderen Bundesländern- keine feste Quote für die Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung von Frauen. Vielmehr soll die Gleichstellung von Frauen und Männern durch verbindliche Zielvorgaben in den Gleichstellungskonzepten erreicht werden. Den Dienststellen, die über die erforderlichen personalrechtlichen Befugnisse verfügen, ist es selbst überlassen, in Form von Selbstverpflichtungen festzulegen, welche Maßnahmen sie zur Erhöhung des Frauenanteils erforderlichenfalls ergreifen. Nur so kann der Aufgabenbreite der öffentlichen Verwaltung -von Polizei über Schule, Forschung und Lehre bis zur Sozial- oder Bauverwaltung- und den in den einzelnen Bereichen höchst unterschiedlichen persönlichen und fachlichen Ansprüchen an die dort Beschäftigten Rechnung getragen werden. Lediglich zur Ausgestaltung von Stellenausschreibungen enthält das Gesetz (in Art. 7 BayGIG) für alle Stellen verbindliche Vorgaben.

Die Gleichstellungsbeauftragten sollen Umsetzung und Verwirklichung der in den Gleichstellungskonzepten verankerten Ziele überwachen. Dieses Konzept hat sich bewährt, wie die aktuellen Entwicklungen im öffentlichen Dienst zeigen:

Der **Anteil von Frauen unter den Beschäftigten** in der öffentlichen Verwaltung des Freistaats hat sich im Berichtszeitraum von 44,5% (1996) auf 45,9% (1999) weiter erhöht. Deutliche Fortschritte wurden bei der Erhöhung des Anteils von **Frauen in Führungspositionen** erreicht. Dieser hat im gehobenen Dienst von 48,9% (1996) auf 50,4% (1999) und im höheren Dienst von 26,7% (1996) auf 31,1% (1999) zugenommen (darin enthalten die entsprechenden Vergütungsgruppen der Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst).

Bei den **Beamten** des Freistaats hat sich der Frauenanteil im Berichtszeitraum von 35,8% auf 37,5% gesteigert. Auch der **Anteil von Frauen** im gehobenen und höheren Dienst, und damit **in den Führungspositionen**, hat sich deutlich nach oben bewegt (von 48,5% auf 49,7% im gehobenen und von 24,5% auf 29,4% im höheren Dienst).

Die Zunahme des Personals insgesamt trotz eines deutlichen Stellenabbaus ist auf die starke Zunahme der Teilzeitbeschäftigung im öffentlichen Dienst zurückzuführen.

Beamte des Freistaats Bayern (Stand: Juni 1999)

Laufbahngruppe	Gesamt	Männlich	Weiblich	Frauenanteil
eD	3 051	2 979	72	2,4 %
mD	44 437	32 684	11 753	26,4 %
gD	89 613	45 033	44 580	49,7 %
hD	61 851	43 660	18 191	29,4 %
sonstige	54	44	10	18,5 %
gesamt	199 006	124 400	74 606	37,5 %

Quelle: Staatsministerium der Finanzen (Personalstandsstatistik)

Beamte des Freistaats Bayern (Stand: Juni 1996)

Laufbahngruppe	Gesamt	Männlich	Weiblich	Frauenanteil
eD	3 157	3 087	70	2,2 %
mD	47 110	35 791	11 319	24,0 %
gD	94 104	48 454	45 650	48,5 %
hD	49 911	37 686	12 225	24,5 %
gesamt	194 282	124 718	69 564	35,8 %

Quelle: Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung: Der Personalstand im öffentlichen Dienst in Bayern

Eine ähnlich positive Entwicklung wie im Beamtenbereich hat sich auch bei den **Arbeitnehmern** des Freistaats eingestellt: Hier hat sich der bereits bisher überproportional hohe Frauenanteil von 62,1% auf 63,6 % weiter erhöht. Erfreulich ist aber insbesondere, dass sich eine Erhöhung der Präsenz von Frauen gerade auch in den Vergütungsgruppen ergeben hat, die dem gehobenen (von 53,4% auf 56,4%) und dem höheren (von 43,6% auf 43,9%) Dienst entsprechen.

Arbeitnehmer des Freistaats Bayern (Stand: Juni 1999)

Eingruppierung	Gesamt	Männlich	Weiblich	Frauenanteil
eD	7 422	2 375	5 047	68,0 %
mD	63 786	20 220	43 566	68,3 %
gD	9 010	3 927	5 083	56,4 %
hD	8 011	4 496	3 515	43,9 %
sonstige	7 301	3 787	3 514	48,1 %
gesamt	95 530	34 805	60 725	63,6 %

Quelle: BFD München

Arbeitnehmer des Freistaats Bayern (Stand: Juni 1996)

Eingruppierung	Gesamt	Männlich	Weiblich	Frauenanteil
eD	9 658	3 420	6 238	64,6 %
mD	63 886	20 807	43 079	67,4 %
gD	8 429	3 931	4 498	53,4 %
hD	6 381	3 596	2 785	43,6 %
sonstige	7 594	4 637	2 957	38,9 %
gesamt	95 948	36 391	59 557	62,1 %

Quelle: BFD München

Gleichwohl muss festgestellt werden, dass Frauen in den höheren Besoldungs-, bzw. Vergütungsgruppen immer noch unterrepräsentiert sind. Für den Bereich der Beamten und Richter zeigt die nachstehende Tabelle eine Abnahme des Frauenanteils in den höheren Besoldungsstufen. Oder: Je höher das Einkommen, desto geringer ist der Frauenanteil (s. hierzu auch unten zu 2.2.2).

Besoldungsgruppe	Gesamt	Weiblich	Frauenanteil
R8	6	1	16,7 %
R6	9	1	11,1 %
R5	11	0	0 %
R4	20	2	10 %
R3	205	21	9,8 %
R2	910	87	9,6 %
R1	2 265	672	29,7 %
C4	1 575	66	4,2 %
C3	1 922	120	6,2 %
C2	1 197	97	8,1 %
C1	2 663	544	20,4 %
B9	16	0	0 %
B8	2	0	0 %
B7	13	0	0 %
B6	82	1	1,2 %
B5	8	1	12,5 %
B4	27	0	0 %
B3	453	17	3,8 %
B2	87	2	2,3 %
A16	1 401	86	6,1 %
A15	8 916	926	10,4 %
A14	15 763	3 945	25,0 %
A13	15 397	7 034	45,7 %

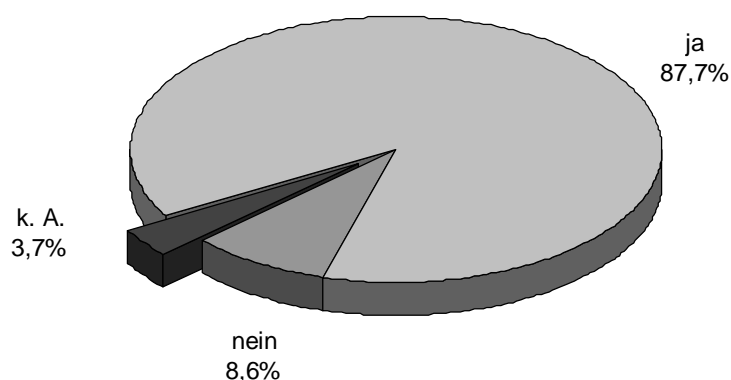
Quelle: BFD München: Personalstruktur am 26.8.1999

2.2 Einschätzung der Entwicklung des Frauenanteils durch die Dienststellen (Umfrageergebnisse)

2.2.1 Personalsituation

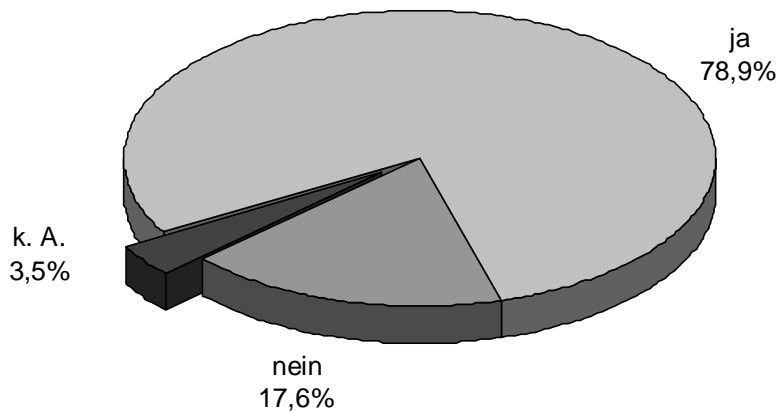
Die Erkenntnisse aus der Personalstatistik wurden durch die Umfrageergebnisse bestätigt. An fast allen (87,7%) der an der Umfrage beteiligten Dienststellen sind im höheren Dienst, sowie den vergleichbaren Vergütungsgruppen für Angestellte immer noch mehr Männer als Frauen beschäftigt.

Hat Ihre Dienststelle mehr Männer als Frauen im höheren Dienst beschäftigt?



Ähnlich stellt sich die Situation im gehobenen Dienst dar:

Hat Ihre Dienststelle mehr Männer als Frauen im gehobenen Dienst beschäftigt?



2.2.2 Stellenneubesetzungen

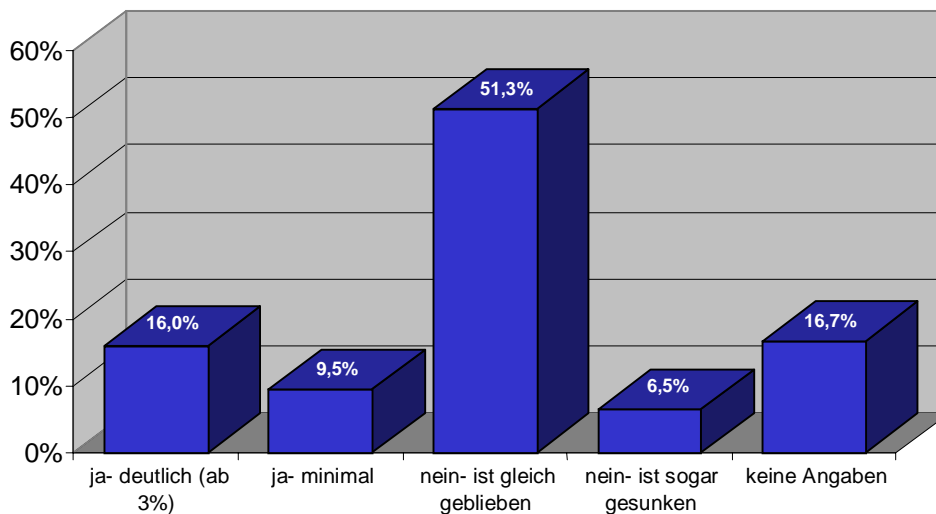
Gemäß Art. 8 Abs. 1 Nr. 1 BayGIG ist in Bereichen, in denen Frauen in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, eine Erhöhung des Frauenanteils anzustreben. Besonderes Augenmerk legt das Gesetz auch auf die Übertragung höher zu bewertender Tätigkeiten, sowie Führungspositionen an Frauen (Art. 8 Abs. 1 Nr. 2 BayGIG).

In mehr als der Hälfte der an der Umfrage beteiligten Stellen ist es in den vergangenen drei Jahren zu Stellenneubesetzungen gekommen. Stellt man auf die Neubesetzung von Führungspositionen ab, also im gehobenen und höheren Dienst, so zeigt sich, daß zwar noch keine geschlechtsparitätische Besetzung der freigewordenen Stellen erfolgt ist; gleichwohl konnten aber erhebliche Verbesserungen erreicht werden.

So haben im **höheren Dienst** insgesamt 209 Dienststellen (das sind 51,7 % der an der Umfrage beteiligten Stellen) zusammen 2218 Stellen neu besetzt, davon 760 mit Frauen. Der Frauenanteil an den Neubesetzungen belief sich somit auf 34,3 %.

16% der beteiligten Dienststellen sprechen daher von einer erheblichen (also mehr als dreiprozentigen) Erhöhung des Frauenanteils im höheren Dienst. Im Zuständigkeitsbereich des Sozialministeriums sind es sogar 24%. Einen Rückgang hat es dagegen nur in 6,5% aller Dienststellen gegeben.

Erhöhung des Frauenanteils im höheren Dienst



Daß sich hier weitere nachhaltige Verbesserungen abzeichnen, zeigt eine Betrachtung der Altersstruktur. Da bei den jüngeren Jahrgängen und den Neueinstellungen der Frauenanteil stark zunimmt, kann davon ausgegangen werden, dass sich mittelfristig eine Angleichung der Zahlen der beschäftigten Frauen und Männer einstellen wird. Belegt wird dies etwa durch den Frauenanteil bei den Rechtsreferendaren und Anwärtern (Besoldungsgruppe V14: Frauenanteil 48,6 %; Besoldungsgruppe V13: Frauenanteil 68,5%). Auch im Bereich der Führungspositionen deuten sich Verbesserungen an, wie das Beispiel der Lehrgänge für Verwaltungsführung zeigt, an denen besonders qualifizierte angehende Führungskräfte aus allen Ressorts und aus Verwaltungen großer bayerischer Städte teilnehmen:

- Bei den ersten 10 Lehrgängen für Verwaltungsführung (1968 bis 1988) waren von insgesamt 174 Teilnehmenden nur 3 Frauen (1,7 %)
- In den Lehrgängen 11 bis 16 waren bzw. sind von insgesamt 106 Teilnehmenden bereits 38 Frauen. Dies entspricht ca. 36 %.

Im **gehobenen Dienst** hat sich der Frauenanteil ebenfalls deutlich erhöht. Insgesamt haben hier 215 Dienststellen (56,1 % der an der Umfrage beteiligten Stellen) zusammen 6429 Stellen neu besetzt, davon 1963 mit Frauen. Das entspricht einem Frauenanteil von 30,5 % an den Neubesetzungen.

Auch im gehobenen Dienst berichteten 18,2 % der Dienststellen über eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils, im Gegensatz zu nur 5,6 %, die einen Rückgang vermeldet haben. Im kommunalen Bereich wurde eine erhebliche Erhöhung sogar von 28,1 % aller Dienststellen rückgemeldet.

Erhöhung des Frauenanteils im gehobenen Dienst

Vor dem Hintergrund der unter 2.2.1 und 2.2.2 geschilderten Entwicklungen und in der Erwartung eines weiteren Anstiegs des Frauenanteils insbesondere in den höheren Besoldungs- und Vergütungsgruppen hält die Staatsregierung den mit dem Bayerischen Gleichstellungsgesetz eingeschlagenen Weg, insbesondere den Verzicht auf die Vorgabe starrer Quoten, weiter für richtig.

2.2.3 Stellenausschreibungen

Das direkte Ansprechen von Frauen kann diese auch zu Bewerbungen für traditionell von Männern durchgeführte Tätigkeiten ermuntern. Mit dem Ziel, den Anteil von Frauen in Bereichen zu erhöhen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, enthält Art. 7 BayGIG deshalb konkrete Vorschriften für die Ausgestaltung von Stellenausschreibungen. Diese wurden im Berichtszeitraum nur unzureichend genutzt.

Im Bereich des **höheren Dienstes** wurden ca. 25 % der neu zu besetzenden Stellen **öffentlich ausgeschrieben**, das waren im Berichtszeitraum 601 Stellen. Von den nachfolgenden 562 Stellenbesetzungen wurden 153 Stellen (27,2 %) mit Frauen besetzt. **Intern ausgeschrieben** wurden ca. 15% der Stellen des höheren Dienstes. Insgesamt wurden im Berichtszeitraum 576 Stellen des höheren Dienstes intern ausgeschrieben; bei den nachfolgenden 544 Stellenbesetzungen wurden 165 Stellen (30,3%) mit Frauen besetzt.

Im **gehobenen Dienst** wurden ca. 30% der Stellen **öffentlich ausgeschrieben**. Im Berichtszeitraum waren dies 793 Stellen. Bei den 735 Stellenbesetzungen wurden 275 Stellen (37,4%) mit Frauen besetzt. Eine **interne Ausschreibung** erfolgte im gehobenen Dienst in ca. 25 % aller Fälle. Insgesamt

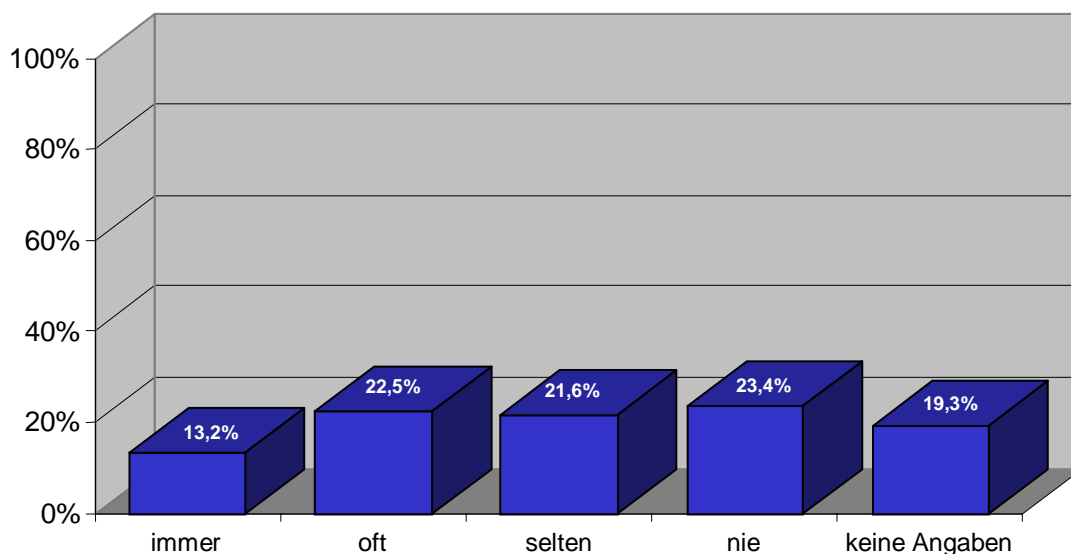
wurden im Berichtszeitraum 1773 Stellen des gehobenen Dienstes intern ausgeschrieben und nachfolgend von 1667 Stellen 398 (23,9%) mit Frauen besetzt.

Offensichtlich ist es nicht gelungen, über die Ausgestaltung von Ausschreibungen einen besonders hohen Frauenanteil, insbesondere in Führungspositionen zu erreichen. Während bei den Stellenneubesetzungen im höheren Dienst nach den unter 2.2.2 geschilderten Ergebnissen der Frauenanteil 34,3 % betrug, konnten über Stellenausschreibungen insgesamt nur 28,8% der freiwerdenden Stellen mit Frauen besetzt werden, wobei hier die internen Ausschreibungen immerhin zu einer Besetzung von 30,3% (gegenüber 27,2% bei öffentlicher Ausschreibung) der Stellen mit Frauen führten. Auch im gehobenen Dienst konnten gegenüber einem Frauenanteil von 30,5% bei allen Stellenneubesetzungen nach Ausschreibungen nur 28,0% der freiwerdenden Stellen mit Frauen besetzt werden. Anders als im höheren Dienst wurde hier ein besonders hoher Frauenanteil (37,4 %) nach öffentlicher Ausschreibung erreicht.

Bei der Suche nach möglichen Erklärungen für die insgesamt unbefriedigende Effizienz von Stellenausschreibungen hat die Umfrage eine Reihe von Punkten zu Tage gefördert, die auf einen erheblichen Verbesserungsbedarf bei der Ausgestaltung von Ausschreibungen durch die Dienststellen hindeuten:

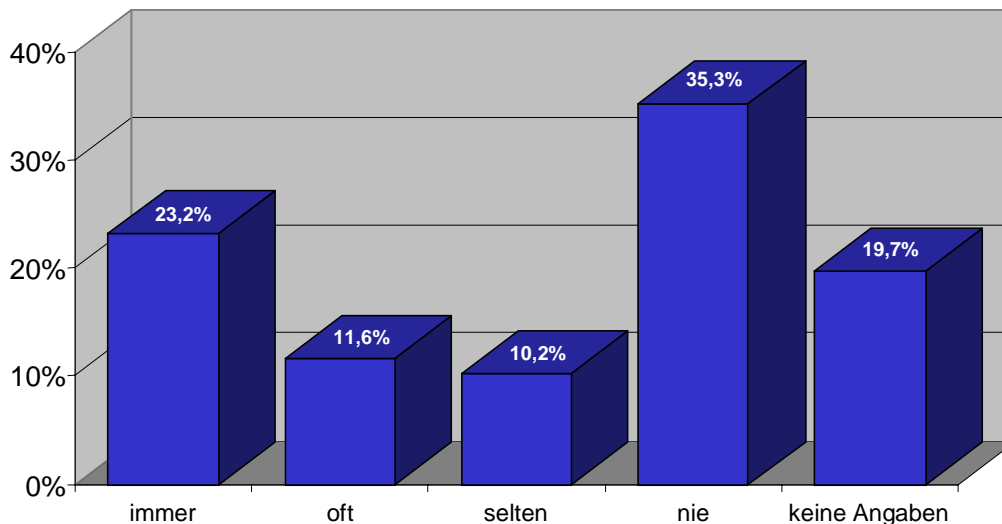
- Nach Art. 7 Abs. 2 BayGIG ist bei teilzeitfähigen Stellen -auch in Führungspositionen- auf die Teilzeitfähigkeit hinzuweisen. Gleichwohl gab etwa ein Viertel aller Dienststellen an, zu besetzende Stellen würden „nie“ als teilzeitfähig ausgeschrieben.

Wurden Stellen als teilzeitfähig ausgeschrieben?



- Auch die in Art. 7 Abs. 3 BayGIG vorgesehene besondere Aufforderung an Frauen zur Bewerbung unterblieb in 35,3 % aller Fälle.

Stellenausschreibungen mit besonderer Aufforderung an Frauen zur Bewerbung?



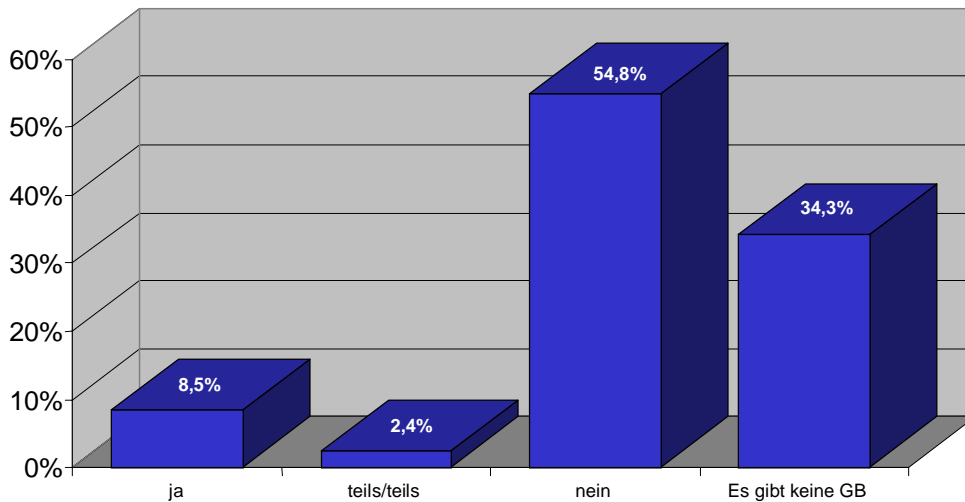
Dies mag in einer Reihe von Fällen damit zu begründen sein, daß sich eine Stelle –aus fachlichen oder strukturellen Gründen- nicht für eine Teilzeitbeschäftigung eignet, oder daß in manchen Bereichen eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen nicht vorliegt. Gleichwohl muß in diesem Bereich aber noch von weiteren Verbesserungsmöglichkeiten ausgegangen werden, zumal auch eine Reihe von Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen der Umfrage über beanstandete Ausschreibungstexte berichteten. Die Beanstandungen erfolgten hier,

- * weil Stellen nicht als teilzeitfähig ausgeschrieben waren,
- * Frauen in unterrepräsentierten Bereichen nicht ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert wurden, oder
- * Stellenausschreibungen so formuliert waren, daß von vorne herein nur männliche Bewerber für die Besetzung der Stelle in Betracht kamen.

Die geschilderten Beanstandungen waren nicht immer erfolgreich. Dies dürfte auch darauf zurückzuführen sein, daß das Bayerische Gleichstellungsgesetz mit den unbestimmten Begriffen „teilzeitfähig“ und „erheblich geringere Zahl“ naturgemäß unterschiedliche Auslegungen durch Dienststelle und Gleichstellungsbeauftragte erlaubt .

Es muß aber auch gesehen werden, daß in der weit überwiegenden Mehrzahl der Fälle die Gleichstellungsbeauftragte gar nicht erst eingeschaltet wurde, wenn es um die Entscheidung ging, ob eine Stelle öffentlich ausgeschrieben wird oder nicht.

Wurde im Einvernehmen mit der GB von öffentlichen Ausschreibungen abgesehen?



Hier scheint eine stärkere Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten und eine größere Bereitschaft der Dienststellen zumindest zur Durchführung interner Ausschreibungen angezeigt.

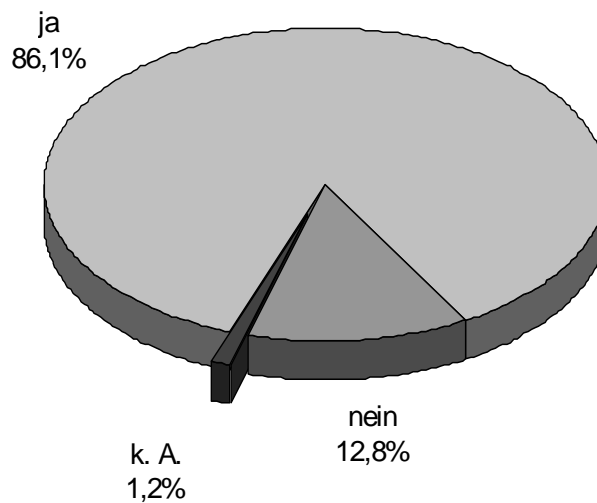
Auffällig ist auch, dass ein erheblicher Teil der vorhandenen Gleichstellungskonzepte keine Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils insbesondere in Führungspositionen enthält (siehe hierzu näher unten 4.3.1). Auch hier könnten interne oder externe Ausschreibungen als konkrete Zielvorgaben künftig verstärkt einbezogen werden.

Nicht erforderlich erscheint dagegen die Forderung, Frauen grundsätzlich bei jeder Stellenausschreibung zur Bewerbung aufzufordern. Diese ist in ihrer Absolutheit nicht sachgerecht, da es bereits jetzt Bereiche gibt, in denen Frauen deutlich überrepräsentiert sind.

2.2.4 Flexible Arbeitszeit

Ziel des Art. 10 des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes ist die verbesserte Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbstätigkeit, indem eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit ermöglicht werden soll. Diese Vorgabe ist weitestgehend umgesetzt. In 86,1 % aller Dienststellen wird ein flexibles Arbeitszeitmodell umgesetzt. Der öffentliche Dienst in Bayern kann sich damit zurecht auf eine Vorreiterposition gegenüber den Arbeitgebern in der freien Wirtschaft berufen.

Existiert ein flexibles Arbeitszeitmodell?



2.2.5 Teilzeitbeschäftigung

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten konnte weiter gesteigert werden. Teilzeittätigkeit wird zunehmend als wichtige Möglichkeit erkannt und genutzt, um eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und familiären Pflichten zu erreichen.

Waren im Zeitpunkt des Inkrafttretens des BayGIG noch 28 286 der insgesamt 194 282 Beamten (14,6%) und 26 634 der 95 948 Arbeitnehmer des Freistaats (27,8%) teilzeitbeschäftigt, so waren es am 30.6.1999 bereits 36 279 der insgesamt 199 006 Beamten (18,2 %) und 31 074 der insgesamt 95 530 Arbeitnehmer (32,5 %).

Beamte		Arbeitnehmer	
1996	1999	1996	1999
14,6 %	18,2 %	27,8 %	32,5 %

Quelle: Vergleich der Daten von 2.2.5 und 2.1

Im Einzelnen verteilen sich die Teilzeitbeschäftigten wie folgt nach Geschlecht und Laufbahngruppen:

Beamte des Freistaats Bayern in Teilzeit (Stand: Juni 1999)

Laufbahngruppe	Gesamt	Männlich	Weiblich	Frauenanteil
eD	122	110	12	9,8 %
mD	4 946	570	4 376	88,5 %
gD	24 227	1 883	22 344	92,2 %
hD	6 984	1 549	5 435	77,8 %
gesamt	36 279	4 112	32 167	88,7 %

Quelle: Staatsministerium der Finanzen (Personalstandstatistik)

Beamte des Freistaats Bayern in Teilzeit (Stand: Juni 1996)

Laufbahngruppe	Gesamt	Männlich	Weiblich	Frauenanteil
eD	39	27	12	30,8 %
mD	4 084	354	3 730	91,3 %
gD	19 307	1 068	18 239	94,5 %
hD	4 856	1 109	3 747	77,2 %
gesamt	28 286	2558	25 728	91,0 %

Quelle: Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung, München

Arbeitnehmer des Freistaats Bayern in Teilzeit (Stand: Juni 1999)

Laufbahngruppe	Gesamt	Männlich	Weiblich	Frauenanteil
eD	2 585	191	2 394	92,6 %
mD	22 143	1 548	20 595	93,0 %
gD	3 136	710	2 426	77,4 %
hD	3 134	1 107	2 027	64,7 %
sonstige	76	41	35	46,1 %
gesamt	31 074	3 597	27 477	88,4 %

Quelle: BFD München

Arbeitnehmer des Freistaats Bayern in Teilzeit (Stand: Juni 1996)

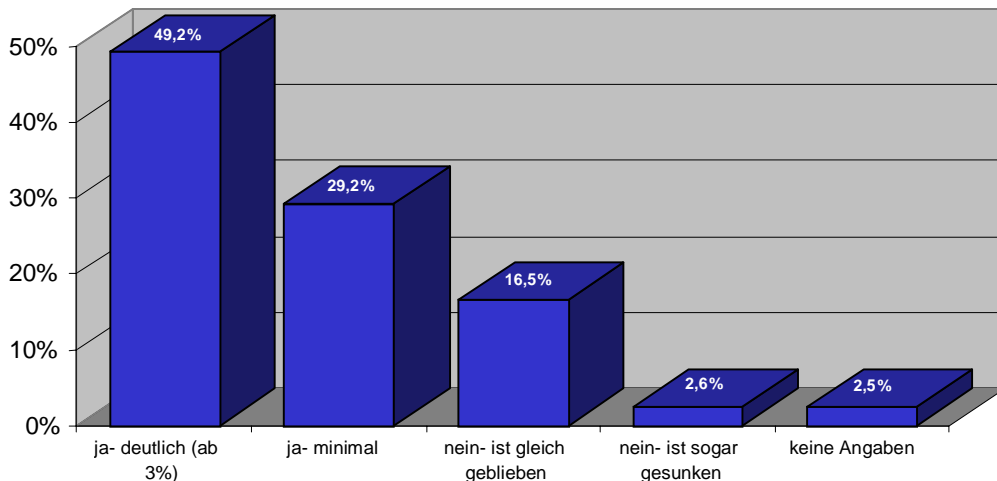
Laufbahngruppe	Gesamt	Männlich	Weiblich	Frauenanteil
eD	2 905	155	2 750	94,7 %
mD	19 514	700	18 814	96,4 %
gD	2 155	354	1 801	83,6 %
hD	1 840	408	1 432	77,8 %
sonstige	220	102	118	53,6 %
gesamt	26 634	1 719	24 915	93,5 %

Quelle: BFD München

Hingewiesen werden darf auf die immer noch geringen Anzahl männlicher Teilzeitbeschäftigter: Deren Anteil hat sich zwar im Berichtszeitraum erhöht. Die Ergebnisse aktueller Untersuchungen (auch im Zusammenhang mit der geringen Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub durch Männer) deuten aber darauf hin, daß Männer -hauptsächlich aus finanziellen Erwägungen heraus- auch weiterhin weitestgehend auf die Inanspruchnahme von Teilzeit verzichten.

Auch im Rahmen der Umfrage wurde deutlich, dass der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in allen Bereichen deutlich zugenommen hat. Nur an 2,6% der befragten Dienststellen ist ein Rückgang der Teilzeitbeschäftigung zu verzeichnen.

Ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten gestiegen?



Die höchste Steigerung ist im Zuständigkeitsbereich des Sozialministeriums zu verzeichnen. Hier berichten 78% der Dienststellen von einer deutlichen Steigerung der Teilzeitbeschäftigung.

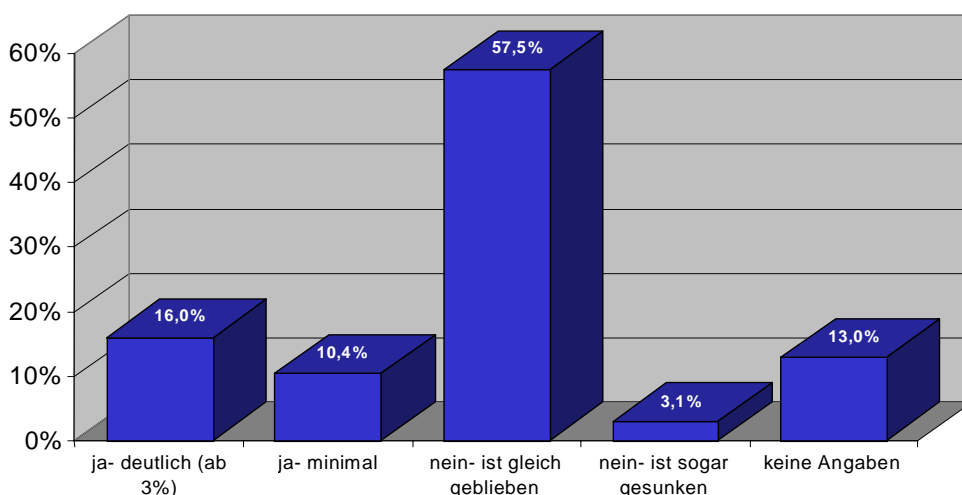
Zugenommen hat auch die Teilzeit in Führungspositionen, im Bereich der Arbeitnehmer sogar deutlich stärker als die Zunahme im öffentlichen Dienst insgesamt.

Laufbahngruppe	Beamte		Arbeitnehmer	
	1996	1999	1996	1999
höherer Dienst	9,7 %	11,3 %	28,8 %	39,1 %
gehobener Dienst	20,5 %	27,0 %	25,6 %	34,8 %
alle Laufbahngruppen	14,6 %	18,2 %	27,8 %	32,5 %

Quelle: Vergleich der Daten von 2.2.5 und 2.1

Auch diese Entwicklung scheint in den Ergebnissen der Umfrage auf, wobei die höchsten Steigerungen wiederum aus dem Bereich des Sozialministeriums (36% aller Dienststellen) zurückgemeldet wurden.

Ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten im höheren Dienst gestiegen?



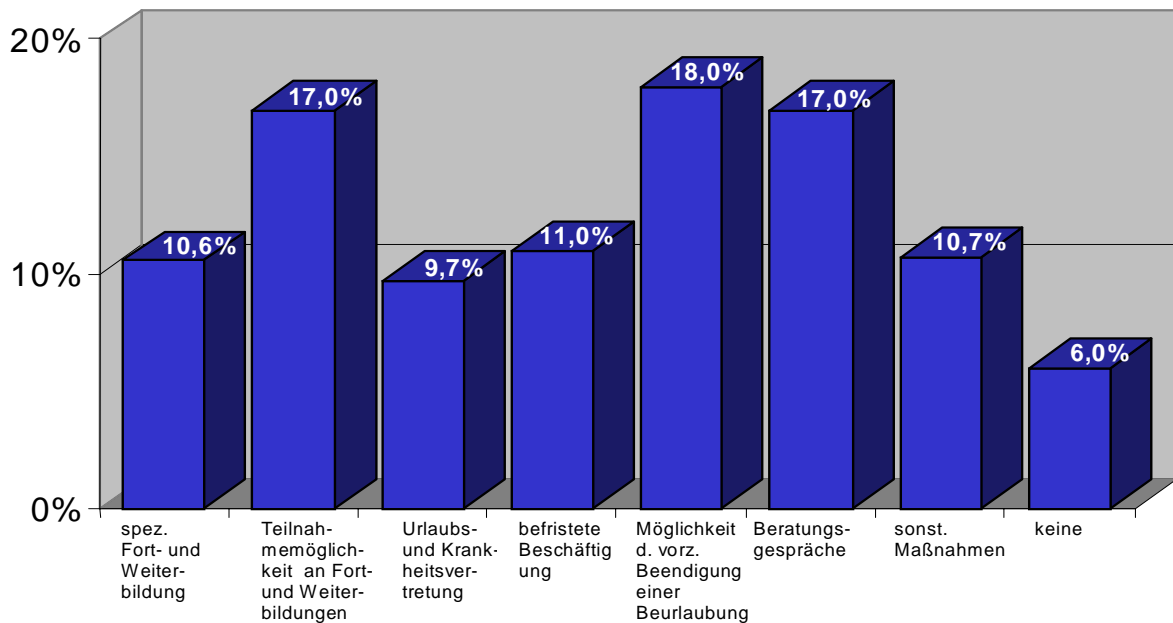
Da die Teilzeitbeschäftigung besonders häufig am Vormittag beansprucht wird, ist es jedoch nicht immer möglich, entsprechende Teilzeitanträge positiv zu verbescheiden, wie eine Dienststelle ausdrücklich zu diesem Punkt anmerkte.

2.2.6 Kontakt zum Beruf für Beurlaubte

Gemäß Art. 12 des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes soll Beschäftigten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, die Möglichkeit gegeben werden, die Verbindung zum Beruf aufrechtzuerhalten.

Gleichstellungsbeauftragte und Dienststellen berichten hierzu in ihren Rückmeldungen über eine Vielzahl durchgeführter Maßnahmen zum „Kontakthalten“ für Beurlaubte. Diese reichen von der Übersendung von Hausmitteilungen und Einladungen zu Gesprächskreisen und anderen Anlässen bis hin zu speziellen Workshops und Fortbildungen für Berufsrückkehrerinnen und -rückkehrer. Einige typische Maßnahmen können der nachfolgenden Grafik entnommen werden.

Maßnahmen, damit Beurlaubte Kontakt zum Beruf halten können (Öffentliche Verwaltung insgesamt)

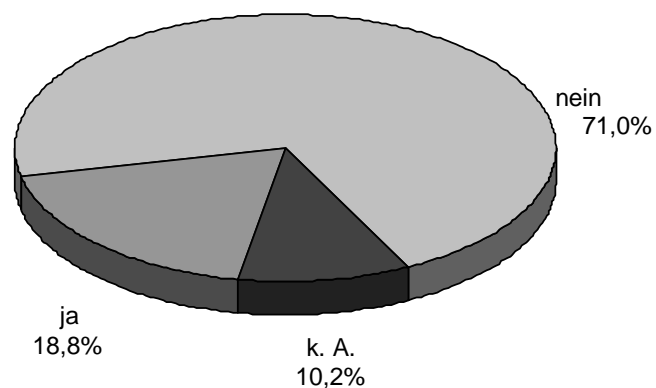


Als „sonstige Maßnahmen“ wurden vor allem Einladung zu Gemeinschaftsveranstaltungen und die Übersendung wichtiger Informationen genannt. 66 Dienststellen gaben an, Kontakt zu ihren Beurlaubten zu halten, indem sie diese zu Betriebsfeiern oder zu dienstlichen Besprechungen einladen. 48 Dienststellen gaben an, Beurlaubten wichtige Informationen wie Stellenausschreibungen oder die Hauszeitung zu übersenden.

2.2.7 Wiedereinstellung

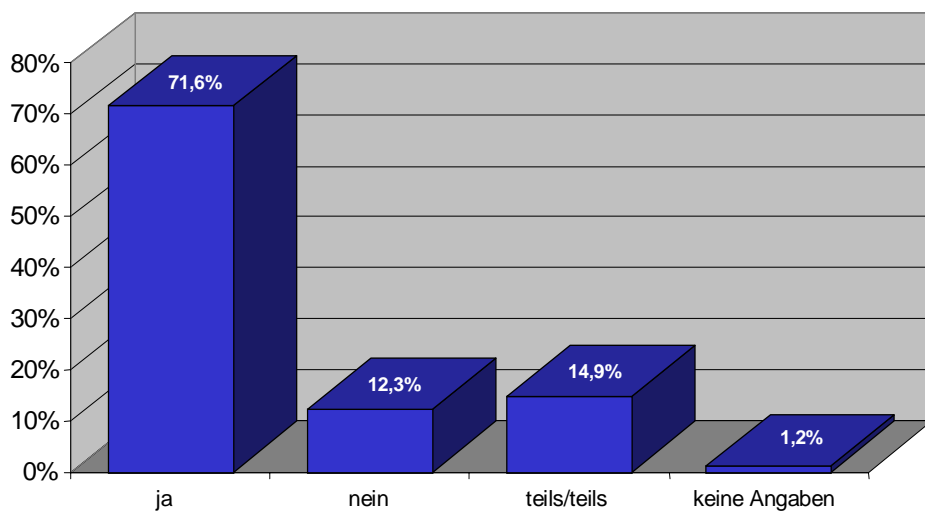
Art. 13 BayGIG sieht die Möglichkeit vor, Beschäftigte, die aus familiären Gründen aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden sind, nach Möglichkeit und unter Wahrung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung wieder einzustellen. Ca. 19% aller Dienststellen gaben an, einen entsprechenden Wiedereinstellungsantrag erhalten zu haben.

Wiedereinstellungsanträge von Beschäftigten, die aus familiären Gründen aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind?



Die gestellten Anträge waren aber zum weit überwiegenden Teil erfolgreich.

Waren Wiedereinstellungsanträge erfolgreich?



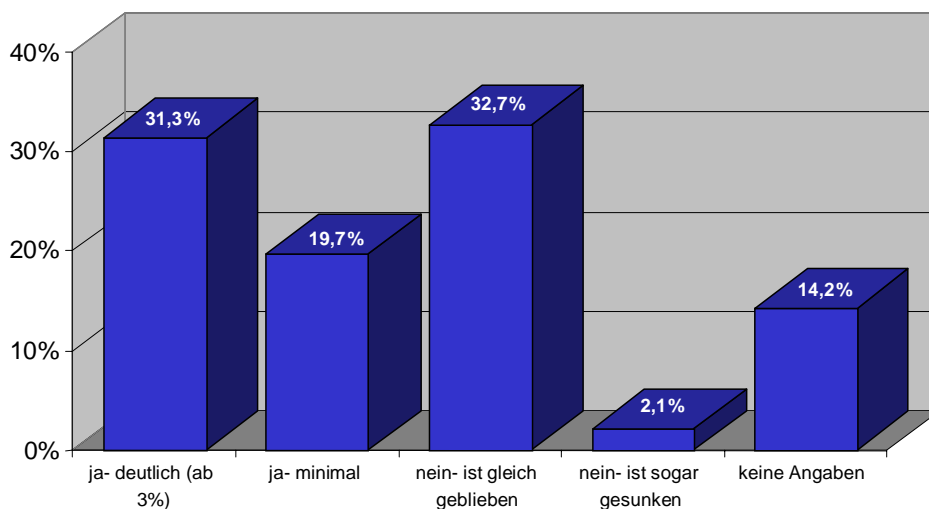
2.2.8 Fortbildungsangebote

Fortbildungen leisten unter mehreren Gesichtspunkten einen wichtigen Beitrag zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern:

- Hier können sich Frauen fachlich qualifizieren, was unter dem Gesichtspunkt der angestrebten Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen ein wichtiger Faktor sein kann
- Es können Gleichstellungsthemen bearbeitet werden. Damit leistet die Fortbildung einen wichtigen Beitrag zur Bewusstseinsbildung auf allen Ebenen
- Der verstärkte Einsatz von Referentinnen kann dazu beitragen, daß es als selbstverständlicher angesehen wird, Frauen in exponierter Position anzutreffen.

Zu jedem dieser Punkte konnten in den letzten Jahren deutliche Verbesserungen erreicht werden. Der Frauenanteil bei Fortbildungen ist deutlich gestiegen. Nur ca. 2% aller Dienststellen meldeten einen Rückgang an, fast ein Drittel dagegen eine deutliche Steigerung.

Erhöhung des Frauenanteils bei Fortbildungen



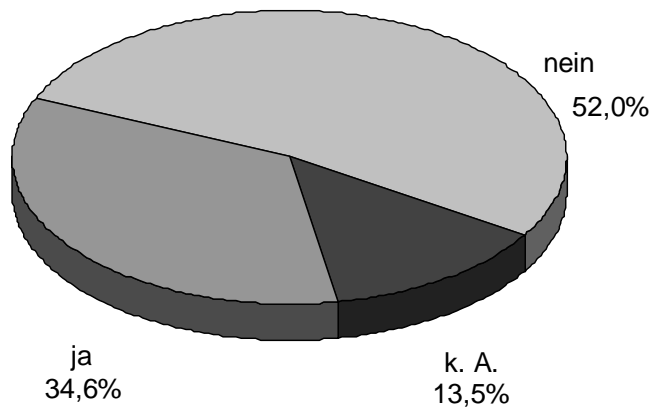
Dieses Ergebnis ist um so positiver zu bewerten, als es in der überwiegenden Zahl der Fälle nicht nötig war, Frauen besonders zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen aufzufordern. Lediglich in 15,5 % der Fälle ist eine solche Aufforderung ergangen.

Diese Entwicklung zeigt, daß pauschale Zielvorgaben und Teilnahmequoten für Frauen bei Fortbildungen, wie dies verschiedentlich gefordert wird, nicht erforderlich sind. Derartige Quoten würden im übrigen auch den unterschiedlichen Dienststellenstrukturen nicht gerecht. Insbesondere in technisch-naturwissenschaftlichen Berufen wäre die Folge, daß einige wenige vorhandene Frauen an einer

Vielzahl von Fortbildungen teilnehmen „müssen“, obwohl ein entsprechender Fortbildungsbedarf gar nicht besteht.

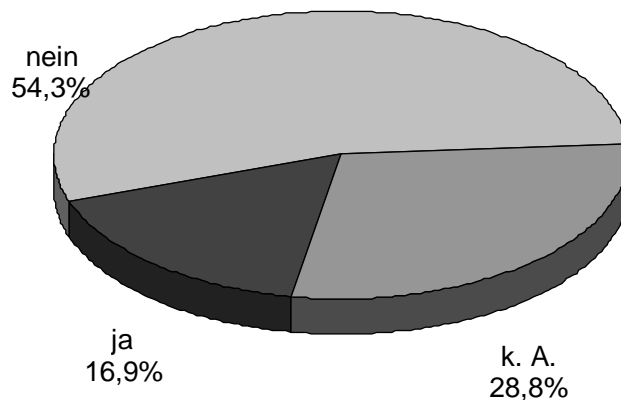
Mehr als ein Drittel der Dienststellen hat spezielle Fortbildungsveranstaltungen zu den Themen „Gleichstellung“ und „Benachteiligung von Frauen am Arbeitsplatz“ angeboten. Besonders groß war das Angebot im kommunalen Bereich: 50% der Dienststellen machten hier Angebote.

Angebot an Fortbildungsveranstaltungen mit Gleichstellungsthemen?



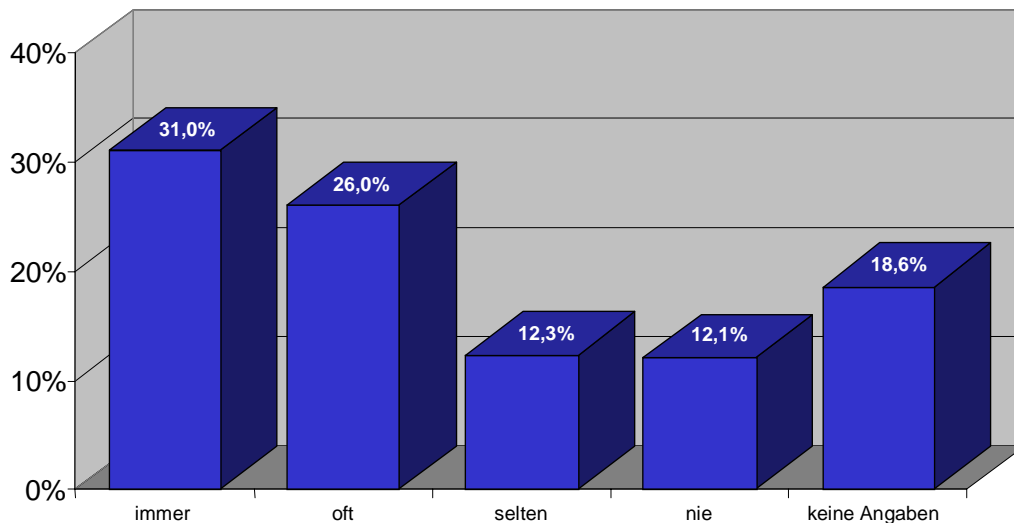
Der Frauenanteil bei den Fortbildungsreferentinnen und Kursleitungen hat sich ebenfalls erhöht. Rund 17% der Dienststellen gaben eine verstärkte Berücksichtigung weiblicher Referenten und Kursleitungen an.

Erhöhung des Frauenanteils bei Referenten und Leitungen?



Bei der Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen soll nach Art. 9 Abs. 2 BayGIG auch auf Familienpflichten bzw. Teilzeitbeschäftigung Rücksicht genommen werden. Der weit überwiegende Teil der Dienststellen hat diese Vorgaben berücksichtigt.

Wurde bei Fortbildungen besonders auf Bedürfnisse von Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten eingegangen?



Welche Maßnahmen hier im Einzelnen ergriffen werden können, hat das Gesetz offen gelassen, um eine bedarfsgerechte Ausgestaltung der Fortbildungsprogramme nicht zu behindern. Die Gleichstellungsbeauftragten berichten hierzu über eine Reihe von Fortbildungsangeboten, die so organisiert werden, daß sie Familienaufgaben der Teilnehmerinnen und Teilnehmer nicht entgegenstehen.

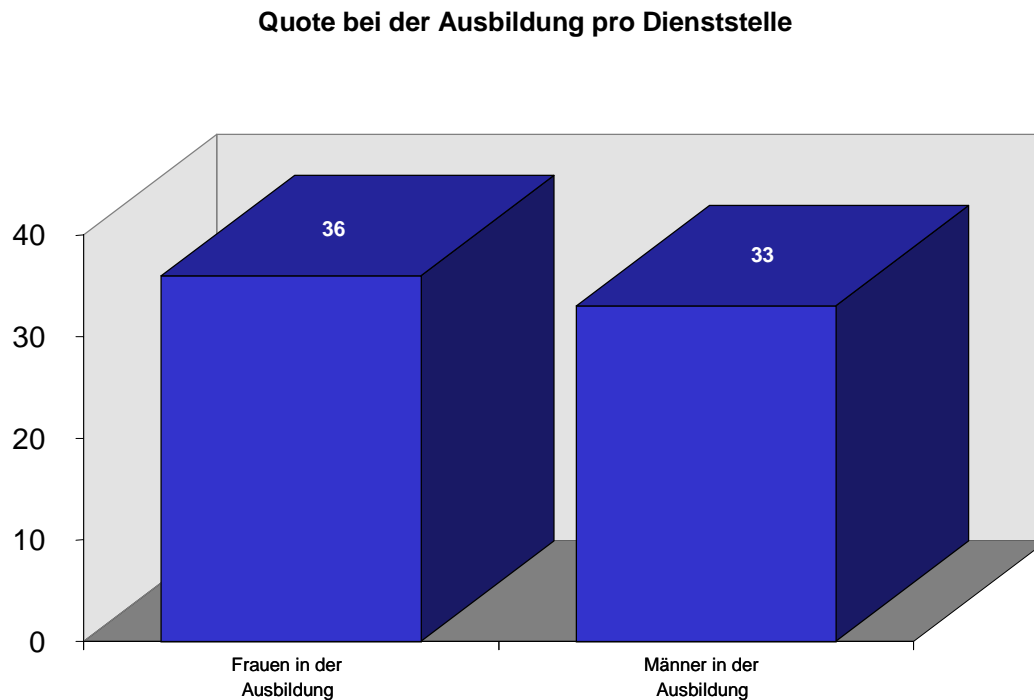
Angeboten wurde verschiedentlich eine Kinderbetreuung während der Fortbildung. Dieses Angebot wurde aber –selbst bei Kostenfreiheit- häufig nicht von den Fortbildungsteilnehmerinnen in Anspruch genommen. Zu erwähnen sind auch z.B. Vor-Ort-Seminare (das Seminar wird in der räumlichen Nähe der Dienststelle angeboten und nicht zentral für ganz Bayern), Wochenendseminare (d.h. der (Ehe-) Partner oder andere Personen können die Kinderbetreuung übernehmen) oder In-House-Seminare (d.h. die Maßnahme wird z.B. halbtags während der üblichen Dienstzeiten in der Dienststelle durchgeführt).

Diese exemplarische Aufzählung zeigt, daß hier in kreativer Weise kostenneutrale, aber effektive Maßnahmen zur Umsetzung des Art. 9 Abs. 2 BayGIG gefunden werden konnten.

2.2.9 Ausbildung

Der Frauenanteil bei den Auszubildenden beträgt 52,2%. Insgesamt wurden an den rückmeldenden Dienststellen, an denen es Ausbildungsplätze gibt (das sind 51% der an der Umfrage beteiligten Stellen), im Berichtszeitraum 6138 Frauen und 5508 Männer zur Ausbildung eingestellt. Werden diese

Zahlen auf einzelne Dienststellen heruntergerechnet, so zeigt sich, dass im Durchschnitt an jeder Dienststelle, die über Ausbildungsplätze verfügt, 36 Frauen, aber nur 33 Männer ausgebildet werden.



2.2.10 Besetzung von Gremien

Nach Art. 21 BayGIG ist bei der Besetzung von Gremien auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern hinzuwirken. Es hat sich jedoch gezeigt, dass eine ausgewogene Besetzung von Gremien bei realistischer Betrachtung nur langsam zu erreichen ist.

Erstmals wurde der Frauenanteil in Gremien 1995 erhoben. Er betrug damals nur ca. 10%. Deshalb hat Ministerpräsident Dr. Stoiber mit Schreiben vom 20.1.1996 die politischen Spitzen der Ressorts gebeten, „das Anliegen, für eine angemessene Berücksichtigung von Frauen in Gremien zu sorgen, konstruktiv zu unterstützen“. In der Folge wurden mehrere Gremienbesetzungsvorschläge vom Ministerrat zurückgewiesen, um eine (Nach-)Benennung von Frauen für vakante Positionen in Gremien zu erreichen. Der Frauenanteil hat sich zwischenzeitlich zwar erhöht und beträgt nunmehr 13,1%; gleichwohl konnte trotz aller nachhaltigen Bemühungen eine gleichberechtigte Besetzung von Gremien noch nicht erreicht werden.

Die Gründe hierfür sind vielschichtig:

- Die Staatsregierung hat nicht auf die Besetzung aller Gremien Einfluss, insbesondere dann, wenn die Mitglieder von Verbänden und Institutionen berufen werden. Die Staatsregierung hat die verschiedenen Organisationen und Institutionen bereits mehrfach aufgefordert, bei der Mitgliederbe-

stimmung auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern zu achten. Da der Frauenanteil jedoch auch innerhalb dieser Organisationen noch gering ist, ist eine verstärkte Entsendung von Frauen in Gremien durch diese Stellen ebenfalls nur langsam zu erreichen.

- Insbesondere im Bereich der technisch-naturwissenschaftlichen Berufe stehen noch häufig keine Mitarbeiterinnen mit den entsprechenden Kompetenzen zur Verfügung.
- Die Besetzung von Gremien bzw. Entsendung in Gremien und Kommissionen erfolgt in der überwiegenden Zahl der Fälle rein funktionsbezogen (z.B. Abteilungs-, Sachgebietsleitung). Daher setzt der Frauenanteil in Führungspositionen der gleichberechtigten Teilhabe von Männern und Frauen an der Gremienarbeit die Grenzen. Da hier keine personenbezogene Entscheidung vorliegt, besteht auch keine Auswahlmöglichkeit zugunsten weiblicher Beschäftigter. Eine Erhöhung des Frauenanteils ist hier erst dann zu erwarten, wenn sich der Frauenanteil in den entsprechenden Funktionen erhöht (siehe hierzu oben 2.2.2).

Interessant in diesem Zusammenhang sind die Umfrageergebnisse bei den Dienststellen zur Besetzung von Gremien, deren Besetzung NICHT rein funktionsbezogen erfolgt. Derartige Gremien werden zwar nur von einem geringen Teil aller Dienststellen (15,5%) besetzt. Bei den 65 rückmeldenden Dienststellen (zwei Dienststellen konnten ihre Gremienbesetzung nicht mehr nachvollziehen) wurde jedoch ein Frauenanteil von 40,0% (!) in Gremien erreicht. Auch bei den nicht funktionsbezogen besetzten Gremien zeigte sich, dass insbesondere in Gremien aus dem technisch-naturwissenschaftlichen Bereich meist nur wenige oder keine Frauen entsendet wurden bzw. werden konnten.

Die Besetzung der nicht funktionsabhängig besetzten Gremien macht deutlich, daß der mit dem Bayerischen Gleichstellungsgesetz eingeschlagene Weg in die richtige Richtung führt. Insbesondere hält die Staatsregierung eine Quotenvorgabe durch Gesetze oder Verordnungen nicht für hilfreich, da die funktionsbezogene Entsendung in Gremien im Regelfall die für die Berufung erforderliche persönliche und fachliche Eignung beinhaltet. D.h. nicht das Geschlecht sondern vor allem die mit der jeweiligen Position verknüpfte fachliche Kompetenz sind entscheidend für die Gremienteilnahme. Auch kann eine Entsendung nach dem protokollarischen Status im Einzelfall sinnvoll sein, wenn Entscheidungsträger auf andere Weise nicht erreicht werden können.

3. Gleichstellungsbeauftragte und Ansprechpartner im öffentlichen Dienst in Bayern

Art. 17 des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes mißt der Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten eine besondere Bedeutung in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern zu. Nach Art. 17 Abs. 1 Satz 1 BayGIG fördern und überwachen die Gleichstellungsbeauftragten den Vollzug des Gesetzes und des Gleichstellungskonzepts und unterstützen dessen Umsetzung. Gleichzeitig fördern die Gleichstellungsbeauftragten mit eigenen Initiativen die Verbesserung der Situation von Frauen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer.

Gemäß Art. 15 Abs. 1 BayGIG werden Gleichstellungsbeauftragte bei den obersten Landesbehörden und bei Dienststellen, die über die Befugnis verfügen, Einstellungen, Beförderungen oder Übertragungen höher zu bewertender Tätigkeiten vorzunehmen, nach vorheriger interner Ausschreibung bestellt. Dienststellen mit weniger als 100 Beschäftigten müssen gem. Art. 15 Abs. 2 BayGIG Ansprechpartner bestellen, die an den Angelegenheiten der Dienststelle mitwirken, die grundsätzliche Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Sicherung der Chancengleichheit haben können.

Forderungen, auch an kleineren Dienststellen Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen, sind fachlich nicht angezeigt. Dies vor allem, wenn die Dienststelle ohnehin nicht über die entsprechenden personellen Befugnisse verfügt. Angesichts der Mitwirkungs- und Überwachungsaufgaben der Gleichstellungsbeauftragten ist es sachgerecht, diese nur an Dienststellen einzusetzen, an denen auch die personellen und strukturellen Entscheidungen getroffen werden. Das System der Zusammenarbeit von Gleichstellungsbeauftragten und Ansprechpartnern nach dem BayGIG in der geltenden Fassung gewährleistet, daß für alle Bediensteten „vor Ort“ geeignete Anlaufstationen gegeben sind. Es ermöglicht eine effektive, da koordinierte Einbringung gleichstellungsrelevanter Aspekte in die zu treffenden Personal- oder Strukturentscheidungen.

3.1 Situation

Inzwischen wurden beim **Bayerischen Landtag**, am **Bayerischen Obersten Rechnungshof** und an **sämtlichen Ministerien** einschließlich der **Staatskanzlei** Gleichstellungsbeauftragte bestellt. Auch in den jeweiligen Geschäftsbereichen sind die Vorgaben des BayGIG zur Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten und Ansprechpartnern umgesetzt.

Die konkrete Situation innerhalb der einzelnen Geschäftsbereiche ergibt sich aus der Anlage 2 zu diesem Bericht; Informationen zur Situation im kommunalen Bereich sind unten unter 3.5 dargestellt. Bei den einzelnen Dienststellen, an denen derzeit weder Gleichstellungsbeauftragte noch Ansprech-

partner bestellt wurden, ist davon auszugehen, dass dies auf einen Personalwechsel zurückzuführen ist und eine Neubestellung unmittelbar bevorsteht.

3.2 Aussagen zur Person der Gleichstellungsbeauftragten

3.2.1 Männliche und weibliche Gleichstellungsbeauftragte

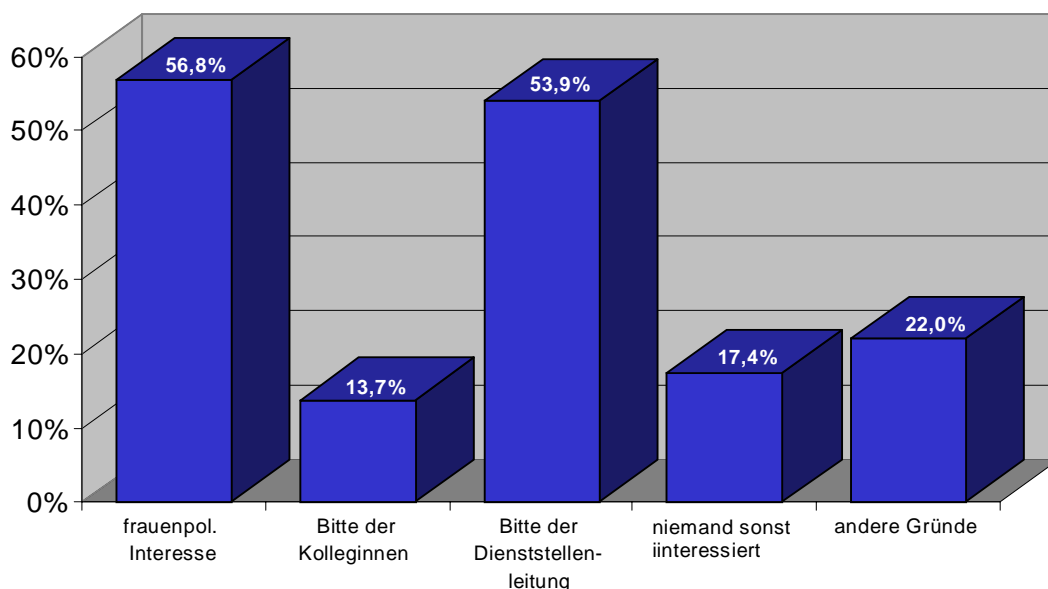
Erwartungsgemäß ist die weit überwiegende Zahl (94%) der Gleichstellungsbeauftragten weiblich. Männliche Gleichstellungsbeauftragte wurden ausschließlich im staatlichen Bereich bestellt. Es gibt keinen einzigen männlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten.

Unabhängig davon, dass aufgrund dieser Tatsache kein gesetzgeberischer Handlungsbedarf besteht, sind Bestrebungen, gesetzlich festzuschreiben, daß die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten nur von einer Frau wahrgenommen werden kann, auch fachlich als kontraproduktiv abzulehnen. Durch eine solche Regelung würden die Gleichstellungsbeauftragten zu einer ausschließlichen Interessenvertretung der weiblichen Beschäftigten. Die Folge wäre ein unnötiges „Lagerdenken“; es stünde zu befürchten, daß ein erhebliches Konfliktpotential in die Dienststelle hinein getragen und so die Akzeptanz von gleichstellungsfördernden Maßnahmen gefährdet wird.

3.2.2 Motivation der Bestellung

Als Hauptgründe dafür, sich als Gleichstellungsbeauftragte bestellen zu lassen, haben sich zwei Schwerpunkte gezeigt. Einerseits haben 56,8% aller Gleichstellungsbeauftragten ein frauenpolitisches Interesse als Motivation angegeben. Andererseits haben aber auch 53,9% der Befragten angegeben, sie hätten die Aufgabe auf Bitte der Dienststellenleitung übernommen (Mehrfachnennungen waren möglich).

Worin bestanden die Gründe, GB zu werden?



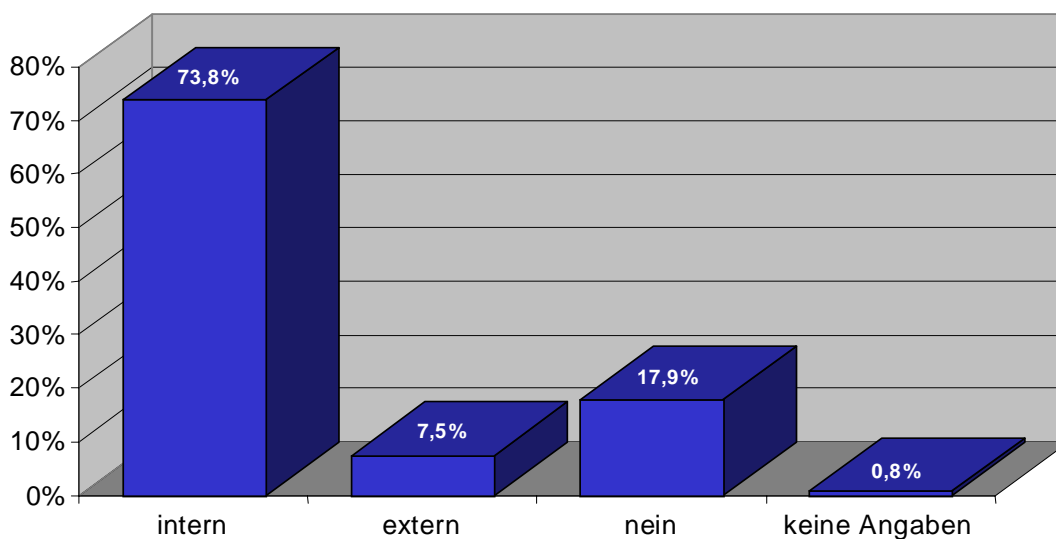
Bei den **kommunalen Gleichstellungsbeauftragten** überwiegt die frauenpolitische Motivation. Die Rückmeldung belief sich hier auf 69% gegenüber 47%, welche die Aufgabe auf Bitte der Dienststellenleitung übernommen haben. Dies dürfte damit zusammenhängen, daß die Tätigkeit als kommunale Gleichstellungsbeauftragte mit der Möglichkeit der öffentlichkeitswirksamen Tätigkeit (Außenwirkung, Art. 20 Abs.1 S.2 BayGIG) mehr Gelegenheit bietet, sich auch im Bereich von Projekten (z.B. Kampagnen, Aktionstage, Einzelveranstaltungen, Ausstellungen, etc.) zu engagieren und damit stärker im Blickfeld von Öffentlichkeit und Dienststelle zu stehen. Dies macht die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte –auch aufgrund der damit verbundenen weitergehenden Freistellungsregelungen (s.u. 3.3.2)- attraktiver.

3.2.3 Vorherige Ausschreibung

Gemäß Art. 15 Abs. 1 S.1 BayGIG werden Gleichstellungsbeauftragte nach vorheriger interner Ausschreibung bestellt. Diese Vorgabe wurde nicht an allen beteiligten Dienststellen eingehalten. In 7,5% der Fälle ist die Ausschreibung extern erfolgt; an 17,9 % der Stellen ist sie ganz unterblieben. Letzteres dürfte auch mitverantwortlich für den hohen Anteil der Rückmeldung „Bestellung auf Bitte der Dienststellenleitung“ (s.o. 3.2.2) sein.

Hier müssen die Dienststellen künftig noch stärker auf die Vorgaben des Gesetzes achten, um motivierten Interessierten die Möglichkeit zur Bewerbung als Gleichstellungsbeauftragte zu geben.

Ausschreibung der Stelle



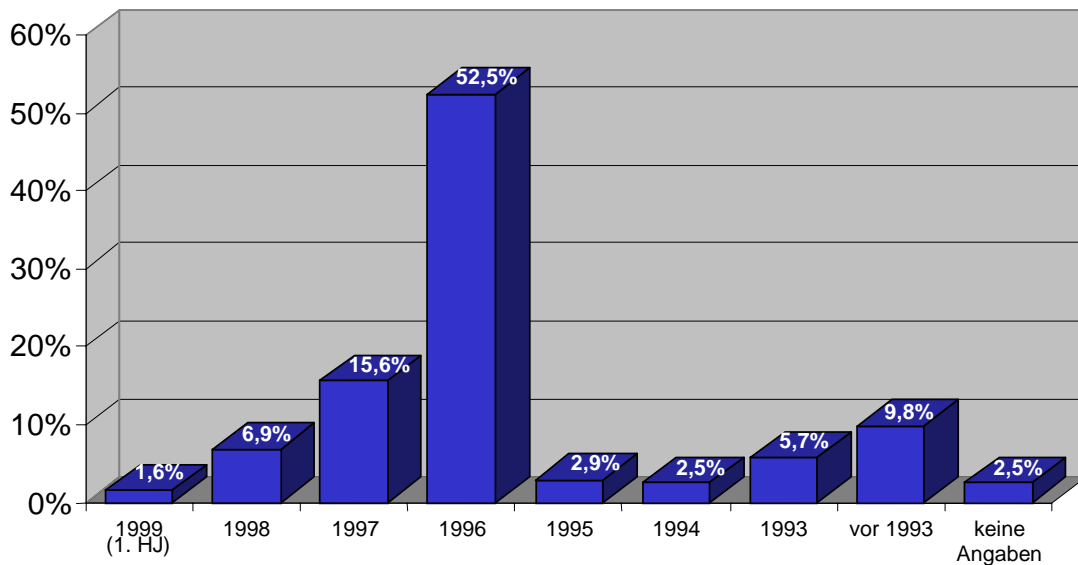
Im **kommunalen Bereich**, wo eine Ausschreibung nur „in der Regel“ vorgesehen ist (Art. 20 Abs. 1 S.1 BayGIG) wird in 25% auf eine solche verzichtet; von der Möglichkeit einer öffentlichen Ausschreibung –der Art. 20 Abs.1 S.1 anders als Art. 15 Abs.1 S.1 BayGIG nicht entgegensteht- machten 17,1% der Dienststellen Gebrauch.

3.2.4 Zeitpunkt und Dauer der Bestellung

Aus der nachfolgenden Übersicht ist zu erkennen, daß die meisten Gleichstellungsbeauftragten –in Umsetzung der in Art. 24 Abs. 2 S. 1 BayGIG enthaltenen Verpflichtung- 1996 bestellt wurden. Obwohl schon vor diesem Zeitpunkt vor allem im kommunalen Bereich Gleichstellungsbeauftragte bestellt worden waren, ist auch ein erheblicher Anteil (32) der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten erst 1996 berufen worden. Staatliche Gleichstellungsbeauftragte dagegen gab es vor 1996 nur einzeln, vor allem in den Geschäftsbereichen des Innen- und des Sozialministeriums.

Für das zweite Halbjahr 1999 wird ein weiterer signifikanter Schwerpunkt bei der Zahl der Bestellungen erwartet, da dann die dreijährigen Amtsperioden der 1996 bestellten Gleichstellungsbeauftragten auslaufen (Art. 15 Abs. 3 S.1 BayGIG) und die erneute Bestellung bzw. die Berufung von Nachfolgepersonen zu erfolgen hat.

Wann wurden Sie als GB bestellt?



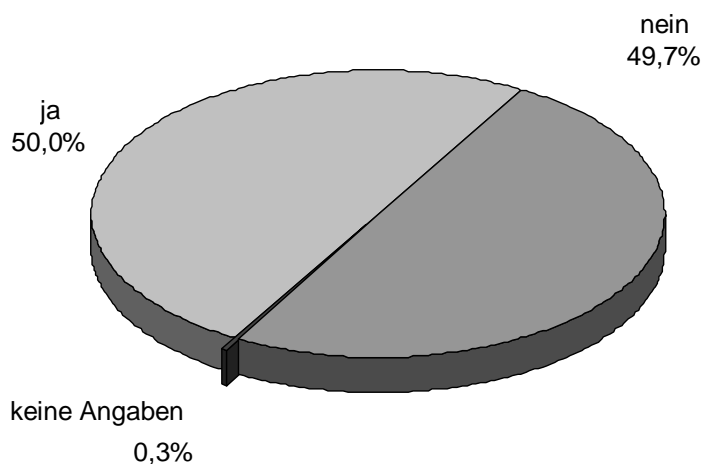
Die Befristung der Bestellung auf drei Jahre in Art. 15 Abs. 3 BayGIG wird von einigen, insbesondere kommunalen Gleichstellungsbeauftragten mit Blick auf die Kontinuität der Gleichstellungsarbeit als zu kurz empfunden. Jeder Wechsel der Gleichstellungsbeauftragten bedinge einen Verlust von Wissen und Erfahrung, der die Effektivität und die Effizienz der Gleichstellungsarbeit beeinträchtigt.

Allerdings wird dabei verkannt, dass sich die grundsätzliche Befristung auf drei Jahre in Art. 15 Abs. 3 BayGIG schon dem Wortlaut nach ausschließlich auf die erste Amtsperiode bezieht. Hintergrund für diese Befristung ist ausweislich der amtlichen Begründung zu Art. 15 BayGIG in Lt-Drs. 13/2784 einerseits die Möglichkeit, während der Amtsdauer zumindest ein Gleichstellungskonzept erstellen zu können, aber auch die Möglichkeit für die Gleichstellungsbeauftragte, bei einem rotierenden System nach Ablauf von drei Jahren wieder eine andere Tätigkeit übernehmen zu können, also eine Art „Sicherheit“ für die Gleichstellungsbeauftragte. Entscheiden sich Dienststelle und Gleichstellungsbeauftragte nach dreijähriger erfolgreicher Zusammenarbeit für die Verlängerung der Bestellung für einen weiteren Zeitraum, der die grundsätzlich dreijährige Amtszeit übersteigt, so steht dem der Wortlaut des Gleichstellungsgesetzes nicht entgegen.

3.2.5 Vertretung der Gleichstellungsbeauftragten

Nur in der Hälfte der an der Umfrage beteiligten Dienststellen hat die Gleichstellungsbeauftragte eine Vertretung, obwohl Art. 16 Abs. 8 S.2 BayGIG ausdrücklich eine Vertretungsregelung vorschreibt. Die Gründe hierfür wurden in der Umfrage nicht erhoben. Demnach ist nicht auszuschließen, daß eine Vertretungsregelung häufig deshalb unterblieben ist, weil hierfür keine weiteren Beschäftigten gewonnen werden konnten. Immerhin wurde in einer Reihe von Fällen das Desinteresse der Beschäftigten ausdrücklich als Schwierigkeit bei der Umsetzung des Gesetzes genannt (s.u. 5.); 17,4% der Gleichstellungsbeauftragten gaben an, niemand sonst sei für diese Tätigkeit zur Verfügung gestanden (s.o. 3.2.2).

Bestellung einer Vertretung der GB?



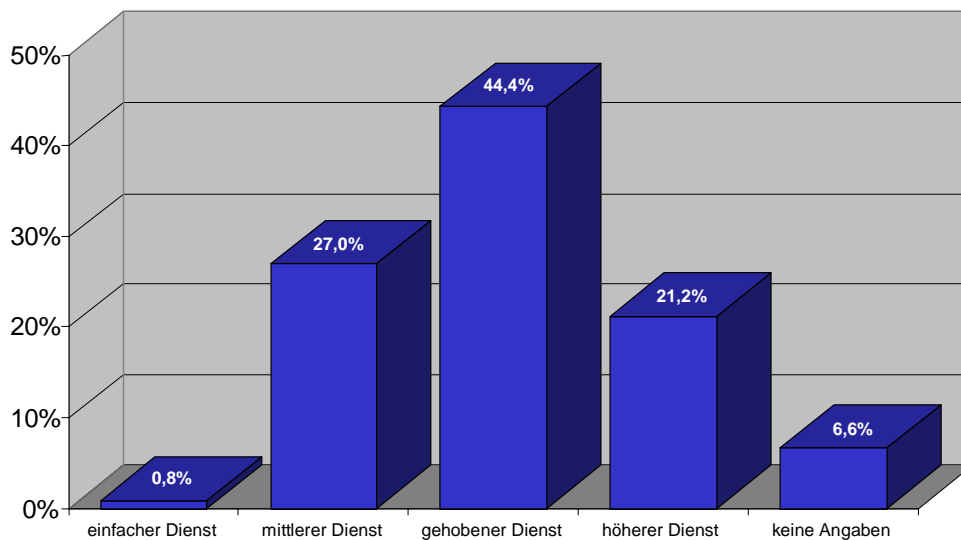
Eine Reihe von Gleichstellungsbeauftragten hat die in ihrer Dienststelle getroffene Vertretungsregelung bemängelt und weist auf einen entsprechenden Verbesserungsbedarf hin. Auch deshalb ist es erforderlich, dass die Dienststellen die Bestimmungen des Gesetzes zur Vertretungsregelung konsequent umsetzen und –wo noch nicht geschehen- eine effektive Vertretungsregelung sicherstellen.

3.3 Stellung der Gleichstellungsbeauftragten

3.3.1 Qualifikation der Gleichstellungsbeauftragten

Gleichstellungsbeauftragte sind in allen Laufbahngruppen zu finden. Die genaue Verteilung ergibt sich aus der nachstehenden Tabelle.

Welcher Laufbahn entspricht Ihre derzeitige Tätigkeit?



Entsprechend den Qualifikationsmerkmalen der Laufbahngruppen verteilen sich die Ausbildungen der Gleichstellungsbeauftragten (knapp die Hälfte (47%) hat ein Universitäts- oder Fachhochschulstudium abgeschlossen; 27% haben eine Lehre abgeschlossen) und die neben der Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte bestehenden dienstlichen Aufgaben.

3,7% der Gleichstellungsbeauftragten sind gleichzeitig in einer Personalvertretung tätig. Eine Dienststelle weist in diesem Zusammenhang darauf hin, die Gleichstellungsbeauftragte könne in diesem Fall nach Art. 75 des Personalvertretungsgesetzes Maßnahmen blockieren. Die Überlagerung beider Aufgaben sei daher problematisch. Demgegenüber wird die gleichzeitige Tätigkeit im Personalrat von den betroffenen Gleichstellungsbeauftragten ausdrücklich positiv bewertet. Dies sowohl im Bezug auf

Informationen über anstehende personelle und strukturelle Maßnahmen, als auch im Bezug auf die Entlastung von anderen Tätigkeiten.

Nach Art. 16 Abs. 7 S. 3 BayGIG ist mit der Übernahme der Aufgaben von Gleichstellungsbeauftragten keine Änderung der **Eingruppierung der Gleichstellungsbeauftragten**, d.h. der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts, verbunden (sog. „Lohnausfallprinzip“). Eine Länderumfrage zu dieser Frage hat ergeben, dass eine Abkehr vom Lohnausfallprinzip derzeit offenbar von keinem Bundesland erwogen wird. Das Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales des Landes Niedersachsen hat hierzu angemerkt, daß eine Bewertung der Tätigkeit als Frauenbeauftragte den Nachteil hätte, daß eine solche Festlegung den als Frauenbeauftragte in Betracht kommenden Personenkreis einengen und beispielsweise engagierte Frauen, die rein formal über- oder unterqualifiziert wären, ausschließen würde.

Anders stellt sich die Situation bei hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten dar, die speziell für diese Aufgabe eingestellt werden. Deren Eingruppierung ist abhängig von den Tätigkeitsmerkmalen der jeweiligen Vergütungsgruppen. Je nach Aufgabenkreis und Stellung der Gleichstellungsbeauftragten in der Verwaltung, aber auch z.B. Größe und Einwohnerzahl der jeweiligen Kommune sind damit auch unterschiedliche Eingruppierungen denkbar; eine schematische Bewertung kommt nicht in Betracht. Dies bestätigen auch bereits ergangene Gerichtsurteile zur Eingruppierung kommunaler Gleichstellungsbeauftragter.

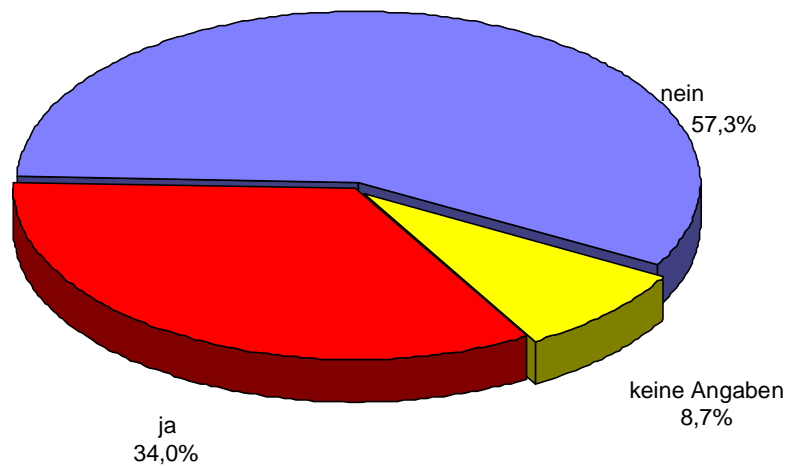
3.3.2 Entlastung von anderen Tätigkeiten

Gem. Art. 16 Abs. 7 BayGIG sind die Gleichstellungsbeauftragten von ihrer sonstigen dienstlichen Tätigkeit freizustellen, wenn und soweit es nach Art und Umfang der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendig ist. Je nach Größe und Beschäftigtenstruktur der Dienststelle und den damit verbundenen Aufgaben für die Gleichstellungsbeauftragten ist es den Dienststellen damit selbst überlassen, wie sie die jeweils erforderliche Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten sicherstellen. Für die Stellvertretung oder Ansprechpartner sieht das Gesetz eine Freistellung nicht vor.

Insgesamt meldeten 34 % der Gleichstellungsbeauftragten zurück, sie würden von ihren ursprünglichen dienstlichen Aufgaben entlastet (seitens der Dienststellen wurde in 39,2% der Fälle eine Freistellung angegeben). Im kommunalen Bereich wurden 60,5 % der Gleichstellungsbeauftragten von anderen Tätigkeiten freigestellt.

Entlastung von dienstlichen Aufgaben

(Angaben der Gleichstellungsbeauftragten)



Aus den eingegangenen Rückmeldungen der Dienststellen wird deutlich, daß es sich bei der Entlastung von anderen Tätigkeiten vor allem um eine rein zeitliche Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten handelt, die im Durchschnitt 18,48 Wochenstunden beträgt.

Nicht immer bedeutet diese zeitliche Freistellung aber, dass die sonstigen dienstlichen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten aufgrund der Bestellung nunmehr anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugewiesen wurden: 39,5% der Dienststellen, die eine Freistellung zurückgemeldet haben, gaben an, daß –trotz zeitlicher Freistellung- die sonstigen dienstlichen Aufgaben von Gleichstellungsbeauftragten nicht an andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übergangen und daher weiterhin von den Gleichstellungsbeauftragten selbst abgedeckt werden müßten. Die Folge ist ein erheblicher Mehraufwand seitens der betroffenen Gleichstellungsbeauftragten.

Nur 10,4 % aller Gleichstellungsbeauftragten üben ausschließlich diese Tätigkeit aus, sind also völlig von anderen Aufgaben freigestellt. Im kommunalen Bereich sind es 27,2% aller Gleichstellungsbeauftragten.

Es ist nicht die Aufgabe dieses Berichts, jede einzelne Freistellungsregelung auf ihre Angemessenheit zu überprüfen. Zu unterschiedlich sind die bei den Gleichstellungsbeauftragten anfallenden Aufgaben, die Größe und Personalsituation der jeweiligen Dienststelle und der Umfang der Beteiligung durch die Dienststellenleitung. Auch bestehen teilweise völlig unterschiedliche Erwartungen der Gleichstellungsbeauftragten selbst an eine effektive Freistellungsregelung.

Insgesamt zeigte sich etwa ein Viertel (25,7%) der Gleichstellungsbeauftragten unzufrieden mit dem derzeitigen Umfang ihrer Freistellung (keine Angaben machten 30,3%).



Mehr Freistellung, bzw. eine festgelegte Mindestarbeitszeit wurden von 13,3% der Gleichstellungsbeauftragten gefordert; weitere 5% fordern eine Stellung als hauptamtliche GB. Aus dem kommunalen Bereich kamen hier nur einige wenige Rückmeldungen, was darin begründet liegt, daß dort bereits vielfach festgelegte Arbeitszeiten, bzw. Hauptamtlichkeit gegeben sind.

Auch konkrete Wünsche der Gleichstellungsbeauftragten zum Umfang der aus ihrer Sicht erforderlichen Freistellungen konnten angebracht werden. Dabei hat sich jedoch kein einheitliches Bild ergeben. Das Spektrum reicht von einem Tag pro Woche über „halbtags“ bis zur völligen Freistellung. Auch hier hängt die Einschätzung von den Gegebenheiten in der Dienststelle, sowie vom Engagement der Gleichstellungsbeauftragten ab, wie die folgenden Originalzitate aus den Rückmeldebögen verdeutlichen:

- "Die mir zur Verfügung stehende Zeit (10 Stunden an zwei Vormittagen) reicht für 500 Beschäftigte nicht aus. Ich benötige für diese Arbeit eine Halbtagsfreistellung. Viele Stunden leiste ich zur Zeit noch freiwillig. Ein Ausgleich der Überzeit kann nicht erfolgen."
- "Die Frage der Freistellung ist schwierig zu beantworten. Durch die Aufgabenteilung durch zwei Bereiche kommt es immer wieder zu Engpässen und Überschneidungen. Mehrarbeit wird stillschweigend vorausgesetzt. Für mehr Initiativen würde eine größere Freistellung erforderlich sein."
- "Eine Freistellung würde ich überhaupt nicht regeln, da ich die eigentlichen dienstlichen Tätigkeiten nicht reduzieren kann. Die Funktion Gleichstellungsbeauftragte erfordert nach meiner Einschätzung keine Freistellung sondern lediglich übliches Engagement."

- „Es müßte grundsätzlich eine hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte geben; die stundenweise Freistellung ist nur schwer praktikierbar.“
- "Momentan kein Regelungsbedarf."
- "Angesichts des bisher nur geringen Anfalls von Tätigkeiten als Gleichstellungsbeauftragte wäre eine Freistellung nicht gerechtfertigt."
- "Mindestens zwei Stunden wöchentlich."
- "Zwiespältig: Bei mehr Freistellung käme das eigene berufliche Weiterkommen ins Hintertreffen, besonders, wenn das Amt der Gleichstellungsbeauftragten längerfristig ausgeübt wird."

Hinweise werden auch darauf gegeben, daß eine ausreichende Freistellungsregelung zwar vorhanden ist, im Alltag jedoch aufgrund anderer dienstlicher Pflichten nicht eingehalten werden kann:

- "Es müßte eine tatsächliche Freistellung -nicht nur auf dem Papier- von den täglichen Dienstaufgaben erfolgen."
- "De facto widme ich meine ganze Arbeitszeit (50% Teilzeit) der Gleichstellung und muß Anfragen, inwieweit ich Aufgaben im Sachgebiet übernehmen kann, ablehnen. Das ist sehr unangenehm. Die Freistellung sollte so, wie sie formuliert ist, auch praktiziert werden, nämlich im Umfang einer halben Stelle."
- "An die vereinbarten Freistellungsregelungen müßte sich jeder in der Dienststelle halten."

Insofern wird die Verantwortung der Dienststellen betont, die Gleichstellungsbeauftragten auch durch Einhaltung der vereinbarten Freistellungsregelungen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu unterstützen. Eine gesetzliche Konkretisierung der Freistellungsregelung ist dagegen kaum in sachgerechter Weise möglich. Zwar haben einige Gleichstellungsbeauftragte in der Umfrage vorgeschlagen, den Umfang der Freistellung an die Größe des Personalkörpers, bzw. (in Kommunen) an die Bevölkerungszahl zu koppeln. Angesichts der unterschiedlichen Strukturen, Aufgaben und personalrechtlichen Befugnisse der einzelnen Dienststellen ist es jedoch schwierig, eine allgemeine Regelung zu bestimmen, die der jeweiligen Situation vor Ort gerecht wird.

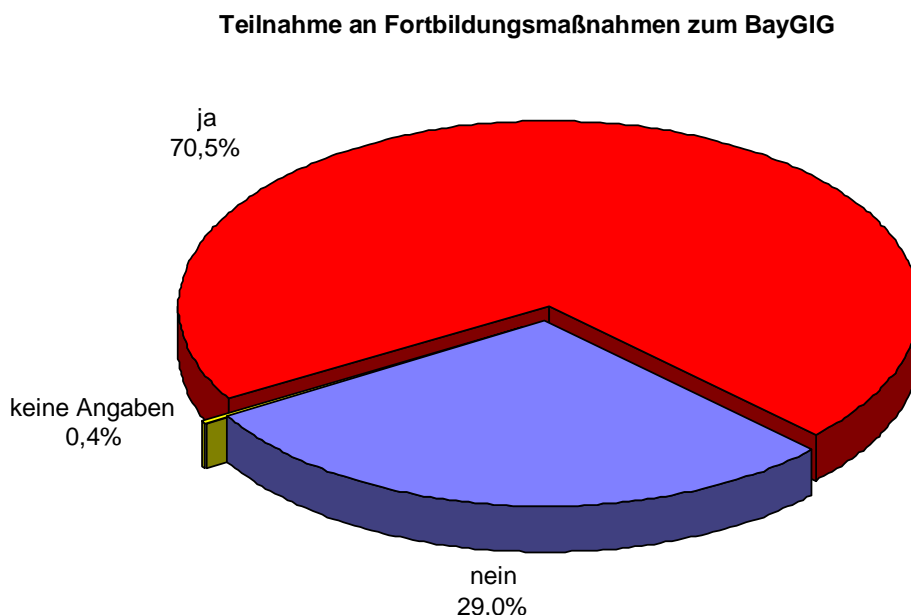
Die Arbeitsbelastung der Gleichstellungsbeauftragten ist von verschiedenen Faktoren abhängig, die nicht im unmittelbaren Zusammenhang mit der Beschäftigtenzahl stehen müssen. Entlastend wirken sich z.B. eine zusätzliche personelle Ausstattung, Delegationsmöglichkeiten oder feste Absprachen

zwischen Gleichstellungsbeauftragter und Dienststellenleitung über konkrete Verfahrensabläufe bei der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten aus. Zusätzlicher Zeitbedarf besteht dagegen, wenn zu Beginn der Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte Erfahrungen gesammelt werden müssen. Einarbeitung in die neue Aufgabe, Fortbildungen und die Beteiligung bei der Erstellung der Gleichstellungskonzepte beanspruchen viel Zeit. Mit zunehmendem Bekanntheitsgrad kann die Beanspruchung der Gleichstellungsbeauftragten durch Einzelfallberatungen steigen. Auch große organisatorische Veränderungen in der Dienststelle können zu einer erhöhten Arbeitsbelastung führen. Der Gesetzgeber hat sich aus diesem Grund bewußt für individuelle und flexibel an den einzelnen Dienststellen handhabbare Freistellungsregelungen entschieden.

Für strittige Fälle wird häufig die Einrichtung einer „Schlichtungsstelle“ zur Klärung des erforderlichen Freistellungsbedarfs vorgeschlagen. Die Einrichtung einer solchen Stelle würde aber einen erheblichen, und bei kooperativem Vorgehen beider Seiten vermeidbaren Verwaltungsmehraufwand bedeuten. Folgestreitigkeiten, etwa über die Besetzung der Schiedsstelle, die Frage, in welchen Fällen und zu welchem Zeitpunkt diese tätig wird, wer sie einschaltet, etc. wären vorprogrammiert und eine zufriedenstellende Lösung damit nicht gewährleistet. Es wird deshalb an die Dienststellenleitungen wie auch die Gleichstellungsbeauftragten appelliert, sich hier im Dialog um eine im konkreten Einzelfall tragfähige Lösung zu bemühen. Sollte ein Konsens trotz aller Bemühungen nicht möglich sein besteht auch immer noch die Möglichkeit für die Gleichstellungsbeauftragte, sich nach Art. 16 Abs. 4 BayGIG an die Frauenbeauftragte der Staatsregierung zu wenden.

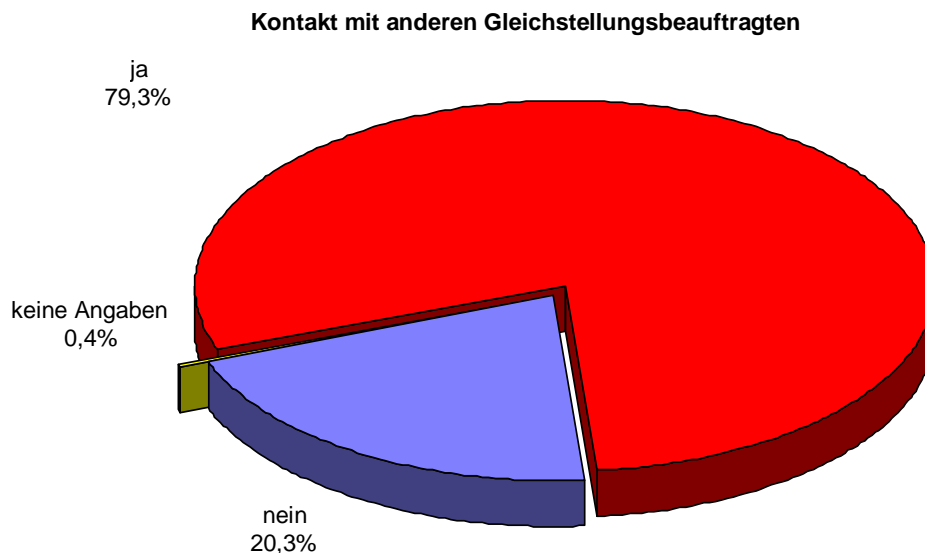
3.3.3 Fortbildung der Gleichstellungsbeauftragten

Gemäß Art. 16 Abs.7 S.2 BayGIG gehört auch die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten, wenn dort spezielle Kenntnisse für diese Tätigkeit vermittelt werden. 70,5% der Gleichstellungsbeauftragten haben bereits solche speziellen Fortbildungen zu Inhalten, Aufgaben, Rechten und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten nach dem BayGIG besucht. Von den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten sind es sogar 80,3%.



3.3.4 Kontakte zu anderen Gleichstellungsbeauftragten

Die Vernetzung und Kooperation der Gleichstellungsbeauftragten kann ebenfalls als weitestgehend umgesetzt betrachtet werden. Knapp 80% aller Gleichstellungsbeauftragten kooperieren bereits mit ihren Kolleginnen und Kollegen. Im Bereich der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten sind es sogar über 95%.



Die vorhandenen Netzwerke, „Runden Tische“, etc. haben sich bewährt. Sie ermöglichen Erfahrungsaustausch, kollegiale Kooperation, sowie Ideentransfer. Damit werden einerseits nachhaltig die fachlichen und persönlichen Kompetenzen der Gleichstellungsbeauftragten gefördert, andererseits erfolgt auch eine qualitative Verbesserung und Effektivierung der Gleichstellungsarbeit. Oder, wie es eine Gleichstellungsbeauftragte formulierte, „das Rad braucht nicht jedesmal neu erfunden zu werden“.

Daß sich die Kooperation und Vernetzung als fachlicher Standard in der Gleichstellungsarbeit durchsetzen, kann auch daraus ersehen werden, dass sich auch etwa drei Viertel der noch nicht vernetzt arbeitenden Gleichstellungsbeauftragten mehr Kontakt, Erfahrungsaustausch und Kooperation wünschen.

3.4 Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten

3.4.1 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

Gem. Art. 18 Abs. 3 BayGIG sind die Gleichstellungsbeauftragten „frühzeitig“ an wichtigen gleichstellungsrelevanten Vorhaben zu beteiligen. Diese Aussage enthält zwei Vorgaben, nämlich einerseits

die Beteiligungspflicht durch die Dienststelle (hierzu 3.4.1.1); andererseits aber auch die Pflicht zu einer **frühzeitigen** Beteiligung (hierzu 3.4.1.2). Zu der Frage, ob und wann die Gleichstellungsbeauftragte in einem konkreten Einzelfall zu beteiligen ist, bestehen jedoch teilweise unterschiedliche Auffassungen. Der Begriff „wichtige gleichstellungsrelevante Vorhaben“ (Art. 18 Abs. 3 BayGIG) bedarf daher ebenso wie die Vorgabe der frühzeitigen und umfassenden Information in Art. 18 Abs. 2 BayGIG der Auslegung.

3.4.1.1 Gleichstellungsrelevante Vorhaben

Die Dienststellen sind verpflichtet, die Gleichstellungsbeauftragten bei wichtigen gleichstellungsrelevanten Vorhaben zu beteiligen. Hierunter sind einerseits Personalangelegenheiten (dazu näher Art. 18 Abs. 3 – 5 und unten 3.4.1.1.1), andererseits organisatorische Maßnahmen (s.u. 3.4.1.1.2) zu verstehen. In der Praxis hat die Auslegung des Begriffs „gleichstellungsrelevante Tätigkeit“ verschiedentlich für Unsicherheiten, Irritationen und Diskussionen gesorgt.

Grundsätzlich ist der Begriff „gleichstellungsrelevant“ weit auszulegen. Schon in den ersten Gesetzentwürfen zum BayGIG war vorgesehen, daß die Gleichstellungsbeauftragten den Vollzug des BayGIG fördern und überwachen, sowie bei allen Maßnahmen der Dienststelle mitwirken sollen, die Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Verbesserung der beruflichen Chancengleichheit betreffen (Beschluss des Bayerischen Ministerrats vom 28.06.1994). Hieraus wird das weite Feld möglicher Beteiligungen deutlich. Insbesondere sind die Gleichstellungsbeauftragten auch bei strukturellen und organisatorischen Fragen des Dienstbetriebes (z.B. Umstrukturierungen, Fortbildungsmöglichkeiten, Informationen für Mitarbeiterinnen im Erziehungsurlaub über freiwerdende Posten, etc.) zu beteiligen. Lediglich um eine Ausuferung der Aufgaben und „uneffektives Arbeiten zu verhindern“ (vgl. hierzu die amtliche Begründung zu Art. 18 BayGIG in Lt-Drs. 13/2784), wurde die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten auf „wichtige“ gleichstellungsrelevante Fragen beschränkt. Was konkret als „wichtig“ anzusehen ist, sollte im Zweifelsfall einvernehmlich mit den Gleichstellungsbeauftragten geklärt werden, um ungewollte Irritationen zu vermeiden.

Aufgrund von Unsicherheiten wurde hierzu in der Vergangenheit bereits mehrfach angeregt, in das Gesetz eine Regelfallaufzählung aufzunehmen, welche eine konkretere Eingrenzung des Begriffs "gleichstellungsrelevant" ermöglicht. Dies wird nicht für hilfreich angesehen.

Die Gleichstellungsarbeit konzentriert sich auf eine Vielzahl möglicher Probleme, die einerseits aufgrund der besonderen Aufgabenstellung in der jeweiligen Dienststelle, aber auch aufgrund der örtlichen Situation sehr stark variieren. Fragen, die etwa bei der Polizei gleichstellungsrelevant sind, spielen in anderen Bereichen der Staatsverwaltung, z.B. im wissenschaftlichen Bereich, keine oder nur eine völlig untergeordnete Rolle. Auch örtlich ergeben sich deutliche Unterschiede. Beispielsweise

wird sich in Ballungszentren, die über eine breitere Auswahl an Beratungs- und Unterstützungseinrichtungen, Selbsthilfegruppen, etc. verfügen, manches Problem für die Gleichstellungsbeauftragte auf andere Weise lösen lassen als in ländlichen Regionen, wo eine derartige Vielfalt nicht anzutreffen ist.

Hier würden Regelfallbeispiele zu völlig falschen Gewichtungen und Mißverständnissen führen. Angesichts der höchst unterschiedlichen Aufgaben, Strukturen und Organisationen der Dienststellen könnten die jeweiligen gleichstellungsrelevanten Fragen im Gesetz auch nicht annähernd vollständig berücksichtigt werden. Die Folgen wären Lücken, die dazu führen, daß ein an sich wünschenswertes Engagement der Gleichstellungsbeauftragten von den Dienststellenleitungen mit dem Hinweis zurückgewiesen werden könnte, eine Beteiligung sei in diesem Fall nicht vom Bayerischen Gleichstellungsgesetz vorgesehen. Auch werfen aktuelle Prozesse wie die Verwaltungsreform oder die Umstrukturierung von Dienststellen ein breites Spektrum an gleichstellungsrelevanten Fragen auf, die – da nicht immer vorhersehbar – zu einem ständigen Aktualisierungsbedarf im Gesetz führen würden. Gleichzeitig würde das Gesetz durch die Auflistung einer Vielzahl von Beispielen überfrachtet. Allerdings wird im Zusammenhang mit der Vielfalt von Möglichkeiten, was unter „gleichstellungsrelevanten Problemen“ zu verstehen ist, durchaus Klarstellungsbedarf gesehen (s.o. 1.2.4).

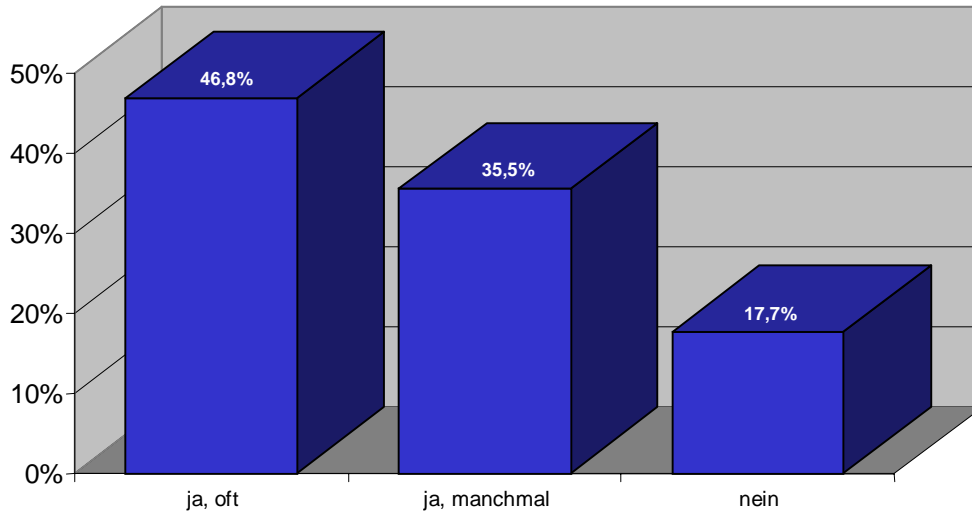
Die Umfrage für diesen Bericht hat zur derzeitigen Praxis der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten folgende Ergebnisse erbracht:

3.4.1.1.1 Personelle Maßnahmen

Gemäß Art. 18 Abs. 3 S.1 BayGIG sind die Gleichstellungsbeauftragten nicht bei jeder einzelnen personellen Maßnahme zu beteiligen, sondern nur, wenn es sich dabei um eine gleichstellungsrelevante Entscheidung handelt. Dies ist etwa der Fall, wenn es um die Ausgestaltung der Stellenausschreibung in Bereichen geht, in denen Frauen deutlich unterrepräsentiert sind oder wenn bei gleicher Eignung und Befähigung –auch unter Berücksichtigung familiärer Kompetenzen (Art. 8 Abs. 2 BayGIG)– zwischen Männern und Frauen eine Auswahlentscheidung zu treffen ist. Darüber hinaus können die Betroffenen oder die Gleichstellungsbeauftragten eine Beteiligung nach Art. 18 Abs. 3 S. 2 und 3 BayGIG beantragen.

17,7% der Dienststellen gaben an, ihre Gleichstellungsbeauftragten bei personellen Maßnahmen nicht zu beteiligen. Im kommunalen Bereich unterblieb die Beteiligung in 10,2% der Fälle, wobei die Gleichstellungsstelle in einem Landratsamt oder einer kreisfreien Stadt naturgemäß auf Einstellungen, Beförderungen, Fortbildungsangebote, etc. im Bereich des staatlichen Personals keinen Einfluss hat.

Haben Sie Ihre GB in Personalangelegenheiten beteiligt?

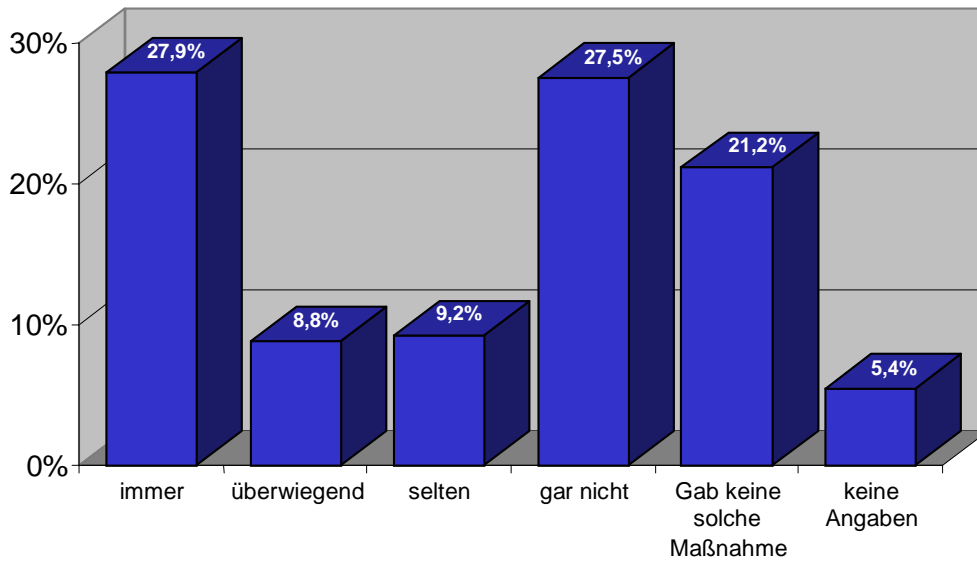


Im Gegensatz zur Rückmeldung der Dienststellen gaben 25,7% der Gleichstellungsbeauftragten an, sie würden in Personalangelegenheiten nicht beteiligt. Zur Erläuterung wies eine Dienststelle darauf hin, dass sie die Gleichstellungsbeauftragte bei Beförderungen oder Höhergruppierungen grundsätzlich beteilige, wenn bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 8 Abs. 1 BayGIG) zwischen Männern und Frauen eine Auswahlentscheidung zu treffen sei. Im Berichtszeitraum habe es jedoch keine derartige Entscheidung gegeben. In diesem Fall könne es Diskrepanzen zwischen den Angaben der Gleichstellungsbeauftragten („keine Beteiligung“) und der Dienststelle (grundsätzliche Bereitschaft zur Beteiligung, jedoch im Berichtszeitraum kein Beteiligungsfall aufgetreten) geben.

Trotz dieser möglichen Erklärung ergibt sich aus den folgenden Übersichten, dass die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten auch bei gleichstellungsrelevanten Maßnahmen noch nicht selbstverständlich ist:

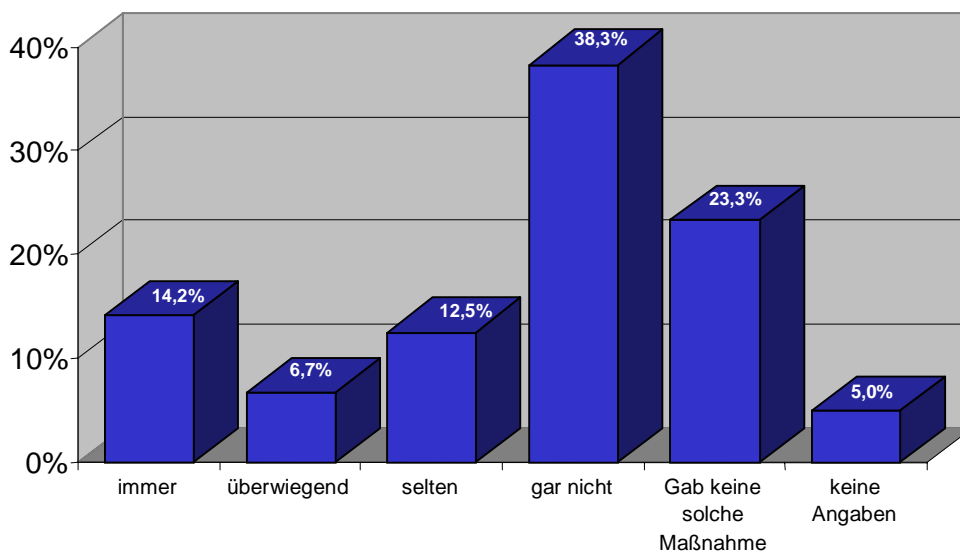
Bei **Stellenausschreibungen** etwa werden nach Angabe der Dienststellen 27,5% der Gleichstellungsbeauftragten nicht beteiligt. Wie sich aus den Rückmeldungen zu Beanstandungen durch die Gleichstellungsbeauftragten (s.u. 3.4.2) ergibt, kann dies nicht damit begründet werden, die Stellenausschreibungen würden ohnehin entsprechend der Zielsetzungen des Gleichstellungsgesetzes durchgeführt.

Beteiligung der GB bei Stellenausschreibungen



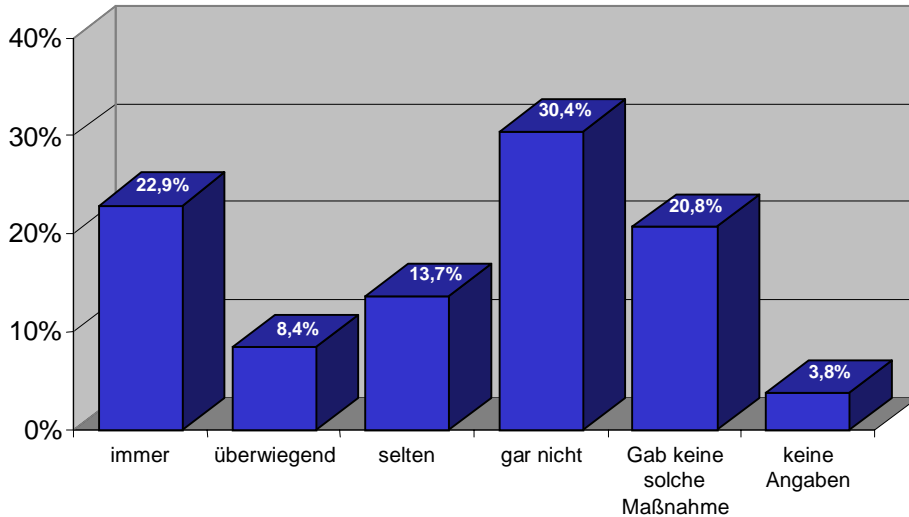
Noch geringer ist die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten beim **Auswahlverfahren für ein Vorstellungsgespräch**: Hier werden nach Auskunft der Dienststellen 38,3 % der Gleichstellungsbeauftragten nicht beteiligt.

Beteiligung der GB an Auswahlverfahren zum Vorstellungsgespräch



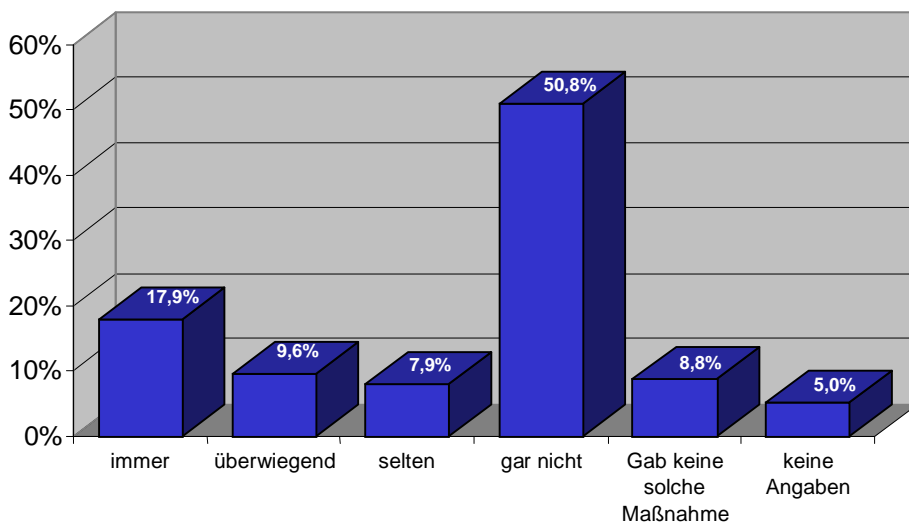
Bei der **Auswahlentscheidung** selbst sind es 30,4%.

Beteiligung der GB bei Auswahlentscheidungen



Am geringsten ist die Beteiligung bei **Beförderungen und Höhergruppierungen**: Bei mehr als der Hälfte der Dienststellen wird die Gleichstellungsbeauftragte hierzu nicht beteiligt, obwohl es sich bei Beförderungen und Höhergruppierungen angesichts der Zielsetzung des Gleichstellungsgesetzes, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen, sicherlich häufig um gleichstellungsrelevante Fragen handeln dürfte.

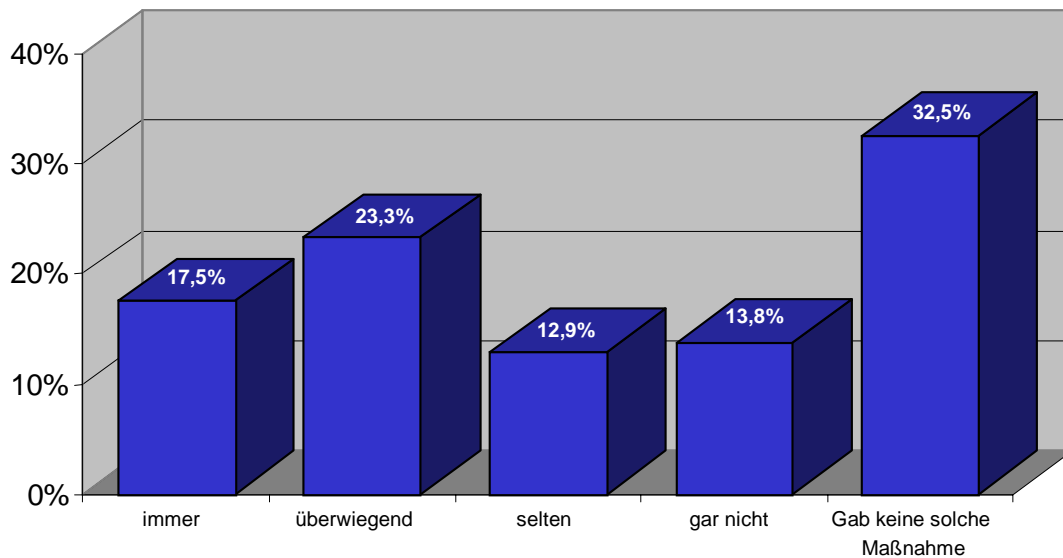
Beteiligung der GB bei Beförderungen und Höhergruppierungen



3.4.1.1.2 Organisatorische und soziale Maßnahmen

Stärker als bei personellen Maßnahmen werden die Gleichstellungsbeauftragten bei sozialen und organisatorischen Maßnahmen beteiligt.

Beteiligung der GB an sozialen und organisatorischen Maßnahmen



Im Ergebnis bleibt hier festzustellen, dass es im Einzelfall sicherlich Erklärungen für einen Verzicht der Dienststelle auf die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten geben mag (etwa, wenn sich ausschließlich Männer oder Frauen auf eine Stelle bewerben oder wenn nur Männer oder Frauen aufgrund ihrer fachlichen Qualifikation für die Besetzung der Stelle in Betracht kommen). Dennoch sollten die Dienststellenleitungen künftig verstärkt prüfen, ob in einem konkreten Einzelfall nach dem Bayerischen Gleichstellungsgesetz eine Beteiligung, zumindest aber eine frühzeitige Information der Gleichstellungsbeauftragten, geboten ist.

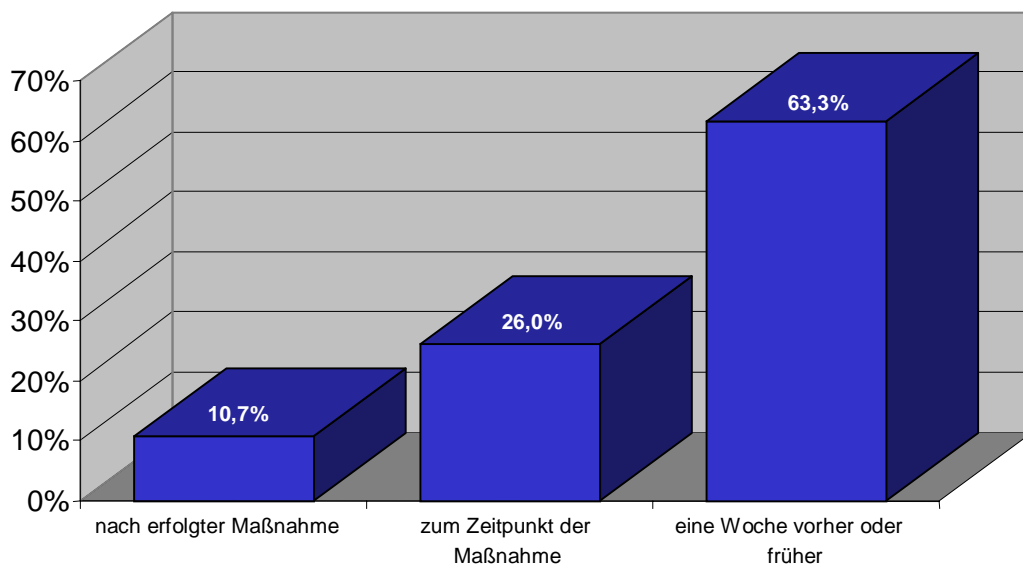
3.4.1.2 Frühzeitige Beteiligung

Art. 18 BayGIG verpflichtet die Dienststellen auch zu einer **frühzeitigen** Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten. Auch diese Verpflichtung wird noch nicht lückenlos umgesetzt. Allerdings ist im Einzelfall nicht immer eindeutig bestimmbar, was unter „frühzeitig“ zu verstehen ist. Hier kommt es auch auf den konkreten Einzelfall an. Allgemeine Aussagen oder eine konkrete zeitliche Eingrenzung sind im Rahmen des Gesetzes kaum möglich und können in der Praxis (z.B. bei dringenden Maßnahmen) nicht immer eingehalten werden.

Dies erscheint um so wichtiger, als die Umfrage für diesen Bericht eine unterschiedliche Bewertung durch Dienststellen und Gleichstellungsbeauftragte ergeben hat:

Während über 60% der Dienststellen angeben, sie würden die Gleichstellungsbeauftragte eine Woche vorher oder früher beteiligen, melden dies nur 37,2% der Gleichstellungsbeauftragten. Die Rückmeldung „Beteiligung zum Zeitpunkt der Maßnahme“ wird von 26% der Dienststellen, aber nur knapp 11% der Gleichstellungsbeauftragten gegeben.

Wann beteiligen Sie Ihre GB?
(Angaben der Dienststellen)



23,4% der Gleichstellungsbeauftragten gaben an, sie würden „nur auf Nachfrage“ beteiligt. Weitere 21,8% meldeten zurück, sie würden nur teilweise rechtzeitig beteiligt, obwohl die rechtzeitige Beteiligung nach Art. 18 Abs. 3 BayGIG Pflicht der Dienststelle ist und keineswegs abhängig von Nachfragen der Gleichstellungsbeauftragten.

Die Pflicht zur frühzeitigen Beteiligung ist jedenfalls dann nicht gewahrt, wenn die Gleichstellungsbeauftragte in den Entscheidungsfindungsprozeß nicht eingebunden ist und erst im Zeitpunkt der Maßnahme oder nach deren Abschluß über diese unterrichtet wird. Insofern hat die Umfrage ebenfalls erhebliche Defizite ergeben. So gaben immerhin 10,7 % der Dienststellen an, sie würden die Gleichstellungsbeauftragte erst nach einer erfolgten Maßnahme von dieser unterrichten, sie also vor vollendete Tatsachen stellen (dies gaben zwar nur 6,9% der Gleichstellungsbeauftragten an; weitere Fälle sind jedoch in der Rückmeldung „teilweise rechtzeitig“ der Gleichstellungsbeauftragten enthalten).

Im Ergebnis hat die Umfrage gezeigt, daß ein großer Teil der Gleichstellungsbeauftragten –wenn überhaupt- erst so spät an personellen oder sonstigen Maßnahmen beteiligt wird, daß die Möglichkeit

einer aktiven Beeinflussung von Entscheidungen noch während der Meinungsbildungsphase nicht mehr besteht. Dies bedeutet eine erhebliche Einschränkung der Gestaltungs- und Mitwirkungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten. Auch insofern sind die Dienststellenleitungen gefordert, verstärkt auf eine frühzeitigere Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten als bisher zu achten.

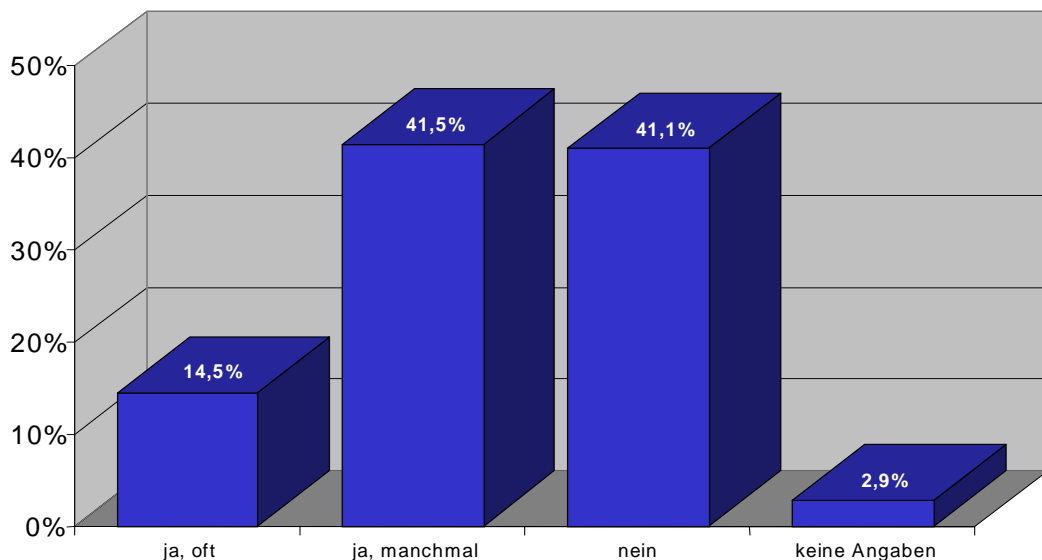
3.4.1.3 Beteiligung auf Verlangen

Art. 18 Abs. 3 BayGIG sieht vor, daß die Gleichstellungsbeauftragten die Beteiligung verlangen können (hierzu 3.4.1.3.1). Auch können sie auf Antrag der Betroffenen in Personalangelegenheiten und an Vorstellungsgesprächen beteiligt werden (hierzu 3.4.1.3.2).

3.4.1.3.1 Beteiligung auf Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten

Obwohl die Ergebnisse zu oben 3.4.1.1 zeigen, daß Gleichstellungsbeauftragte in einer Vielzahl möglicher Fälle nicht beteiligt werden, ist auf der anderen Seite erkennbar, daß Gleichstellungsbeauftragte nicht immer von der Möglichkeit des Art. 18 Abs. 3 S.2 BayGIG Gebrauch machen und eine Beteiligung verlangen. 41,1% der Gleichstellungsbeauftragten gaben an, eine Beteiligung noch nicht verlangt zu haben.

Haben Sie im Berichtszeitraum die Beteiligung in Personalangelegenheiten verlangt?

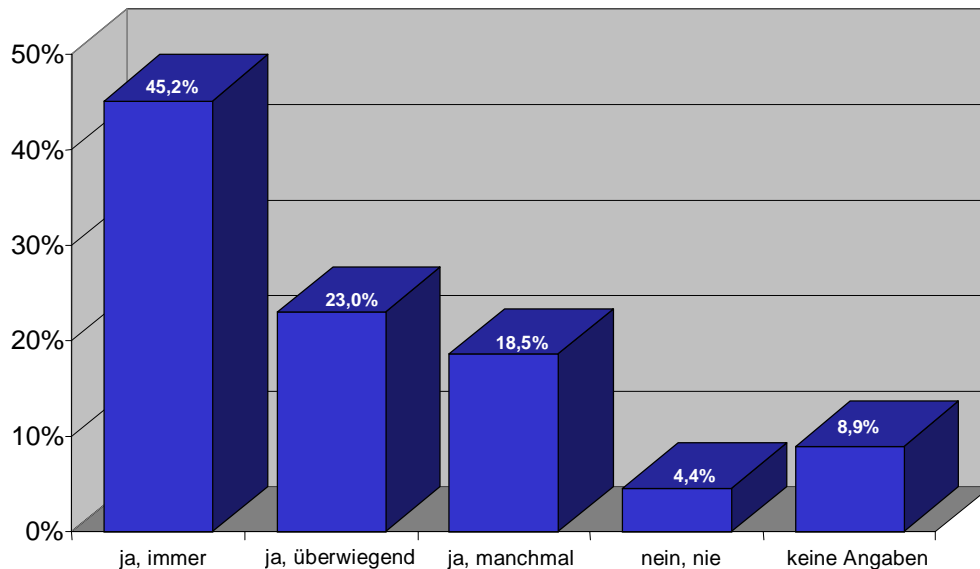


„Oft“ wurde eine Beteiligung nur von 14,5% der Gleichstellungsbeauftragten verlangt.

Die Aussagen der Gleichstellungsbeauftragten decken sich im Wesentlichen mit den Angaben der Dienststellen. Nach deren Rückmeldung haben 48,6% der Gleichstellungsbeauftragten noch nie eine Beteiligung in Personalangelegenheiten verlangt.

Wurde jedoch die Beteiligung verlangt, war dies in der überwiegenden Zahl der Fälle erfolgreich. Nur 4,4% der Gleichstellungsbeauftragten haben erleben müssen, daß ihrem Antrag auf Beteiligung nie entsprochen wurde.

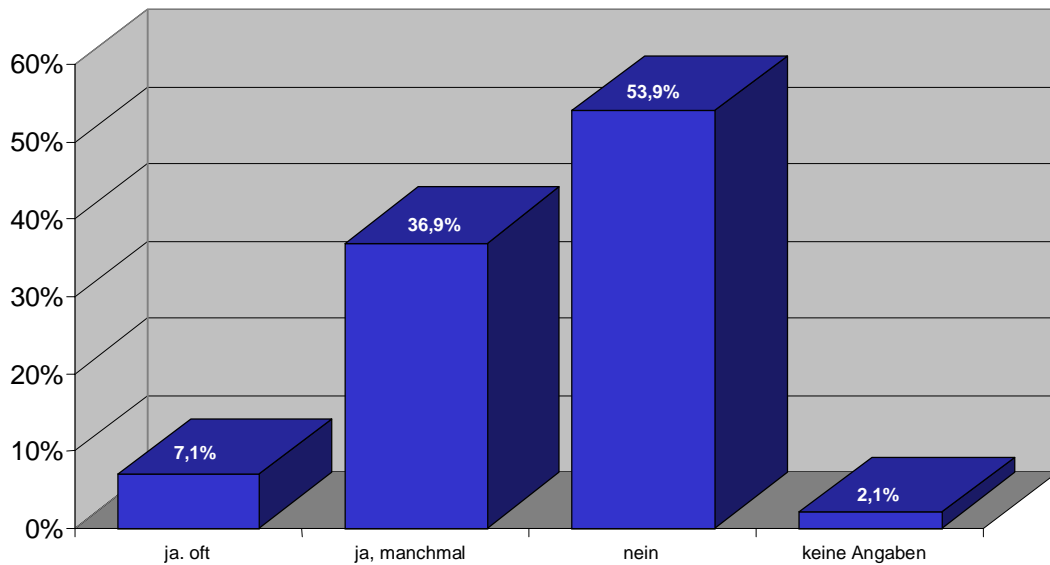
Wurde Ihrem Antrag auf Beteiligung entsprochen?



3.4.1.3.2 Beteiligung auf Antrag der Betroffenen

Auch die Betroffenen (z.B. Bewerberinnen und Bewerber) nehmen das Angebot einer Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten (noch) nicht selbstverständlich in Anspruch. 53,9% der Gleichstellungsbeauftragten gaben an, ihre Beteiligung sei im Berichtszeitraum nicht beantragt worden. Auch im kommunalen Bereich, wo die Gleichstellungsbeauftragten die Möglichkeit der Beteiligung noch stärker publik machen können, berichten nur 48 % der Gleichstellungsbeauftragten über einen Beteiligungsantrag von Betroffenen. Dies zeigt, daß die Möglichkeit der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten den Betroffenen zwar bekannt ist, diese jedoch bewußt darauf verzichten, davon Gebrauch zu machen.

Wurden Sie im Berichtszeitraum auf Antrag von Betroffenen in Personalangelegenheiten beteiligt?



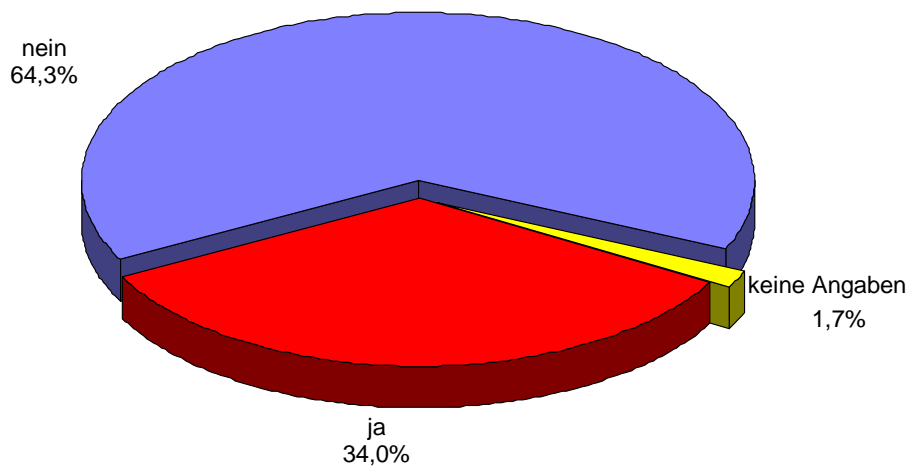
Eine Gleichstellungsbeauftragte wies darauf hin, daß Nachfragen ergeben hätten, die Betroffenen befürchten, im Fall eines Beteiligungsantrages von der Dienststelle schlechter gestellt zu werden. Daraus sei die Notwendigkeit zu einer Gesetzesänderung abzuleiten, wonach bei Einstellungsgesprächen die Gleichstellungsbeauftragten grundsätzlich anwesend sein sollten. Dies wird den Interessen der Betroffenen aber oft nicht gerecht. Beispielsweise hätte dies bei Einstellungsgesprächen zur Folge, daß Bewerber eine zusätzliche Person vor sich hätten. Der Zustand des „Umzingeltseins“ in Bewerbungsgesprächen wird von diesen jedoch meist als belastend empfunden. Auch ist die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten nicht in jedem Fall zwingend, etwa wenn ausschließlich von Männern oder Frauen Bewerbungen vorliegen. Insofern ist eine automatische Beteiligung nicht sachgerecht. Im Übrigen würde dies auch eine erhebliche zusätzliche zeitliche Belastung der Gleichstellungsbeauftragten bedeuten.

3.4.2 Beanstandungen

34% aller Gleichstellungsbeauftragten gaben an, von ihrem Beanstandungsrecht nach Art. 19 BayGIG Gebrauch gemacht zu haben. Nach Aussage der Dienststellen sind es nur 27,8% der Gleichstellungsbeauftragten.

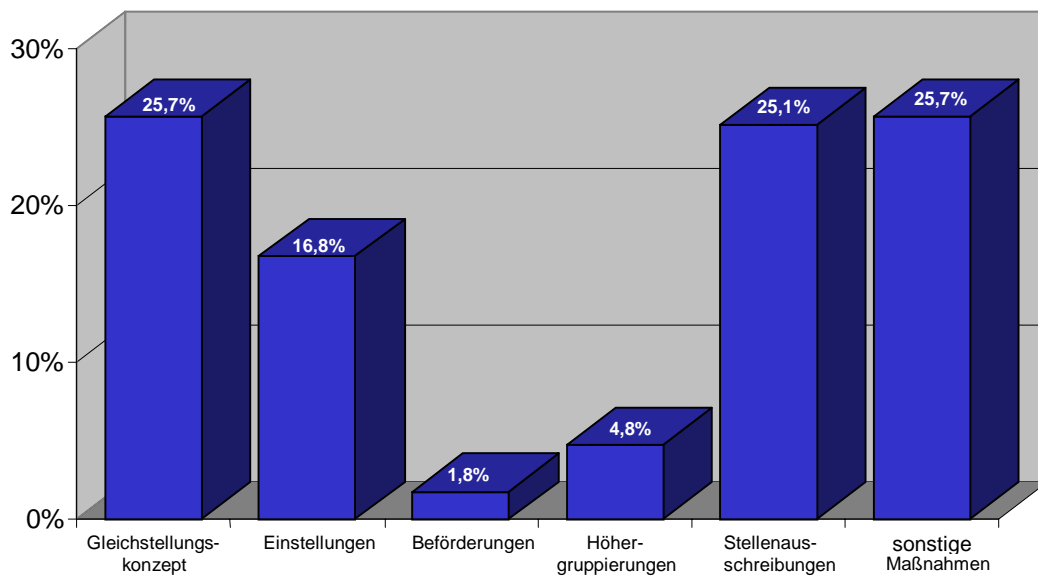
Im kommunalen Bereich haben dagegen im Berichtszeitraum 48% der Gleichstellungsbeauftragten von ihrem Beanstandungsrecht Gebrauch gemacht (dabei besteht eine hohe Übereinstimmung mit der entsprechenden Rückmeldung von 46,7% der kommunalen Dienststellen).

Beanstandung von Maßnahmen
(Angaben der Gleichstellungsbeauftragten)



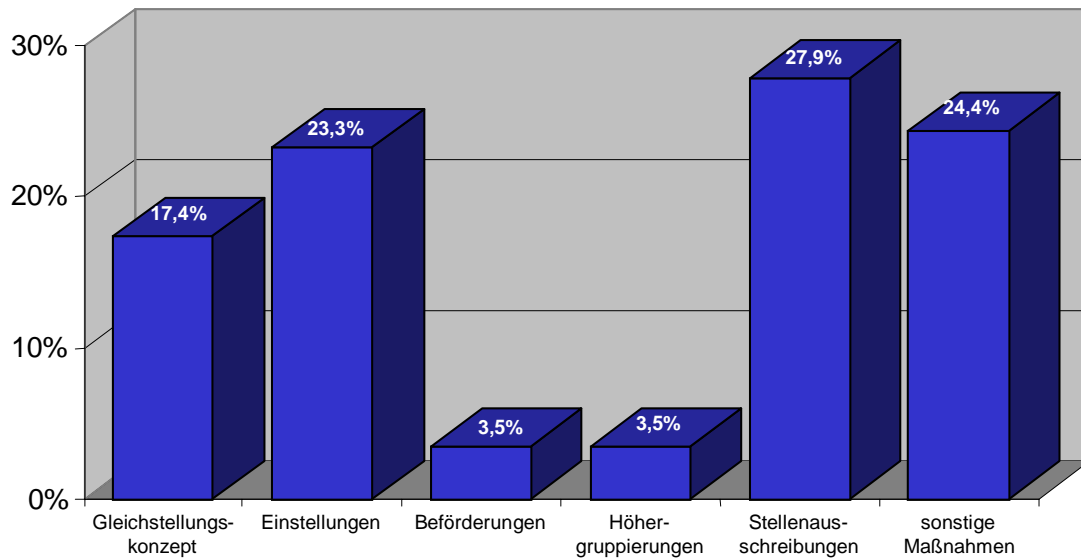
Die Schwerpunkte der Beanstandungen lassen sich der nachfolgenden Tabelle entnehmen.

Welche Maßnahmen haben Sie beanstandet?
(Angaben der Gleichstellungsbeauftragten)



Auch seitens der Dienststellen wurden diese Schwerpunkte als solche geschildert, wenngleich naturgemäß keine völlige zahlenmäßige Übereinstimmung besteht.

Welche Maßnahmen hat Ihre GB beanstandet?
(Angaben der Dienststellen)



Bei den „sonstigen Maßnahmen“, die beanstandet wurden, kam es schwerpunktmäßig zu folgenden Nennungen:

- Ablehnung eines Teilzeitantrages
- Gremienbesetzung
- keine Rücksicht auf Familienaufgaben von Teilzeitbeschäftigten bei Fortbildungen
- Nichtbeteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei einer Verwaltungsumorganisation
- unzureichende Information der Gleichstellungsbeauftragten
- Nichtbeachtung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei Privatisierungsmaßnahmen.

Nur 36 Dienststellen nutzten die Möglichkeit, im Rahmen der Umfrage einen Fall, den die Gleichstellungsbeauftragte beanstandete, ausführlicher darzustellen. Die Hälfte der Schilderungen bezog sich dabei auf Stellenbesetzungen, bei denen Männer bevorzugt wurden. Weitere Beanstandungen betrafen z.B. Ausschreibungen, die entweder nicht geschlechtsneutral waren oder keinen Hinweis auf die Teilzeitfähigkeit der Stelle hatten (siehe hierzu auch oben Nr. 2.2.3), die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts oder die Besetzung von Gremien. Von den Gleichstellungsbeauftragten wurden 65 Fälle von Beanstandungen geschildert. Die folgenden Zitate geben dabei einen –nicht repräsentativen- Überblick über Einzelfälle, in denen es zu einer Beanstandung gekommen ist. Eine Bewertung dieser Fälle im Rahmen dieses Berichts ist freilich nicht möglich.

- Gleichstellungskonzept

- * "Eine tatsächliche Umsetzung des Gleichstellungskonzepts wird offensichtlich nicht angestrebt; der darin enthaltene Maßnahmenkatalog wird nicht beachtet. Trotz Anmahnung findet in keinem Bereich eine Personal- und Organisationsplanung (wie im Gleichstellungskonzept vorgesehen) statt. Durch die Beanstandungen entsteht für die Gleichstellungsbeauftragte viel zusätzliche Arbeit, z.B. unnötiger Schriftwechsel durch nachträgliche Informationen, Beteiligung und Wiederholung der Ausschreibung."
- * "Seit 1996 fordere ich die Erstellung eines Gleichstellungskonzepts. Erste Absprachen fanden statt und erste Daten wurden auch erhoben; es erfolgte bis jetzt jedoch keine vollständige Datenerfassung und Auswertung, auf deren Grundlage ein Gleichstellungskonzept erstellt werden könnte."

- Stellenausschreibung

- * "Die Stellenausschreibung für die Schulleitungsververtretung war so formuliert, daß die Lehrerinnen im höheren Dienst keine Bewerbungsmöglichkeit gehabt hätten."
- * "Eine Stelle wurde nur in männlicher Form ausgeschrieben. Es bestand keine Bereitschaft, die Stelle in Teilzeit anzubieten. Der Hinweis, bei Bewerbungen auch Familienkompetenzen zu berücksichtigen wurde abgelehnt. Die Beanstandung hatte Erfolg."

- Stellenbesetzung

- * "Auf eine Stelle haben sich vier Kandidaten (drei Männer und eine Frau) beworben. Bei den Einstellungsgesprächen kristallisierte sich die Frau als geeignetste Kandidatin heraus. Drei Tage später tauchte aus dem "Nichts" ein fünfter, männlicher Bewerber auf, der sofort eingestellt wurde, ohne daß Personalrat und/oder Gleichstellungsbeauftragte am Einstellungsgespräch beteiligt worden wären. Die Beanstandung hatte keinen Erfolg."
- * „Durch Umstrukturierung sind Stellen von Frauen als Referatsleiterinnen weggefallen.“
- * "Referent und Sachgebietsleiter gaben einem männlichen Bewerber den Vorzug. Nach Beanstandung und schriftlicher Stellungnahme wurde die Entscheidung ausgesetzt und die weibliche Bewerberin erhielt die Position."
- * "Die Stelle eines wissenschaftlichen Mitarbeiters war zu besetzen; von insgesamt 31 Bewerbungen entfielen 14 auf Frauen. Es wurde ein männlicher Bewerber eingestellt, obwohl nicht mindes-

tens ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch eingeladen wurden. Die Beanstandung hatte keinen Erfolg."

- * "Ein Mann sollte eingestellt werden. Die Bewerberin war besser qualifiziert. Nach Einspruch der Gleichstellungsbeauftragten wurde diese Stelle an die besser qualifizierte Bewerberin vergeben."

-Teilzeitbeschäftigung

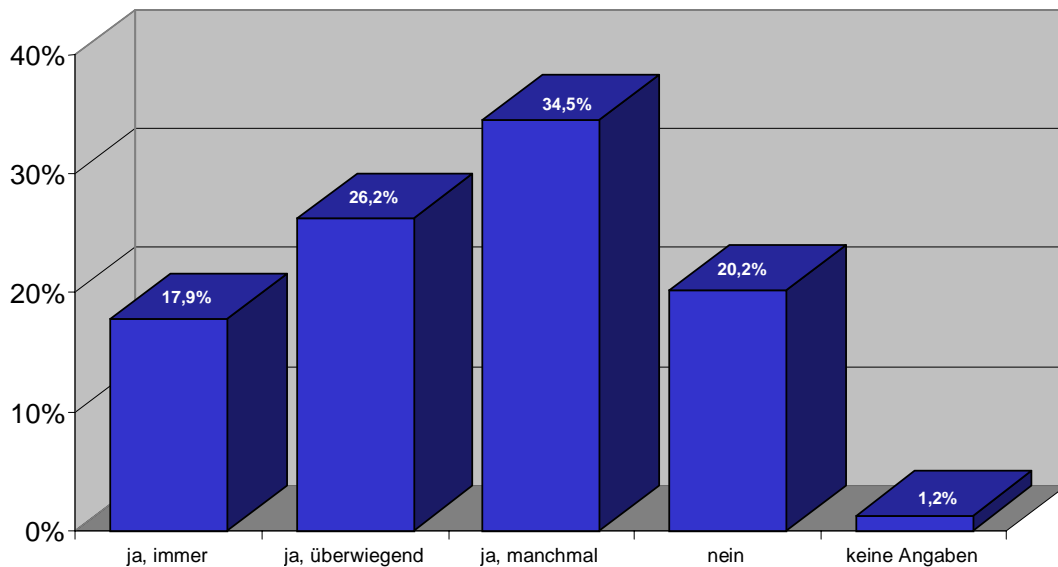
- * "Eine Angestellte sollte nach dem Erziehungsurlaub aufgrund ihres Wunsches nach Teilzeit auf einer geringerwertigen Stelle beschäftigt werden (Rückgruppierung!). Die Beanstandung wurde von der Dienststelle berücksichtigt."
- * "Eine Frau in Teilzeit wollte wieder Vollzeit arbeiten. Ihre Bewerbung auf eine interne Stellenausschreibung einer weiteren Teilzeitstelle wurde nicht berücksichtigt. Nach Beanstandung wurde mangelnde Qualifikation geltend gemacht. Die Beanstandung hatte keinen Erfolg."
- * "Eine bisher vormittags beschäftigte Schreibkraft sollte nachmittags arbeiten. Die Beschäftigte hat zwei kleine Kinder. Auf meine schriftliche Beanstandung hin wurde verschiedene Lösungsmöglichkeiten mit der Geschäftsleitung diskutiert. Die Beschäftigte kann nun durch anderweitige Umschichtungen weiterhin vormittags arbeiten."

-Besetzung von Gremien

- * "Die Besetzung eines Gremiums erfolgte nur durch Männer. Auf Beanstandung einer Bediensteten wurde von der Gleichstellungsbeauftragten die Besetzung des Gremiums beanstandet. Obwohl die Bedienstete ihre Arbeitszeit (Teilzeit) so einrichten könnte, daß sie am Nachmittag bei den Sitzungen anwesend sein könnte, wurde die Beanstandung wegen der Teilzeitbeschäftigung nicht berücksichtigt."

Daß das Beanstandungsrecht eine wirksame Möglichkeit für die Kontrolle gleichstellungsrelevanter Ziele ist, zeigt sich daran, daß Beanstandungen in der weit überwiegenden Zahl der Fälle berücksichtigt werden und damit erfolgreich sind.

Hat Ihre Dienststelle Ihre Beanstandung berücksichtigt?



Dies bedeutet jedoch nicht, daß das Beanstandungsrecht in jedem Einzelfall auch wirklich geeignet ist, die Umsetzung der Vorgaben des Gleichstellungsgesetzes zu gewährleisten. Insbesondere in den sogenannten „streitigen Fällen“, wenn sich Dienststelle und Gleichstellungsbeauftragte also nicht über ein bestimmtes Vorgehen verständigen können, wird häufig die Frage aufgeworfen, ob die derzeitige Regelung, wonach die Dienststelle in derartigen Fällen „das letzte Wort hat“, tatsächlich geeignet ist, die Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes sicherzustellen. Eine Gleichstellungsbeauftragte beschrieb die derzeitige Ausgestaltung des Beanstandungsrechts als „völlig unzureichend“.

Eine andere Gleichstellungsbeauftragte wies darüber hinaus auch darauf hin, daß sich in streitigen Fällen „die betroffenen Frauen nicht mehr durchsetzen wollen und deshalb freiwillig ihren Antrag zurückziehen oder sich nicht mehr darum kümmern“.

Als Verbesserungsmöglichkeit wird insofern etwa die Aussetzung von Entscheidungen bei gleichzeitiger Vorlage des Falles an die nächsthöhere Behörde oder eine „Schiedsstelle“ zur Entscheidung vorgeschlagen.

Wegen der Einrichtung einer Schiedsstelle darf weitgehend auf die oben unter 3.3.2 genannten Argumente (Verwaltungsaufwand, Besetzung der Schiedsstelle) verwiesen werden. Jegliches formalisierte Verfahren bedeutet stets einen erheblichen bürokratischen Mehraufwand und deutliche zeitliche Verzögerungen. Auch würde es eine Abkehr vom Ansatz der Bewußtseins- und Überzeugungs-bildung durch das Bayerische Gleichstellungsgesetz bedeuten. Anstelle eines kooperativen Vorge-

hens von Dienststelle und Gleichstellungsbeauftragter könnte ein aufwändiges und belastendes Beteiligungsverfahren zu einer „Verhärtung der Fronten“ und einer konfrontativen Haltung führen, was gerade nicht durch das Gesetz beabsichtigt war. Gleichzeitig dient die Formfreiheit des Art. 19 Abs. 3 BayGIG auch dem Schutz der Gleichstellungsbeauftragten: Eine mündliche Beanstandung eröffnet dieser die unbürokratische Möglichkeit zu Klarstellungen und Erläuterungen ihres Vorgehens. Mögliche Mißverständnisse können so unverzüglich ausgeräumt werden. Gleichzeitig wird der Zeit- und Verwaltungsaufwand so gering wie möglich gehalten.

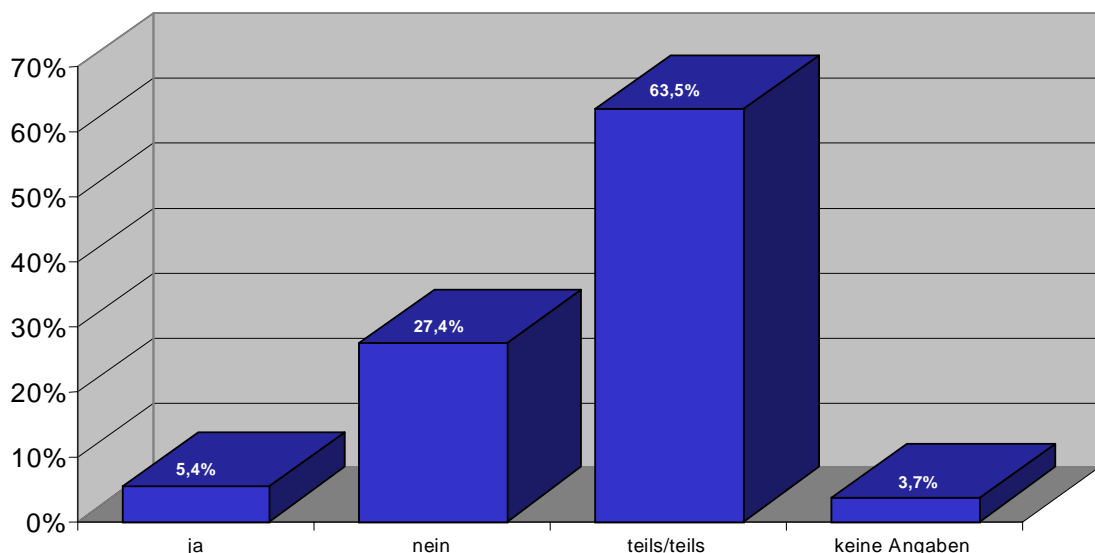
Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, dass Gleichstellungsbeauftragte von der sich aus Art. 16 Abs. 4 BayGIG ergebenden Möglichkeit Gebrauch machen, sich schriftlich an die Frauenbeauftragte der Staatsregierung zu wenden, der die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ausdrücklich obliegt (vgl. die Bekanntmachung der Staatsregierung zur Stellung der Frauenbeauftragten der Staatsregierung vom 20.10.1998). Deren bislang nur geringe Nutzung ist ein Beleg dafür, daß ein hoch formalisiertes Beanstandungsverfahren die Gleichstellungsbeauftragten eher abschrecken würde. Den Gleichstellungsbeauftragten bleibt die Wahl der Schriftform jedoch unbenommen.

3.4.3 Sonstige Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten

3.4.3.1 Angelegenheiten mit grundsätzlicher Bedeutung

Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten ist gemäß Art. 17 Abs. 2 BayGIG die Mitwirkung in „Angelegenheiten, die grundsätzliche Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Sicherung der Chancengleichheit haben können“. In welchen Fällen eine Mitwirkungsbefugnis demnach konkret besteht, wird unterschiedlich gesehen. Nur 27,4% aller Gleichstellungsbeauftragten berichteten, daß insoweit völlige Übereinstimmung zwischen ihnen und der Dienststellenleitung besteht.

**Gab es Differenzen bei der Auslegung des Begriffs
“Angelegenheiten von grundsätzlicher Bedeutung”?**

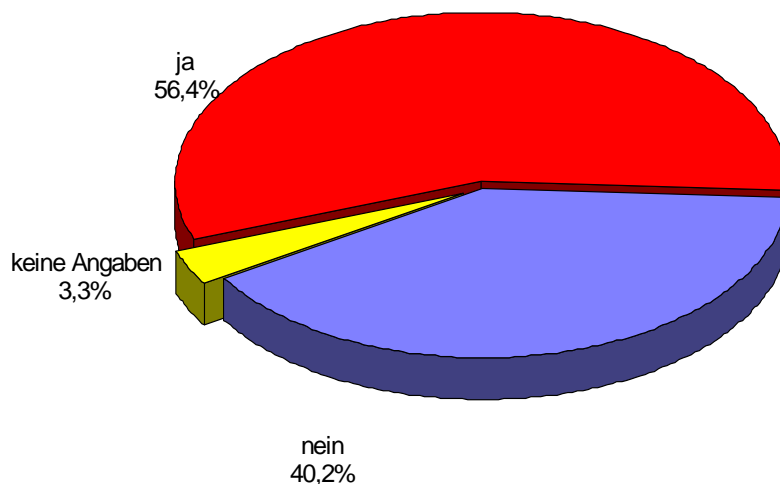


Dies zeigt, daß hier ein Klarstellungsbedarf besteht. Andererseits schließt die Fülle höchst unterschiedlicher Sachverhalte, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder die Chancengleichheit von Frauen und Männern betreffen, eine Konkretisierung im Gesetz aus. Vielmehr erscheint es auch hier erforderlich, die in Art. 17 Abs. 2 BayGIG genannten unbestimmten Rechtsbegriffe (grundsätzliche Bedeutung für die Gleichstellung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Sicherung der Chancengleichheit) zu interpretieren und anhand von Beispielen aus der Praxis zu erläutern (s.o.1.2.4). In einem in der Umfrage geschilderten Fall ist dies im Rahmen des Gleichstellungskonzeptes geschehen.

3.4.3.2 Eigene Initiativen der Gleichstellungsbeauftragten

56,4% aller Gleichstellungsbeauftragten haben im Berichtszeitraum Initiativen zur Förderung der Situation von Frauen i. S. d. Art. 17 Abs.1 S. 2 BayGIG ergriffen. Von den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten waren es sogar 78%.

Durchführung von Maßnahmen zur Förderung der Situation von Frauen



Das Gesetz hat bewußt darauf verzichtet, hier konkrete Maßnahmen aufzulisten. Dies hat sich bewährt. In kreativer Weise wurden hier Maßnahmen in den verschiedensten Bereichen durchgeführt. Im Rahmen der Umfrage wurde die große Bandbreite der Betätigungsmöglichkeiten für Gleichstellungsbeauftragte deutlich. Durchgeführt oder angeregt wurden etwa:

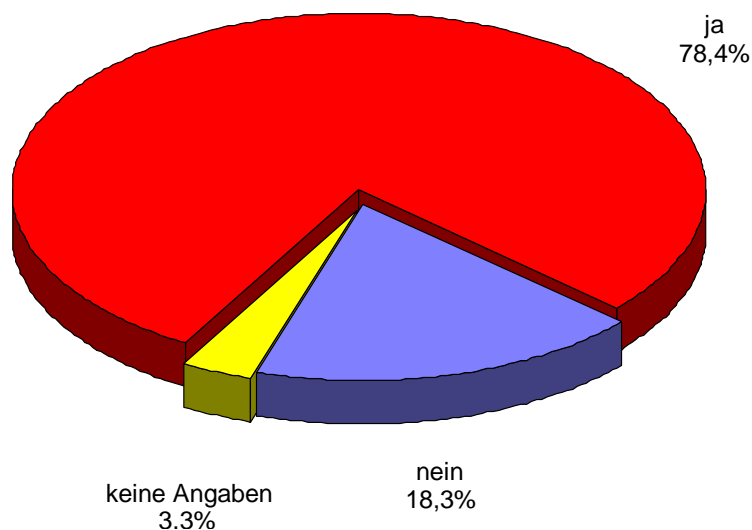
- Umfragen bei den Beschäftigten (z.B. zur Teilzeitbeschäftigung)
- Kinderbetreuung in den Sommerferien oder während Seminaren
- Einrichtung eines Betriebskindergartens
- Gesprächskreis mit Beurlaubten und/oder Beschäftigten

- Broschüren und Aktionen (Ausstellungen, Projektstage, Diskussionsrunden) zu den verschiedensten Themen, z.B. Informationen für Teilzeitbeschäftigte, über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, etc.
- Unterstützung von Teilzeit- oder Versetzungsanträgen
- Runder Tisch gegen Gewalt
- Hausmitteilungen
- Infostand in der Dienststelle über Aufgaben und Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten
- Rundschreiben, auch an Beurlaubte
- „Kontakthalteprogramm“
- Vor-Ort-Seminare
- Fortbildungen (z.B. zu Selbstverteidigung, Kommunikation, Konfliktmanagement)
- Dienstbesprechungen, wie die Situation von Frauen in der Dienststelle verbessert werden könnte
- Frauenaspekte beim Leitbild
- Vorstellung des Gleichstellungskonzepts
- Sprechstunden
- Frauentreffen
- Pilotprojekt zur Telearbeit
- Beratungsstelle Frau und Beruf
- Anregung flexibler Arbeitszeiten und von Telearbeit.

3.4.3.3 Vorstellung der Gleichstellungsbeauftragten

78,4% der Gleichstellungsbeauftragten haben sich den Beschäftigten in der Dienststelle vorgestellt. Auch bei den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten liegt der Anteil hier mit 84 % nur kaum darüber.

Vorstellung als Gleichstellungsbeauftragte bei den Beschäftigten der Dienststelle



3.5 Kommunale Gleichstellungsbeauftragte

3.5.1 Situation

Bereits vor dem Inkrafttreten des BayGIG gab es in fast allen Landkreisen und kreisfreien Städten Gleichstellungsbeauftragte (vgl. hierzu im Einzelnen die Auflistung in Lt-Drs. 13/2482). Seit 1996 wurden Gleichstellungsbeauftragte in **allen Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Städten** bestellt.

Den **kreisangehörigen Gemeinden** ist die Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten und Ansprechpartnern durch Art. 20 Abs. 2 BayGIG freigestellt. Bisher haben 62 kreisangehörige Gemeinden in Bayern von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht. Auffällig ist dabei die Häufung kommunaler Gleichstellungsbeauftragter in den kreisangehörigen Gemeinden in Oberbayern, speziell im Nahverkehrs-Einzugsgebiet von München.

Die verschiedentlich vorgeschlagene Verpflichtung **aller** kreisangehörigen Gemeinden zur Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten geht dagegen völlig an der Realität vorbei. Kleinere Gemeinden verfügen häufig nur über wenig oder (z.B. wenn sie sich zu einer Verwaltungsgemeinschaft zusammengeschlossen haben) kein eigenes Personal. Von den größeren kreisangehörigen Städten haben dagegen bereits einige auf freiwilliger Basis Gleichstellungsbeauftragte bestellt, weshalb für diese ein entsprechender gesetzgeberischer Handlungsbedarf nicht besteht.

Darüber hinaus gibt es in 21 kreisangehörigen Gemeinden auch **Ansprechpartner**, die mit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises kooperieren.

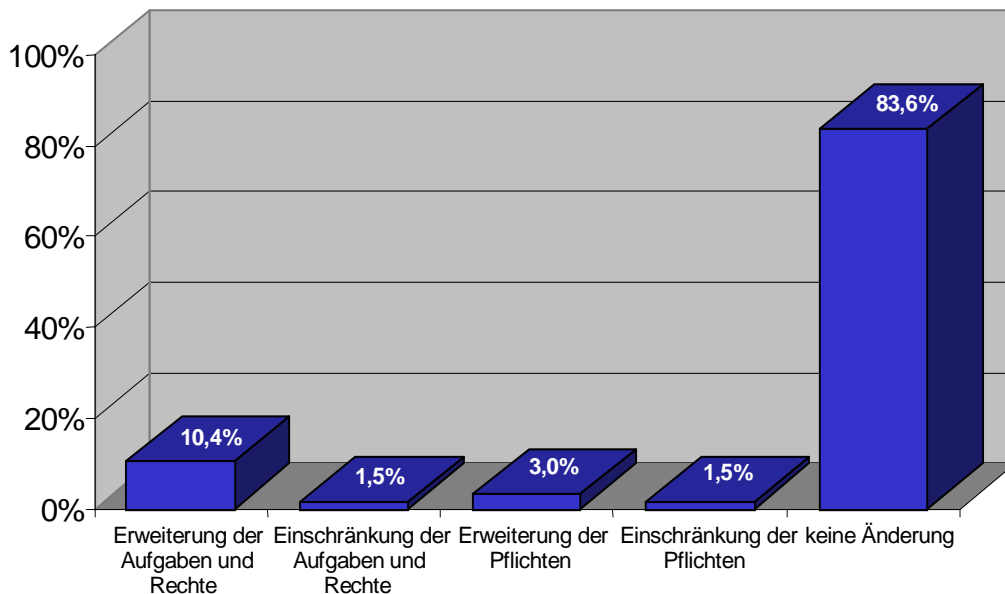
3.5.2 Regelung der Befugnisse der Gleichstellungsbeauftragten durch Satzung

Art. 20 Abs. 1 S. 3 BayGIG gibt den Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden die Möglichkeit, die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten durch Satzung gegenüber den Vorgaben des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes zu ändern.

Von dieser Möglichkeit haben die meisten Kommunen keinen Gebrauch gemacht. Nur in etwa 10% der Kommunen wurden die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten erweitert; in 3% auch die Pflichten. Zu einer Einschränkung kam es jeweils nur in 1,5% der Kommunen. Von den **kreisangehörigen** Gemeinden hat keine einzige durch Satzung besondere Regelungen für die Gleichstellungsbeauftragten getroffen.

Diese Zahlen zeigen, dass die Vorgaben des BayGIG breite Zustimmung bei den kommunalen Dienststellen gefunden haben, auch was die Tätigkeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten betrifft.

Änderung der Aufgaben, Rechte und Pflichten der GB



Dennoch wurden von kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen der Umfrage auch Vorschläge für eine Stärkung ihrer Rechtsposition vorgebracht, etwa **die Einführung eines grundsätzlichen Teilnahme- und Rederechts der Gleichstellungsbeauftragten im jeweiligen kommunalen Vertretungsorgan**. Bereits jetzt beteiligt eine Reihe von Landkreisen und kreisfreien Städten die Gleichstellungsbeauftragten an den betreffenden Sitzungen. Ein grundsätzliches Teilnahmerecht mit beratender Stimme sowie ein Rederecht in allen Sitzungen kommunaler Vertretungsorgane begegnet jedoch im Hinblick auf die Organisationshoheit der Kommunen verfassungsrechtlichen Bedenken. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) muß den Kommunen ein hinreichender organisatorischer Spielraum verbleiben. Problematisch sind diese Rechte auch im Hinblick auf die fehlende unmittelbare demokratische Legitimation der Gleichstellungsbeauftragten.

Auch ein verschiedentlich gefordertes Recht kommunaler Gleichstellungsbeauftragter auf eine unabhängige Presse- und Öffentlichkeitsarbeit ist aus kommunalverfassungsrechtlichen Gründen abzulehnen. Wie bereits in der amtlichen Begründung zum Entwurf des BayGIG in Lt-Drs. 12/2784 ausgeführt, vertritt alleine der 1. Bürgermeister die Gemeinden nach Außen, so daß kommunale Gleichstellungsbeauftragte, um auf diesem Sektor tätig zu werden, durch diesen legitimiert sein müssen.

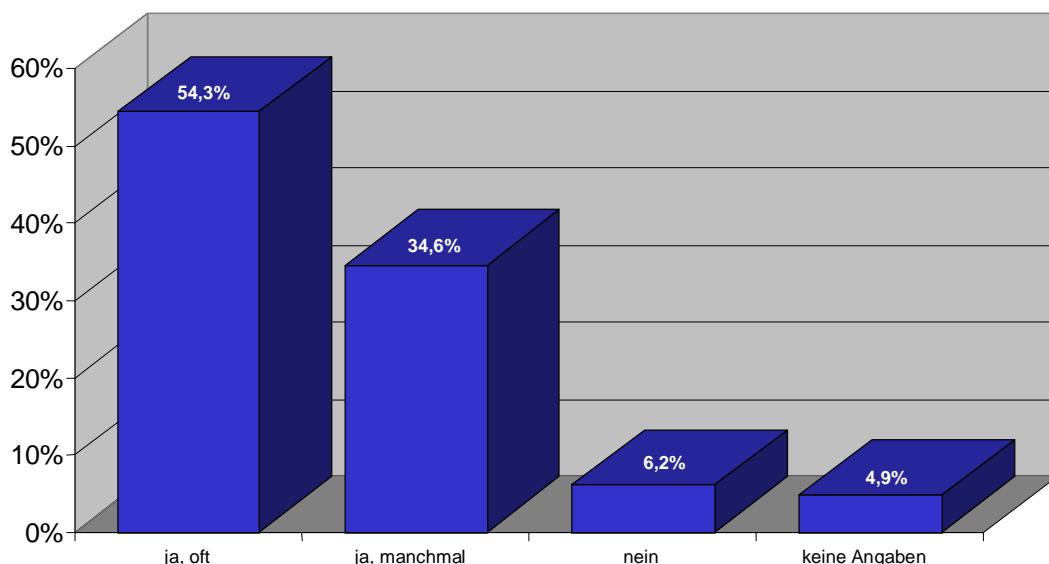
3.5.3 Außenwirkung

Der wichtigste Unterschied der kommunalen zu den staatlichen Gleichstellungsbeauftragten ist, daß erstere gemäß Art. 20 Abs. 1 S. 2 BayGIG nicht nur im internen Dienstbetrieb auf die Gleichberechtigung von Männern und Frauen hinwirken, sondern auch „nach Außen“ tätig sind. Etwa können sie in der Kommune öffentlichkeitswirksame Maßnahmen und/oder gleichstellungsbezogene Projekte durchführen, sowie mit gesellschaftlichen Gruppierungen aus diesem Bereich zusammenarbeiten. Ziel ist eine verbesserte Gleichstellung von Frauen und Männern in Familie, Beruf und Gesellschaft.

Konkret ergreifen die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten eine Vielzahl unterschiedlichster Aktivitäten, deren Darstellung den Rahmen dieses Berichts sprengen würde. Insofern darf auf die – teilweise sehr umfangreichen- Tätigkeitsberichte der Gleichstellungsstellen und –beauftragten verwiesen werden. Nur exemplarisch seien hier Aktionstage oder -wochen zu speziellen Themen (z.B. Frau und Beruf, Gewalt gegen Frauen und Mädchen, Frauen und Gesundheit), Ausstellungen, Diskussionsveranstaltungen, Infostände, Selbstverteidigungskurse, aber auch Einzelberatungen (z.B. zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, Mobbing, Vereinbarkeit von Familie und Beruf) genannt. Hinweise gibt auch die Aufzählung von Maßnahmen unter Nr. 3.4.3.2

Wie die nachfolgende Tabelle zeigt, haben die vielfältigen Tätigkeiten nach Außen dazu geführt, daß sich die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in der Bevölkerung auch als Kontakt-, Informations-, Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeit in Gleichstellungs- und Frauenfragen etabliert haben und ihre Angebote und Aktionen von der Öffentlichkeit gut angenommen werden. Mehr als die Hälfte der Gleichstellungsbeauftragten gaben an, daß sie oft von der Bevölkerung angesprochen werden.

Wendet sich die Bevölkerung bei gleichstellungsrelevanten Problemen an Sie?



Zusammenfassend wird festgestellt, dass sich die flächendeckende Bestellung kommunaler Gleichstellungsbeauftragter bewährt hat. Diese leisten einen wichtigen Beitrag nicht nur zur Umsetzung der Gleichstellung in der Kommunalverwaltung, sondern zu einer flächendeckenden Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung für das Thema der Gleichstellung, was wiederum Voraussetzung für künftige weitere Verbesserungen ist.

Auch wenn das Gesetz für die staatlichen Gleichstellungsbeauftragten eine Außenwirkung nicht vorsieht, besteht für diese gleichwohl die Möglichkeit, sich im Rahmen von Aktionen der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten einzubringen und so wenigstens eine „mittelbare Außenwirkung“ zu erzielen. Gleichzeitig kann eine Kooperation mit anderen staatlichen oder kommunalen Gleichstellungsbeauftragten eine verbesserte und intensivere „Öffentlichkeitsarbeit nach Innen“ und damit eine stärkere Sensibilisierung von Frauen und Männern für die Gleichstellungsthematik ermöglichen. Um so erfreulicher ist, dass sich der Kooperationsgedanke bereits weitgehend als fachlicher Standard durchgesetzt hat (s.o. 3.3.4).

3.6 Ansprechpartner

Gemäß Art. 15 Abs. 2 BayGIG sind Ansprechpartner an allen Dienststellen zu benennen, für die keine Gleichstellungsbeauftragte bestellt wurde. Diese Vorgabe ist nach den Darstellungen unter 3.1 weitestgehend umgesetzt.

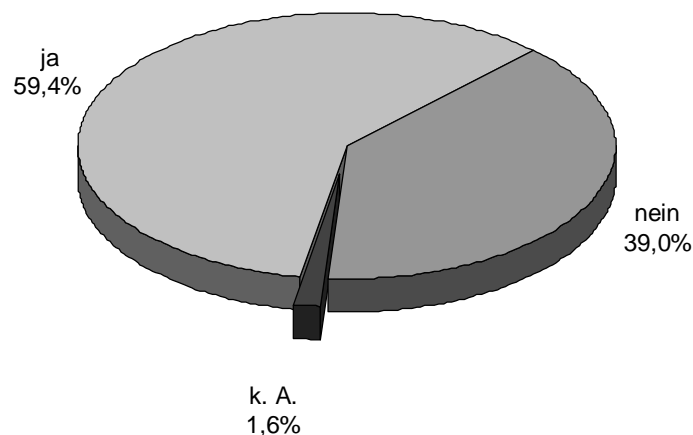
Die Situation der Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner wurde im Rahmen der Umfrage nicht explizit erhoben. Gleichwohl hat auch eine Reihe von diesen den Fragebogen für die Gleichstellungsbeauftragte ausgefüllt. Die Rückmeldungen deuten in diesem Bereich auf keine besonderen Problemlagen hin.

4. Gleichstellungskonzepte für den öffentlichen Dienst in Bayern

4.1 Situation

An knapp 60% der Dienststellen, die sich an der Umfrage beteiligten, ist ein eigenes Gleichstellungskonzept in Kraft getreten. Im kommunalen Bereich sind es 82,8% aller Dienststellen.

Dienststellen mit Gleichstellungskonzept



Die Dienststellen, die über kein eigenes Konzept verfügen, verwiesen als Begründung hierfür vor allem auf folgende Punkte:

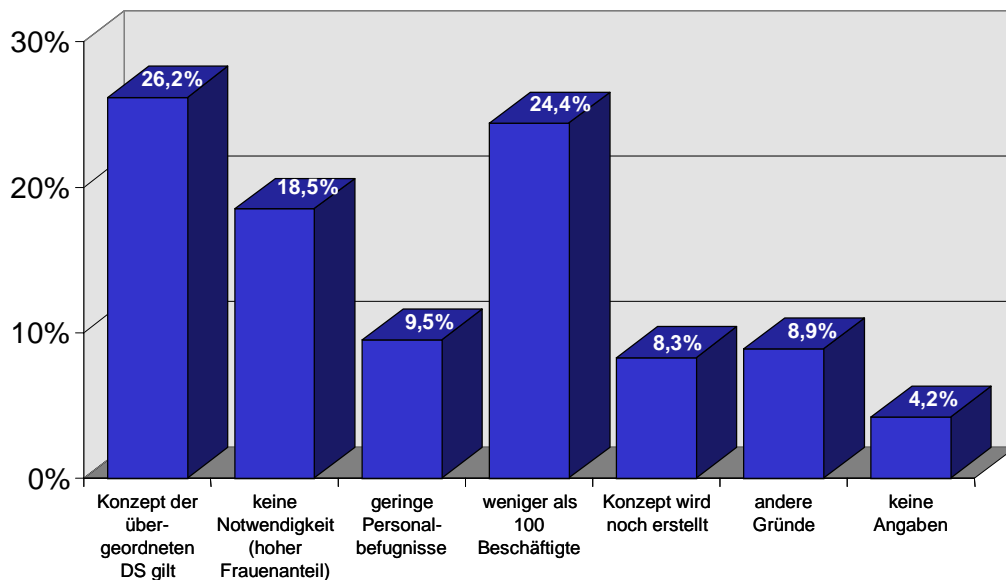
- **geringe eigene Personalbefugnisse** im Sinne des Art. 4 Abs. 1 S.2 BayGIG

Beispielsweise gilt für die Wasserwirtschaftsämter angesichts geringer eigener personal- und tarifrechtlicher Kompetenzen –je nach Zuständigkeit- das Gleichstellungskonzept der Regierung oder des Staatsministeriums für Landesentwicklung und Umweltfragen (vgl. auch Art. 4 Abs. 3 in Verb. m. Art. 3 Abs. 2 BayGIG). Ähnliches gilt bei der Erstellung der Gleichstellungskonzepte für die Vermessungs- und die Finanzverwaltung durch die Bezirks-, bzw. Oberfinanzdirektion, sowie –dies erklärt den geringen Anteil von Gleichstellungskonzepten an Dienststellen im Bereich des Justizministeriums- bei der Erstellung der Gleichstellungskonzepte für die Staatsanwaltschaften durch das Staatsministerium der Justiz.

- die **geringe Anzahl von Beschäftigten** (regelmäßig weniger als hundert Beschäftigte, vgl. Art. 4 Abs. 1 S.2 BayGIG)

Oft wurden beide Gründe gleichzeitig genannt, da Dienststellen mit weniger als 100 Beschäftigten typischerweise nur geringe Personalbefugnisse haben, bzw. diese bei der übergeordneten Dienststelle liegen.

Warum ist in Ihrer Dienststelle kein Gleichstellungskonzept in Kraft getreten?



31 Dienststellen sahen keine Notwendigkeit für die Erstellung eines Konzepts. Grund hierfür war in der weit überwiegenden Zahl der Fälle ein bereits bestehender hoher Frauenanteil. So wies eine Dienststellenleitung darauf hin, dass Frauen in ihrem Bereich „seit jeher überproportional vertreten“ sind. Auch im gehobenen Dienst läge der Frauenanteil nur noch geringfügig unter dem Männeranteil und überträfe diesen bei Neueinstellungen schon seit Jahren.

Diese Argumentation verkennt ebenso wie der Verweis auf die Besonderheiten von Theaterbetrieben oder den Mangel an qualifizierten Frauen bei technischem Personal (was von Dienststellen als „weitere Gründe“ genannt wurde) die eindeutige Gesetzeslage, nach der von der Erstellung von Gleichstellungskonzepten nur abgesehen werden darf (vgl. Art. 4 Abs. 1 S. 2 BayGIG).

- bei regelmäßig weniger als hundert Beschäftigten
- bei geringfügigen Befugnissen der Dienststelle zur Vornahme von Einstellungen, Ernennungen, Beförderungen oder Übertragungen höher zu bewertender Tätigkeiten.

Selbst wenn an einer Dienststelle bereits erfreulicherweise Frauen auch in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen deutlich überrepräsentiert sein sollten, entbindet dies die Dienststellen nicht von ihrer Verpflichtung zur Erstellung eines Gleichstellungskonzeptes. Insbesondere ist auch hier eine Situationsdarstellung (Art. 5 Abs. 1 und 2 BayGIG) erforderlich; Initiativen zur Sicherung der Chancengleichheit und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind ebenfalls darzustellen und ggfs. (weiter-) zu entwickeln (Art. 5 Abs. 4 BayGIG).

Immerhin haben 14 Dienststellen angekündigt, demnächst ein Konzept zu erstellen bzw. in Kraft treten zu lassen, obwohl dies bereits zum 1.7.1997 erforderlich gewesen wäre (Art. 24 Abs. 1 BayGIG).

Die Vorgaben des Gleichstellungsgesetzes zur Erstellung von Gleichstellungskonzepten sind damit noch nicht flächendeckend umgesetzt worden. Die betreffenden Dienststellen sind dringend gehalten, hier Abhilfe zu schaffen und ihren sich aus dem Bayerischen Gleichstellungsgesetz ergebenden gesetzlichen Pflichten baldmöglich nachzukommen.

Soweit verschiedentlich vorgeschlagen wird, die Verpflichtung zur Erstellung von Gleichstellungskonzepten künftig auf Dienststellen mit mindestens 20 Beschäftigten auszudehnen, ist dies abzulehnen. Die Aufstellung von Gleichstellungskonzepten ist nur bei Dienststellen sinnvoll, denen hinreichende eigene Personalentscheidungsbefugnisse zustehen.

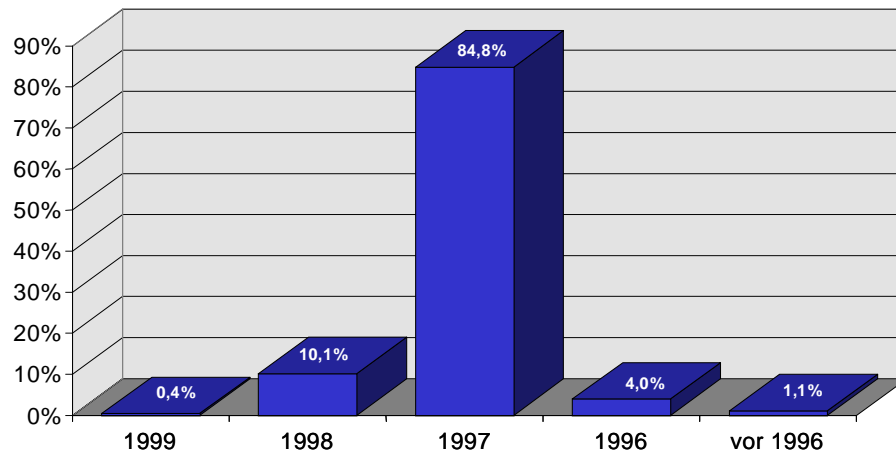
Die Rückmeldungen aus der Umfrage zeigen, dass die Verpflichtung zur Erstellung von Gleichstellungskonzepten einen enormen Verwaltungsaufwand bedeutet. So machten mehrere Behörden aus den Bereichen nahezu aller Ressorts geltend, die Umsetzung des Gesetzes erfordere insbesondere bei der Erstellung des Gleichstellungskonzeptes einen hohen personellen Aufwand, der insbesondere bei kleineren Dienststellen nicht im angemessenen Verhältnis zum Erfolg stünde.

Gerade deshalb sieht Art. 4 Abs. 1 Satz 2 BayGIG für Dienststellen, die nur geringfügige Befugnisse zur Vornahme von Einstellungen, Beförderungen oder Übertragungen höher zu bewertender Tätigkeiten zustehen, die Möglichkeit vor, von der Erstellung von Gleichstellungskonzepten abzusehen. Diese Regelung ist damit aus verfahrensökonomischen Gründen und auch angesichts der Verteilung der personalrechtlichen Kompetenzen völlig ausreichend und eine entsprechende Gesetzesänderung nicht veranlaßt.

4.2 Inkrafttreten der Gleichstellungskonzepte

In Umsetzung des Art. 24 Abs. 1 BayGIG sind die meisten Gleichstellungskonzepte im Jahr 1997 in Kraft getreten.

Wann ist das Gleichstellungskonzept in Kraft getreten?



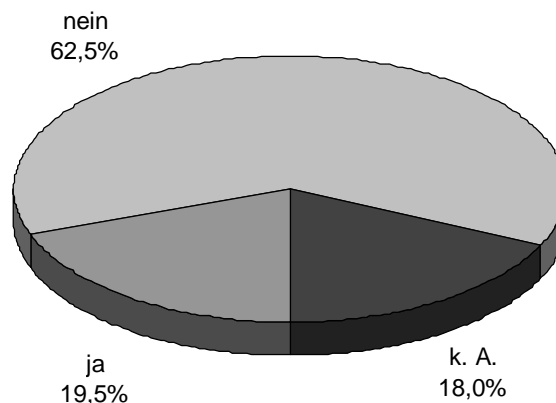
4.3 Ziele und Inhalte der Gleichstellungskonzepte

Nach Art. 5 Abs. 3 BayGIG sollen die Gleichstellungskonzepte Maßnahmen zur Durchsetzung personeller und organisatorischer Verbesserungen entwickeln (s. hierzu 4.3.1). Darüber hinaus sollen in den Konzepten auch Initiativen zur Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf entwickelt und dargestellt werden (s. hierzu 4.3.2).

4.3.1 Personelle und organisatorische Verbesserungen

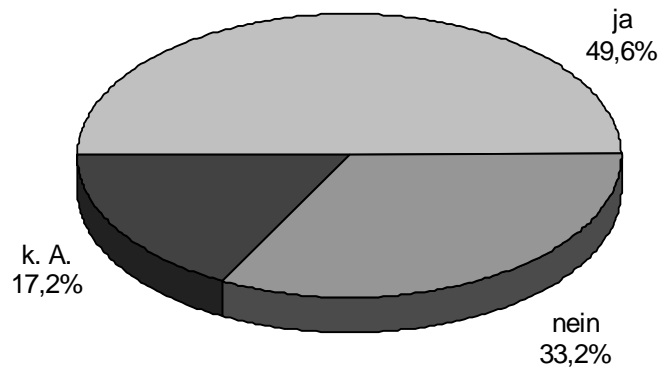
Eine Erhöhung des Frauenanteils ist in nur in den Konzepten von etwa 20% der Dienststellen vorgesehen. Dies mag damit zusammenhängen, dass hier ohnehin bereits laufend Verbesserungen erzielt werden (s.o. 2.1) und somit keine noch weitreichenderen gesonderten Maßnahmen als erforderlich erachtet werden.

Konzept mit Zielvorgabe zur Erhöhung des Frauenanteils?



Handlungsbedarf wird im Rahmen der vorhandenen Konzepte dagegen eher bei der Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen gesehen.

Konzept mit Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen?



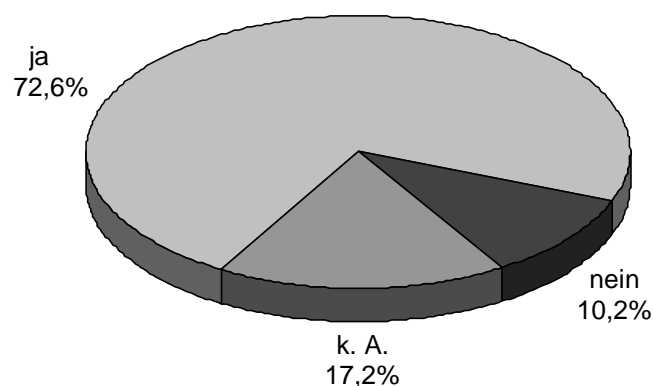
Hierzu sehen die Gleichstellungskonzepte eine Reihe von Maßnahmen vor. Am häufigsten wurde genannt,

- Frauen bei gleicher Eignung zu bevorzugen
- bei Stellenausschreibungen gezielt Frauen anzusprechen und diese zur Bewerbung aufzufordern
- Frauen, die bereits im Beruf tätig sind, durch Fortbildungen und Übertragung von höherwertigen Aufgaben auf künftige Führungspositionen vorzubereiten
- die Möglichkeit vorzusehen, auch in Führungspositionen einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen zu können
- persönliche Gespräche.

4.3.2 Initiativen zu Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die bessere Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familientätigkeit ist Gegenstand von fast drei Viertel aller Gleichstellungskonzepte.

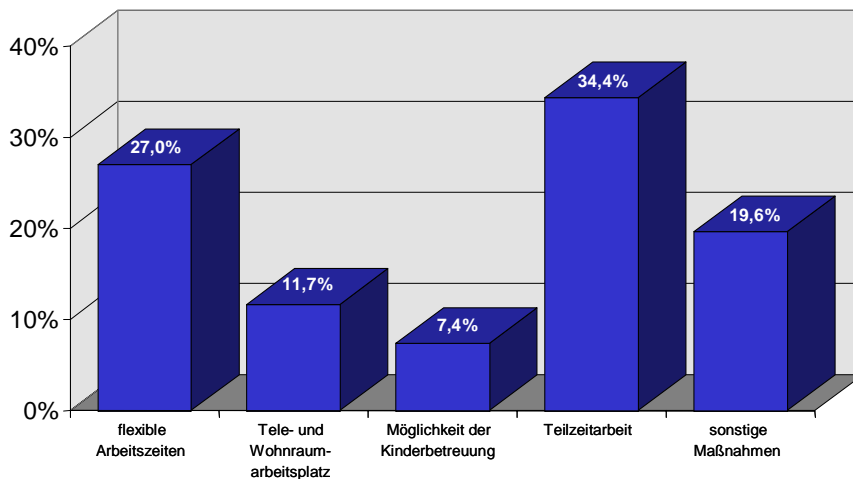
Konzept mit Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie?



Um Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern, haben zusammen fast 60% der antwortenden Dienststellen die Möglichkeit von Teilzeitarbeit und flexibler Arbeitszeitgestaltung ausdrücklich in ihre Gleichstellungskonzepte aufgenommen. Einige Dienststellen halten auch Heimarbeitsplätze vor, wobei dies nicht in allen Betätigungsfeldern der öffentlichen Verwaltung (insbesondere nicht bei Dienststellen mit Parteiverkehr) zu verwirklichen ist. 12 Dienststellen erwähnten die Möglichkeit einer Kinderbetreuung während der Dienstzeit.

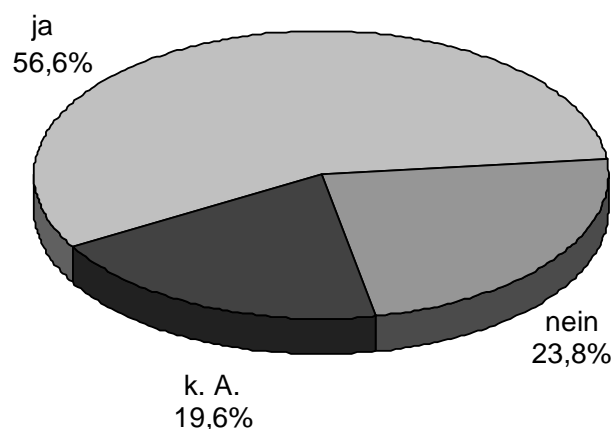
32 Dienststellen nannten weitere, zum Teil äußerst kreative und individuelle Lösungen für eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Nur beispielhaft sei hier hingewiesen auf den wohnortnahen Einsatz bei Außenterminen oder die Möglichkeit, den Erziehungsurlaub in Abschnitten in Anspruch zu nehmen.

**Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
in Gleichstellungskonzepten**



Als wichtige Maßnahme für die Chancengleichheit von Frauen und Männern hat sich die verbesserte Fortbildung und Qualifikation von Frauen etabliert. Mehr als die Hälfte der Dienststellen hat hierzu in ihren Gleichstellungskonzepten Vorgaben entwickelt.

Konzept mit Vorgaben für Fortbildungsmaßnahmen?



Gleichzeitig spielt auch im Rahmen von Fortbildungen die Vereinbarkeit der Fortbildungsmaßnahmen mit familiären Pflichten eine wichtige Rolle. Daher sind in einer Reihe von Gleichstellungskonzepten für berufstätige Mütter und Väter halbtägige, Wochenend- oder Inhouse-Seminare vorgesehen, die auch bei Teilzeitbeschäftigung problemlos genutzt werden können.

Auch wird das Angebot von Fortbildungen während oder nach einer Beurlaubung mit dem Ziel eines erleichterten Wiedereinstiegs in das Berufsleben nach der Familienphase in einer Reihe von Gleichstellungskonzepten festgeschrieben.

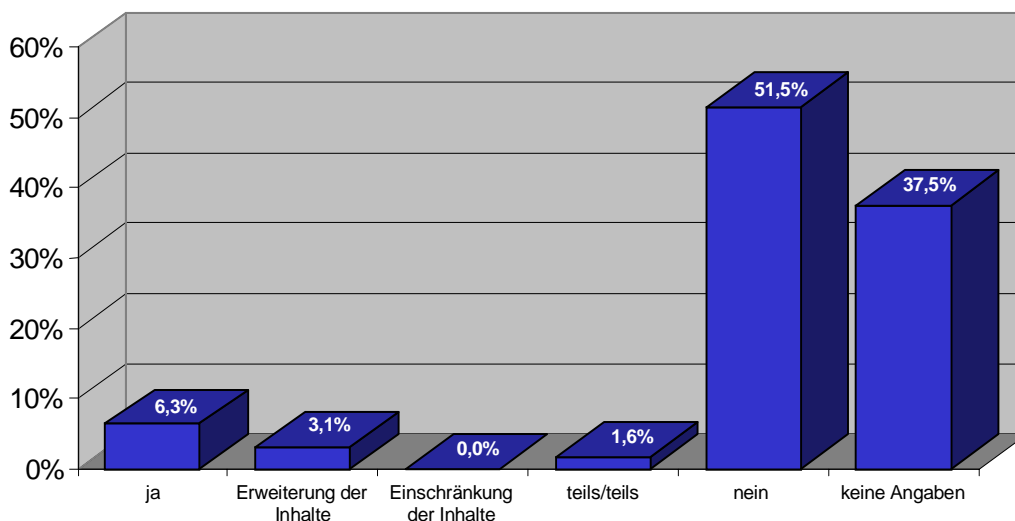
Einige Dienststellen haben die ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern an Fortbildungsmaßnahmen bzw. die gezielte Aufforderung von Frauen zur Teilnahme in das Gleichstellungskonzept aufgenommen.

Die in einigen Gleichstellungskonzepten vorgesehene grundsätzliche Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei der Erstellung des Fortbildungsprogramms stellt eine weitere Möglichkeit dar, um die Chancengleichheit von Frauen auch beim Besuch von Fortbildungsveranstaltungen und eine optimierte Vereinbarkeit der Fortbildungsmaßnahme mit familiären Pflichten zu erreichen.

4.3.3 Kommunale Satzungen zum Inhalt des Gleichstellungskonzepts

Art. 5 Abs. 6 BayGIG erlaubt es den Kommunen, den Inhalt von Gleichstellungskonzepten durch Satzung abweichend von den Vorgaben des BayGIG zu regeln. Von dieser Möglichkeit haben nur wenige Kommunen (6,3 %) Gebrauch gemacht, wobei es in 3,1 % zu einer Erweiterung der Inhalte gegenüber den in Art. 5 BayGIG vorgesehenen Maßnahmen gekommen ist. Nur 1,6% der Kommunen gaben an, teilweise hinter die Vorgaben des Art. 5 BayGIG zum Inhalt des Gleichstellungskonzepts zurückgegangen zu sein. Dies zeigt einen breiten Konsens über die im BayGIG vorgesehenen Inhalte von Gleichstellungskonzepten.

Inhalt des Gleichstellungskonzepts durch Satzung geregelt?

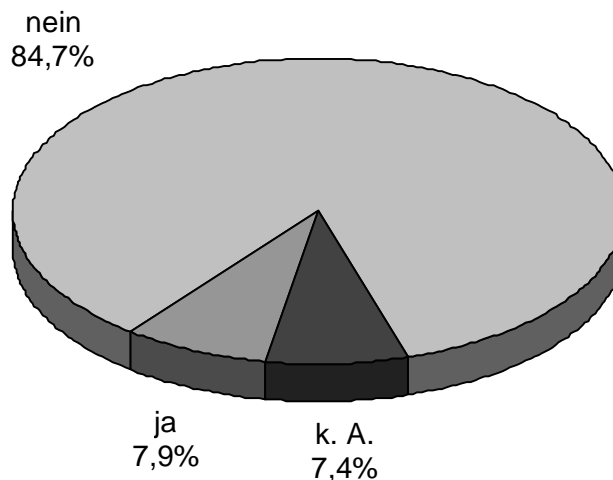


Angesichts des bereits dargelegten Verwaltungsaufwands und häufig nur weniger Beschäftigter in den Gemeindeverwaltungen (so dass eine detaillierte Personalplanung nicht erforderlich ist) haben lediglich drei kreisangehörige Gemeinden ein eigenes Gleichstellungskonzept erstellt.

5. Schwierigkeiten bei der Umsetzung des BayGIG

Nur knapp 8% aller Dienststellen gaben an, Schwierigkeiten bei der Umsetzung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes zu haben. Dies deutet darauf hin, dass dieses konsensfähige und praktikable Regelungen enthält. Der Ansatz des Gesetzes, auf starre Vorgaben zu verzichten und damit eine flexible und individuelle Anwendung zu gewährleisten, die den spezifischen Besonderheiten der jeweiligen Dienststelle Rechnung trägt, ist somit bei den Dienststellen auf breite Zustimmung gestoßen.

Schwierigkeiten bei der Umsetzung des Gesetzes?



Allerdings weist ein Landratsamt mit Recht darauf hin, dass alleine die Erstellung von Gleichstellungskonzepten bei einer mangelnden Grundhaltung der Dienststelle kaum Verbesserungen bewirken kann. Oder, wie es seitens einer Universität heißt: „Die Umsetzung des Gesetzes erfordert eine Sensibilisierung für die Thematik. Diese kann nicht verordnet werden, sondern ist ein längerer Entwicklungsprozeß, der unterstützt werden muß und auch unterstützt wird. Das Bewußtsein für die Materie wird immer mehr geschaffen.“

Insgesamt haben 33 Dienststellen konkrete Probleme bei der Umsetzung des Gesetzes geschildert. Dabei wurde angesprochen

- die Besonderheit der Dienststelle, hier insbesondere
 - die Tatsache, dass es in den technischen Berufen immer noch an weiblichen Bewerbungen mangelt und daher (z.B. an Gewerbeaufsichts-, Straßenbau-, Wasserwirtschafts-, oder Vermessungsämtern, sowie im Landwirtschaftsbereich und bei der Polizei) zwangsläufig weniger Frauen eingestellt werden könnten;

- die Tatsache, dass ein entsprechender Handlungsbedarf nicht bestünde, da bereits verschiedenste Teilzeitmodelle vorhanden wären und Einstellungen ausschließlich nach Platzziffern und unabhängig vom Geschlecht erfolgen würden
- der situationsbedingte Bedarf speziell an Männern und Frauen im Zusammenhang mit anstehenden Aufgaben, speziell im Bereich der Theater
- die geringe Personalfuktuation und/oder eine ungünstige Altersstruktur in der Dienststelle, was nur längerfristig sichtbare Veränderungen zulässt.

Hingewiesen wurde auch auf den derzeitigen Stellenabbau und darauf, dass dieser hinderlich für eine effektive Frauenförderung sei.

Elf Dienststellen wiesen auf den erheblichen zeitlichen und personellen Aufwand hin, wenn die Ziele des Gleichstellungsgesetzes, bzw. des Gleichstellungskonzeptes lückenlos umgesetzt werden sollen.

Einige Male kam es zu Konflikten mit der Gleichstellungsbeauftragten, da Schwierigkeiten mit Begriffsdefinitionen auftraten oder die Befugnisse der Gleichstellungsbeauftragten (z.B. im kommunalen Bereich auch die Frage, wie weit deren Außenwirkung reicht) nicht eindeutig geklärt waren. Zwei Dienststellen war nicht klar, wann die Gleichstellungsbeauftragte überhaupt zu beteiligen ist.

Erwähnt wurde aber auch mehrfach das Desinteresse der Beschäftigten an Fragen der Gleichstellung.

Was die Schilderung von Schwierigkeiten durch die Gleichstellungsbeauftragten betrifft, darf auf die obigen Aussagen zu deren Mitwirkung (Nr. 3.4) und die Zusammenfassung (Nr. 1.2) verwiesen werden.

Im Übrigen haben drei Dienststellenleitungen ergänzend zu der Angabe „keine Probleme“ angegeben, sie führten dies auf die reibungslose Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten zurück, zu der auch die „rechtzeitige Information der Gleichstellungsbeauftragten“ gehöre.

Bei der Umfrage wurde auf weitere wichtige Punkte im Zusammenhang mit dem Bayerischen Gleichstellungsgesetz hingewiesen:

- Eine Gleichstellungsbeauftragte hat im Zusammenhang mit anstehenden **Privatisierungsmaßnahmen** (Umwandlung von Stadtwerken in eine GmbH) darauf hingewiesen, dass eine zwingende Fortgeltung des BayGIG auch für die privatisierten Bereiche festgeschrieben werden sollte.

Nach Art. 1 Abs. 1 Satz 2 BayGIG ist bereits jetzt "darauf hinzuwirken, daß Vereinigungen, Einrichtungen und Unternehmen, deren Anteile sich unmittelbar oder mittelbar ganz oder überwiegend in öffentlicher Hand befinden, die Ziele dieses Gesetzes berücksichtigen". Damit werden die typischen Privatisierungsfälle bereits jetzt erfaßt, so dass für weitere Regelungen ein Handlungsbedarf nicht besteht.

- Auch wurde erneut die Abhängigkeit der Vergabe von Subventionen und öffentlichen Aufträgen von der Verwirklichung der **Frauenförderung im Betrieb des Subventionsempfängers** vorgeschlagen. Frauenförderung ist aber als vergabefremder Aspekt aus vergabepolitischer und vergaberechtlicher Sicht abzulehnen. Grundsätzlich sind öffentliche Aufträge an fachkundige, leistungsfähige und zuverlässige Unternehmen zu vergeben. Aus Gründen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit ist der Zuschlag auf das wirtschaftlichste Angebot zu erteilen. Die Vergabe öffentlicher Aufträge muß objektiv und transparent bleiben. Dies ist insbesondere in Frage gestellt, wenn eine Vielzahl von vergabefremden Kriterien, wie z.B. Frauenförderung, Lehrlingsbeschäftigung, Einsatz von Langzeitarbeitslosen, Beschäftigung von Behinderten, Verwendung umweltfreundlicher Verfahren, etc. zusammentreffen. Dann drohen hinsichtlich Wertigkeit und Vorrangigkeit der Vergabekriterien erhebliche Zielkonflikte. Durch die erforderlichen Prüfungen und Kontrollen entstünde auch ein erheblicher zusätzlicher Verwaltungsaufwand, was wiederum dem Ziel der Verwaltungsvereinfachung widerspräche.

6. Anlagen

Anlage 1

Bayerisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern

(Bayerisches Gleichstellungsgesetz - BayGIG)

vom 24. Mai 1996

Inhaltsübersicht

Erster Teil

Allgemeine Vorschriften

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

Zweiter Teil

Gleichstellungsförderung

Abschnitt I

Gleichstellungskonzept

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

Abschnitt II

Sonstige Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

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

Dritter Teil

Gleichstellungsbeauftragte - Ansprechpartner

Art. 15 Bestellung

Art. 16 Rechtsstellung

Art. 17 Aufgaben

Art. 18 Rechte und Pflichten

Art. 19 Beanstandungsrecht

Art. 20 Kommunale Gleichstellungsbeauftragte

Vierter Teil

Gremien

Art. 21 Vertretung von Frauen und Männern in Gremien

Fünfter Teil

Übergangs- und Schlußvorschriften

Art. 22 Berichtspflichten

Art. 23 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Art. 24 Übergangsvorschriften

Erster Teil
Allgemeine Vorschriften

Art. 1
Geltungsbereich

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

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

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

Art. 2
Ziele des Gesetzes

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

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

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

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

Art. 3
Begriffsbestimmungen

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

(2) ¹Dienststellen im Sinn dieses Gesetzes sind die Dienststellen im Sinn des Art. 6 Abs.1 des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes (BayPVG); Art. 6 Abs. 2, 4, 5 Satz 1 und Abs. 6 BayPVG gelten entsprechend. ²Soweit Dienststellen für andere Dienststellen Befugnisse zur Vornahme von Einstellungen, Ernennungen, Beförderungen oder Übertragungen höher zu bewertender Tätigkeiten ausüben, haben

sie insoweit die Aufgaben der ihr unterstellten Dienststellen nach diesem Gesetz wahrzunehmen; die Aufgaben der Ansprechpartner bleiben hiervon unberührt.

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

Zweiter Teil

Gleichstellungsförderung

Abschnitt I

Gleichstellungskonzept

Art. 4

Aufstellung von Gleichstellungskonzepten

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

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

Art. 5

Inhalt des Gleichstellungskonzepts

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

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

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

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

(5) Die kostenmäßigen Auswirkungen sind darzustellen.

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

Art. 6

Bekanntgabe des Gleichstellungskonzepts und Begründungspflichten

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

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

Abschnitt II

Sonstige Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

Art. 7

Stellenausschreibung

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

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

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

Art. 8

Einstellung und beruflicher Aufstieg

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

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

zu erhöhen.

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

Art. 9

Fortbildung

- (1) ¹Frauen sind bei der Auswahl der Teilnehmenden an Fortbildungsveranstaltungen im Regelfall entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung zu berücksichtigen. ²Unter den Voraussetzungen des Art. 7 Abs. 3 sind Frauen besonders zur Teilnahme einzuladen.
- (2) Auch Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten ist die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen in geeigneter Weise zu ermöglichen.
- (3) Fortbildungskurse, die den Beschäftigten den beruflichen Aufstieg, insbesondere auch aus den unteren Einkommensgruppen, erleichtern, sind in ausreichendem Umfang anzubieten; Absatz 1 gilt entsprechend.
- (4) ¹Im Rahmen der Fortbildung sind auch die Themen Gleichstellung und Benachteiligung von Frauen am Arbeitsplatz vorzusehen. ²Diese Themen sind insbesondere bei Fortbildungsmaßnahmen für Beschäftigte, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind, sowie für Beschäftigte in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen vorzusehen.
- (5) Frauen sollen für Fortbildungsveranstaltungen verstärkt als Referentinnen und Leiterinnen gewonnen werden.

Art. 10

Flexible Arbeitszeiten

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

Art. 11
Teilzeitbeschäftigung

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

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

Art. 12
Beurlaubung

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

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

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

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

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

Art. 13

Wiedereinstellung

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

Art. 14

Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

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

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

Dritter Teil

Gleichstellungsbeauftragte - Ansprechpartner

Art. 15

Bestellung

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

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

(3) ¹Die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt für die Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung. ²Die Bestellung kann in beiderseitigem Einverständnis vorzeitig aufgehoben, im übrigen nur aus wichtigem Grund widerrufen werden. ³In

diesen Fällen erfolgt bis zum Ende der laufenden Periode eine unverzügliche Neubestellung; beginnt die Amtszeit innerhalb des letzten Jahres der laufenden Periode, endet sie mit Ablauf der darauf folgenden Periode.

Art. 16

Rechtsstellung

- (1) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten sind grundsätzlich der Dienststellenleitung oder deren ständiger Vertretung unmittelbar zu unterstellen. ²Bei obersten Landesbehörden und bei Mittelbehörden ist auch die Zuordnung zur Leitung der Verwaltungs- oder Personalabteilung und bei Hochschulen die Zuordnung für das nichtwissenschaftliche Personal zur Leitung der Hochschulverwaltung oder zur Leitung der Personalabteilung möglich.
- (2) Die Gleichstellungsbeauftragten, die Personalvertretungen und die Dienststellen arbeiten vertrauensvoll zusammen.
- (3) Die Gleichstellungsbeauftragten sind in der Erfüllung ihrer Aufgaben weisungsfrei.
- (4) Die Gleichstellungsbeauftragten können sich ohne Einhaltung des Dienstwegs an andere Gleichstellungsbeauftragte und an die Frauenbeauftragte der Staatsregierung wenden, sich mit ihnen beraten und Informationen austauschen, soweit nicht ohne Einwilligung der Betroffenen personenbezogene Daten übermittelt werden.
- (5) Die Vorschriften des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes bleiben unberührt.
- (6) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten dürfen nicht behindert, benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für die berufliche Entwicklung. ²Sie besitzen die gleiche persönliche Rechtsstellung, insbesondere den gleichen Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungsschutz, wie ein Mitglied des Personalrats, ungeachtet der unterschiedlichen Aufgabenstellung.
- (7) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten sind von ihrer sonstigen dienstlichen Tätigkeit freizustellen, wenn und soweit es nach Art und Umfang der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendig ist. ²Hierzu gehört auch die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für ihre Tätigkeit erforderlich sind; dabei sind die dienstlichen Interessen angemessen zu berücksichtigen. ³Eine Änderung in der Höhe der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts ist mit den Freistellungen nach den Sätzen 1 und 2 nicht verbunden.
- (8) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten sind mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen personellen und sachlichen Mitteln auszustatten. ²Dazu gehört die Regelung der Vertretung.

Art. 17

Aufgaben

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

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

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

Art. 18

Rechte und Pflichten

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

(2) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten sind zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. ²Die hierfür erforderlichen Unterlagen sind frühzeitig vorzulegen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen.

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

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

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

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

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

Art. 19

Beanstandungsrecht

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

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

(3) Das Beanstandungsverfahren bedarf keiner Form.

Art. 20

Kommunale Gleichstellungsbeauftragte

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

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

Vierter Teil

Gremien

Art. 21

Vertretung von Frauen und Männern in Gremien

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

Fünfter Teil

Übergangs- und Schlußvorschriften

Art. 22

Berichtspflichten

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

Art. 23

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

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

Art. 24

Übergangsvorschriften

(1) Gleichstellungskonzepte sind erstmals innerhalb eines Jahres nach Inkrafttreten dieses Gesetzes aufzustellen.

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

Anlage 2

Gleichstellungsbeauftragte und Ansprechpartner in der öffentlichen Verwaltung

Bayerischer Landtag

Gleichstellungsbeauftragte bestellt für:

Bayerischer Landtag

Bayerische Staatskanzlei

Gleichstellungsbeauftragte bestellt für:

Bayerische Staatskanzlei

Bayerischer Oberster Rechnungshof

Gleichstellungsbeauftragte bestellt für:

Bayerischer Oberster Rechnungshof

Ansprechpartner bestellt für:

Staatliche Rechnungsprüfungsämter

Staatsministerium des Innern

Gleichstellungsbeauftragte bestellt für:

Staatsministerium des Innern

Oberste Baubehörde im Bayerischen Staatsministerium des Innern

Regierungen

Bezirke, Landratsämter und kreisfreie Städte

Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung

Autobahndirektionen

Bayerische Versorgungskammer

Landesamt für Verfassungsschutz

Bayer. Landeskriminalamt

Polizeiverwaltungsamt

Polizeipräsidien

Präsidium der Bayer. Bereitschaftspolizei

Bayerischer Verwaltungsgerichtshof

Ansprechpartner bestellt für:

Landesanwaltschaft Bayern
Straßen- und Wasserbauämter
Hochbauämter
staatl. Feuerweherschulen
Verwaltungsgerichte

Staatsministerium der Finanzen

Gleichstellungsbeauftragte bestellt für:

Staatsministerium der Finanzen
Oberfinanzdirektionen
Bezirksfinanzdirektionen
Bayer. Beamtenfachhochschule, Fachbereich AIV
Landesfinanzschule
Bayer. Landesvermessungsamt
Bayer. Hauptmünzamt
Bayer. Landesentschädigungs- und Staatsschuldenverwaltung
Bayer. Verwaltung der staatl. Schlösser, Gärten und Seen
Staatl. Lotterieverwaltung
Amt für Verteidigungslasten
Finanzgerichte
Staatl. Hofbräuhaus

Ansprechpartner bestellt für:

Außenstelle Ansbach der BFD Nürnberg
Finanzämter
Vermessungsämter
Staatl. Kurverwaltung
staatl. Spielbanken

Keine Bestellung bei:

Eine der beiden Steuerberaterkammern hat keinen Ansprechpartner benannt, wobei diesen die Bestellung nach Art. 15 Abs. 1 S. 3 BayGIG freigestellt ist.

Staatsministerium für Wirtschaft, Verkehr und Technologie

Gleichstellungsbeauftragte bestellt für:

Staatsministerium für Wirtschaft, Verkehr und Technologie

Staatl. Eich- und Beschußverwaltung

Landesamt für Maße und Gewichte

Landeshafenverwaltung

Ansprechpartner bestellt für:

Hafenverwaltungen

Anmerkungen:

Ein unterschiedliches Bild ergibt sich im Bereich der **Industrie- und Handelskammern**. Diesen ist als Körperschaften des öffentlichen Rechts die Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten nach Art. 15 Abs.1 S. 3 BayGIG freigestellt. Eine Gleichstellungsbeauftragte wurde lediglich an einer IHK bestellt (Obwohl dort nur wenige Beschäftigte vorhanden sind), in einer weiteren gibt es einen Ansprechpartner.

Staatsministerium der Justiz

Gleichstellungsbeauftragte bestellt für:

Staatsministerium der Justiz

Oberlandesgerichte

Generalstaatsanwaltschaften bei den Oberlandesgerichten

Ansprechpartner bestellt für:

Staatsanwaltschaften

Amtsgerichte

Landgerichte

Justizvollzugsanstalten

Staatsministerium für Unterricht und Kultus;

Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst

(im Hinblick auf den vorliegenden Bericht wird für den gesamten Berichtszeitraum auf das Personal beider Häuser abgestellt, da diese bis Oktober 1998, und damit im größten Teil des Berichtszeit-

raums, zusammengefaßt waren. Inzwischen sind für beide Ministerien Gleichstellungsbeauftragte bestellt.)

Gleichstellungsbeauftragte bestellt für:

Staatsministerium für Unterricht und Kultus
Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst
Bayerische Staatsoper
Staatstheater am Gärtnerplatz
Bayerisches Staatsschauspiel München
Bayerische Staatsgemäldesammlungen
Staatliche Antikensammlung und Glyptothek
Bayerisches Nationalmuseum
Staatliche naturwissenschaftliche Sammlungen
Prähistorische Staatssammlung Museum für Vor- und Frühgeschichte
Landesamt für Denkmalpflege
Zentralinstitut für Kunstgeschichte
Bayerisches Armeemuseum
Staatliche Münzsammlung
Staatliches Hochbauamt Regensburg - Walhalla-Verwaltung
Bayerische Staatsbibliothek
Generaldirektion der staatlichen Archive Bayerns
Bayerische Staatsbrauerei Weißenstephan
Internationales Künstlerhaus Villa Concordia

Ansprechpartner bestellt für:

Bayerische Akademie der Wissenschaften
Zentraler Dienst der Bayerischen Staatstheater
Deutsches Theatermuseum
Neue Sammlung (Museum für angewandte Kunst)
Neues Museum
Staatliches Museum für Kunst und Design
Staatliche Graphische Sammlung
Museum für Abgüsse klassischer Bildwerke
Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung
Bayerische Theaterakademie, Prinzregententheater

Keine Bestellung bei:

Orff-Zentrum München

Staatsinstitut für Forschung und Dokumentation
Bayerische Akademie der schönen Künste
Staatliches Museum für Völkerkunde

Hochschulen und Fachhochschulen:

An den Hochschulen und Fachhochschulen wurden für das wissenschaftliche Personal Frauenbeauftragte nach dem Bayerischen Hochschulgesetz bestellt. Für das nichtwissenschaftliche Personal wurden an den Universitäten und den Fachhochschulen Gleichstellungsbeauftragte bzw. Ansprechpartner nach dem BayGIG bestellt.

Staatliche Schulen

Für den **Schulbereich** war im Hinblick auf die personalrechtlichen Befugnisse und die Größe der nachgeordneten Dienststellen nach Art. 15 Abs. 1 S. 2 BayGIG nur im Ministerium selbst eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Daneben sind die Gleichstellungsbeauftragten der Regierungen nach Maßgabe der den Regierungen übertragenen personalrechtlichen Zuständigkeiten für das entsprechende Personal aus dem Epl. 05 zuständig. Die nachgeordneten Behörden wurden mit einem Schreiben des damaligen Staatsministeriums für Unterricht, Kultus, Wissenschaft und Kunst auf das Inkrafttreten des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes aufmerksam gemacht und u.a. darauf hingewiesen, dass Gleichstellungsbeauftragte, bzw. Ansprechpartner zu bestellen sind. Die Gleichstellungsbeauftragte des Ministeriums hat ferner angeregt, in den regelmäßig stattfindenden Besprechungen mit den Schulleitungen das Bayerische Gleichstellungsgesetz zu erörtern und auf die Notwendigkeit hinzuweisen, Ansprechpartner zu bestellen. Es kann davon ausgegangen werden, daß an allen nachgeordneten Dienststellen gemäß Art. 15 Abs. 2 S.1 BayGIG Ansprechpartner bestellt worden sind.

Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten

Gleichstellungsbeauftragte bestellt für:

Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten
und nachgeordnete Behörden (Teilbereiche)
Landesanstalt für Weinbau und Gartenbau
Landesanstalt für Bodenkultur und Pflanzenbau
Landesanstalt für Ernährung
Forstdirektionen

Ansprechpartner bestellt für:

alle übrigen Behörden des Geschäftsbereiches mit Ausnahme einer Fachschule für Agrarwirtschaft und einer Lehr- und Versuchsanstalt für Tierhaltung (jeweils mit einem Personalkörper von unter zehn Beschäftigten)

Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Gesundheit

Gleichstellungsbeauftragte bestellt für:

Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Gesundheit

Landesuntersuchungsämter

Gewerbeaufsichtsämter

Bayerisches Landesjugendamt

Bayerisches Landesamt für Arbeitsschutz

Bayerisches Landesamt für Versorgung und Familienförderung

Ämter für Versorgung und Familienförderung

Staatsinstitute für Familienforschung und für Frühpädagogik

Arbeits- und Sozialgerichte

Bayer. Landesunfallkasse

Anmerkungen:

Im Bereich der **Landesversicherungsanstalten** (denen die Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten nach Art. 15 Abs. 1 S.3 BayGIG freigestellt ist) ergibt sich ein unterschiedliches Bild: In einem Fall gibt es einen Ansprechpartner; an zwei LVAen ist die Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten geplant. An einer weiteren LVA gibt es weder Gleichstellungsbeauftragte noch Ansprechpartner.

Bei den **landgerichtsärztlichen Dienststellen** wurden durchweg weder Gleichstellungsbeauftragte noch Ansprechpartner bestellt. Diese Dienststellen sind meist nur mit einer Leitung und einer weiteren landgerichtsärztlichen Fachkraft besetzt. Da die landgerichtsärztlichen Dienste den Regierungen nachgeordnet sind, ist davon auszugehen, daß die dortigen Gleichstellungsbeauftragten auch für den Bereich der Ärzte bestellt wurden. Soweit landgerichtsärztlichen Dienststellen Unterstützungspersonal (z.B. Schreibkräfte) durch das Landgericht zur Verfügung gestellt wird, verbleibt dieses im Personalbestand des Landgerichts und wird demzufolge von den Gleichstellungskonzepten der Oberlandesgerichte erfaßt.

Staatsministerium für Landesentwicklung und Umweltfragen

Gleichstellungsbeauftragte bestellt für:

Staatsministerium für Landesentwicklung und Umweltfragen

Bayerisches Landesamt für Wasserwirtschaft,

Geologisches Landesamt.

Bayerisches Landesamt für den Umweltschutz

Ansprechpartner bestellt für:

Wasserwirtschaftsämter

Akademie für Naturschutz und Landespflege

Straßen- und Wasserbauamt

Keine Bestellung bei:

Talsperrenneubauamt

Anlage 3

Fragebögen

Absendende Dienststelle (Bitte unbedingt ausfüllen)

Bayer. Staatsministerium für Arbeit
und Sozialordnung, Familie,
Frauen und Gesundheit
Leitstelle für die Gleichstellung
von Frauen und Männern

80792 München

Fragebogen für die Leitung der Dienststelle

zur Erstellung des Berichts zur Umsetzung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes gemäß Art. 22
Bayerisches Gleichstellungsgesetz (BayGIG)

* Bitte beachten Sie, daß sich die Fragen auf den Berichtszeitraum vom 01.07.96 bis 31.12.98 beziehen.

* Bitte lesbar ausfüllen, gegebenenfalls in Druckbuchstaben. Bitte keine Abkürzungen verwenden.

Fragen zur Dienststelle

Hat Ihre Dienststelle mindestens 100 Beschäftigte?

ja ()

nein ()

Fragen zur Gleichstellungsbeauftragten (GB)

Ist in Ihrer Dienststelle eine GB bestellt worden?

ja () nein ()

Falls ja: Wurde die Stelle aus-
geschrieben?

intern ()
extern ()
nein ()

Falls nein: Wurde eine Ansprechpart-
nerin bestellt?

ja () nein ()

* Wenn in Ihrer Dienststelle keine GB bestellt worden ist, dann fahren Sie bei den **Fragen unter Ziffer 3** fort.

* Hat Ihre Dienststelle eine GB, dann fahren Sie bitte mit Frage 2.2 fort.

Ist in Ihrer Dienststelle eine Vertreterin für die GB bestellt worden?

ja () nein ()

Wie beteiligen Sie Ihre GB bei den folgenden personellen Maßnahmen, und zwar in den Bereichen, wo weniger Frauen als Männer beschäftigt sind?

(Bitte kreuzen Sie nur eine der 5 möglichen Antwortvorgaben an!)

1. Stellenausschreibung

- immer ()
- überwiegend ()
- selten ()
- gar nicht ()
- im Berichtszeitraum gab es keine Stellenausschreibungen ()

2. Auswahlverfahren zum Vorstellungsgespräch

- immer ()
- überwiegend ()
- selten ()
- gar nicht ()
- im Berichtszeitraum gab es keine Auswahlverfahren ()

3. Auswahlentscheidung

- immer ()
- überwiegend ()
- selten ()
- gar nicht ()
- im Berichtszeitraum wurde keine Auswahlentscheidung getroffen ()

4. Beförderung / Höhergruppierung

- immer ()
- überwiegend ()
- selten ()
- gar nicht ()
- im Berichtszeitraum gab es keine Beförderungen/Höhergruppierungen ()

Wie beteiligen Sie Ihre GB an sozialen und organisatorischen Maßnahmen (z.B. Umstrukturierungen)?

(Bitte kreuzen Sie nur eine Möglichkeit an.)

- immer ()
- überwiegend ()
- selten ()
- gar nicht ()
- im Berichtszeitraum gab es keine derartigen Maßnahmen ()

* Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen 2.5 bis 2.8.2 **nur**, wenn Ihre GB an mindestens einer der unter 2.3 und 2.4 genannten Maßnahmen beteiligt wurde! Ansonsten setzen Sie die Beantwortung des Fragebogens mit Frage 2.9 fort!

Wann beteiligen Sie Ihre GB bei den unter 2.3 und 2.4 genannten Maßnahmen in der Regel?

(Bitte kreuzen Sie die entsprechende Kategorie an.)

- Kenntnisnahme nach erfolgter Maßnahme? ()
- zum Zeitpunkt der Maßnahme? ()
- eine Woche oder früher vor der Maßnahme? ()

Hat Ihre GB mindestens einmal Beteiligung in Personalangelegenheiten verlangt?

ja () nein ()

Ist Ihrer GB Beteiligung in Personalangelegenheiten gewährt worden?

ja, oft () ja, manchmal () nein ()

Gab es im Berichtszeitraum Maßnahmen, die Ihre GB beanstandet hat?

ja () nein ()

Handelte es sich dabei um

(Kreuzen Sie bitte alle zutreffenden Kategorien an. Mehrfachnennungen sind möglich)

- das Gleichstellungskonzept ()
- Einstellungen ()
- Beförderungen ()
- Höhergruppierungen ()
- Stellenausschreibungen ()
- sonstige Maßnahmen ()

welche

Beschreiben Sie bitte stichwortartig ein Beispiel:

.....
.....
.....
.....
.....
.....

2.8.2 War die Beanstandung im beschriebenen Beispiel erfolgreich?

ja () nein ()

2.9 Wurde für Ihre GB eine Regelung zum zeitlichen Umfang ihrer Tätigkeit getroffen, ohne daß Aufgaben aus ihrem Tätigkeitsbereich anderen Beschäftigten übertragen wurden?

ja () nein ()

1.10 Falls die Frage 2.9 mit "ja" beantwortet wurde, wie ist der zeitliche Umfang?

(Angaben in Prozent und absolut in Wochenstunden)

[] % [] Wochenstunden

2.11 **Ist Ihre GB in der Weise von dienstlichen Aufgaben entlastet, indem Aufgaben aus ihrem Tätigkeitsbereich anderen Beschäftigten übertragen wurden?**

ja () nein ()

2.12 **Falls die Frage 2.11 mit "ja" beantwortet wurde, in welchem Umfang wurde die GB entlastet?**
(Angaben in Prozent und absolut in Wochenstunden)

[] % [] Wochenstunden

Frage 2.13 gilt nur für kommunale Gebietskörperschaften:

2.13 **Haben Sie durch Satzung die Aufgaben, Rechte und Pflichten der GB anders geregelt?**
(Mehrfachnennungen sind möglich)

ja	()	Aufgabenbereich und Rechte erweitert	()
		Aufgabenbereich und Rechte eingeschränkt	()
		Pflichten erweitert	()
		Pflichten eingeschränkt	()

nein ()

Fragen zum Gleichstellungskonzept

Sind in Ihrer Dienststelle im höheren Dienst mehr Männer als Frauen beschäftigt?

ja () nein ()

3.2 **Sind in Ihrer Dienststelle im gehobenen Dienst mehr Männer als Frauen beschäftigt?**

ja () nein ()

3.3 Ist in Ihrer Dienststelle ein Gleichstellungskonzept in Kraft getreten?

ja () nein ()

3.3.1 Wenn Sie die Frage nach dem Gleichstellungskonzept mit "ja" beantwortet haben, geben Sie bitte an, seit wann es in Kraft getreten ist (Monat/Jahr).

(..... /)
Monat Jahr

3.3.2 Wenn in Ihrer Dienststelle kein Gleichstellungskonzept in Kraft getreten ist, nennen Sie bitte stichwortartig die Gründe.

.....
.....
.....
.....

* Hat Ihre Dienststelle bisher <u>kein</u> Gleichstellungskonzept, fahren Sie bitte bei Frage 4 fort.

3.4 Enthält das Gleichstellungskonzept zeitbezogene Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen weniger Frauen als Männer beschäftigt sind?

ja () nein ()

3.5 Enthält Ihr Gleichstellungskonzept:

3.5.1 Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen?

ja () nein ()

3.5.2 Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

ja () nein ()

3.5.3 Maßnahmen zur Aufwertung der Tätigkeiten auf Arbeitsplätzen, die überwiegend mit Frauen besetzt sind?

ja () nein ()

3.5.4 Vorgaben für Fortbildungsmaßnahmen?

ja () nein ()

Bitte geben Sie zu 3.5.1 bis 3.5.4 je ein Beispiel an!

Beispiele:

3.5.1

3.5.2

3.5.3

3.5.4

Frage 3.6 gilt nur für Gemeinden und Gemeindeverbände:

3.6 Haben Sie durch Satzung den Inhalt des Gleichstellungskonzepts anders geregelt?

ja	()	Inhalt erweitert	()
		Inhalt eingeschränkt	()
		teils/teils	()

nein ()

Fragen zu Stellenbesetzungen/Ausschreibungen

4.1 Wurden Stellen als teilzeitfähig ausgeschrieben?

immer	()
oft	()
selten	()
nie	()

4.2 Wurden Frauen bei Stellenausschreibungen besonders aufgefordert, sich zu bewerben?

immer	()
oft	()
selten	()
nie	()

4.3 Gab es in Ihrer Dienststelle im höheren Dienst:

4.3.1 **Stellenneubesetzungen?** ja () * Wieviele insgesamt ()
Wieviele mit Frauen ()

nein ()

4.3.2 öffentliche Ausschreibungen?

ja () * Wieviele insgesamt ()
Wieviele Ausschreibungen

fürhten zu einer Stellenbesetzung ()
Wieviele Stellen davon wurden
mit Frauen besetzt ()

nein ()

4.3.3 interne Ausschreibungen?

ja () * Wieviele insgesamt ()
Wieviele Ausschreibungen
führten zu einer Stellenbesetzung ()
Wieviele Stellen davon wurden
mit Frauen besetzt ()

nein ()

4.4 Gab es in Ihrer Dienststelle im gehobenen Dienst:

4.4.1 **Stellenneubesetzungen?** ja () * Wieviele insgesamt ()
Wieviele mit Frauen ()

nein ()

4.4.2 öffentliche Ausschreibungen?

ja () * Wieviele insgesamt ()
Wieviele Ausschreibungen
führten zu einer Stellenbesetzung ()
Wieviele Stellen davon wurden
mit Frauen besetzt ()

nein ()

4.4.3 interne Ausschreibungen?

ja () * Wieviele insgesamt ()
Wieviele Ausschreibungen
führten zu einer Stellenbesetzung ()
Wieviele Stellen davon wurden
mit Frauen besetzt ()

nein ()

* Bitte beantworten Sie die Frage 4.5 nur, wenn Sie die Fragen 4.3.2 und 4.4.2 mit "nein" beantwortet haben.

4.5 **Wurde im Einvernehmen mit der GB von öffentlichen Ausschreibungen abgesehen?**
(Bitte die zutreffende Kategorie ankreuzen)

- ja ()
- teils/teils ()
- nein ()
- Es gibt keine GB ()

4.6 **Hat sich in Ihrer Dienststelle der Frauenanteil im höheren Dienst im Berichtszeitraum erhöht?**

- ja – deutlich (ab 3 %) ()
- ja – minimal ()
- nein – ist gleich geblieben ()
- nein – ist sogar gesunken ()

4.7 **Hat sich in Ihrer Dienststelle der Frauenanteil im gehobenen Dienst im Berichtszeitraum erhöht?**

- ja – deutlich (ab 3 %) ()
- ja – minimal ()
- nein – ist gleich geblieben ()
- nein – ist sogar gesunken ()

5. Fragen zur Ausbildung

5.1 **Gibt es in Ihrer Dienststelle Ausbildungsplätze?**

- ja () nein ()

5.2 **Wieviele Frauen wurden im Berichtszeitraum zur Ausbildung eingestellt?**

[]

5.3 **Wieviele Männer wurden im Berichtszeitraum zur Ausbildung eingestellt?**

[]

6. Fragen zur Fortbildung

6.1 **Hat sich der Frauenanteil in Ihrer Dienststelle bei Fortbildungen im Berichtszeitraum erhöht?**

- ja – deutlich (ab 3 %) ()
- ja – minimal ()
- nein – ist gleich geblieben ()
- nein – ist sogar gesunken ()

6.2 Wurden Frauen bei erheblicher Unterrepräsentation in einer Zielgruppe gezielt zur Teilnahme aufgefordert?

ja () nein ()

6.3 Wurde bei Fortbildungsveranstaltungen auf die besonderen Bedürfnisse der Beschäftigten mit Familienpflichten und der Teilzeitbeschäftigten eingegangen?

immer ()
oft ()
selten ()
nie ()

6.4 Wurden Fortbildungsveranstaltungen zu den Themen Gleichstellung und Benachteiligung von Frauen am Arbeitsplatz angeboten?

ja () nein ()

6.5 Wurde der Frauenanteil bei Referentinnen und Leiterinnen erhöht?

ja () nein ()

7. Fragen zu flexiblen Arbeitszeiten/Teilzeit

7.1 Existiert ein flexibles Arbeitszeitmodell?

ja () nein ()

7.2.1 Ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in Ihrer Dienststelle im Berichtszeitraum gestiegen?

- ja – deutlich (ab 3 %) ()
- ja – minimal ()
- nein – ist gleich geblieben ()
- nein – ist sogar gesunken ()

7.2.2 Ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten im höheren Dienst in Ihrer Dienststelle im Berichtszeitraum gestiegen?

- ja – deutlich (ab 3 %) ()
- ja – minimal ()
- nein – ist gleich geblieben ()
- nein – ist sogar gesunken ()

8. Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um Beurlaubten die Aufrechterhaltung des Kontakts zum Beruf zu erleichtern?

(Mehrfachnennungen sind möglich)

- spezielle Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ()
 - Möglichkeit der Teilnahme an allgemeinen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ()
 - Urlaubs- und Krankheitsvertretungen ()
 - sonstige befristete Beschäftigungsverhältnisse ()
 - Berücksichtigung des Wunsches nach vorzeitiger Beendigung der Beurlaubung ()
 - Beratungsgespräche ()
 - sonstige Maßnahmen ()
- Nennen Sie Beispiele:
1.
 2.
 3.
- keine ()

9. Fragen zur Wiedereinstellung

9.1 Wurden im Berichtszeitraum bei Ihrer Dienststelle Anträge auf Wiedereinstellung von Beschäftigten gestellt, die aus familiären Gründen aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind?

ja () nein ()

* Bitte beantworten Sie die Frage 9.2 nur, wenn Sie die Fragen 9.1 mit "ja" beantwortet haben.

9.2 Waren diese Anträge erfolgreich?

ja ()
nein ()
teils/teils ()

10. Fragen zu Gremien

10.1 Hatte Ihre Dienststelle die Möglichkeit, Personen in Gremien zu entsenden?

(Hinweis: Gemeint sind nur Gremien, deren Besetzung nicht rein funktionsgebunden erfolgt und bei denen daher eine Hinwirkungsmöglichkeit auf die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien i.S.v. Art. 21 BayGIG besteht)

ja () nein ()

Bitte zählen Sie diese Gremien auf.

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.

10.2 Wieviele Frauen haben Sie im Berichtszeitraum in diese Gremien entsandt?

[]

10.2.1 Welche Gremien waren das?

1.
2.
3.
4.
5.
6.

10.3 Wieviele Männer haben Sie im Berichtszeitraum in diese Gremien entsandt?

[]

Welche Gremien waren das?

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.

11. Hatten Sie Schwierigkeiten bei der Umsetzung des Gesetzes?

ja () nein ()

Gründe:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

.....
(Unterschrift der Dienststellenleitung)

Absendende Dienststelle (Bitte unbedingt ausfüllen)

Bayer. Staatsministerium für Arbeit
und Sozialordnung, Familie,
Frauen und Gesundheit
Leitstelle für die Gleichstellung
von Frauen und Männern

80792 München

Fragebogen für die Gleichstellungsbeauftragte der Dienststelle

**zur Erstellung des Berichts zur Umsetzung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes gemäß Art. 22
Bayerisches Gleichstellungsgesetz (BayGlG)**

* Bitte beachten Sie, daß sich die Fragen auf den Berichtszeitraum vom **01.12.96 bis 31.12.98** beziehen.

* Bitte lesbar ausfüllen, gegebenenfalls in Druckbuchstaben. Bitte keine Abkürzungen verwenden.

3. Fragen zu Ihrer Person

(Es steht Ihnen frei, die folgenden persönlichen Daten einzutragen)

4. Welches Geschlecht haben Sie?

weiblich ()

männlich ()

5. Welchen Beruf haben Sie erlernt?

.....

6. Welche berufliche Tätigkeit üben Sie zusätzlich zu Ihrer Tätigkeit als GB derzeit aus?

.....

7. Welcher Laufbahn entspricht Ihre derzeitige Tätigkeit?

(Zutreffendes bitte ankreuzen)

- dem einfachen Dienst ()
- dem mittleren Dienst ()
- dem gehobenen Dienst ()
- dem höheren Dienst ()

8. Fragen zu Ihrer Bestellung als Gleichstellungsbeauftragte (GB)

9. Wann wurden Sie als GB bestellt?

(Bitte den Monat und das Jahr angeben!)

(..... /)
Monat Jahr

10. War vor Ihnen bereits eine GB in Ihrer Dienststelle tätig?

ja () nein ()

11. Worin bestanden für Sie die Gründe, GB zu werden?

(Es steht Ihnen frei, diese Frage zu beantworten. Zutreffendes bitte ankreuzen. Es können mehrere Möglichkeiten angegeben werden.)

- besonderes frauenpolitisches Interesse ()
- von Kolleginnen gebeten, die Tätigkeit zu übernehmen ()
- von Dienststellenleitung gebeten, die Tätigkeit zu übernehmen ()
- weil keine andere Mitarbeiterin GB werden wollte ()
- andere Gründe ()

12. Haben Sie an Fortbildungsmaßnahmen zum BayGIG teilgenommen?

ja () nein ()

13. Haben Sie Kontakt zu GB anderer Dienststellen?

ja () nein ()

* Bitte die Frage 2.6 <u>nur</u> beantworten, wenn Sie die Frage 2.5 mit "nein" beantwortet haben. Es steht Ihnen frei, diese Frage zu beantworten.

14. Würden Sie gern regelmäßigen Kontakt zu GB anderer Dienststellen haben?

ja () nein ()

15. Fragen zu Ihrer Tätigkeit als GB

16. Wann beteiligt Sie Ihre Dienststelle gewöhnlich bei personellen Maßnahmen?

(Bitte nur eine Möglichkeit ankreuzen!)

- ich werde eine Woche oder früher vor der Maßnahme beteiligt ()
- ich werde zum Zeitpunkt der Maßnahme beteiligt ()
- teils rechtzeitig/teils nicht rechtzeitig ()
- mir wird erst die Entscheidung der Dienststelle zur Kenntnis gegeben, wenn die Maßnahme vollzogen ist ()
- ich werde nur auf Nachfrage beteiligt ()
- ich werde nicht beteiligt ()

17. Haben Sie im Berichtszeitraum die Beteiligung in Personalangelegenheiten verlangt?

ja, oft () ja, manchmal () nein ()

18. Wurden Sie im Berichtszeitraum auf Antrag von Betroffenen in Personalangelegenheiten beteiligt?

ja, oft () ja, manchmal () nein ()

19. Im Fall, daß Sie die Frage 3.2 mit "ja" beantwortet haben, wurde Ihrem Antrag auf Beteiligung entsprochen?

ja, immer ()
ja, überwiegend ()
ja, manchmal ()
nein, nie ()

20. Gab es im Berichtszeitraum Maßnahmen, bei denen Sie von Ihrem Beanstandungsrecht Gebrauch gemacht haben?

ja () * wieviele []
nein ()

* Bitte beantworten Sie die Fragen **3.6 bis 3.9** nur, wenn Sie die Frage 3.5 mit "ja" beantwortet haben. Ansonsten fahren Sie bei Frage 3.10 fort.

21. Welche Maßnahmen haben Sie beanstandet?

(Zutreffendes bitte ankreuzen, Mehrfachnennungen sind möglich.)

- Gleichstellungskonzept ()
- Einstellungen ()
- Beförderungen ()
- Höhergruppierungen ()
- Stellenausschreibungen ()
- weitere Maßnahmen ()

Nennen Sie Beispiele:

1.
2.
3.

3.7 Hat Ihre Dienststelle Ihre Beanstandungen berücksichtigt?

(Zutreffendes bitte ankreuzen.)

- ja, immer ()
- ja, überwiegend ()
- ja, manchmal ()
- nein, nie ()

3.8 Schildern Sie bitte stichwortartig einen Fall, den Sie beanstandet hatten.

.....

.....

.....

.....

.....

3.9 War die Beanstandung im unter Frage 3.8 geschilderten Fall erfolgreich?

- ja ()
- nein ()
- teils/teils ()

3.10 Haben Sie sonstige Maßnahmen zur Durchführung des BayGIG, zur Förderung der Chancengleichheit, zur Verbesserung der Situation von Frauen bzw. zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf initiiert?

- ja ()
- nein ()

Nennen Sie Beispiele:

1.
2.
3.

3.11 Gab es Differenzen zwischen Ihnen und der Dienststellenleitung hinsichtlich der Auslegung des Begriffs "Angelegenheiten, die grundsätzliche Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und

Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Sicherung der Chancengleichheit haben können"?

- ja, oft ()
- ja, manchmal ()
- nein, nie ()

3.12 Wurde Ihnen von der Dienststellenleitung die Möglichkeit eingeräumt, sich und Ihr Aufgabengebiet den Beschäftigten vorzustellen?

- ja ()
- nein ()

Frage 3.13 gilt nur für kommunale GBA:

3.13 Wendet sich die Bevölkerung bei gleichstellungsrelevanten Problemen an Sie?

- ja, oft ()
- ja, manchmal ()
- nein, nie ()

4. Fragen zu Ihrer Entlastung von übrigen Tätigkeiten

4.1 Sind Sie von Ihren dienstlichen Aufgaben entlastet worden?

- ja ()
- nein ()

* Es steht Ihnen frei, die nachfolgenden zwei Fragen zu beantworten

4.2 Sind Sie mit der derzeitigen Freistellungsregelung Ihrer Dienststelle zufrieden?

- ja ()
- nein ()

4.3 Wie würden Sie Ihre eigene Freistellung regeln?

.....

.....

.....

.....

.....
Unterschrift der Gleichstellungsbeauftragten

Anlage 4

An der Umfrage beteiligte Stellen

Bereich des Staatsministeriums des Innern

Regierungen
Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung
Bayerische Versorgungskammer
Straßen- und Wasserbauämter
Staatliche Hochbauämter
Autobahndirektionen
Staatl. Feuerwehrschulen
Bayerisches Landesamt für Verfassungsschutz
Bayer. Landeskriminalamt
Polizeiverwaltungsamt
Polizeipräsidien
Präsidium der Bayer. Bereitschaftspolizei
Landesanwaltschaft Bayern
Bayerischer Verwaltungsgerichtshof

Bereich des Staatsministeriums der Finanzen

Finanz- und Vermessungsverwaltung (OFD, BFD, Finanz- und Vermessungsämter, Bayerisches Landesvermessungsamt)
Bayer. Beamtenfachhochschule
Landesfinanzschule
Landesentschädigungs- und Staatsschuldenverwaltung,
Verwaltung der staatl. Schlösser, Gärten und Seen
Direktion der Staatl. Lotterieverwaltung
Amt für Verteidigungslasten
Finanzgerichte
staatl. Kurverwaltung
staatl. Spielbanken
staatl. Hofbräuhaus
Steuerberaterkammern

Bereich des Staatsministeriums für Wirtschaft, Verkehr und Technologie

Bayerisches Landesamt für Maße und Gewichte
Eich- und Beschußverwaltung
Landeshafenverwaltung
Industrie- und Handelskammern

Bereich des Staatsministeriums der Justiz

Oberlandesgerichte
Generalstaatsanwaltschaften
Staatsanwaltschaften

**Bereich des Staatsministeriums für Unterricht und Kultus und des Staatsministeriums für
Wissenschaft, Forschung und Kunst**

Bayerische Landeskonferenz der Hochschulfrauenbeauftragten (Universitäten und Fachhochschulen)
Bayerische Akademie der Wissenschaften
Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung
Bayerische Staatsoper
Staatstheater am Gärtnerplatz
Bayerisches Staatsschauspiel München
Zentraler Dienst der Bayerischen Staatstheater
Orff-Zentrum München
Staatsinstitut für Forschung und Dokumentation
Deutsches Theatermuseum
Bayerische Staatsgemäldesammlungen
Staatliche Antikensammlung und Glyptothek
Bayerisches Nationalmuseum
Staatliche naturwissenschaftliche Sammlungen
Neue Sammlung (Museum für angewandte Kunst)
Neues Museum
Staatliches Museum für Kunst und Design
Staatliche Graphische Sammlung
Museum für Abgüsse klassischer Bildwerke
Prähistorische Staatssammlung Museum für Vor- und Frühgeschichte
Staatliches Museum für Völkerkunde
Bayerisches Landesamt für Denkmalpflege
Zentralinstitut für Kunstgeschichte

Bayerische Akademie der schönen Künste
Bayerisches Armeemuseum
Staatliche Münzsammlung
Staatliches Hochbauamt Regensburg-Walhalla-Verwaltung
Bayerische Staatsbibliothek
Generaldirektion der staatlichen Archive Bayerns
Bayerische Staatsbrauerei Weihenstephan
Internationales Künstlerhaus Villa Concordia
Bayerische Theaterakademie, Prinzregententheater

Auf eine Umfrage bei den dem Staatsministerium für Unterricht und Kultus nachgeordneten Schulen wurde wegen des hohen Verwaltungsaufwandes verzichtet. Das Staatsministerium hat wiederholt darauf hingewiesen, dass Ansprechpartner an den Schulen zu bestellen sind.

Bereich des Staatsministeriums für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten

Landesanstalten für Weinbau und Gartenbau, für Bodenkultur und Pflanzenbau,
für Ernährung, sowie für Wald- und Forstwirtschaft
Forstdirektionen
Nationalparkverwaltung Bayerischer Wald
Forstämter
Forstschule/Technikerschule für Waldwirtschaft
Direktionen für die ländliche Entwicklung
Führungsakademie für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten,
Staatl. Lehr- und Versuchsanstalten
Ämter für Landwirtschaft und Ernährung
Höhere Landbauschulen
Fachakademie für Landwirtschaft
Technikerschulen für Agrarwirtschaft

Bereich des Staatsministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Gesundheit

Landesuntersuchungsämter
Gewerbeaufsichtsämter
Landesjugendamt
Landesamt für Arbeitsschutz
Landesamt für Versorgung und Familienförderung
Ämter für Versorgung und Familienförderung

Staatsinstitut für Familienforschung und für Frühpädagogik

Arbeits- und Sozialgerichte

Landesversicherungsanstalten

Bayerische Landesunfallkasse

Landgerichtsärztliche Dienststellen

Bereich des Staatsministeriums für Landesentwicklung und Umweltfragen

Landesamt für Wasserwirtschaft

Geologisches Landesamt

Landesamt für den Umweltschutz

Wasserwirtschaftsämter

Akademie für Naturschutz und Landespflege

Kommunaler Bereich

Bezirke

Landkreise und kreisfreie Städte

Kreisangehörige Gemeinden (nur zu Nr. 3.5.1, 3.5.2, 4.3.3)