

# **Gleichstellungskonzept für das Landratsamt Kulmbach**

**Berichtszeitraum:**

**2015 - 2020**



## Inhalt

<b>1</b>	<b>Vorwort des Landrates .....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Statistischer Teil .....</b>	<b>2</b>
2.1	<b>Personalbestand .....</b>	<b>2</b>
2.2	<b>Teilzeitbeschäftigung.....</b>	<b>4</b>
2.3	<b>Beurlaubung .....</b>	<b>5</b>
2.4	<b>Eingruppierung / Besoldung .....</b>	<b>6</b>
2.4.1	<b>Beamtinnen und Beamte .....</b>	<b>6</b>
2.4.2	<b>Beschäftigte.....</b>	<b>6</b>
2.5	<b>Beförderungen / Höhergruppierungen .....</b>	<b>8</b>
2.5.1	<b>Beamtinnen und Beamte .....</b>	<b>8</b>
2.5.2	<b>Beschäftigte.....</b>	<b>9</b>
2.6	<b>Besetzung von Führungspositionen .....</b>	<b>11</b>
2.7	<b>Leistungsprämien (Beamtinnen und Beamte) .....</b>	<b>11</b>
2.8	<b>Leistungsentgelt (Beschäftigte).....</b>	<b>12</b>
2.9	<b>Weiterbildungen .....</b>	<b>13</b>
2.10	<b>Fortbildungen .....</b>	<b>13</b>
2.11	<b>Bewerbungen/Stellenbesetzungen.....</b>	<b>14</b>
<b>3</b>	<b>Handlungsziele des Gleichstellungskonzeptes.....</b>	<b>17</b>
3.1	<b>Leitziele .....</b>	<b>17</b>
3.2	<b>Teilzeitbeschäftigung.....</b>	<b>17</b>
3.3	<b>Beurlaubung und Wiedereinstieg .....</b>	<b>18</b>
3.4	<b>Einstellungen, Stellenbesetzungen und beruflicher Aufstieg .....</b>	<b>19</b>
3.4.1	<b>Stellenausschreibungen .....</b>	<b>19</b>
3.4.2	<b>Teilzeitfähigkeit von Stellen.....</b>	<b>20</b>

<b>3.4.3 Auswahlverfahren/Stellenbesetzung .....</b>	<b>20</b>
<b>3.4.4 Beruflicher Aufstieg: .....</b>	<b>21</b>
<b>3.5 Weiterbildungen/Fortbildungen .....</b>	<b>21</b>
<b>3.6. Mobbing/sexuelle Belästigung.....</b>	<b>22</b>
<b>3.7 Sprachliche Gleichbehandlung.....</b>	<b>22</b>
<b>3.8. Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien .....</b>	<b>22</b>
<b>4. Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten.....</b>	<b>22</b>
<b>5. Umsetzung des Konzepts .....</b>	<b>24</b>

# 1 Vorwort des Landrates

## **„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“**

(Art. 3 Abs. 2 GG und Art. 118 Abs. 1 und 2 der Verfassung des Freistaates Bayern)

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,  
sehr geehrte Damen und Herren,

in Verwirklichung des Verfassungsauftrages der Gleichstellung von Frauen und Männern trat 1996 das Bayerische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGIG) in Kraft. Darin ist auch die Verpflichtung für alle öffentlichen Dienststellen in Bayern enthalten, alle fünf Jahre ein Gleichstellungskonzept zu erstellen.

Das Konzept ist unsere wichtigste Grundlage für die Förderung von Chancengleichheit und die Umsetzung der Ziele des BayGIG am Landratsamt Kulmbach. Es ist Teil der allgemeinen Personalentwicklungsplanung mit einer demografiegerechten Personalpolitik.

Die aktuell fünfte Fortschreibung belegt einen positiven Trend, der in den letzten fünf Jahren erfreulicherweise auch beschleunigt werden konnte. So haben sich die Unterschiede zwischen den Geschlechtern bei Eingruppierung und Besoldung verringert und der Anteil der Frauen in Führungspositionen liegt inzwischen bei einem Drittel. Zufriedengeben dürfen wir uns damit allerdings nicht, denn dem dauerhaften Prozess der Förderung der Chancengleichheit in der Arbeitswelt liegen doch komplexe gesellschaftliche Zusammenhänge zugrunde, die einem steten Wandel unterworfen sind – das Jahr 2020 hat uns dies deutlich vor Augen geführt.

So enthält das Gleichstellungskonzept eine ganze Reihe konkreter Maßnahmen und Handlungsziele, für die die Amtsleitung mit ihrer Personalpolitik steht. Ein besonderes Augenmerk richtet der Landkreis Kulmbach als Arbeitgeber darauf, die Arbeitswelt für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so zu gestalten, dass sie mit Familie und Beruf gut vereinbar ist. Dabei weitet sich das Verständnis von „Familie“. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung spielt immer mehr auch die Sorgearbeit für Angehörige eine Rolle. Hier kommen flexible Arbeitsformen und Arbeitszeitleösungen zum Einsatz, die helfen, die Herausforderungen der verschiedenen Lebensphasen gut zu meistern – denn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind unsere wichtigste Ressource.



Klaus Peter Söllner  
Landrat

*Hinweis: Das vorliegende Konzept wurde in vertrauensvoller Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten am Landratsamt Kulmbach erstellt. Es werden alle kommunalen und staatlichen Bediensteten (ohne Landrat, dessen Stellvertreter, freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Honorarempfänger) erfasst.*

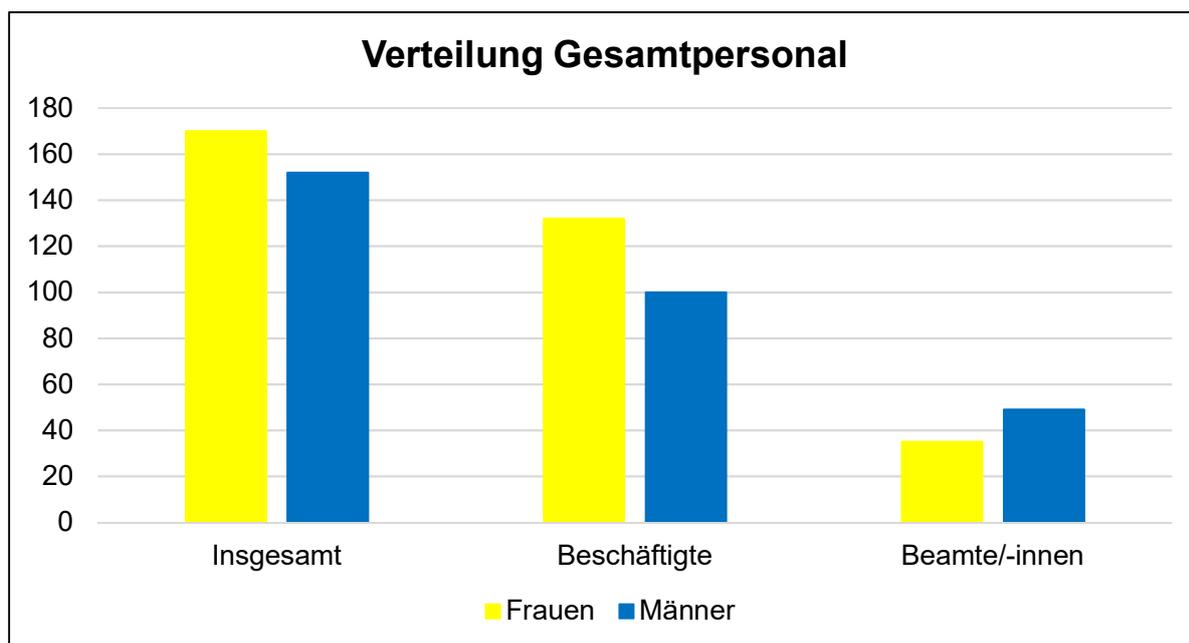
## 2 Statistischer Teil

### 2.1 Personalbestand

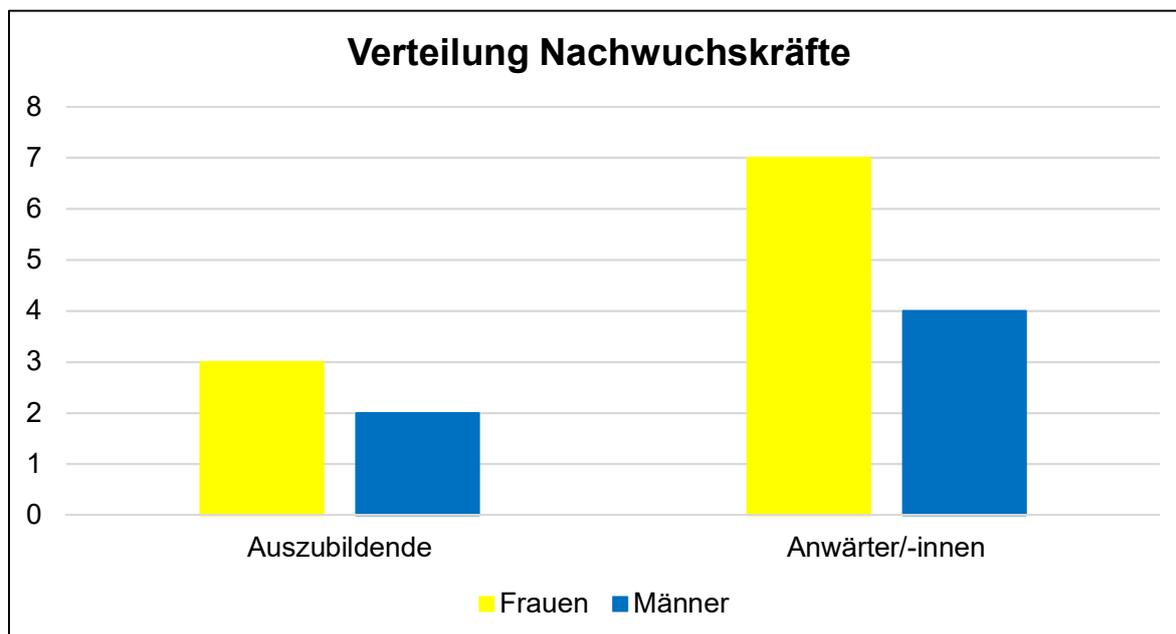
Am Stichtag 30. Juni 2020 waren am Landratsamt Kulmbach insgesamt 305 Personen beschäftigt (160 Frauen und 145 Männer). Davon befanden sich 232 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (132 Frauen und 100 Männer) in einem Arbeitsverhältnis und 73 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem Beamtenverhältnis (28 Frauen und 45 Männer).

Der Frauenanteil am Personalbestand lag am 30. Juni 2020 bei ca. 52 % und damit in etwa auf dem Niveau der letzten Berichtszeiträume.

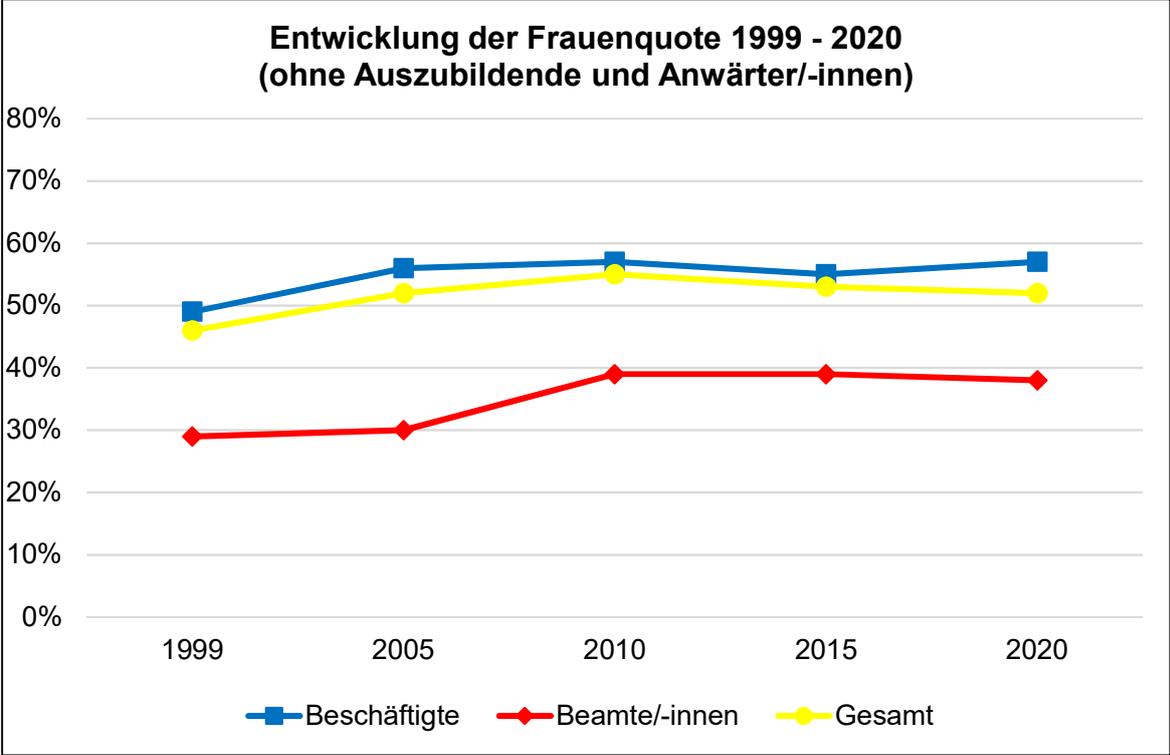
*Nachrichtlich: Zum Stichtag 30. Juni 2015 betrug der Frauenanteil von 53 %.*



Weiterhin waren am Stichtag insgesamt 16 Nachwuchskräfte (10 Frauen und 6 Männer) beschäftigt. Diese setzen sich aus 5 Auszubildenden (3 Frauen und 2 Männer) und 11 Anwärtnerinnen und Anwärtern (7 Frauen und 4 Männer) zusammen.

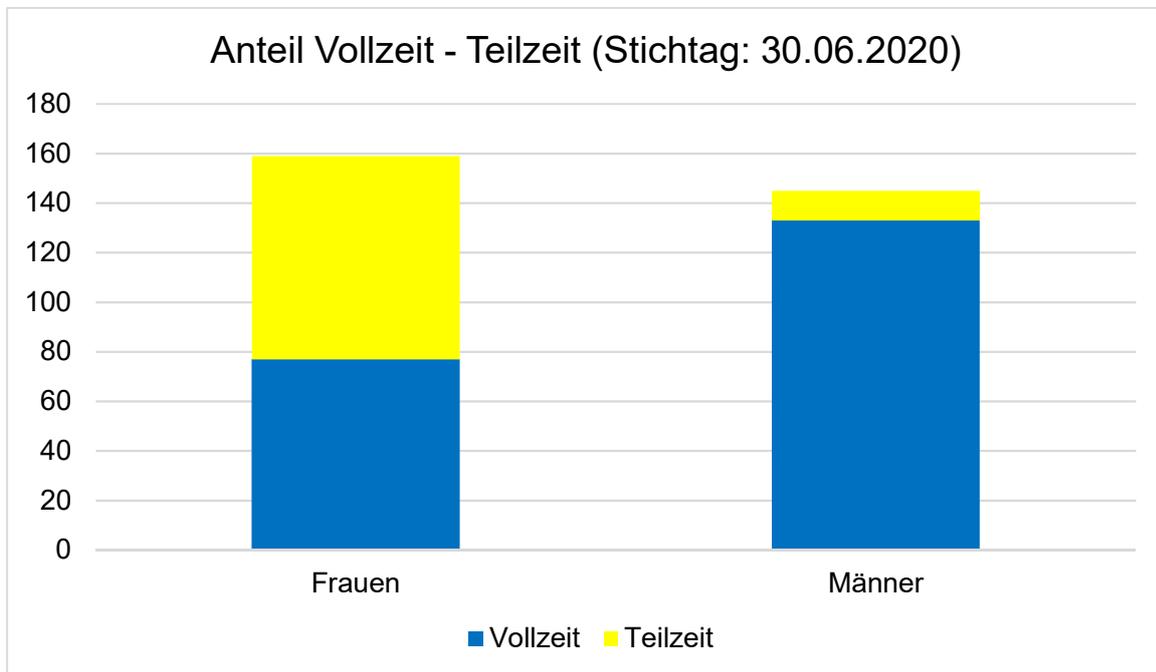


Die Frauenquote ist seit den letzten 10 Jahren bezogen auf die Gesamtbelegschaft wie auch auf den Beamten- und Beschäftigtenbereich nahezu unverändert. Frauen sind im Beamtenbereich weiterhin unterrepräsentiert. Da es jedoch mehr Frauen als Männer in der Gruppe der Beschäftigten gibt, liegt die Frauenquote stabil über 50 Prozent.

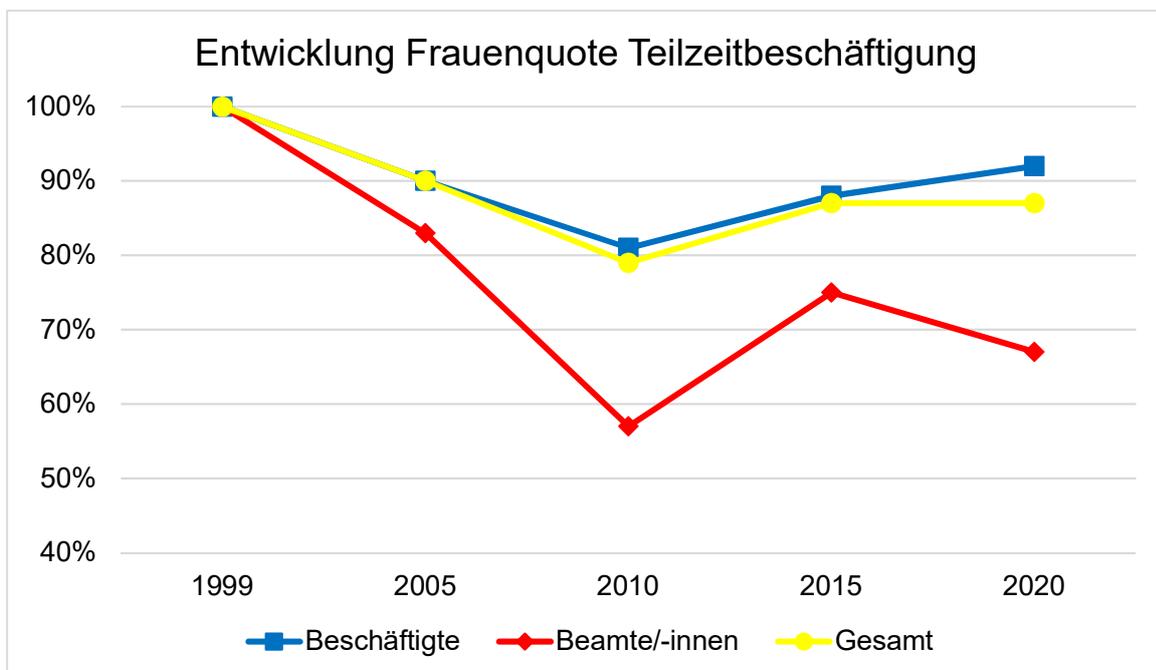


## 2.2 Teilzeitbeschäftigung

Arbeiten zum Stichtag 30.06.2020 weibliche Bedienstete sogar mehr in Teilzeit als in Vollzeit, ergibt sich bei den männlichen Mitarbeitern ein völlig anderes Bild. Männer, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, sind in der absoluten Minderheit.



Bis zum Jahr 2010 ist der Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten stetig gesunken. Nach einem leichten Anstieg liegt die Quote mittlerweile stabil bei knapp unter 90 Prozent.



### Teilzeitbeschäftigung im Beamtenbereich

Von den insgesamt 6 teilzeitbeschäftigten Männern sind aus familienbedingten Gründen 4 Beamte teilzeitbeschäftigt.

Ihnen stehen 12 teilzeitbeschäftigte Beamtinnen gegenüber, von denen 4 Frauen aus familiären Gründen Teilzeit in Anspruch nehmen.

### Teilzeitbeschäftigung im Bereich der Beschäftigten

Von den insgesamt 6 teilzeitbeschäftigten Männern nimmt keiner aus familiären Gründen Teilzeit in Anspruch.

Ihnen stehen 70 teilzeitbeschäftigte Frauen gegenüber, von denen 27 Frauen aus familienbedingten Gründen teilzeitbeschäftigt sind. Das bedeutet, dass 43 Frauen aus sonstigen Gründen einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen.

Es wurde vielfach eine bestehende Teilzeitbeschäftigung fortgesetzt, auch nachdem der hierfür ursprünglich maßgebende familienbezogene Grund weggefallen war. Teilzeitbeschäftigung wurde zunehmend auch aus gesundheitlichen Gründen oder aus persönlichen Gründen (individueller Wunsch nach mehr Freizeit; persönliche work-life-balance) angestrebt. Diese Tendenz war bereits in den vorherigen Gleichstellungskonzepten erkennbar und hat sich fortgesetzt.

### Resümee:

Der Landkreis ermöglicht seinen Bediensteten ein breites Spektrum an Teilzeitmodellen. So wurden in den vergangenen Jahren Arbeitszeitermäßigungen auf bis zu 15 Stunden wöchentlich bewilligt.

Auch nutzen mehrere Bedienstete die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung abweichend von der 5-Tage-Woche. Im Rahmen der gleitenden Arbeitszeit wird den Teilzeitbeschäftigten individuell unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange die tägliche Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit weitgehend nach ihren Wünschen ermöglicht. Im Berichtszeitraum wurden alle Anträge auf Reduzierung der Arbeitszeit bewilligt.

Anm.: Eine Dienstvereinbarung zu flexiblen Arbeitsformen ist am Landratsamt Kulmbach zum 1. Dezember 2020 in Kraft getreten. Damit wurden die Rahmenbedingungen für „alternierende Telearbeit“ und „mobiles Arbeiten“ geschaffen – Arbeitsformen, die in Zukunft sicher eine noch größere Rolle in der Arbeitswelt spielen werden. Im nächsten Berichtszeitraum soll darauf näher eingegangen werden, dann auch mit ersten Erfahrungen aus der Praxis.

## **2.3 Beurlaubung**

Im Zeitraum vom 01.07.2015 – 30.06.2020 wurde insgesamt 18 Bediensteten (4 Männer und 14 Frauen) Elternzeit gewährt. Von Männern wurde Elternzeit im Berichtszeitraum ausschließlich für 2 Monaten in Anspruch genommen.

## 2.4 Eingruppierung / Besoldung

### 2.4.1 Beamtinnen und Beamte

Besoldungsgruppe		Kreisbeamte/-innen		Staatsbeamte/-innen		Gesamt	
		weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich
1. QE	A 6	-	-	-	2	-	2
	A 6	1	3	-	3	1	6
2. QE	A 7	1	1	2	1	3	2
	A 8	-	-	-	6	-	6
	A 9	2	1	-	-	2	1
	A 9+AZ	1	1	1	-	2	1
3. QE	A 9	1	2	4	1	5	3
	A 10	-	3	1	1	1	4
	A 11	-	3	2	2	2	5
	A 12	2	3	2	2	4	5
	A 13	1	2	1	2	2	4
4. QE	A 14	-	-	3	2	3	2
	A 15	-	1	2	2	2	3
Anwärter/-innen	Anw A 6	1	1	2	-	3	1
	Anw A 9	1	1	3	1	4	2
	Anw A 10	-	-	-	1	-	1
<b>Summe</b>		<b>11</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>26</b>	<b>34</b>	<b>48</b>

Der hohe Anteil der Männer im Beamtenbereich resultiert hauptsächlich aus dem niedrigen Frauenanteil in der 1. und 2. Qualifikationsebene. Unter Berücksichtigung der Zahl der weiblichen Anwärterinnen wird sich dieses Ungleichgewicht jedoch in den nächsten Jahren voraussichtlich abmildern.

### 2.4.2 Beschäftigte

Beschäftigte im allgemeinen Verwaltungsdienst und im handwerklichen Bereich

EntGr.	Kreisbeschäftigte		Staatl. Beschäftigte		Gesamt	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich
1	6	-	-	-	6	-
2	15	2	-	-	15	2
3	6	7	-	-	6	7
4	2	5	-	-	2	5
5	22	18	-	-	22	18

EntGr.	Kreisbeschäftigte		Staatl. Beschäftigte		Gesamt	
<b>6</b>	12	20	-	-	<b>12</b>	<b>20</b>
<b>7</b>	1	6	2	-	<b>3</b>	<b>6</b>
<b>8</b>	9	5	1	-	<b>10</b>	<b>5</b>
<b>9a</b>	15	10	-	-	<b>15</b>	<b>10</b>
<b>9b</b>	4	6	3	-	<b>7</b>	<b>6</b>
<b>9c</b>	1	2	-	-	<b>1</b>	<b>2</b>
<b>10</b>	6	1	-	1	<b>6</b>	<b>2</b>
<b>11</b>	3	8	-	-	<b>3</b>	<b>8</b>
<b>12</b>	-	5	-	1	<b>-</b>	<b>6</b>
<b>Summe</b>	<b>102</b>	<b>95</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>108</b>	<b>97</b>

In den niedrigen Entgeltgruppen (1 - 4) sind Frauen mit einem Anteil von 67 Prozent überrepräsentiert. In den höheren Entgeltgruppen (9a – 12) ergibt sich ein nahezu ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern. Besonders erwähnenswert ist, dass der Anteil der Frauen, die Tätigkeiten der höheren Entgeltgruppen ausüben, im Vergleich zum vorangegangenen Stichtag um 15 Prozentpunkte auf 48 Prozent gestiegen ist. Jedoch sind bei den Spitzenpositionen (11 u. 12) Frauen immer noch unterrepräsentiert.

### Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

EntGr.	Kreisbeschäftigte	
	weiblich	männlich
<b>S 8a</b>	1	-
<b>S 8b</b>	1	-
<b>S 11b</b>	1	-
<b>S 12</b>	12	2
<b>S 14</b>	9	-
<b>S 17</b>	-	1
<b>Summe</b>	<b>24</b>	<b>3</b>

Da ca. 80 Prozent der Hochschulabsolventen im Studienfach Soziale Arbeit Frauen sind, spiegelt sich dies auch in der Stellenbesetzung am Landratsamt wider. Hier liegt der Frauenanteil im Sozial- und Erziehungsdienst bei 89 Prozent.

## 2.5 Beförderungen / Höhergruppierungen

### 2.5.1 Beamtinnen und Beamte

#### Beförderungen vom 01.07.2015 - 30.06.2020

Beförderungen werden immer nach dem Leistungsgrundsatz ausgesprochen. Der Dienstherr ist insofern nicht nur durch den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz (Art. 3 Grundgesetz - GG) und das Bayerische Gleichstellungsgesetz, sondern auch durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz - AGG gebunden. Eine Beförderung ist stets abhängig von der Erfüllung bestimmter persönlicher, in der Person des Beamten/der Beamtin liegender Voraussetzungen, der Erfüllung einer Wartezeit sowie der Verfügbarkeit einer entsprechend bewerteten Planstelle.

Anzahl	Geschlecht	von Bes.-Gruppe	nach Bes.-Gruppe
<b>01.07.2015 – 31.12.2015</b>			
1	weiblich	A 9	A 10
2	männlich	A 10	A 11
<b>2016</b>			
1	weiblich	A 6	A 7
1	männlich	A 7	A 8
2	männlich	A 8	A 9
1	männlich	A 10	A 11
1	männlich	A 11	A 12
1	weiblich	A 13	A 14
	männlich	A 13	A 14
<b>2017</b>			
1	weiblich	A 6	A 7
1	männlich	A 7	A 8
1	männlich	A 8	A 9
1	männlich	A 10	A 11
1	weiblich	A 12	A 13
1	männlich	A 12	A 13
<b>2018</b>			
1	männlich	A 6	A 7
1	männlich	A 7	A 8
1	weiblich	A 9	A9+AZ
1	weiblich	A 9	A 10
1	männlich	A 9	A 10
1	weiblich	A 10	A 11
1	weiblich	A 11	A 12
2	männlich	A 11	A 12
1	männlich	A 12	A 13

Anzahl	Geschlecht	von Bes.-Gruppe	nach Bes.-Gruppe
<b>01.07.2015 – 31.12.2015</b>			
<b>2019</b>			
1	weiblich	A 6	A 7
1	weiblich	A 9	A 9+AZ
1	männlich	A 9	A 10
1	männlich	A 11	A 12
1	männlich	A 13	A 14
1	männlich	A 14	A 15
<b>01.01.2020 – 30.06.2020</b>			
1	männlich	A 9	A 10
1	weiblich	A 12	A 13
1	weiblich	A 14	A 15

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 35 Beförderungen ausgesprochen. Davon entfielen 13 auf Frauen, was einem Prozentanteil von 37 % entspricht. Der Frauenanteil in der Gruppe der Beamtinnen und Beamten beträgt zum Stichtag 38 %. Frauen und Männer sind damit unter Berücksichtigung ihres Anteils an der Gesamtzahl der Beamtinnen und Beamten nahezu in gleicher Häufigkeit befördert worden. Im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum ergibt sich ein Anstieg bei den Beförderungen von Beamtinnen um 12 Prozentpunkte.

## 2.5.2 Beschäftigte

Höhergruppierungen erfolgen immer nur dann, wenn Beschäftigte höherwertige Aufgaben i.S.d. Eingruppierungsvorschriften übernehmen oder sich die einschlägigen Entgeltordnungen des TVöD bzw. TV-L ändern.

### Höhergruppierungen vom 01.07.2015 – 30.06.2020

Anzahl	Geschlecht	von Entgeltgruppe	nach Entgeltgruppe
<b>01.07.2015 – 31.12.2015</b>			
1	weiblich	EG 6	EG 8
1	weiblich	EG S 11b	EG S 12
<b>2016</b>			
1	weiblich	EG 2	EG 3
1	männlich	EG 2	EG 3
2	männlich	EG 3	EG 6
1	weiblich	EG 6	EG 8
5	weiblich	EG S 12	EG S 14
1	männlich	EG S 12	EG S 14
1	männlich	EG 9	EG 10
1	männlich	EG 10	EG 11
2	männlich	EG 11	EG 12

Anzahl	Geschlecht	von Entgeltgruppe	nach Entgeltgruppe
<b>2017</b>			
2	weiblich	EG 3	EG 4
1	männlich	EG 3	EG 4
3	weiblich	EG 3	EG 5
4	weiblich	EG 5	EG 6
1	männlich	EG 5	EG 6
1	männlich	EG 5	EG 7
1	weiblich	EG 6	EG 7
3	männlich	EG 6	EG 7
1	weiblich	EG 5	EG 8
1	männlich	EG 5	EG 8
2	weiblich	EG 6	EG 8
1	weiblich	EG 6	EG 9a
2	männlich	EG 6	EG 9a
4	weiblich	EG 8	EG 9a
5	männlich	EG 8	EG 9a
1	weiblich	EG 8	EG 9b
1	männlich	EG 8	EG 9b
1	weiblich	EG 9	EG 10
1	männlich	EG 10	EG 11
1	männlich	EG 11	EG 12
<b>2018</b>			
1	weiblich	EG 8	EG 9a
1	männlich	EG 8	EG 9b
1	weiblich	EG 9b	EG 9c
<b>2019</b>			
1	weiblich	EG 3	EG 5
1	männlich	EG 4	EG 5
2	weiblich	EG 5	EG 6
1	männlich	EG 5	EG 6
2	weiblich	EG 6	EG 8
4	weiblich	EG 6	EG 9a
1	weiblich	EG 9a	EG 9b
1	männlich	EG 10	EG 11
1	männlich	EG 11	EG 12
<b>01.01.2020 – 30.06.2020</b>			
1	weiblich	EG 3	EG 5
1	männlich	EG 3	EG 5
1	weiblich	EG 5	EG 6
1	weiblich	EG S 8a	EG S 14

Unter Berücksichtigung dieser Maßgabe wurden im aktuellen Berichtszeitraum 75 Beschäftigte höhergruppiert, davon 42 Frauen, sodass sich ein Frauenanteil von 56 Prozent errechnet. Somit wurden Frauen im Vergleich zu ihrem Anteil an der Bedienstetengruppe der Beschäftigten, der bei 57 % liegt, in annähernd gleicher Häufigkeit wie ihre männlichen Kollegen höhergruppiert. In den vorherigen

Berichtszeiträumen wurden Frauen noch überproportional oft in eine höhere Entgeltgruppe eingestuft.

## **2.6 Besetzung von Führungspositionen**

Die am Landratsamt Kulmbach zu vergebenden Führungspositionen werden nach dem Leistungsprinzip unter Berücksichtigung der Befähigung sowie den individuellen Fähigkeiten der zur Verfügung stehenden Bewerberinnen und Bewerber besetzt. Bei den staatlichen Beamtinnen und Beamten der 4. Qualifikationsebene wird jedoch das Landratsamt bei der Personalauswahl nicht mit einbezogen. Die Zuweisung dieser Personen, die in der Regel als Abteilungsleiterinnen/Abteilungsleiter eingesetzt werden, erfolgt durch die Regierung von Oberfranken.

Am Stichtag 30. Juni 2020 hatten 55 Bedienstete, davon 36 Männer und 18 Frauen, eine Führungsfunktion (einschließlich Stellvertreter) inne.

Der Frauenanteil an den Führungskräften betrug 33%, sodass bei den Führungspositionen weiterhin eine Dominanz der männlichen Beschäftigten festzustellen ist (zum Vergleich: im Jahr 2015 29 %).

8 Prozent der Männer nehmen in Teilzeit Führungsaufgaben wahr. Hingegen arbeiten 33 Prozent der weiblichen Führungskräfte mit reduzierter Stundenzahl.

### **DNLA-Verfahren:**

Um dem Leistungsprinzip Rechnung zu tragen und eine objektive Auswahlentscheidung für die Besetzung von Führungspositionen zu gewährleisten, wurde im Jahr 2018 damit begonnen mithilfe des sog. „DNLA-Verfahrens“ die Eignung von Nachwuchsführungskräften hinsichtlich ihrer Sozialkompetenz und ihres Führungspotentials festzustellen und vergleichbar zu machen.

Das gemäß DIN 33430 zertifizierte Verfahren wurde am Max-Planck-Institut entwickelt und basiert auf wissenschaftlich fundierten Methoden. Um ein möglichst detailliertes Bild der betreffenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen, werden insgesamt 19 Bereiche, wie z.B. Führungsqualität, Leistungsdrang und Einfühlungsvermögen bewertet.

## **2.7 Leistungsprämien (Beamtinnen und Beamte)**

Im Berichtszeitraum wurden im Bereich der staatlichen Beamtinnen und Beamten Leistungsprämien zur Honorierung von herausragenden Leistungen ausgezahlt. Den Landratsämtern wird hierzu ein Budget von der Regierung von Oberfranken zur Verfügung gestellt.

Für die Kreisbeamten/-innen wurde von der Möglichkeit der Vergabe von Leistungsprämien aufgrund von Art. 67 des Bayerischen Besoldungsgesetzes (BayBesG) kein Gebrauch gemacht.

Im Berichtszeitraum wurde an insgesamt 17 Staatsbeamte/-innen (8 Frauen und 9 Männer) eine Prämie ausgezahlt. Der Anteil der Frauen an den Prämienempfängern

beträgt somit 47 Prozent. Der Frauenanteil bei den Beamtinnen und Beamten des Freistaates beläuft sich zum Stichtag 30.06.2020 auf 43 Prozent. Es gibt sich dadurch ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Beamtinnen und Beamten bei der Vergabe von Leistungsprämien.

## 2.8 Leistungsentgelt (Beschäftigte)

Die Beschäftigten des Landkreises Kulmbach erhalten seit 2007 eine leistungsorientierte Bezahlung (LOB) nach § 18 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD).

Das Leistungsentgelt (Leistungsprämie) wird auf der Grundlage einer einmal jährlich durchzuführenden systematischen Leistungsbewertung gezahlt.

In einer zwischen dem Landrat des Landkreises Kulmbach und dem örtlichen Personalrat geschlossenen Dienstvereinbarung wurde festgelegt, dass ein Anspruch auf Leistungsentgelt entsteht, wenn die individuelle Punktezahl des/der Berechtigten 25 Punkte erreicht hat.

### Verteilung des Leistungsentgeltes nach § 18 TVöD in den Jahren 2016-2020

Punkte	2016		2017		2018		2019		2020	
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
50-45	9	6	4	3	5	4	4	5	4	6
44,9-40	11	9	15	14	14	17	19	16	26	18
39,9-35	36	40	36	44	36	39	37	43	39	22
34,9-30	36	17	39	23	46	31	43	25	29	39
<30	25	18	16	14	13	8	14	8	17	16

Im Berichtszeitraum sind keine Unterschiede zwischen Frauen und Männern bei den Leistungsbewertungen feststellbar, aus denen Rückschlüsse auf eine Ungleichbehandlung gezogen werden könnten. Unter Berücksichtigung des Anteils der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten sind sie größtenteils in ähnlicher Häufigkeit wie ihre männlichen Kollegen in den oben genannten Punktebereichen vertreten.

In dem für die staatlichen Beschäftigten geltenden Tarifvertrag der Länder (TV-L) existiert keine Regelung für die Auszahlung eines Leistungsentgeltes. Der Freistaat

Bayern gewährt jedoch Beschäftigten seit 2017 Leistungsprämien in analoger Anwendung des Vergabeverfahrens bei den Beamtinnen und Beamten als außertarifliche Maßnahme.

## 2.9 Weiterbildungen

Der Kreisausschuss hat im Rahmen zweier Grundsatzbeschlüsse festgelegt, dass grundsätzlich alle interessierten und fortbildungswilligen Beschäftigten des Landkreises Kulmbach - unabhängig vom Geschlecht - zum Beschäftigtenlehrgang I (BL I) bzw. II (BL II) zugelassen werden.

Aufgrund dieses Beschlusses wurden in der Zeit vom 01.07.2015 bis 30.06.2020 alle Beschäftigten, die eine Teilnahme an einem der Lehrgänge beehrten, hierzu angemeldet:

Im Berichtszeitraum wurden zwei Frauen zum BL I und jeweils zwei Frauen und Männer zum BL II zugelassen.

Im Beamtenbereich werden ausgewählte Beamtinnen und Beamte unter Berücksichtigung von Eignung, Befähigung und Leistung zur Modularen Qualifizierung oder Ausbildungsqualifizierung zugelassen.

Im Berichtszeitraum wurde ein Mann zur Modularen Qualifizierung für Ämter der 4. QE und eine Frau zur Ausbildungsqualifizierung für Ämter der 3. QE angemeldet.

## 2.10 Fortbildungen

Die Anmeldung zu Fortbildungsveranstaltungen erfolgt stets abhängig von der dienstlichen Notwendigkeit. In der Regel finden Seminare auswärts, beispielsweise bei der Bayerischen Verwaltungsschule statt.

### Fortbildungen im Berichtszeitraum

Zeitraum	Geschlecht	Fortbildungen	
		Eintägige Fortbildungen (Anzahl = Fortbildungstage)	Mehrtägige Fortbildungen (Anzahl)   Fortbildungstage
01.07.2015 - 31.12.2015	männlich	30	26   315
	weiblich	21	16   107
2016	männlich	66	69   673
	weiblich	42	39   357
2017	männlich	57	44   111
	weiblich	37	47   154

Zeitraum	Geschlecht	Eintägige Fortbildungen	Mehrtägige Fortbildungen	
		Veranstaltungen (Anzahl = Fortbildungstage)	Veranstaltungen (Anzahl)	Fortbildungstage
2018	männlich	80	35	101
	weiblich	44	21	67
2019	männlich	67	22	73
	weiblich	30	40	108
01.01.2020	männlich	10	14	47
- 30.06.2020	weiblich	4	10	33
<b>Gesamt</b>				
	männlich	310	210	1320
	weiblich	178	173	826

Die männlichen Mitarbeiter am Landratsamt haben im Berichtszeitraum an insgesamt 520 Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen. Frauen hingegen nur an 351. Dieser Unterschied ist hauptsächlich auf Pflichtfortbildungen zurückzuführen, die vorwiegend im technischen und handwerklichen Bereich zu absolvieren sind. Da diese Berufsgruppen immer noch von Männern dominiert werden, spiegelt sich dies auch im hohen Anteil der Männer bei den Fortbildungsteilnehmern wieder. Hingegen ist bei Seminaren im Verwaltungsbereich ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern festzustellen.

## 2.11 Bewerbungen/Stellenbesetzungen

Die vom Landkreis Kulmbach angebotenen Stellen werden ausschließlich unter Beachtung des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes (Art. 3 Grundgesetz - GG) sowie der Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes - AGG geschlechtsneutral ausgeschrieben.

Vor jeder Stellenausschreibung prüft die Personalverwaltung die Teilbarkeit der zu besetzenden Stelle. Soweit dies unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange möglich ist, wird bereits in der Stellenanzeige auf die Teilbarkeit der Stelle hingewiesen.

Der Landkreis Kulmbach meldet außerdem jede zu besetzende Stelle der Agentur für Arbeit, damit dort arbeitsuchend gemeldete Personen (z.B. Mütter, die nach der Familienphase in den Beruf zurückkehren wollen) die Möglichkeit erhalten, sich zu bewerben.

Die Stellenbesetzungen selbst erfolgen stets nach rein sachlichen Gesichtspunkten (Leistungsgrundsatz). Diese Vorgehensweise trägt auch den Vorgaben des Art. 3 GG sowie des AGG Rechnung, wonach niemand auf Grund seines Geschlechtes benachteiligt werden darf.

Die folgende Darstellung verdeutlicht, dass oft (noch) Bewerbungen auf Stellenausschreibungen nach klassischen Rollenklischees bezüglich typischer Frauen- und Männerberufe erfolgen.

So bewarben sich im Jahr:

- 2015  
Ausbildungsplatz Fachinformatiker/-in  
38 Bewerbungen (34 Männer und 4 Frauen)  
Einstellung 1 Mann
- 2016  
Techniker/-in Hochbau  
13 Bewerbungen (12 Männer und 1 Frau)  
Einstellung 1 Mann
- 2018
  - Erzieher/-in Landkreisjugendarbeit,  
16 Bewerbungen (13 Frauen und 3 Männer)  
Einstellung 1 Frau
  - Hausmeister/-in MGF-Gymnasium  
30 Bewerbungen (nur Männer)
- 2019
  - Sozialpädagoge/-in Jugendamt  
10 Bewerbungen (nur Frauen)
  - Kantinenkraft  
12 Bewerbungen (nur Frauen)

Das Geschlechterverhältnis bei den eingegangenen Bewerbungen steht also durchaus auch im Zusammenhang mit der Entscheidung zur Stellenbesetzung.

Bei Ausschreibungsverfahren im Bereich der Verwaltung liegen in der Regel mehr Bewerbungen von Frauen als von Männern vor. Beispielhaft kann hierfür die Besetzung von Ausbildungsplätzen herangezogen werden. Im Berichtszeitraum waren durchschnittlich 66 Prozent der Bewerber/-innen für einen Ausbildungsplatz als Verwaltungsfachangestellte/r Frauen. Von den acht zu besetzenden Ausbildungsplätzen wurden sechs an Frauen vergeben.

Bei den Bewerbungen für die Beamtenlaufbahnen der 2. und 3. Qualifikationsebene ist zwar das Verhältnis zwischen Frauen und Männern ausgeglichener, jedoch sind auch hier Frauen bei den Bewerbern mit 52 Prozent für die 2. QE und 58 Prozent für die 3. QE leicht überrepräsentiert. Jedoch wurden von den vier zu besetzenden Ausbildungsplätzen für den Einstieg in der Beamtenlaufbahn der 2. QE drei mit

Männern besetzt. Im Bereich der 3. QE wurden insgesamt 3 Studienplätze ausgeschrieben. Zwei davon wurden an Männer vergeben.

Hierbei ist zu berücksichtigen, dass der Landkreis Kulmbach bei der Einstellung von Anwärterinnen und Anwärtern das Prinzip der Bestenauslese beachten muss und die von den Bewerberinnen und Bewerbern im zentralen Auswahlverfahren des Bayer. Landespersonalausschusses erzielte Platzziffer maßgebliche Grundlage für die Auswahlentscheidung ist.

### Girls' Day

Um bei Mädchen das Interesse für technische oder handwerkliche Berufe zu wecken, findet seit vielen Jahren der Girls' Day statt, an dem sich auch das Landratsamt regelmäßig beteiligt. Hierbei können Schülerinnen einen Einblick in die Berufsfelder der technisch geprägten Aufgabenbereiche innerhalb der Landkreisverwaltung erhalten.

## 3 Handlungsziele des Gleichstellungskonzeptes

### 3.1 Leitziele

Dem Statistischen Teil (Kapitel 2) werden an dieser Stelle bereits eingeleitete Maßnahmen und Zielvorgaben gegenübergestellt. Sie gelten, soweit der Landkreis für organisatorische bzw. soziale Maßnahmen unmittelbar zuständig ist, auch für das beim Landkreis tätige staatliche Personal.

Als Leitziele gelten:

- Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern.
- Familienbewusste Gestaltung der Arbeitswelt am Landratsamt (einschl. Außenarbeitsplätze) im Sinne einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer.
- Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (vgl. Art. 2 Abs. 1 S. 1 BayGIG).
- Stärkung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Familie, Beruf und Gesellschaft (vgl. Art. 20 S. 2 BayGIG).
- 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.

### 3.2 Teilzeitbeschäftigung

Am Landratsamt Kulmbach ist das Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen hoch. Unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung und der personalwirtschaftlichen und organisatorischen Möglichkeiten ist der Landkreis bestrebt, bei entsprechendem Bedarf auch weitere Teilzeitarbeitsplätze anzubieten.

Den Wünschen der Beschäftigten hinsichtlich der Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit wird im Rahmen des dienstlich Vertretbaren entsprochen. Die Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit bzw. die Dienstvereinbarung über flexible Arbeitsformen sind Grundlage aller Arbeitszeitvereinbarungen.

Beschäftigte mit Familienpflichten wird bei Notwendigkeit über die gleitende Arbeitszeit hinaus eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit ermöglicht. Die Entscheidung hierüber erfolgt im Rahmen passgenauer Einzelfallregelungen, an denen Personalrat und Gleichstellungsbeauftragte beteiligt werden.

Teilzeit darf sich nicht negativ auf die Einstufung in die Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen sowie auf die dienstlichen Beurteilungen auswirken.

Teilzeitbeschäftigten werden grundsätzlich dieselben Aufstiegschancen eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten.

Teilzeitarbeit steht der Aufgabenwahrnehmung in Führungs- und Leitungspositionen nicht entgegen. Grundsätzlich ist jede Vollzeitstelle teilbar.

Bei der Arbeitsplatzgestaltung werden die organisatorischen Voraussetzungen für Teilzeitfähigkeit geprüft.

Die Personalverwaltung berät Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihre Arbeitszeit reduzieren wollen und koordiniert Teilzeitwünsche bzw. Wünsche nach alternierender Telearbeit oder mobilen Arbeitens.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden von der Personalverwaltung über die Rechte und Pflichten in Bezug auf Teilzeitbeschäftigung, sowie Elternzeit und Beurlaubung aufgeklärt, sobald entsprechende Veränderungen im Einzelfall anstehen.

Vollzeitbeschäftigte, die als Berufsrückkehrer/innen nach der Elternzeit eine Teilzeittätigkeit aufnehmen möchten, wird unter Vorrang der personalwirtschaftlichen Möglichkeiten ein entsprechendes Angebot für einen Teilzeitarbeitsplatz unterbreitet.

Beschäftigten, die aus familiären Gründen teilzeitbeschäftigt sind, werden, soweit sie wieder eine Vollzeitbeschäftigung anstreben, bei der Neubesetzung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes, unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sowie der personalwirtschaftlichen Möglichkeiten vorrangig berücksichtigt.

### **3.3 Beurlaubung und Wiedereinstieg**

Die Personalverwaltung informiert und berät in geeigneter Form über die Möglichkeiten der Beurlaubung sowie der Elternzeit.

Anträgen auf Beurlaubung aus familiären Gründen wird bei Vorliegen der gesetzlichen bzw. tariflichen Tatbestandsvoraussetzungen entsprochen. Dem Anspruch für Mütter und Väter auf Elternzeit wird durch den Landkreis Kulmbach gleichberechtigt entsprochen.

Beurlaubte können während der Elternzeit im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen eine Teilzeitbeschäftigung ausüben. Die Personalverwaltung informiert über diese Möglichkeit.

Zu den Beurlaubten wird seitens der Dienststelle der Kontakt aufrechterhalten (z.B. durch Übermittlung der Mitarbeiterzeitung).

Von Seiten des Personalrates werden die Einladungen zu den Angeboten wie Betriebsausflug, Jahresabschlussfeier, Personalversammlungen und sonstige Aktivitäten zur Stärkung der Betriebsgemeinschaft an die beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weitergeleitet.

Die Teilnahme an den Fortbildungsangeboten bei absehbarer Berufsrückkehr wird gefördert. Aus familiären Gründen Beurlaubte können an fachlichen Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen, wenn diese unmittelbar auf die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit vorbereiten. Durch die Teilnahme an solchen Fortbildungsveranstaltungen wird die Beurlaubung nicht unterbrochen.

Interne Stellenausschreibungen werden den Beurlaubten zur Kenntnis gegeben.

Streben Personen, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, einen vorzeitigen Dienstantritt an, sind sie bei anstehenden Neubesetzungen unter Wahrung des Vorrangs von Eignung und Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig zu berücksichtigen.

Mit allen Beurlaubten soll rechtzeitig vor Ablauf der Beurlaubung (mindestens 3 Monate vorher) ein Informations- und Beratungsgespräch geführt werden, bei dem insbesondere über Einsatzmöglichkeiten nach der Beurlaubung und etwaige Qualifizierungsmaßnahmen informiert wird.

Der bei Beendigung der Beurlaubung angebotene Arbeitsplatz soll bei Beschäftigten möglichst der früheren Stellenbewertung entsprechen.

Streben Beschäftigte, die aus familiären Gründen ausgeschieden sind, eine Wiedereinstellung an, werden sie, soweit grundsätzlich eine Stelle angeboten werden kann, unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt (vgl. Art. 13 BayGlG).

### **3.4 Einstellungen, Stellenbesetzungen und beruflicher Aufstieg**

#### **3.4.1 Stellenausschreibungen**

Stellenausschreibungen des Landkreises werden ausschließlich unter Beachtung der Vorgaben des AGG geschlechtsneutral ausgeschrieben. Bei Einsatz von Bildern in Verbindung mit Stellenausschreibungen wird auf diesen Grundsatz ebenso geachtet.

Die Stellenausschreibungen enthalten eine möglichst genaue Beschreibung der wahrzunehmenden Aufgaben und der erwarteten Qualifikation (u.a. fachliche, sozialkommunikative, methodische Kompetenzen). Bei den persönlichkeitsbezogenen Anforderungen ist darauf zu achten, dass sie nicht einseitig geschlechtsbezogen orientiert sind und soziale Kompetenzen, soweit für die Stelle notwendig, berücksichtigt werden.

Die Stellenbezeichnung innerhalb der Stellenausschreibung umfasst immer sowohl die männliche Form als auch die weibliche Form in Verbindung mit dem Zusatz (m/w/d).

Bei Stellenausschreibungen für Bereiche, in denen Frauen in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer werden Frauen durch folgenden Zusatz ausdrücklich zur Bewerbungen aufgefordert:

"Der Landkreis Kulmbach strebt eine Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen und Funktionen an, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Wir freuen uns daher

besonders über Bewerbungen von Frauen". Analog gilt dies für Bereiche, in denen eine Erhöhung des Männeranteils anzustreben ist.

Bei Stellen, die hausintern nachbesetzt werden sollen, erfolgte grundsätzlich eine Stellenausschreibung. Beurlaubte bzw. Beschäftigte, die Elternzeit in Anspruch nehmen, werden rechtzeitig über die internen Stellenangebote informiert.

Um die Gleichbehandlung von Frauen und Männern bei Stellenbesetzungsverfahren sicherstellen zu können, wird die Gleichstellungsbeauftragte bei allen Stellenbesetzungsverfahren, wo noch eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt sowie bei den Auswahlverfahren für Nachwuchskräfte in die Personalauswahl einbezogen. Ihr werden durch die Personalverwaltung die Bewerbungsunterlagen zur Verfügung gestellt, sie kann an den Vorstellungsgesprächen teilnehmen und wird bei der finalen Auswahlentscheidung beteiligt.

### 3.4.2 Teilzeitfähigkeit von Stellen

Neu zu besetzende Planstellen werden vor der Stellenausschreibung grundsätzlich auf ihre Teilzeitfähigkeit – auch bei Führungspositionen – geprüft. Bei der Ausschreibung von teilzeitfähigen Stellen, auch bei Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, ist auf die Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeit hinzuweisen.

Ergibt die Prüfung der Teilzeitfähigkeit, dass eine Stellenteilung aus nachvollziehbaren und darzustellenden Gründen nicht möglich ist, wird darauf in der Stellenausschreibung ebenfalls hingewiesen.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird an der Entscheidung über die Teilzeitfähigkeit beteiligt.

### 3.4.3 Auswahlverfahren/Stellenbesetzung

Bei Stellenbesetzungen, bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und verantwortungsvoller Aufgaben werden Frauen in Bereichen in denen sie unterrepräsentiert sind, bevorzugt berücksichtigt, soweit dies unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, der dienst- und tarifrechtlichen Vorschriften und sonstiger Vorgaben möglich ist. Dies erfolgt solange, bis die deutliche Unterrepräsentanz beseitigt ist.

Bei der Einladung zu Vorstellungsgesprächen werden Frauen, die die Voraussetzungen des in der Stellenausschreibung definierten Anforderungsprofils erfüllen (unter Beachtung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung) mindestens im Verhältnis ihres Anteils an den Bewerbungen berücksichtigt.

Das Auswahlgremium bei Vorstellungsgesprächen ist möglichst mit Frauen und Männern zu besetzen.

Die Stellenbesetzung erfolgt stets nach rein sachlichen Gesichtspunkten (Leistungsgrundsatz) im Regelfall anhand anonymisierter Bewerberübersichten. Die Vorgaben des AGG werden immer beachtet.

Im Beamtenbereich ist die Besetzung von Nachwuchsstellen abhängig vom Ergebnis des zentralen Auswahlverfahrens des Bayer. Landespersonalausschusses („Beamtentest“). Die hierbei erzielte Platzziffer hängt maßgeblich vom Allgemeinwissen und der Mathematiknote im letzten Schulzeugnis ab. Um dem Prinzip der Bestenauslese besser gerecht zu werden, wird das Ergebnis des bereits im Konzept beschriebenen DNLA-Verfahrens in die Auswahlentscheidung mit einbezogen. Der hierfür erforderliche Erlass einer Satzung über die Einführung eines gesonderten Auswahlverfahrens wird dem Kreistag zur Abstimmung vorgelegt und eine entsprechende Genehmigung des Bayer. Landespersonalausschuss eingeholt.

#### 3.4.4 Beruflicher Aufstieg:

Im Rahmen des Mitarbeitergesprächs ist der berufliche Aufstieg (Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten) besonders anzusprechen. Diese Angaben sind Grundlage für die gesamte Personalentwicklung und werden regelmäßig fortgeschrieben.

Bei der Stellenbesetzung, bei Beförderungen und der Übertragung höher zu bewertender Tätigkeiten auch mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion werden dienstlich feststellbare soziale Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen (sog. Familienkompetenzen) und Erfahrungen aus ehrenamtlicher Tätigkeit mitberücksichtigt, soweit sie sich in der fachlichen Leistung äußern.

Führungskräfte sind angehalten, Maßnahmen der Personalentwicklung zu unterstützen, mit denen Frauen motiviert und gefördert werden, sich verstärkt um höherwertige Funktionen in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer zu bewerben und diese wahrzunehmen.

### 3.5 Weiterbildungen/Fortbildungen

Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen Fortbildungsmöglichkeiten eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten.

Hinsichtlich der Anrechnung der Fortbildungs- und Reisezeiten als Arbeitszeit werden Teilzeitbeschäftigte mit Vollzeitbeschäftigten gleichgestellt.

Soweit möglich und sinnvoll können im Rahmen des bereitgestellten Fortbildungsetats Inhouse-Seminare durchgeführt werden. Alle internen Fortbildungsveranstaltungen sind, soweit es organisatorisch und ohne wesentlichen finanziellen Mehraufwand möglich ist, so zu gestalten, dass voll- und teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter/-innen teilnehmen können.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen zu qualifizierenden Fortbildungen aufgefordert werden, solange dies zum Abbau geschlechtsspezifischer Unterrepräsentation erforderlich ist. Geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen zur Teilnahme an den Beschäftigtenlehrgängen 1 und 2 gezielt angesprochen und motiviert werden.

Beamtinnen sollen bei Vorliegen der Voraussetzungen gezielt für den Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn motiviert werden.

Chancengleichheit wird am Landratsamt durch die Schaffung einer möglichst gleichen Ausgangsbasis für beide Geschlechter verfolgt. Dazu gehört auch die Vermeidung vorgefasster Einschätzungen und von Vorurteilen (vgl. auch AGG) sowie die Berücksichtigung von Rahmenbedingungen, persönlichen Voraussetzungen und Lebenssituationen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

### **3.6. Mobbing/sexuelle Belästigung**

Mobbing und sexuelle Belästigung von Frauen am Arbeitsplatz werden im Landratsamt Kulmbach (sowie an Außenarbeitsplätzen) nicht geduldet. Anlaufstelle für Frauen und Männer, die sich am Arbeitsplatz gemobbt oder sexuell belästigt fühlen, ist die AGG-Beschwerdestelle bei der Personalverwaltung. Betroffene können sich aber auch an die Gleichstellungsbeauftragte oder Personalvertretung wenden.

### **3.7 Sprachliche Gleichbehandlung**

Beim allgemeinen Schriftverkehr und allen eigenverantwortlich erstellten Formularen, Richtlinien und sonstigen Veröffentlichungen sollen die Grundsätze der sprachlichen Gleichbehandlung beachtet werden. Dies gilt auch für die Bildauswahl bei Veröffentlichungen, da Bilder auch eine starke Sprache haben. Zur Umsetzung kann sich an den Empfehlungen in der Broschüre „Freundlich, korrekt und klar - Bürgernahe Sprache in der Verwaltung“ des Bayerischen Staatsministeriums des Innern, für Sport und Integration in der jeweils aktuellen Auflage orientiert werden.

### **3.8. Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien**

Behördeninterne Arbeits- und Projektgruppen sollen grundsätzlich mit Frauen und Männern besetzt werden. Rein funktionsbezogene Arbeitsgruppen sind hiervon ausgenommen.

## **4. Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten**

Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören

- die Förderung und Überwachung des Vollzugs des Gleichstellungsgesetzes und des Gleichstellungskonzeptes,
- die Beratung zu Gleichstellungsfragen und die Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Einzelfällen,
- die rechtzeitige Mitwirkung bei allen Angelegenheiten, die grundsätzliche Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Sicherung der Chancengleichheit haben können.

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt eine Dienstaufgabe wahr und unterscheidet sich in ihrer Aufgabenstellung von der Personalvertretung.

Die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten sind im Bayer. Gleichstellungsgesetz (BayGIG) im Einzelnen geregelt:

- Die Gleichstellungsbeauftragte wird von der Personalverwaltung über getroffene Personalentscheidungen informiert. Beteiligungsrechte nach dem Gleichstellungsgesetz bzw. diesem Konzept bleiben unberührt (Art. 18 Abs. 2 BayGIG).
- Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei allen Verwaltungsentscheidungen rechtzeitig zu beteiligen, die grundsätzliche Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Sicherung der Chancengleichheit haben können (Art. 18 Abs. 3 BayGLG).
- Die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten bei Arbeits- und Projektgruppen, die gleichstellungsrelevante Inhalte erarbeiten, ist zu gewährleisten.
- Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landkreises können sich in gleichstellungsrelevanten Angelegenheiten unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragte wenden.
- Bei Verstößen gegen das Bayerische Gleichstellungsgesetz hat die Gleichstellungsbeauftragte mit einer Frist von zehn Tagen nach Unterrichtung das Recht, die Maßnahme formlos zu beanstanden. Die beanstandete Maßnahme soll bis zur Entscheidung durch die Dienststellenleitung aufgeschoben werden.

Für Zusammenarbeit und Arbeitsweise gelten folgende Grundsätze:

Zwischen Dienststelle, Personalvertretung und Gleichstellungsbeauftragter werden am Landratsamt Kulmbach eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und ein regelmäßiger Dialog gepflegt.

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt regelmäßig an der Abteilungsleiterrunde teil sowie an stattfindenden Besprechungen zwischen Dienststelle und Personalvertretung (sog. Monatsgespräche). Darüber hinaus erfolgt in regelmäßigen Abständen ein Austausch mit Geschäftsleitung und Personalverwaltung über aktuelle Themen der Zusammenarbeit.

Der Gleichstellungsbeauftragten wird die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ermöglicht, die sie nach eigenem Ermessen vorschlagen kann. Inhaltlich soll die Fortbildung Kenntnisse vermitteln, die für ihre Tätigkeit erforderlich sind; dabei sind die dienstlichen Interessen angemessen zu berücksichtigen.

Eine angemessene Ausstattung mit sachlichen Mitteln für die Arbeit der Gleichstellungsstelle wird gewährleistet. Die Gleichstellungsbeauftragte kann hierfür auch eigene Vorschläge unterbreiten.

Für die Gleichstellungsbeauftragte existiert eine Stellvertretungsregelung. Zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin erfolgt ein regelmäßiger Informationsaustausch.

In Personalangelegenheiten erfolgt die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten spätestens zeitlich parallel zur Beteiligung der Personalvertretung.

Die Gleichstellungsbeauftragte erhält über das Sitzungsinformationssystem Session Zugang zu den Ladungen der Sitzungen des Kreistages und seiner Ausschüsse. Sie kann zu einzelnen Punkten Stellungnahmen abgeben.

Die Gleichstellungsbeauftragte kann im Rahmen der bestehenden rechtlichen Bestimmungen mit Zustimmung des jeweiligen Gremiums bei gleichstellungsrelevanten Themen auch an nichtöffentlichen Sitzungen des Kreistages und seiner Ausschüsse teilnehmen.

## 5. Umsetzung des Konzepts

Die Dienststelle sorgt dafür, dass das Gleichstellungskonzept im Intranet allen Bediensteten zugänglich gemacht wird und parallel mittels Rundmail/Rundschreiben bzw. Veröffentlichung in der Mitarbeiterzeitung auf die Veröffentlichung aufmerksam gemacht wird. Damit soll eine breite Akzeptanz von Inhalt und Sinn dieses Gleichstellungskonzeptes erreicht werden. Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden auf das Gleichstellungskonzept hingewiesen.

