

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

Vorwort

Zum 01. Juli 1996 ist das Bayerische Gleichstellungsgesetz – BayGIG – in Kraft getreten. Das Grundanliegen des Gesetzes besteht darin, die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst zu fördern unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Das Gleichstellungskonzept einer Behörde muss alle Beschäftigten erfassen, für die personal- und dienstrechtliche Befugnisse bestehen.

Nach Art. 4 Abs. 1 BayGIG haben die Dienststellen nach Maßgabe ihrer dienst- oder arbeitsrechtlichen Zuständigkeit alle fünf Jahre ein Gleichstellungskonzept aufzustellen. Eine erneute Fortschreibung für den Zeitraum vom 01.07.2022 bis 30.06.2027 ist deshalb notwendig. Berichtsjahr für dieses Gleichstellungskonzept ist dabei das Jahr 2021, für stichtagsbezogene Angaben gilt der 30.06.2021 (Art. 5 Abs. 1 BayGIG).

Das Gleichstellungskonzept ist unter frühzeitiger Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten zu entwickeln (Art. 4 Abs. 1 BayGIG), die Gleichstellungsbeauftragte fördert und überwacht den Vollzug des Gesetzes und des Konzepts und unterstützt dessen Umsetzung (Art. 17 Abs. 1 BayGIG).

Beginnend mit den Stellenausschreibungen, über Einstellung und beruflichen Aufstieg finden sich im Gleichstellungsgesetz Bestimmungen über Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung, Wiedereinstellung und über ein Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung.

1. Personal beim Landratsamt Bayreuth

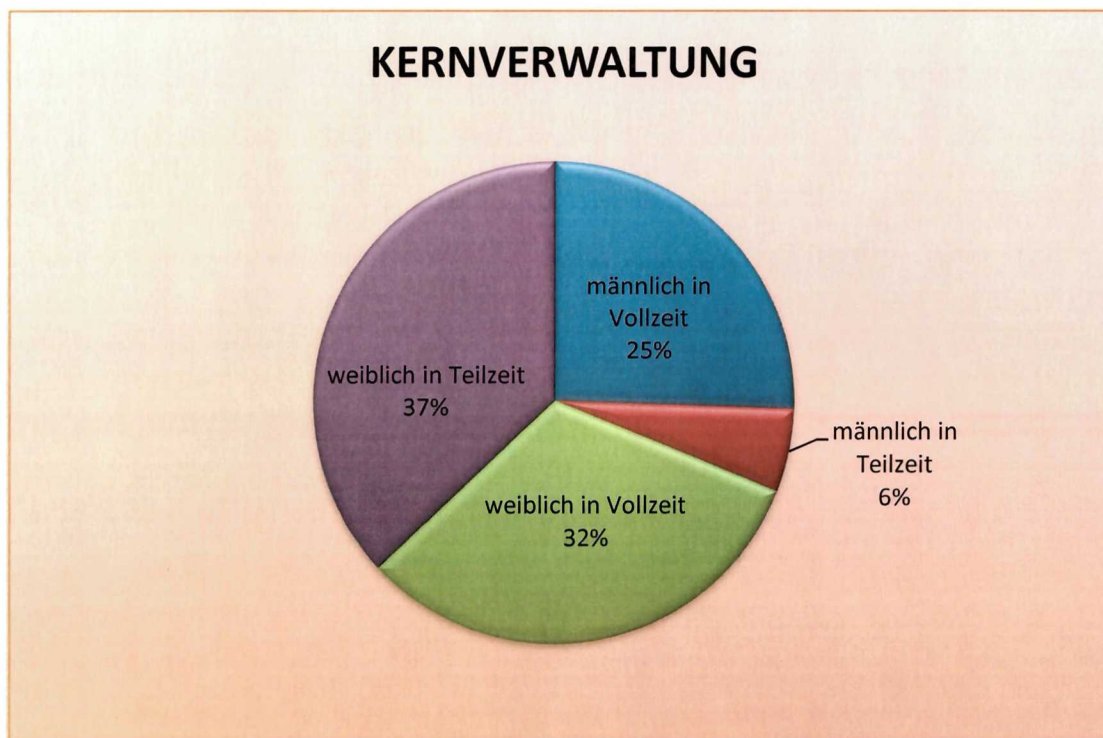
1.1 Kreispersonal

Beim Landkreis Bayreuth waren zum 30.06.2021 in der sog. Kernverwaltung und bei den Kreisrichtungen insgesamt 302 Bedienstete beschäftigt. Hinzu kommen 2 nebenamtliche/nebenberufliche Lehrkräfte an der Hotelfachschule Pegnitz und Berufsfachschule für Hotelmanagement, 13 Nachwuchskräfte und 11 amtliche Tierärzte und Fleischkontrolleure.

Bei der Betrachtung des Personalstandes ist zu berücksichtigen, dass sich zum 30.06.2021 8 Mitarbeiter in Mutterschutz, Elternzeit oder Sonderurlaub befanden. 4 Bedienstete befanden sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit.

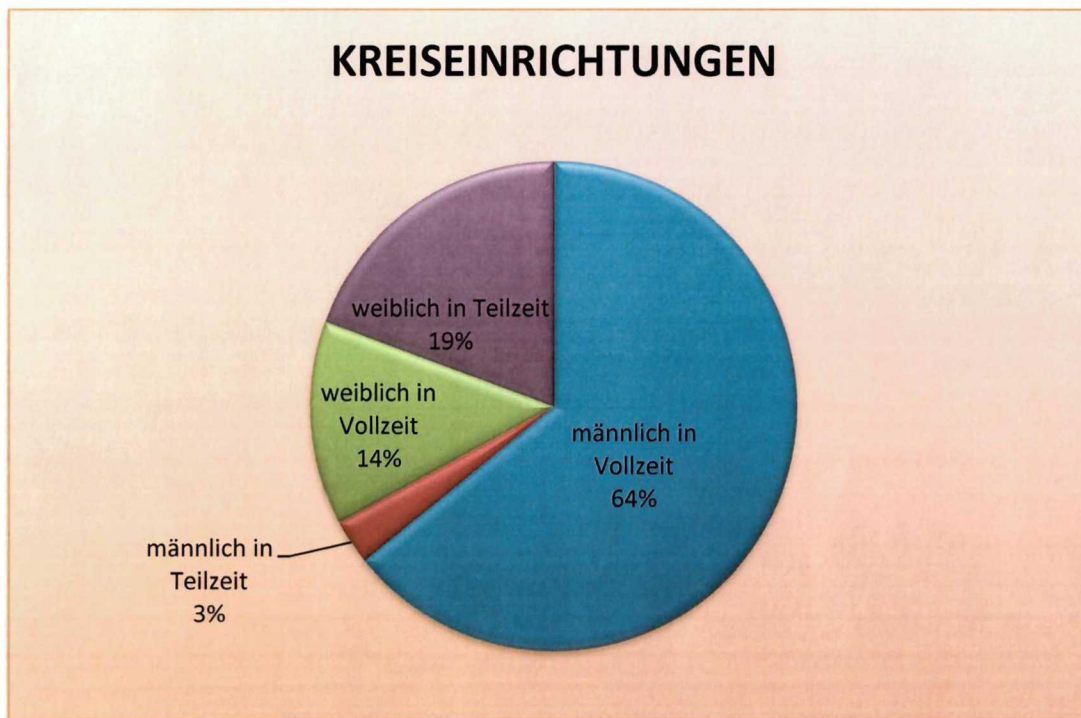
Personalbestand des Kreispersonals in der Kernverwaltung

In der Kernverwaltung des Landratsamtes Bayreuth waren zum 30.06.2021 73 Mitarbeiter beschäftigt; 60 davon in Vollzeit und 13 in Teilzeit sowie 162 Mitarbeiterinnen; 75 davon waren vollbeschäftigt und 87 teilzeitbeschäftigt.



Personalbestand des Kreispersonals in den Kreiseinrichtungen

In den kreiseigenen Einrichtungen waren zum 30.06.2021 43 Mitarbeiter in Vollzeit und 2 Mitarbeiter in Teilzeit beschäftigt. Von den 22 Mitarbeiterinnen waren zum vorgenannten Stichtag 9 in Vollzeit und 13 in Teilzeit beschäftigt.

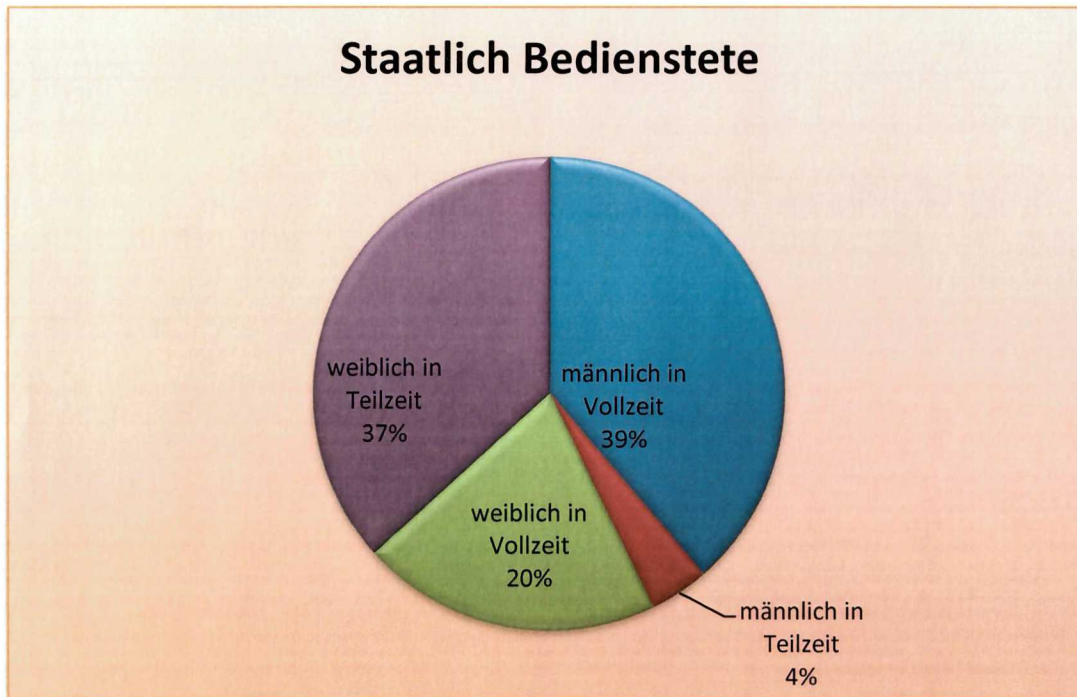


1.2 Staatliches Personal

Personalbestand der staatlich Bediensteten beim Landratsamt Bayreuth

Dem Landratsamt Bayreuth waren zum 30.06.2021 insgesamt 42 männliche sowie 56 weibliche Bedienstete des Freistaates Bayern zugewiesen. Von den männlichen bzw. weiblich Bediensteten waren 38 in Vollzeit sowie 4 in Teilzeit bzw. 20 in Vollzeit und 36 in Teilzeit tätig. Zudem waren dem Landratsamt Bayreuth 8 Anwärter der Regierung von Oberfranken zugewiesen.

Von den 98 staatlich Bediensteten befanden sich zum 30.06.2021 3 Bedienstete in Mutterschutz, Elternzeit oder Sonderurlaub und 2 Bedienstete in der Freistellungsphase der Alterszeit.



2. Umsetzung des Gleichstellungskonzepts vom 21.07.1997 (Rundschreiben Nr. 6 vom 24.07.1997)

2.1 Stellenausschreibungen

Öffentliche Stellenausschreibungen werden grundsätzlich so abgefasst, dass Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen werden, wobei die jeweiligen Funktions- und Berufsbezeichnungen in weiblicher und männlicher Form voll ausgeschrieben werden. Das gilt auch für den Ausbildungsbereich. In Berufsfeldern, in denen der Frauenanteil zu gering erscheint, wird darauf hingewiesen, dass eine Erhöhung des Frauenanteils angestrebt wird und dass die Bewerbung von Frauen ausdrücklich erwünscht ist.

Werden Stellen intern ausgeschrieben, ist sicherzustellen, dass alle betroffenen Beschäftigten, wie auch langfristig beurlaubte Mitarbeiter, rechtzeitig informiert werden. Alle Bereiche sind aufgefordert, in ihrem Zuständigkeitsbereich Maßnahmen zu ergreifen, damit Frauen sich verstärkt um höherwertige Funktionen bewerben.

2.2 Vorstellungsgespräche

Bei Vorstellungsgesprächen sollen Frauen und Männer, die die Voraussetzungen des in der Stellenausschreibung definierten Anforderungsprofils erfüllen, mindestens anteilig der Bewerbungen berücksichtigt werden. Die Bewerber werden auf die Möglichkeit hingewiesen, die Gleichstellungsbeauftragte hinzuziehen.

2.3 Bewerberauswahl

Unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, der dienst- oder tarifrechtlichen Vorschriften und sonstiger rechtlicher Vorgaben hat die Dienststelle den Anteil von Frauen in den Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, zu erhöhen.

2.4 Berufliches Weiterkommen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten die gleichen beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegschancen. Bei Umsetzungen innerhalb des Amtes wird versucht, den Wünschen der Mitarbeiter gerecht zu werden, soweit es mit den dienstlichen Belangen vereinbart werden kann. Umsetzungen, die geeignet sind, Qualifikationen zu erlangen und gegebenenfalls zur Beförderung oder Höhergruppierung führen, sollen nicht zu einer Unterrepräsentanz von Frauen oder Männern führen.

2.5 Flexible Arbeitszeiten

Die Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit trägt zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und damit zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei. Die gleitende Arbeitszeit beim Landratsamt Bayreuth ist so gestaltet, dass lediglich täglich eine bestimmte Präsenzzeit einzubringen ist, der Rest kann individuell gestaltet werden. Damit wird den persönlichen Wünschen der Mitarbeiter weitestgehend Rechnung getragen.

2.6 Fortbildung

Allen Beschäftigten werden die Weiterbildungsprogramme zielorientiert zur Kenntnis gegeben. Frauen und Männern ist der Zugang dazu gleichermaßen offen. Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Fortbildungschancen eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten. Sie erhalten bei Teilnahme an Ganztagsfortbildungen Freizeitausgleich im Rahmen der bestehenden Regelungen. Vor-Ort-Seminare (z. B. im Bereich der EDV) werden nach Möglichkeit halbtägig angeboten, so dass auch für teilzeitbeschäftigte Mitarbeitern die Möglichkeit zur Teilnahme besteht.

Auch die beurlaubten Beschäftigten können an Schulungen oder Seminaren teilnehmen.

2.7 Teilzeitbeschäftigung und Homeoffice

Im Bereich der Kernverwaltung des Kreispersonals stehen derzeit 37 % der weiblichen Beschäftigten bzw. 6 % der männlichen Beschäftigten in einem Teilzeitarbeitsverhältnis.

Den Anträgen auf Reduzierung der Arbeitszeit aus familiären Gründen wird nach Möglichkeit im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Regelungen entsprochen. Auch eine Wiederaufstockung der Arbeitszeit nach der Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit wird bei der Verfügbarkeit von Planstellen in Aussicht gestellt. Desweiteren wird durch die Ausweitung der Möglichkeit Homeoffice in Anspruch zu nehmen eine familienfreundliche Personalpolitik gefördert, flexiblere Arbeitsformen eröffnet sowie ein Angebot geschaffen, private Belange und dienstliche Aufgaben besser in Einklang zu bringen.

3. Gleichstellungsbeauftragte des Landratsamtes Bayreuth

Für das Landratsamt Bayreuth sind

Frau Dr. Ingrid Gleißner-Klein als Gleichstellungsbeauftragte

und

Frau Dr. Anelia Sheljaskow als deren Stellvertreterin

bestellt.

Die Zusammenarbeit zwischen der Personalverwaltung und der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt reibungslos.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, auf die Verwirklichung der Vorgaben und Ziele des BayGIG sowie des Gleichstellungskonzeptes hinzuwirken und deren Umsetzung zu überwachen. Sie ist an allen Angelegenheiten beteiligt, die auf die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Sicherung der Chancengleichheit Einfluss haben können. Darüber hinaus steht die Gleichstellungsbeauftragte den Beschäftigten des Landratsamtes als vertrauensvolle Ansprechpartnerin für sämtliche die im Zusammenhang mit der Gleichstellung auftretenden Problemen, Fragen und Anregungen zur Verfügung und unterstützt im Bedarfsfall die Betroffenen.

Der Gleichstellungsbeauftragten steht bei Verstößen gegen das Gleichstellungsrecht ein Recht zur Beanstandung zu. Sie besitzt ferner ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung. Zudem hat sie die Möglichkeit, sich unmittelbar an den Bayerischen Landesbeauftragten für den Datenschutz zu wenden.

Bei Personalangelegenheiten sowie bei allen gleichstellungsrelevanten Vorhaben des Landkreises ist die Gleichstellungsbeauftragte rechtzeitig und umfassend zu informieren. Die reibungslose Zusammenarbeit zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalverwaltung soll in dieser Weise weitergeführt werden.

Für die Umsetzung der Vorschriften des BayGIG und des Gleichstellungskonzeptes sind insbesondere alle Führungskräfte und die Personalverwaltung verantwortlich. Ein wesentliches Ziel der Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten ist es darüber hinaus, das Bewusstsein für die Anliegen der Gleichstellungsarbeit unter allen Mitarbeitern des Landratsamtes zu fördern und dadurch die Sensibilität für Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern zu stärken. Anregungen und Verbesserungsvorschläge, die das Gleichstellungskonzept sinnvoll ergänzen können, sind daher willkommen und können jederzeit bei der Gleichstellungsbeauftragten oder der Personalverwaltung vorgebracht werden.



4. Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes

Es liegen keine Gründe vor, die weitreichende Änderungen des Gleichstellungskonzeptes nach sich ziehen würden. Nach Absprache mit der Gleichstellungsbeauftragten Frau Dr. Gleißner-Klein wird dem Kreisausschuss vorgeschlagen, das Gleichstellungskonzept für den Zeitraum vom 01.07.2022 bis 30.06.2027 fortzuschreiben.

Bayreuth, 07.06.2022

Wiedemann
Landrat