



GLEICHSTELLUNGSKONZEPT 2018

Bezirk Oberfranken

Inhalt

1. Allgemeine Informationen	5
2. Situationsbericht	7
2.1 Gesamtübersicht Personal	7
2.2 Beschäftigte nach Geschlecht, Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung	7
2.3 Beschäftigte nach Statusgruppen	9
2.4 Beschäftigte in den verschiedenen Besoldungsstufen (Beamte) beziehungsweise Entgeltgruppen (Tarifbeschäftigte)	10
2.5 Fort- und Weiterbildung	12
2.6 Verhältnis von Frauen und Männern bei Neueinstellungen	12
2.7 Altersteilzeit – Stand 30.06.2018	12
2.8 Auswirkungen des veränderten Stellenmarkts auf den Bezirk Oberfranken	12
3. Bewertung des Situationsberichtes 2018	14
4. Ziele	16
5. Maßnahmen und Initiativen	19
5.1 Stellenausschreibungen	19
5.2 Stellenbesetzung und Personalentwicklung	20
5.3 Fort- und Weiterbildung	21
5.4 Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	22
5.5 Gremienbesetzung	25
5.6 Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	25
5.7 Schutz vor Mobbing am Arbeitsplatz	25
5.8 Sprachliche Gleichstellung	26
5.9 Betriebliches Gesundheitsmanagement	27
5.10 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	27
6. Aufgaben und Befugnisse der Gleichstellungsbeauftragten	28
7. Selbstverständnis und generelle Regelungen	31
8. Bekanntgabe und Inkrafttreten	33
Anlagen	35

Vorwort des Bezirkstagspräsidenten



Henry Schramm

Sehr geehrte Damen und Herren,
als Präsident des Bezirks Oberfranken ist es mir ein Anliegen, unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geeignete Voraussetzungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu bieten. Diese Familienfreundlichkeit schafft eine wertschätzende und mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur und stellt in der heutigen Zeit einen bedeutenden Faktor bei der Auswahl des Arbeitsplatzes dar. Letztendlich profitieren wir als Arbeitgeber und unsere Beschäftigten gleichermaßen von einem vorteilhaften Arbeitsumfeld. Dies sorgt für Zufriedenheit, Motivation, Leistungsbereitschaft und bestätigt damit die Attraktivität unserer Behörde.

Es ist mir, den Personalverantwortlichen und der Gleichstellungsbeauftragten des Bezirks Oberfranken daher wichtig, sich aktiv für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle Frauen und Männern in unserem Haus einzusetzen.

Seit 2009 ist der Bezirk Oberfranken (neben ebenfalls zertifizierten Bundes- und Landesbehörden) bereits zum vierten Mal als familienfreundlicher Arbeitgeber ausgezeichnet worden. Seither arbeiten wir daran, unsere Unternehmenskultur zeitgemäß zu optimieren. Geeignete Arbeitsplatzbedingungen sind für die Beschäftigten von großer Bedeutung.

Wir bieten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern:

- flexible Arbeitszeiten ohne Kernzeiten
- alternierende Wohnraumarbeitsplätze
- jährlich zwei unterschiedlich strukturierte Ferienbetreuungen im Sommer
- Kind-kommt-mit-Tag am Buß- und Betttag: kostenloses Betreuungsangebot
- Eltern-Kind-Zimmer

Mit der vorliegenden vierten Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts entspricht der Bezirk Oberfranken der gesetzlichen Verpflichtung zur vergleichenden Darstellung von Beschäftigten-

Ich bitte alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bezirks Oberfranken, sich aktiv an der Entwicklung von gleichstellungsrelevanten Aspekten und Vereinbarkeitsthemen einzubringen. Sie sind herzlich dazu eingeladen, neue Impulse zu geben, um miteinander die Anforderungen an die Zukunft zu gestalten.

Bayreuth, im Juni 2020

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Henry Schramm', written in a cursive style.

Henry Schramm, MdL a. D.
Bezirkstagspräsident

Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten



Gudrun Hofmann

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, Gleichstellungsthemen genießen beim Bezirk Oberfranken eine hohe Priorität. Vorwiegend ist die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in unserem Haus ein zentrales Thema. Hier bieten wir den Beschäftigten sehr attraktive und wettbewerbsfähige Rahmenbedingungen.

Ein Arbeitsplatz mit geregelter Einkommen sichert die wirtschaftliche Stabilität. Das Einkommen oder dessen Höhe stehen inzwischen nicht mehr an erster Stelle. Berufstätige tendieren vermehrt dazu, mehr Zeit in den privaten Bereich zu investieren.

Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Beruf, Familie und Freizeit ist eine zeitgemäße Entwicklung, die den Bedürfnissen berufstätiger Menschen entspricht und die deutlich an Wert zugenommen hat. In den vergangenen Jahren ist es Menschen zunehmend wichtiger geworden, ihre individuellen Lebensentwürfe zu verwirklichen und dabei Beruf und Familie in Einklang zu bringen.

Gut ausgebildete Frauen und Männer möchten gleichberechtigt im Beruf und in der Familie präsent sein und beiden Ansprüchen gerecht werden. Inzwischen ist es selbstverständlicher geworden, dass Arbeitgeber Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie anbieten. Auch Beschäftigte ohne Familienpflichten profitieren von attraktiven Rahmenbedingungen und einer „Work-Life-Balance“.

Im Jahr 2018 wurde erfolgreiche Gleichstellungsarbeit an der Re-Auditierung im audit berufundfamilie deutlich. Es ist das vierte Zertifikat in Folge, welches dem Bezirk Oberfranken seine familienfreundliche und nachhaltige Unternehmenskultur bescheinigt.

Dieses Engagement hat sich für den Bezirk Oberfranken bewährt. Ziel ist es, die fortschrittliche Entwicklung der letzten Jahre bedarfsgerecht zu aktualisieren und weiterzuentwickeln.

Gerne schließe ich mich der Einladung des Herrn Bezirkstagspräsidenten Henry Schramm an!

Ich freue mich auf all Ihre Ideen, Hinweise und Anregungen, die unseren Prozess voranbringen!

Bayreuth, im Juni 2020

Gudrun Hofmann
Gleichstellungsbeauftragte



Der Bezirk Oberfranken bekennt sich zu seiner nachhaltigen familienfreundlichen Unternehmenskultur.
(Foto: Robert Kneschke/Fotolia.com)

1. Allgemeine Informationen

Die Aufstellung von Gleichstellungskonzepten und deren regelmäßige Fortschreibung alle fünf Jahre sind gesetzlich vorgeschrieben.

Es ist dem Bezirkstagspräsidenten, der Gleichstellungsbeauftragten und den Personalverantwortlichen der Bezirksverwaltung ein großes Anliegen, diesen wichtigen Verfassungsauftrag des Grundgesetzes (Art. 3 Abs. 2) anzunehmen und aktiv für die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im eigenen Haus einzutreten.

Auf der Grundlage des ersten Gleichstellungskonzepts aus dem Jahr 1998 liegt nun die vierte Fortschreibung vor. Stichtag für die Erhebungen zur vierten Fortschreibung ist der 30. Juni 2018.

Die Erhebung der Daten erfolgte ohne die Beschäftigten des Kommunalunternehmens „Gesundheitsinstitutionen des Bezirks Oberfranken (GeBO)“. Die Zahlen wurden vom Sachgebiet Personal des Bezirks Oberfranken zur Verfügung gestellt.

Die Vergleichbarkeit der Eingruppierungen der Tarifbeschäftigten ist durch das Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung am 01.01.2017 TVöD eingeschränkt. Die Eingruppierungen der Tarifbeschäftigten wurden entsprechend angepasst.

Das Konzept gliedert sich in drei Teile und Anlagen:

Teil I – Allgemeine Informationen und Situationsbericht

Ziff. 1 – 3

Die Situation weiblicher und männlicher Beschäftigter ist im ersten Teil des Konzepts dargestellt. Durch die Gegenüberstellung aktueller Daten und Daten aus dem Jahr 2013 werden Veränderungen und Entwicklungen aufgezeigt.

Teil II – Ziele, Maßnahmen und Initiativen

Ziff. 4 – 5

Im zweiten Teil des Konzepts (Ziff.4) folgen Informationen über erreichte und neu formulierte Ziele. Zudem werden die Maßnahmen und Initiativen der Gleichstellungsbeauftragten dargestellt.

Teil III – Formale Hinweise und generelle Regelungen

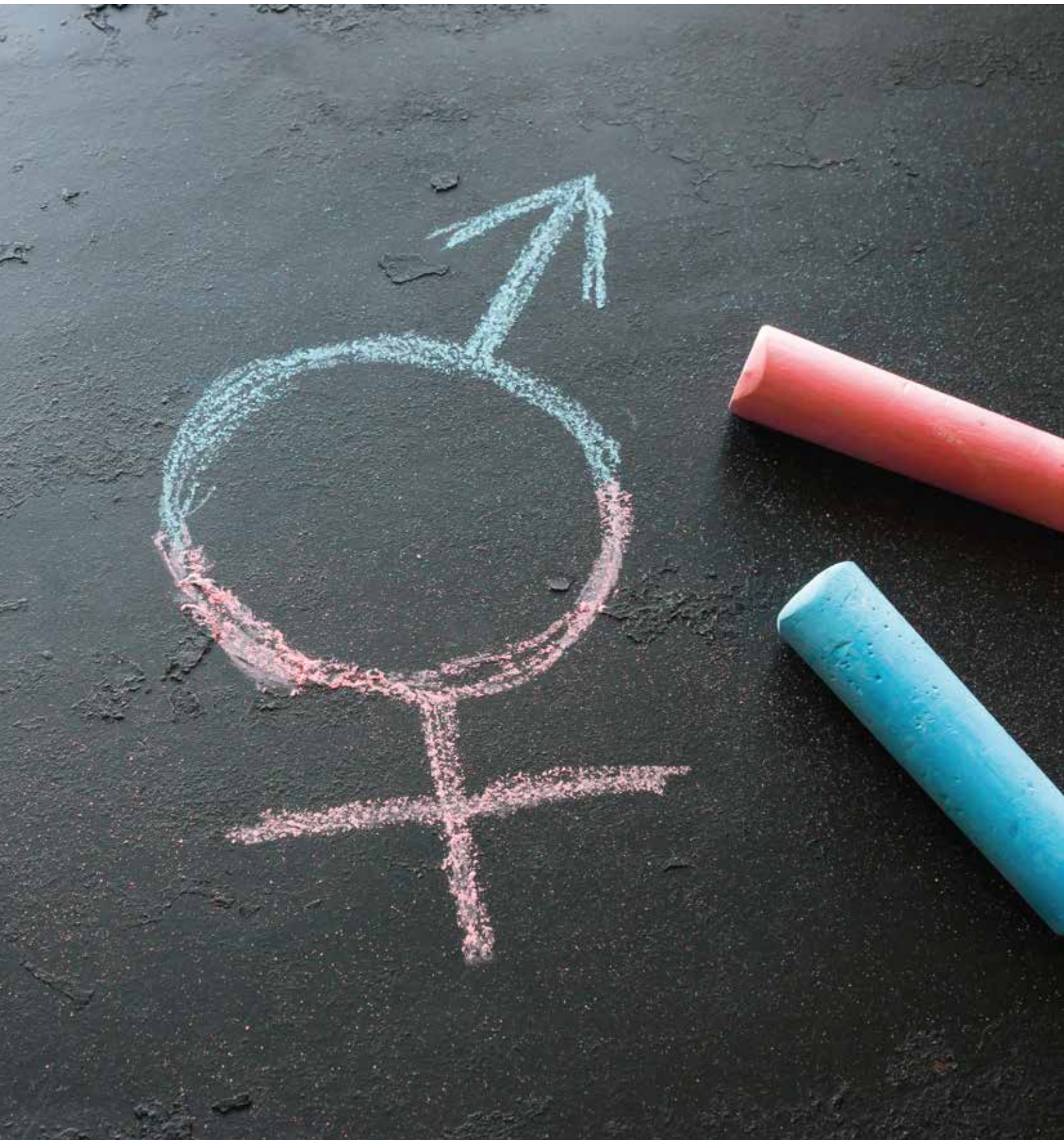
Ziff. 6 – 8

Der dritte Teil des Konzepts enthält formale Hinweise zu den Aufgaben und Befugnissen der Gleichstellungsbeauftragten sowie generelle Regelungen.

Statistischer Teil

Anlagen

Die Anlagen enthalten weiteres Datenmaterial zum Personalbestand beim Bezirk Oberfranken, dieses wurde vom Sachgebiet Personal zur Verfügung gestellt.



Frauen und Männer – Beruf und Familie: Das lässt sich vorteilhaft in Einklang bringen. (Foto: itakdalee/Fotolia.com)

2. Situationsbericht

Art. 5 Abs. 1 und Abs. 2 BayGIG

2.1 Gesamtübersicht Personal

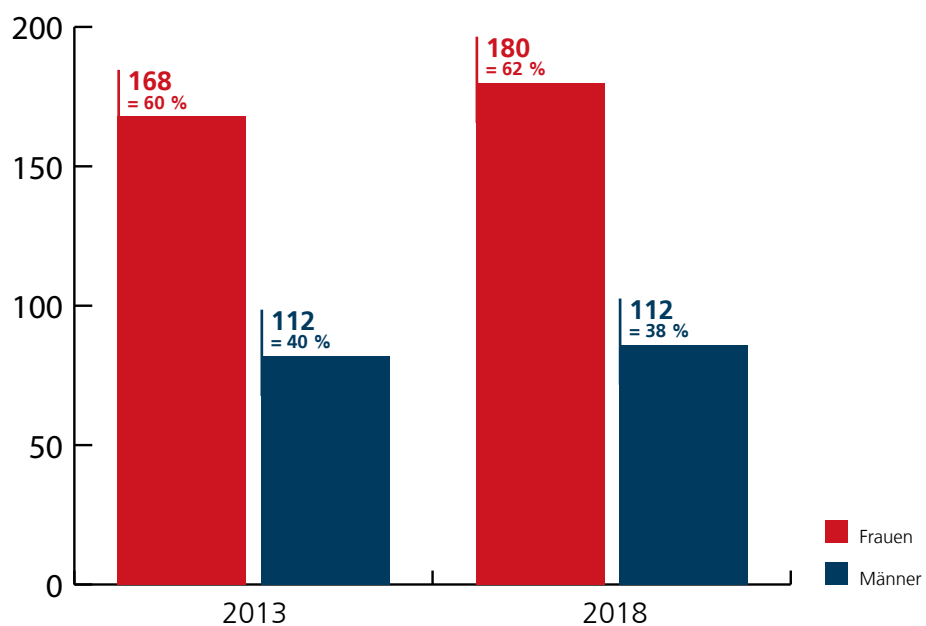
Beim Bezirk Oberfranken waren zum Stichtag am 30. Juni 2018 insgesamt 292 Personen beschäftigt. Dies sind 12 Beschäftigte mehr als zum Stichtag am 30. Juni 2013.

2.2 Beschäftigte nach Geschlecht, Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

	insgesamt		teilzeitbeschäftigt		beurlaubt	
	2013	2018	2013	2018	2013	2018
Frauen	168	180	82	86	13	9
	60 %	62 %	49 %	48 %	8 %	5 %
Männer	112	112	13	21	1	1
	40 %	38 %	12 %	19 %	1 %	1 %
Gesamt	280	292	95	107	14	10

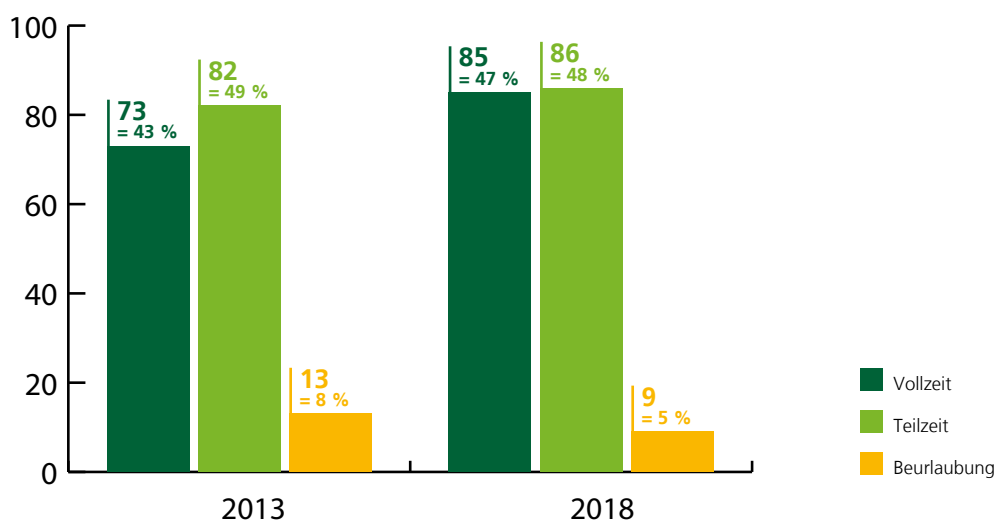
Der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen ist prozentual geringfügig zurückgegangen. Interessant ist der Anstieg teilzeitbeschäftigter Männer von 12 % in 2013 auf 19 % in 2018.

Beschäftigte gegliedert nach Geschlecht

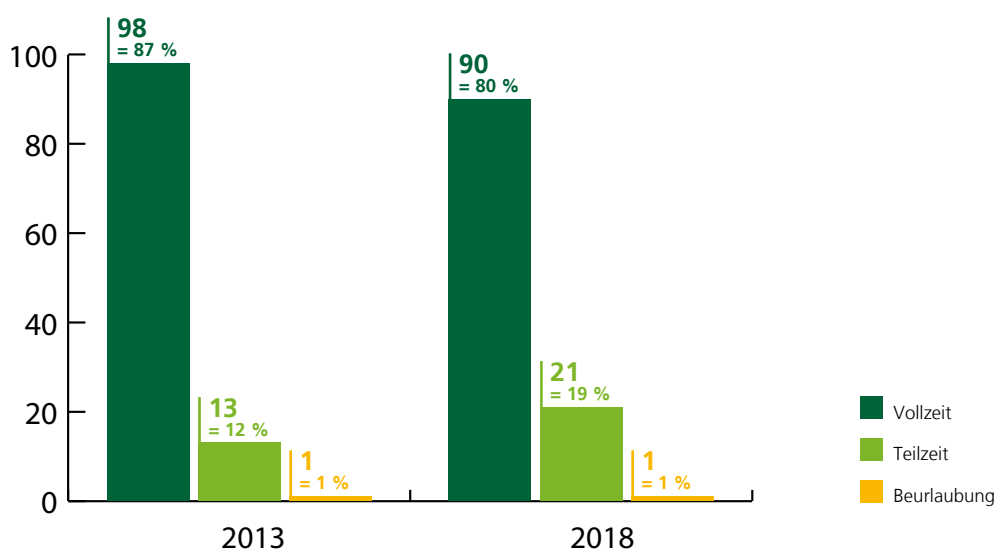


Die Bezirksverwaltung besteht überwiegend aus Frauen. Das Verhältnis von 60 zu 40 Prozent hat sich aktuell noch etwas auf 62 zu 38 Prozent erhöht. Damit legen neu eingestellte Frauen offensichtlich Wert auf die sehr gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie beim Bezirk Oberfranken. Obwohl sich zunehmend Männer für eine familienbedingte Teilzeitbeschäftigung entscheiden, sind es dennoch insgesamt mehr Frauen, die aus familiären Gründen eines der individuellen Teilzeitangebote beim Bezirk Oberfranken wahrnehmen.

Frauen gegliedert nach Vollzeit, Teilzeit, Beurlaubung



Männer gegliedert nach Vollzeit, Teilzeit, Beurlaubung

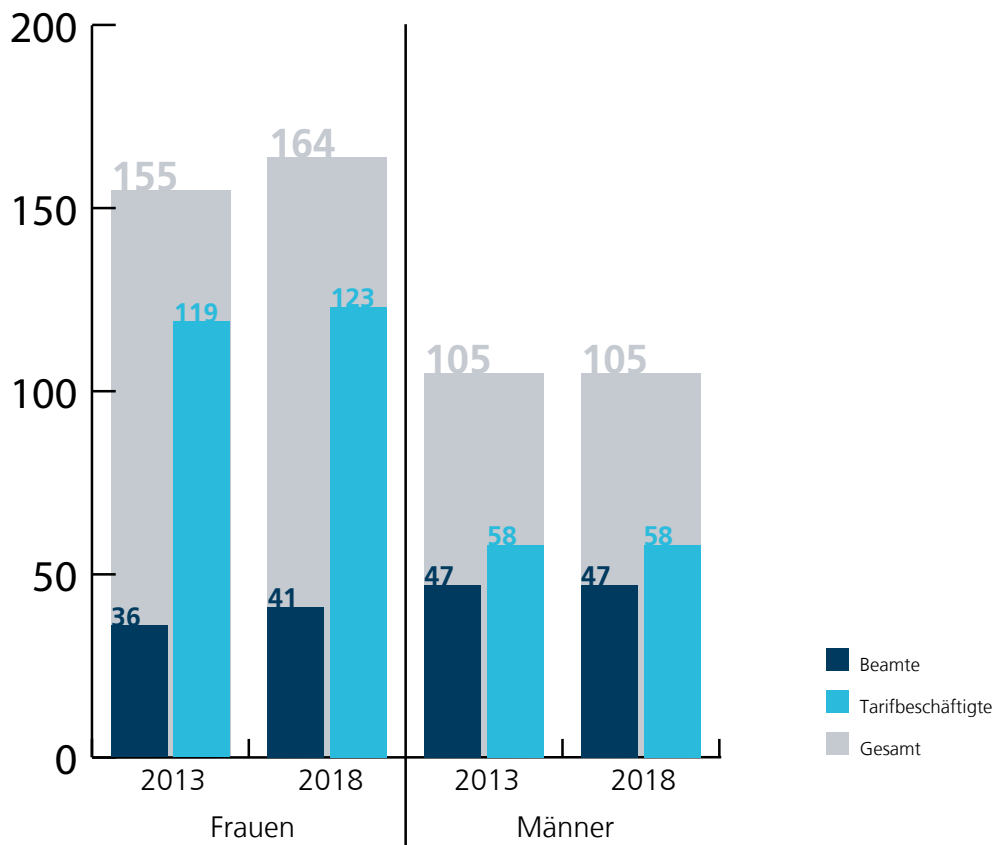


Frauen holen im Hinblick auf die Vollbeschäftigung tendenziell auf. Der Anteil vollbeschäftigter Frauen nähert sich langsam dem der Männer an.

2.3 Beschäftigte nach Statusgruppen (ohne Auszubildende, Anwärter und Praktikanten)

	Frauen		Männer	
	2013	2018	2013	2018
Beamte	36	41	47	47
Tarifbeschäftigte	119	123	58	58
Gesamt	155	164	105	105

Frauen und Männer gegliedert nach Beschäftigungsstatus Beamte und Tarifbeschäftigte

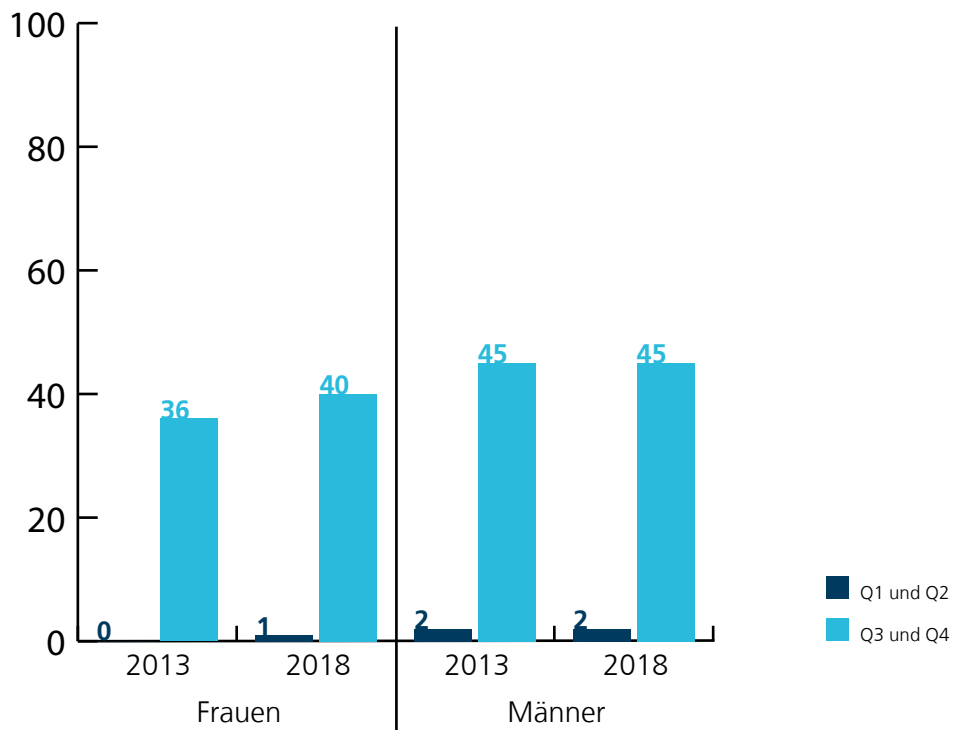


Es bildet sich ein Anstieg der Frauen in allen Statusgruppen ab.

2.4 Beschäftigte in den verschiedenen Besoldungsstufen (Beamte) beziehungsweise Entgeltgruppen (Tarifbeschäftigte)

Beamtinnen und Beamte	Frauen		Männer	
	2013	2018	2013	2018
Qualifikationsebenen 1 und 2	0	1	2	2
Qualifikationsebenen 3 und 4	36	40	45	45
Gesamt	36	41	47	47

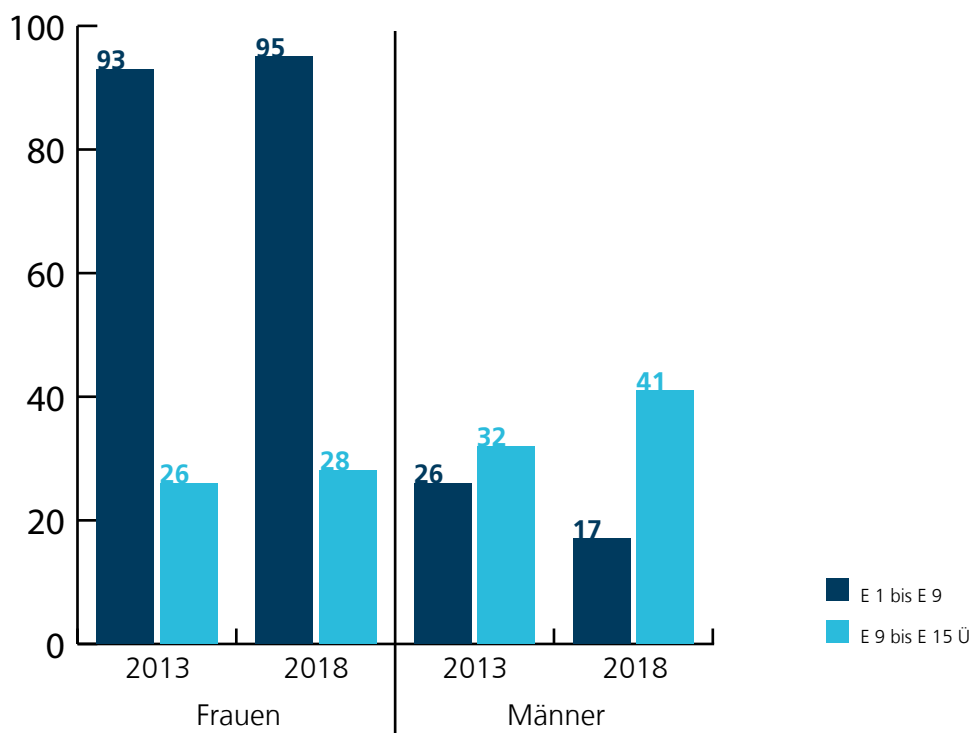
Beamtinnen und Beamte (Q1 und Q2 mit Q3 und Q4)



Bei den Frauen ist auf allen Qualifikationsebenen ein geringer Anstieg festzustellen.
Bei den Männern gab es keine Veränderungen.

Tarifbeschäftigte	Frauen		Männer	
	2013	2018	2013	2018
vergleichbar Qualifikationsebenen 1 und 2 (E 1 bis 9)	93	95	26	17
Qualifikationsebenen 3 und 4 (E 9 bis 15 Ü)	26	28	32	41
Gesamt	119	123	58	58

Tarifbeschäftigte nach Entgeltgruppen (E 1 bis E 9 und E 9 bis E 15 Ü)



Während die Gesamtzahl der Männer in der Summe gleich geblieben ist, verschieben sich die Anteile deutlich in Richtung höherer Bezüge.

Bei den Frauen ist auf beiden Ebenen ein leichter Anstieg zu erkennen.

2.5 Fort- und Weiterbildung (unterteilt nach Frauen und Männern)

Dargestellt sind die Weiterbildungen, die zu mehr Verantwortung und zu höherem Einkommen bzw. zu einer höheren Qualifikation führen (z. B. AL I, AL II, Aufstieg).

2013		2014		2015		2016		2017		2018	
F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
0	0	2	0	1	1	2	0	2	0	2	0

2.6 Verhältnis von Frauen und Männern bei Neueinstellungen im Zeitraum bis 30.06.2018

Jahr	Abteilung 1		Abteilung 2		Landwirtschaftliche Lehranstalten		Markgrafenschule		Summe aller Abtl. und Einrichtungen	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
2013	8	9	5	0	2	1	5	1	20	11
2014	3	5	3	2	2	2	10	2	18	11
2015	12	3	3	1	1	5	1	2	17	11
2016	7	5	5	1	3	3	6	2	21	11
2017	12	4	3	1	1	3	8	3	24	11
2018	1	0	4	2	0	1	3	1	8	4
Gesamt	43	26	23	7	9	15	33	11	108	59

Seit 2013 wurden bei über 64 % aller Einstellungen Frauen berücksichtigt. Erfreulicherweise stieg auch der Frauenanteil bei der Neubesetzung hervorgehobener Funktionsstellen an.

2.7 Altersteilzeit – Stand 30.06.2018

In Altersteilzeit befinden sich derzeit zwei Frauen und zwei Männer.

2.8 Auswirkungen des veränderten Stellenmarkts auf den Bezirk Oberfranken

Veränderungen auf dem Stellenmarkt sind nicht von der Hand zu weisen.

Wir wollen abnehmenden Bewerberzahlen mit einer mitarbeiterorientierten Unternehmenskultur begegnen und sind bereit, diese kontinuierlich weiter zu entwickeln. Demografischer Wandel zeigt sich auch über neue Generationen auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt – die Generation „Y“.

Häufig hat diese in den 1980er und 90er Jahren geborene Generation einfach auch andere Vorstellungen über die Gestaltung von Arbeit und Familienleben. Sie ist mit den Möglichkeiten des digitalen Zeitalters bestens vertraut und sehr darauf bedacht, Beruf, Familie und Privatleben in Einklang zu bringen.

Zur Gewinnung guter Fachkräfte als Basis für eine bürgernahe Verwaltung setzt sich der Bezirk Oberfranken daher mit den Ansprüchen dieser Zielgruppe auseinander und versucht, mit sehr guten Arbeitsplatzbedingungen attraktiv und konkurrenzfähig zu sein.

Aber auch die spezifischen Bedürfnisse einzelner Beschäftigten-Generationen sind zu berücksichtigen. Daneben beachten wir wechselnde Ansprüche langjähriger Mitarbeitender und integrieren sie in das Gesamtgefüge.

Es wäre interessant zu wissen, in welcher Weise sich die Beschäftigtenzahlen ohne das audit berufundfamilie mit seinen vielfältigen Verbesserungen unserer Arbeitsplatzbedingungen entwickelt hätten.

Zahlen des Statistischen Bundesamtes im Vergleich:

Anteil der Unternehmen, für die familienfreundliche Maßnahmen wichtig sind:

2003 = 47 Prozent

2016 = 77 Prozent

Anteil der Unternehmen mit Beschäftigten im Homeoffice:

2014 = 20 Prozent

2016 = 30 Prozent

Väterbeteiligung beim Elterngeld (*2007 Einführung Elterngeld, zuvor Erziehungsgeld)

2006 = 4 Prozent

2015 = 36 Prozent

Behördenleitung, Personalverantwortliche und Gleichstellungsbeauftragte möchten den durch das audit angestoßenen Prozess gewinnbringend für alle Beteiligten weiterführen.



Stillstand ist Rückschritt – mit konkreten Strategien und Nachhaltigkeit zum Erfolg (Foto: contrastwerkstatt/Fotolia.com)

3. Bewertung des Situationsberichtes 2018

Ein Vergleich der Vorgaben und Zielvorstellungen aus dem Konzept 2013 mit dem aktuellen Stand zeigt:

Bei Neueinstellungen beträgt der Frauenanteil weiterhin gut zwei Drittel. Erfreulicherweise stieg der Frauenanteil auch bei der Neubesetzung von hervorgehobenen Funktionsstellen.

Damit wird deutlich, dass das vom Bezirk Oberfranken vorangetriebene Konzept der Vereinbarkeit von Beruf und Familie greift und Frauen trotz familiärer Verpflichtung für Kinder oder Angehörigenpflege bereit sind, verantwortungsvollere Tätigkeiten zu übernehmen, wenn es entsprechende Rahmenbedingungen gibt.

Die Zahl der Beschäftigten beim Bezirk Oberfranken hat sich seit 2013 um rund fünf Prozent erhöht. Von den derzeit 292 Beschäftigten sind nach wie vor mehr als 60 Prozent Frauen; der Anteil der teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen 2018 (48 Prozent) ist seit 2013 (49 Prozent) um ein Prozent gesunken. Der Anteil teilzeitbeschäftigter Männer ist dagegen von 12 auf 19 Prozent angestiegen.

Obwohl somit offensichtlich zunehmend Männer Familienpflichten nachgehen und sich für eine Teilzeitbeschäftigung entscheiden, sind es insgesamt nach wie vor wesentlich mehr Frauen, die überwiegend wegen Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen eines der vielen Teilzeitangebote beim Bezirk Oberfranken wahrnehmen.

Seit 2013 haben mehr Frauen Führungsverantwortung übernommen – dies nach wie vor in Vollzeit. Eines der Hauptziele des Gleichstellungskonzepts ist jedoch, Führungs- und Leitungsfunktionen vermehrt in Teilzeitbeschäftigung zu besetzen. Um dieses Ziel zu erreichen, muss bei Stellenausschreibungen auf die Teilzeitfähigkeit einer Stelle hingewiesen werden.

Die Möglichkeit, besonders qualifizierte Stellen auch mit reduzierter Stundenzahl auszuüben, macht Teilzeitarbeit auch für Männer attraktiver.

Der Anteil der Frauen in den oberen Qualifikationsebenen hat sich leicht erhöht.

Geschlechtsspezifische Unterschiede sind nach wie vor deutlich. In den oberen Qualifikationsebenen (QE 3 und 4, vormals gehobener und höherer Dienst) sind Männer mit 56 Prozent weiterhin stärker vertreten als Frauen (44 Prozent).

Aber: In den letzten sechs Jahren haben Frauen verstärkt verantwortungsvollere Positionen übernommen.

Es zeigt sich, dass Frauen immer häufiger einen höheren Ausbildungsabschluss anstreben und in den oberen Qualifikationsebenen aufholen. Auch bei den oberen Entgeltgruppen der Tarifbeschäftigten steigt der Frauenanteil stetig.

Gleichstellung beim Bezirk Oberfranken ist keine Bevorzugung oder einseitige Förderung von Frauen. Entscheidungsgrundlage bei Stellenbesetzungen sind zunächst immer Eignung, Befähigung und fachliche Leistung.

Für eine Weiterentwicklung der familienfreundlichen Unternehmenskultur ist es wichtig, die passenden Rahmenbedingungen wie Teilzeit- und Wohnraumarbeit weiter im Blick zu haben und kontinuierlich zeitgemäß zu optimieren.

Die bisher erzielten Erfolge in der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind sehr positiv zu bewerten. Eine Gleichstellung ist dennoch nicht erreicht. Deshalb ist eine konsequente Fortführung des Prozesses unabdingbar. Wir müssen personelle Entwicklungen aufmerksam beobachten und darauf mit geeigneten Maßnahmen reagieren.

Wir arbeiten weiterhin an einem familienfreundlichen Arbeitsumfeld, von welchem der Bezirk Oberfranken und seine Beschäftigten gleichermaßen profitieren.

4. Ziele

Zur schrittweisen Verwirklichung von Gleichstellung beim Bezirk Oberfranken arbeiten Behördenleitung, Personalverantwortliche und Gleichstellungsbeauftragte stetig auf Ziele hin:

1. **Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind**
Nach den vorliegenden statistischen Erhebungen wird kontinuierlich eine weitere Erhöhung des Frauenanteils in den Leitungsfunktionen des Bezirks Oberfranken angestrebt.
 - Die Sozialverwaltung mit über 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird von einer Juristin geleitet.
 - Die Neubesetzung der Leitung des Rechnungsprüfungsamtes des Bezirks Oberfranken erfolgte mit zwei Frauen.
 - Die beiden Stabsstellen Datenschutz und Gleichstellung, die zusammen mit dem Rechnungsprüfungsamt unmittelbar dem Bezirkstagspräsidenten unterstehen, sind ebenfalls mit Frauen besetzt.
 - Fünf von neun Arbeitsbereichen in der Sozialverwaltung werden von Frauen – zum Teil mit reduzierter Stundenzahl – geleitet.
 - In der Abt.1 steht im Sachgebiet Kultur- und Heimatpflege in der KulturServiceStelle eine Frau an der Spitze, ebenso wie bei den Arbeitsbereichen Organisation und Rechnungsstelle.
 - In der Markgrafenschule sind Frauen mit der pädagogischen Leitung und der Leitung des Fachdienstes beauftragt.

2. **Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern**
Die Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern erfolgt im beruflichen Kontext in erster Linie durch die Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung.
 - „Familienkompetenz ist Jobkompetenz“ – mit dieser hausinternen Überzeugung, die auch der Bezirkstagspräsident vertritt, werden außerhalb des Berufes erworbene soziale Kompetenzen besonders anerkannt und gewertet.
 - Sich bewerbende Personen können die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten beim Vorstellungsgespräch beantragen. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt initiativ an bedeutenden internen und externen Vorstellungsgesprächen teil und legt darin besonderen Wert auf die Beachtung und Gewichtung gleichstellungsrelevanter Vorgaben.

3. **Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer**
Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird beim Bezirk Oberfranken erreicht durch
 - Arbeitszeit ohne Kernzeiten
 - alternierende Wohnraumarbeit
 - zwei unterschiedliche Ferienbetreuungen
 - Kontakthalteprogramm
 - bedarfsgerechte Weiterentwicklung der Arbeitsbedingungen über die Zertifizierungsprozesse beim audit berufundfamilie

Alle Beschäftigten in allen Aufgabenbereichen und in allen Funktionen sind daher aufgefordert und daran beteiligt

- die Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip zu akzeptieren und zu berücksichtigen
- in der Wahrnehmung aller Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern
- auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken
- die familienfreundliche Unternehmenskultur des Bezirks Oberfranken zu unterstützen und zu fördern

Diese Erwartungshaltung richtet sich besonders an Mitarbeitende mit Führungsverantwortung.

Soziale Kompetenz ist eine Voraussetzung zur Übernahme einer Führungsposition.

Im Bewerbungsverfahren wird darauf in besonderem Maße geachtet.

Anmerkung: Das Komitee für Vorstellungsgespräche setzt sich – je nach der organisatorischen Zugehörigkeit der zu besetzenden Stelle – zusammen aus

- Personalleiter
- Abteilungsleiterin der Sozialverwaltung und /oder Sachgebietsleiter
- Personalrat
- Gleichstellungsbeauftragter und gegebenenfalls
- Schwerbehindertenvertretung

durch deren gemeinsame Beratung belastbare und einvernehmliche Entscheidungen vorbereitet werden.

Mit dieser besonderen Gewichtung der sozialen Kompetenz bei Führungskräften will der Bezirk Oberfranken das Erreichen dieser Ziele unterstützen. Zudem werden die Führungskräfte in ausgewählten konzipierten Aufbau-Seminaren auf die soziale Komponente ihrer Funktion vorbereitet und unterstützt.

Auch hier der Hinweis: Gleichstellungsarbeit ist ein immerwährender Prozess, der sich immer wieder neu zwischen den vorhandenen Rahmenbedingungen und den Ansprüchen und Erfordernissen aller Beschäftigter bildet.

Ein praktisches Beispiel hierzu: Durch die individuell vereinbarten Arbeitszeiten haben sich die Ansprüche an die Ferienbetreuung verändert.

Gegenüber einer wochenweisen Betreuung wird inzwischen eine tage- und sogar stundenweise Ferienbetreuung nachgefragt und beim Bezirk Oberfranken auch angeboten. Damit haben teilzeitbeschäftigte Eltern die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit mit der Betreuungszeit ihres Kindes zu vereinbaren. Mit dieser neuen Initiative der Gleichstellungsbeauftragten ist in 2018 eine weitere Entlastung für berufstätige Eltern und damit eine weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie erreicht worden.

So entwickeln sich immer neue Arbeitsbereiche für eine familienfreundliche Unternehmenskultur beim Bezirk Oberfranken.



Es ist ein immerwährender Prozess, praktikable Lösungen für neue Herausforderungen zu finden. (Foto: kikovic/Fotolia.com)

5. Maßnahmen und Initiativen

Art. 5 Abs. 3 und 4 BayGlG

Art. 17 des BayGlG fordert die Gleichstellungsbeauftragten auf, die Durchführung dieses Gesetzes, die Verbesserung der Situation von Frauen und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit eigenen Initiativen zu fördern.

Die weitreichendste Initiative der Gleichstellungsbeauftragten beim Bezirk Oberfranken geht auf die Anregung eines fachkundigen Prüfungsprozesses der familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik beim Bezirk Oberfranken im Jahr 2009 zurück.

In diesem Jahr hat der Bezirkstag von Oberfranken mit der Verabschiedung des Gleichstellungskonzepts zugestimmt, das strategische Managementinstrument von audit berufundfamilie zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewinnbringend einzusetzen.

Seit diesem Jahr ist der Bezirk Oberfranken neben ebenfalls zertifizierten Bundes- und Landesbehörden, aber als einziger Bezirk in Bayern als familienfreundlicher Arbeitgeber ausgezeichnet.

Für das Zertifikat gibt es regelmäßig Re-Auditierungen – ein kontinuierlicher externer Prüfungsprozess von audit berufundfamilie. Für die inhaltliche und termingerechte Vorlage der Entscheidungsunterlagen ist die Gleichstellungsbeauftragte verantwortlich. Dabei wird sie von der Behördenleitung und den Personalverantwortlichen unterstützt. Nähere Informationen hierzu unter Ziff. 5.4 ff. des Konzepts.

Inzwischen gelten durch die Maßnahmen und Initiativen der Gleichstellungsbeauftragten zur Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie zur Erhöhung des Frauenanteils in von ihnen unterrepräsentierten Bereichen folgende Standards in der Bezirksverwaltung:

5.1 Stellenausschreibungen

- Interne und externe Stellenausschreibungen erfolgen grundsätzlich in weiblicher und männlicher Form oder durch Verwendung eines geschlechtsneutralen Begriffes. Dies gilt auch für den Ausbildungsbereich.
- Für Bereiche und Positionen, in denen die Frauen bisher unterrepräsentiert sind (Anteil unter 50%), werden Frauen in der Stellenausschreibung gezielt aufgefordert, sich zu bewerben. Dies geschieht z. B. durch den Zusatz:
„Der Bezirk Oberfranken strebt eine Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen und Funktionen an, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Die Bewerbung von Frauen wird besonders begrüßt“.
- Frei werdende und neu geschaffene Stellen werden im Einvernehmen mit der Personalvertretung grundsätzlich zunächst intern ausgeschrieben.

- Bei der Ausschreibung von teilzeitfähigen Stellen, auch bei Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, wird auf die Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeit hingewiesen.
- Alle Vorgesetzten unterstützen und motivieren Frauen, sich bei entsprechender Ausbildung, beruflichen Erfahrungen und Fähigkeiten um höherwertigere Stellen zu bewerben und unterstützen sie bei einer Übertragung.
- Auf Wunsch erhalten auch beurlaubte Beschäftigte interne Stellenausschreibungen, für die sie grundsätzlich die erforderliche Eignung und Qualifikation besitzen, zugesandt (Kontakt-halteprogramm).
- Die Gleichstellungsbeauftragte wird über alle Stellenausschreibungen informiert.
- Die Gleichstellungsbeauftragte wird über die Termine zu Vorstellungsgesprächen informiert und erhält die Möglichkeit zur Teilnahme.

5.2 Stellenbesetzung und Personalentwicklung

- Ein Vorstellungsgespräch beim Bezirk Oberfranken wird einheitlich strukturiert mit gleichlautenden Fragen an sich Bewerbende geführt. Dieses Verfahren gewährleistet Gleichbehandlung durch geschlechtergerechte Bewertungskriterien und Nachvollziehbarkeit der Auswahlentscheidung.
- Auf eine paritätische Besetzung der Auswahlkommission mit Frauen und Männern wird geachtet, geschlechtsspezifische Fragen werden nicht gestellt.
- Der Anteil von Frauen ist in den Bereichen, in denen sie gegenüber den Männern erheblich unterrepräsentiert sind, zu erhöhen. Auswahlentscheidungen werden unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistungen, dienst- und tarifrechtlicher Vorschriften, Personalentwicklungsprinzipien und auf der Grundlage erklärter Regelungen des Gleichstellungskonzepts getroffen.
- Die Qualifikation ist an den Anforderungen der zu besetzenden Stelle zu messen. Familienkompetenzen werden als Schlüsselkompetenzen für beispielsweise Teamverhalten, Organisationsfähigkeit, Eigeninitiative und Verantwortungsbereitschaft gewertet.
- In Einladungsschreiben zu Vorstellungsgesprächen wird auf das Antragsrecht zur Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten hingewiesen.
- Zielvereinbarungen und Mitarbeitergespräche dienen als Instrumente der Personalentwicklung. Sie beachten angemessen weibliches Qualifikationspotenzial und unterstützen die Positionierung weiblicher Nachwuchsführungskräfte.
- Die Gleichstellungsbeauftragte wird rechtzeitig über wichtige gleichstellungsrelevante Vorhaben informiert und an ihnen beteiligt. Sie erhält Informationen und Entscheidungsunterlagen.
- Beschäftigte können bei Personalangelegenheiten die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten beantragen.

- Weiter können Beschäftigte die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten zur Klärung mutmaßlicher Verstöße gegen gleichstellungsrelevante Gesetze beantragen.
- Das Beanstandungsrecht gegen Verstöße des Gleichstellungsgesetzes regelt sich nach Art. 19 des BayGLG.



Auch von Fort- und Weiterbildungen profitieren Beschäftigte und Arbeitgeber gleichermaßen – ein Bereich, in welchem Identifikation auf beiden Seiten stattfindet. (Foto: Kzenon/Fotolia.com)

5.3 Fort- und Weiterbildung

- Fort- und Weiterbildung haben beim Bezirk Oberfranken einen hohen Stellenwert. Sie sind entscheidende Faktoren, um stets neuen, wachsenden und komplexen Aufgaben gerecht zu werden. Im Rahmen der gegenwärtigen Sozialreform mit dem Inkrafttreten von Pflegestärkungsgesetzen und Bundesteilhabegesetz haben Beschäftigtenschulungen besondere Bedeutung, sie erweitern fachliche Kompetenzen, die für den Bezirk und seine Beschäftigten unerlässlich sind.
- Führungskräfte beim Bezirk Oberfranken werden in ausgewählt konzipierten und mehrteiligen Seminaren auf die Bedeutung und ihre Funktion als Vorgesetzte vorbereitet.
- Für die kostenlosen Fort- und Weiterbildungen stehen umfangreiche und individuelle Angebote zur Verfügung.
- Als Bestandteil des Personalentwicklungsprozesses ist für die fachlichen Fortbildungen ein Konzept entwickelt worden.

- Kompetenzen aus den Bereichen der sozialen, persönlichen und methodischen Weiterbildung können über das Fortbildungsangebot der Gleichstellungsbeauftragten erworben werden. Sie hat das bestehende Fortbildungskonzept mit einem eigenen Konzeptbereich für diese Seminarangebote ergänzt. Sie bietet zwei Mal jährlich Seminare für Frauen und Männer im Haus an.
- Die Gleichstellungsbeauftragte achtet bei ihrem Fortbildungsangebot darauf, auch Frauen als Dozentinnen zu verpflichten.
- Fortbildungsveranstaltungen werden so angeboten, dass teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Familienaufgaben eine Teilnahme möglich ist.
- Führungskräfte unterstützen grundsätzlich Fortbildungsbestreben ihrer Mitarbeitenden.
- Genehmigte Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gelten als Dienstzeit.
- Es wird zwischen Fort- und Weiterbildung unterschieden. Bei der Weiterbildung qualifizieren sich Mitarbeitende durch besondere Aufbaulehrgänge für den öffentlichen Dienst für höherwertige Aufgaben. Durch dieses Angebot werden „Quereinsteiger“ mit einer anderen Berufsausbildung für die Anforderungen in der Kommunalverwaltung befähigt. Von diesem umsichtigen Personalentwicklungsprozess profitieren die Bezirksverwaltung durch Personalgewinnung und neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die Chance einer Qualifikation für höherwertige Stellen – eine Win-win-Strategie.
- Fortbildung baut auf den in der Erstausbildung und in der Praxis erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten auf. Sie orientiert sich an der derzeit ausgeübten Tätigkeit. Durch das Fortbildungsangebot halten sich Beschäftigte auf dem neuesten Stand.
- Bei Auswahlentscheidungen für die berufliche Weiterbildung in Bereichen und Funktionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt.
- Zur Erleichterung der Wiedereingliederung beurlaubter Beschäftigter wird deren Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen unmittelbar vor dem Wiedereinstieg besonders gefördert.

5.4 Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

5.4.1 audit berufundfamilie

Auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten hat sich der Bezirk Oberfranken 2009 als familienfreundlicher Arbeitgeber zertifizieren lassen. Gleichzeitig entstanden damit auf mehreren Handlungsebenen kontinuierliche Verbesserungsprozesse, die alle gemeinsam die Verbesserung von Beruf und Familie im Fokus hatten und haben.

Aktuell wurden im Juni 2018 die Prüfungen erneut erfolgreich abgeschlossen, dem Bezirk Oberfranken wurde das inzwischen vierte Zertifikat erteilt.

Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie beim Bezirk Oberfranken kann durch diesen Prozess folgende maßgebliche Erfolge verzeichnen:

5.4.2 Flexible Arbeitszeiten ohne Kernzeiten

- Ein wesentlicher Bestandteil der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind flexible Arbeitszeit- und Teilzeitmodelle ohne Kernzeiten.
- Der Bezirk Oberfranken bietet im Rahmen gesetzlicher und tarifvertraglicher Arbeitszeitregelungen im Einzelfall Beschäftigten eine individuelle stellenangepasste Gestaltung der Arbeitszeit. Dadurch entstand eine hohe Anzahl individuell gestalteter Arbeitszeitmodelle.
- Bei Terminierung von Besprechungen und Sitzungen werden die individuellen Ansprüche der Mitarbeitenden zur Vereinbarung von Beruf und Familie berücksichtigt.

5.4.3 Alternierende Wohnraumarbeit

- Den Beschäftigten steht das Angebot der alternierenden Wohnraumarbeit zur Verfügung. Das Arbeiten von zu Hause aus erleichtert Beschäftigten mit Familienpflichten die Vereinbarung von Beruf und Familie. Die hierzu erlassene Richtlinie mit bestimmten Kriterien für die Arbeit im Home-Office gilt für alle Beschäftigten des Bezirks Oberfranken.
- Ein mittel- und langfristiges Ziel ist hierbei auch die Vermeidung von Personalfluktuaton, die immer besonders zu Lasten des sachbearbeitenden Personals geht.

5.4.4 Beurlaubung und Wiedereinstieg

- Anträgen auf Beurlaubung wird im Rahmen beamten- oder tarifrechtlicher Voraussetzungen entsprochen.
- Beurlaubte Beschäftigte erhalten über ein freiwilliges Kontakthalteprogramm alle Informationen zu Stellenausschreibungen, Fort- und Weiterbildungsangeboten sowie Organisationsrundschriften mit internen fachlichen Mitteilungen und Personalinformationen.
- Beurlaubte Beschäftigte können sich freiwillig über das Kontakthalteprogramm bereit erklären, befristete Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen zu übernehmen.
- Die künftige Einsatzmöglichkeit und die Stellenbesetzung bei Wiedereinstieg nach Beurlaubung wird frühzeitig in einem persönlichen Beratungsgespräch abgestimmt.
- Auf die Gleichbehandlung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit gleicher Qualifikation und Eignung wird geachtet.
- Die Beurlaubung von Beschäftigten mit Familienpflichten und/oder Teilzeitbeschäftigung darf nach dem Benachteiligungsverbot des Art. 14 des BayGIG das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen!

5.4.5 Kinder- und Ferienbetreuung

- Der Bedarf an einer betrieblichen Kinderbetreuung vor Ort wurde im Frühjahr 2015 durch die Gleichstellungsbeauftragte beim Bezirk Oberfranken und dem Kommunalunternehmen geprüft. Die Umfrage ergab, dass kein Bedarf an einer Kinderbetreuung vorlag.
- Das Ferienbetreuungsangebot des Bezirks Oberfranken hingegen wird gerne angenommen! Das zur Beauftragung eines Trägers in 2009 durch die Gleichstellungsbeauftragten gegründete Behördennetzwerk mit damals fünf Teilnehmern ist auf 14 Behörden angewachsen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist Netzwerksprecherin und Koordinatorin für alle Behörden und Belange im Zusammengang mit den Ferienbetreuungen.
- Die jährliche Sommerferienbetreuung mit dem Angebot einer wochenweisen Betreuung findet immer im August statt.
- Neu ist das Angebot einer Ferienbetreuung, in der Beschäftigte ihre Kinder auch tage- und stundenweise betreuen lassen können. Damit ist ein weiterer erfolgreicher Schritt zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie erreicht worden.
- Am schulfreien Buß- und Betttag organisiert die Gleichstellungsbeauftragte einen kostenlosen Kind-kommt-mit-Tag für Beschäftigtenkinder mit ganztägiger Betreuung, Beschäftigung und Verpflegung.
- Berufstätigen Eltern steht bei Betreuungsengpässen ein Eltern-Kind-Büro zur Verfügung. Es bietet die Möglichkeit, ein Kind zu betreuen und dennoch einen begonnenen Arbeitstag regulär beenden zu können. Das voll ausgestattete Büro ist zudem mit kindgerechten Möbeln, Beschäftigungsmaterial und einer Liege ausgestattet.

5.4.6 Familienpakt Bayern

Die Bayerische Staatsregierung, der Bayerische Industrie- und Handelskammertag e.V. (BIHK), die Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V. (vbw) und der Bayerische Handwerkstags (BHT) haben sich zum Familienpakt Bayern zusammengeschlossen.

Der Bezirk Oberfranken ist Mitglied beim Familienpakt Bayern und identifiziert sich mit dessen Zielen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Bayern weiter zu optimieren, indem familienfreundliche Rahmenbedingungen geschaffen werden und Arbeitgeberinnen und -geber die unterschiedlichen Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit umsetzen:

- das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Öffentlichkeit sichtbar zu machen
- einen Beitrag zum Kultur- und Bewusstseinswandel in Politik, Arbeitswelt und Gesellschaft zu leisten
- familiäre Verantwortung zu würdigen und zu unterstützen. Erwerbstätige Eltern sowie pflegende Angehörige sollen sich sicher sein können, dass ihr familiäres Engagement honoriert wird.

Der Familienpakt Bayern bietet seinen Mitgliedern neben aktuellen Informationen kostenlose effektive Workshops zu Vereinbarungsthemen an.

5.5 Gremienbesetzung

- Nach Art. 2 Abs. 2 des BayGlG ist es ein weiteres Ziel des Gesetzes, auf die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien hinzuwirken.
- Die Besetzung interner Gremien beim Bezirk Oberfranken hängt zunächst grundsätzlich von der Fachkompetenz der Personen ab. Personen, die am Besetzungsverfahren interner Gremien beteiligt sind, achten auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern.
- Durch eine ausgewogene und gleichberechtigte Gremienbesetzung werden durch die verschiedenen Sichtweisen von Frauen und Männern passgenauere Lösungen möglich und gewährleistet.
- Auf die Besetzung der politischen Gremien hat der Bezirk Oberfranken keinen Einfluss, da die Kandidatinnen und Kandidaten von den Parteien nominiert und von den Wahlberechtigten gewählt werden.

5.6 Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

- Der Bezirk Oberfranken duldet keine sexuelle Belästigung.
- Die Behördenleitung des Bezirks Oberfranken erwartet von allen Beschäftigten die Übernahme der Verantwortung und die Gewähr für ein wertschätzendes Arbeitsklima, in dem kein Raum für diskriminierendes Verhalten besteht.
- Führungskräfte tragen in besonderem Maß dafür Verantwortung, dass in ihren Arbeitsbereichen ein wertschätzendes Arbeitsklima herrscht.
- Betroffene Beschäftigte dürfen von Vorgesetzten Schutz vor und Hilfe bei sexueller Belästigung erwarten.
- Betroffene können sich bei Bedarf vertrauensvoll an die Gleichstellungsbeauftragte, die Mitglieder des Personalrats oder die Dienststellenleitung wenden. Eine Beschwerde wird grundsätzlich vertraulich behandelt.

5.7 Schutz vor Mobbing am Arbeitsplatz

- Der Bezirk Oberfranken duldet weder Mobbing noch Schikane am Arbeitsplatz .
- Die Behördenleitung des Bezirks Oberfranken erwartet von allen Beschäftigten die Übernahme der Verantwortung und die Gewähr für ein wertschätzendes Arbeitsklima, in welchem kein Raum für ausgrenzendes, diskriminierendes oder schikanierendes Verhalten besteht.
- Führungskräfte tragen in besonderem Maß dafür Verantwortung, dass in ihren Arbeitsbereichen ein wertschätzendes Arbeitsklima herrscht.
- Betroffene Beschäftigte dürfen von Vorgesetzten Hilfe bei Mobbing, Schikane und ausgrenzendem Verhalten erwarten.

- Betroffene können sich bei Bedarf zudem vertrauensvoll rat- und hilfeschend an die Gleichstellungsbeauftragte, die Mitglieder des Personalrats oder die Dienststellenleitung wenden. Vorwürfe und Beschwerden werden ernst genommen und geprüft. Grundsätzlich werden Vorwürfe und Beschwerden vertraulich behandelt.

5.8 Sprachliche Gleichstellung

Die Sprache ist eines der wichtigsten Ausdrucksmittel unserer Gesellschaft. Der sprachliche Umgang miteinander bestimmt unsere Sozialisation, unsere Kultur und unsere zwischenmenschlichen Beziehungen. Sie beeinflusst unser Denken und Handeln.

Sie kann gesellschaftliche Realitäten stabilisieren oder verändern, Stereotypen über die Rollen von Frauen und Männern verstärken oder ihnen entgegenwirken.

Sprachliche Gleichbehandlung vermeidet maskuline Personenbezeichnungen, die undifferenziert auf Männer und Frauen bezogen werden (z. B. „Mitarbeiter“).

Geschlechtergerechte Sprache unterstützt die Gleichberechtigung. Statt verallgemeinernder maskuliner Personenbezeichnungen sollen Frauen überall dort, wo sie gemeint sind oder gemeint sein könnten, auch sprachlich berücksichtigt werden.

Es gehört beim Bezirk Oberfranken zur nach außen und innen wirkenden wertschätzenden Unternehmenskultur, mit Sprache in Schrift und Wort sensibel umzugehen.

Die aufmerksame Anwendung geschlechtergerechter Sprache in Schrift (z. B. Schreiben an Leistungsberechtigte) und Wort erfordern die Bereitschaft, bestehende Formulierungsgewohnheiten zu verändern.

Die Arbeitsgruppe „Leichte Sprache“ beim Bezirk Oberfranken achtet darauf, dass die als schwierig empfundene Behördensprache für die Bürgerinnen und Bürger verständlich und auf zuvorkommende Weise dargestellt wird. Auch die Texte auf der bezirkseigenen Webseite sind angemessen gestaltet und zudem barrierefrei verfügbar.

- Auf die sprachliche Gleichstellung von Frauen und Männern in Schreiben, Vordrucken und innerdienstlichen Anweisungen des Bezirks Oberfranken wird geachtet. Führungskräfte verwenden verständliche und geschlechtsgerechte Formulierungen und regen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an, achtsam zu formulieren.
- „Freundlich, korrekt und klar – bürgernahe Sprache in der Verwaltung“ ist ein Leitfaden des Bayerischen Staatsministeriums des Innern. Er bezieht unter anderem zur sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern Stellung. Bürgerfreundliche Schreiben sollen sensibel für Geschlechtsunterschiede sein. Der Leitfaden steht mit zahlreichen Beispielen und Anregungen im Intranet für alle Beschäftigten zur Verfügung.
- Das Thema „Sprache“ wird zudem aktiv in die regelmäßigen Gespräche der Führungskräfte eingebracht, um Vorgesetzte für geschlechtsgerechte Sprache zu sensibilisieren.

5.9 Betriebliches Gesundheitsmanagement

Im März 2017 ist der Bezirk Oberfranken der „Initiative Gesunder Betrieb“ (IGB) beigetreten.

Damit gibt er freiwillig allen Beschäftigten die Möglichkeit, mit der IGB-Gesundheitskarte vergünstigt oder kostenfrei bis zu fünf Mal im Monat verschiedene Gesundheitseinrichtungen besuchen zu können.

Mit dieser freiwilligen Initiative für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden die gesetzlich vorgeschriebenen arbeitsmedizinischen Maßnahmen sinnvoll ergänzt.

Beweggründe für den Beitritt zur „Initiative Gesunder Betrieb“ sind

- die Fürsorgepflicht als Arbeitgeber neu zu definieren
- den Beschäftigten ein attraktives Angebot anzubieten und damit deren persönlichen Einsatz anzuerkennen und die Identifikation mit dem Bezirk Oberfranken zu stärken
- damit positiven Einfluss auf deren Gesundheitsprävention zu nehmen
- bei der Akquise von Fachkräften mit anderen attraktiven Arbeitgebern im öffentlichen Dienst konkurrenzfähig zu sein

Die IGB-Karte wird sehr gut angenommen!

5.10 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Der Bezirk Oberfranken praktiziert erfolgreich das Betriebliche Eingliederungsmanagement nach § 167 Abs. 2 SGB IX. Hierzu liegt eine interne Richtlinie vor. Eine BEM-Beauftragte ist bestellt.

Mit diesem Instrument erhalten erkrankte Mitarbeitende auf Wunsch Rat, Hilfe und Unterstützung bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz. Bei Bedarf reicht diese Hilfe bis in die Gegebenheiten des Arbeitsumfeldes hinein.

6. Aufgaben und Befugnisse der Gleichstellungsbeauftragten

Die Aufgaben und Befugnisse der Gleichstellungsbeauftragten ergeben sich aus den Artikeln 17 bis 20 des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (BayGIG) vom 24. Mai 1996, zuletzt geändert am 23. Mai 2006.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist der Dienststellenleitung unmittelbar unterstellt. Sie ist in der Erfüllung ihrer Aufgaben weisungsfrei.

Die Gleichstellungsbeauftragte fördert und überwacht den Vollzug des BayGIG und des Gleichstellungskonzepts. Sie achtet auf die gesetzlich geforderte Chancengleichheit von Frauen und Männern.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein Initiativrecht: Sie fördert mit eigenen Initiativen die Durchführung des Gesetzes, die Verbesserung der Situation von Frauen sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer.

Sie wirkt bei allen Angelegenheiten des Geschäftsbereiches mit, die grundsätzliche Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Sicherung der Chancengleichheit haben.

Sie erhält rechtzeitige Information über interne Entscheidungsprozesse und wird daran beteiligt. Dies sind z. B. Entscheidungen bei Stellenbesetzungen, die Einbindung bei der Organisationsoptimierung (z. B. beim Genehmigungsverfahren zur Schaltung von Anrufbeantwortern) sowie die Beteiligung bei weiteren Personalentwicklungsbereichen.

Die Gleichstellungsbeauftragte berät und unterstützt Beschäftigte in Einzelfragen, z. B. bei Vereinbarungsthemen Beruf und Familie, bei geschlechterspezifischen oder organisatorischen Benachteiligungen wie sexueller Belästigung am Arbeitsplatz oder Mobbing. Sie prüft Anregungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verbesserung der Vereinbarung von Familie und Beruf.

Bei Verstößen gegen Gleichbehandlungsvorschriften (Gleichstellungsgesetz, Gleichstellungskonzept oder auch bei Entscheidungen der Dienststelle oder Maßnahmen der Personalverwaltung) hat die Gleichstellungsbeauftragte ein Beanstandungsrecht. Relevant sind alle Vorgänge, die nach ihrer Auffassung nach den Gleichbehandlungsvorschriften zu beanstanden sind.

Die Dienststellenleitung entscheidet über die Beanstandung. Bis zu dieser Entscheidung soll die Umsetzung der beanstandeten Maßnahme aufgeschoben werden.

Begründete Beanstandungen sind zu berichtigen.

Anmerkung: ein Verstoß gegen Gleichbehandlungsvorschriften wurde in der Vergangenheit bei der Gleichstellungsbeauftragten **nicht** angezeigt.

Anmerkung zur aktuellen Entwicklung: Die Präsidentin des Bayerischen Landesfrauenrates, Frau Hildegund Rüger, Frau Dr. Hiltrud Höreth von der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten und die stellv. Vorsitzende des DGB Bayern, Frau Verena Di Pasquale, haben sich in einer Pressekonferenz am 12. Juni 2018 in München für eine Novellierung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes ausgesprochen. Das Gesetz müsse präziser, verbindlicher und umfassender werden. Sie fordern

- Kontrollen und Sanktionsmöglichkeiten als Korrektiv für Dienststellen, die gegen geltendes Recht verstoßen
- Mindestfreistellungsregelung für Gleichstellungsbeauftragte (bis 400 Beschäftigte eine halbe Stelle, ab 400 Beschäftigte eine Vollzeitstelle)
- Beanstandungsrecht mit aufschiebender Wirkung und – wenn die Beanstandung nicht berücksichtigt wird – ein Klagerecht nach einem außergerichtlichen Einigungsversuch
- detailliertere Datenerhebungen im Gleichstellungskonzept

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Grundrecht des Grundgesetzes vom 23. Mai 1949. Zudem wird in der Bayerischen Verfassung vom 8. Dezember 1946 in Art. 118 gefordert: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Seit dieser Zeit ist ohne Frage einiges erreicht worden. Dennoch ist noch viel „Luft nach oben“. Es ist Weg und Ziel zugleich, Gleichstellung anzustreben. Es ist ein stetiger Prozess, der nicht am Tag X abgeschlossen sein wird.

Danke für alle Unterstützung auf diesem Weg an die politischen Gremien und die Behördenleitung des Bezirks Oberfranken!



Artikel 3 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland: Männer und Frauen sind gleichberechtigt.
(Foto: REDPIXEL/Fotolia.com)

7. Selbstverständnis und generelle Regelungen

Gleichstellungsarbeit ist Bestandteil von Personalentwicklungsprozessen. Bezirkstagspräsident, Personalverantwortliche und Gleichstellungsbeauftragte verfolgen für die Interessen der Beschäftigten ein gemeinsames Ziel.

Für die Anregungen der Gleichstellungsbeauftragten besteht bei der Behördenleitung grundsätzlich Gesprächs- und Prüfungsbereitschaft. Sie werden gemeinsam beraten, geprüft und nach Möglichkeit einvernehmlich umgesetzt.

Auf dieser Grundlage hat sich eine sehr gute vertrauensvolle Zusammenarbeit entwickelt.

Alle Beschäftigten können sich mit ihren Anliegen und eigenen Anregungen direkt an die Gleichstellungsbeauftragte oder deren Stellvertretung wenden.

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihr Stellvertreter sind für alle Beschäftigten persönlich, per Mail oder telefonisch zu einer Terminvereinbarung in der Bezirksverwaltung zu erreichen.

Anregungen und Empfehlungen für Verbesserungen oder neue Initiativen nehmen die Gleichstellungsbeauftragte und ihr Stellvertreter gerne entgegen. Neue Ziele können nach einem einvernehmlichen Prüfprozess in das Gleichstellungskonzept aufgenommen und verfolgt werden.

Alle Beschäftigten des Bezirks Oberfranken werden über das Gleichstellungskonzept und seine Fortschreibung informiert.



Alles, was Recht ist...! (Foto: bluedesign/Fotolia.com)

8. Bekanntgabe und Inkrafttreten

Die 4. Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts tritt nach Beschlussfassung und Verabschiedung in der Sitzung des Bezirkstags am 26. Juli 2018 in Kraft.

Gleichzeitig tritt das vorherige Gleichstellungskonzept vom 25. Juli 2013 außer Kraft.

Das Gleichstellungskonzept ist allen Beschäftigten bekannt zu geben und wird nach Beschlussfassung durch den Bezirkstag im Intranet veröffentlicht.

Die Sachgebietsleitungen erhalten je ein gedrucktes Exemplar für ihre Sachgebiete.

Gedruckte Ausgaben werden zudem an den Informationsständen der bezirkseigenen Gebäude ausgelegt.



Alle Beschäftigten beim Bezirk Oberfranken sollen von der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie profitieren.
(Foto: contrastwerkstatt/Fotolia.com)

Personal-IST-Bestand

zum 30.06.2018

Einrichtung	Beschäftigte Gesamt		Frauen Gesamt		Männer Gesamt		davon Teilzeit				davon Beurlaubte			
	2013	2018	2013	2018	2013	2018	Frauen		Männer		Frauen		Männer	
							2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018
Abteilung 1	101	100	54	60	47	40	22	19	4	8	4	1	0	0
Abteilung 2	89	109	44	59	45	50	19	24	7	8	3	5	0	1
Landwirtschaftliche Lehranstalten	23	25	10	10	13	15	5	7	1	2	0	0	0	0
Markgrafenschule	67	58	60	51	7	7	36	36	1	3	6	3	1	0
Gesamt	280	292	168	180	112	112	82	86	13	21	13	9	1	1
Veränderungen	10	12	12	12	0	0	0	4	0	8	0	-4	0	0
in %		5		7		0		5		62		-31		0

Beschäftigte

nach Qualifikationsebenen/Entgeltgruppen – Stand 30.06.2018
(ohne Beurlaubte, Auszubildende und Praktikanten)

Beamtinnen / Beamte	Qualifikationsebenen 1 und 2 (A6 – A9)				Qualifikationsebenen 3 und 4 (A9 – A16)			
	Frauen		Männer		Frauen		Männer	
	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018
Abteilung 1	0	1	0	1	6	5	12	8
Abteilung 2	0	0	1	1	30	35	29	33
Landwirtschaftliche Lehranstalten	0	0	0	0	0	0	3	2
Markgrafenschule	0	0	0	0	0	0	2	2
Gesamt	0	1	1	2	36	40	46	45

Tarifbeschäftigte	vgl. Qualifikationsebenen 1 und 2 (EGr. 1 – 9; S2 – S8b)				vgl. Qualifikationsebenen 3 und 4 (EGr. 9 – 15Ü; S9 – S18)			
	Frauen		Männer		Frauen		Männer	
	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018
Abteilung 1	32	29	14	8	10	10	15	19
Abteilung 2	2	2	1	1	12	22	14	15
Landwirtschaftliche Lehranstalten	8	7	6	6	0	0	3	4
Markgrafenschule	51	45	5	4	4	5	0	0
Gesamt	93	83	26	19	26	37	32	38

Abteilung 1

Beamtinnen/Beamte – Stand 30.06.2018

Beamtinnen/ Beamte	Vollzeitbeschäftigte				Teilzeitbeschäftigte				Beurlaubte				insgesamt			
	Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer	
	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018
Qualifikationsebenen 4 und 3																
A16			2	1											2	1
A15			1	1				1							1	2
A14			1	2			1								2	2
A13		2		1										2		1
A12		1	4		1	1							1	2	4	
A11	1		1	1									1		1	1
A10			1		1	1			1				2	1	1	
A9				1	1				1				2			1
Qualifikationsebenen 2 und 1																
A9		1					1	1						1	1	1
A8																
A7																
A6																
Anwärter QE 3	6	10	3	1										10	3	1
Gesamt	7	14	13	8	3	2	2	2	2	0	0	0	6	16	15	10
Veränderung		7		-5		-1		0		-2		0		10		-5
in %		100		-38		-33		0		-100		0		167		-33

Abteilung 1

Tarifbeschäftigte – Stand 30.06.2018

Tarifbeschäftigte nach Entgeltgruppen	Vollzeitbeschäftigte				Teilzeitbeschäftigte				Beurlaubte				insgesamt			
	Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer	
	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018
vgl. Qualifikationsebenen 4 und 3																
EGr. 15 Ü																
EGr. 15																
EGr. 14																
EGr. 13			3	2	2	1		3					2	1	3	5
EGr. 12	1		1	1		1							1	1	1	1
EGr. 11			2	3	2	1	1						2	1	3	3
EGr. 10	1	2	5	3				1					1	2	5	4
EGr. 9c		1												1		
EGr. 9 b	1	3	3	6	3	1							4	4	3	6
vgl. Qualifikationsebenen 2 und 1																
EGr. 9 a	1		3										1		3	
EGr. 8	3	4	1	1									3	4	1	1
EGr. 7																
EGr. 6	7	6	4	1	4	2	1	1					11	8	5	2
EGr. 5	6	10	3	3	7	5			2	1			15	16	3	3
EGr. 4			2	1											2	1
EGr. 3																
EGr. 2 Ü																
EGr. 2	1				1	1							2	1		
EGr. 1																
Sonderfall Fahrer TV-L				1												1
Auszubildende		5	3	3										5	3	3
Gesamt	21	31	30	25	19	12	2	5	2	1	0	0	42	44	32	30
Veränderung		10		-5		-7		3		-1		0		2		-2
in %		48		-17		-37		150		-50		0		5		-6

Abteilung 2

Beamtinnen/Beamte – Stand 30.06.2018

Beamtinnen/ Beamte	Vollzeitbeschäftigte				Teilzeitbeschäftigte				Beurlaubte				insgesamt			
	Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer	
	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018
Qualifikationsebenen 4 und 3																
A16																
A15				1												1
A14			1												1	
A13	1		1	2									1		1	2
A12	1	3	3	3	1	1	1	1					2	4	4	4
A11	4	3	9	8	3	5	1	3				1	7	8	10	12
A10		4	7	7	10	9	3	3	3	4			13	17	10	10
A9	6	5	3	4	1	1							7	6	3	4
Qualifikationsebenen 2 und 1																
A9			1	1											1	1
A8																
A7																
A6																
Gesamt	12	15	25	26	15	16	5	7	3	4	0	1	30	35	30	34
Veränderung		3		1		1		2		1		1		5		4
in %		25		4		7		40		33		100		17		13

Abteilung 2

Tarifbeschäftigte – Stand 30.06.2018

Tarifbeschäftigte nach Entgeltgruppen	Vollzeitbeschäftigte				Teilzeitbeschäftigte				Beurlaubte				insgesamt			
	Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer	
	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018
vgl. Qualifikationsebenen 4 und 3																
EGr. 15 Ü																
EGr. 15																
EGr. 14			1												1	
EGr. 13																
EGr. 12				2												2
EGr. 11			1												1	
EGr. 10			1												1	
EGr. 9c																
EGr. 9b	7	11	7	9		4	2	2		1			7	16	9	11
S 15	2	2	1	1	1	2							3	4	1	1
S 17	1	1	1	1	1	1							2	2	1	1
vgl. Qualifikationsebenen 2 und 1																
EGr. 9a		1	1	1	1								1	1	1	1
EGr. 8																
EGr. 7						1								1		
EGr. 6					1								1			
EGr. 5																
EGr. 4																
EGr. 3																
EGr. 2 Ü																
EGr. 2																
EGr. 1																
Auszubildende																
Gesamt	10	15	13	14	4	8	2	2	0	1	0	0	14	24	15	16
Veränderung		5		1		4		0		1		0		10		1
in %		50		8		100		0				0				7

Landwirtschaftliche Lehranstalten

Beamtinnen/Beamte – Stand 30.06.2018

Beamtinnen/ Beamte	Vollzeitbeschäftigte				Teilzeitbeschäftigte				Beurlaubte				insgesamt			
	Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer	
	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018
Qualifikationsebenen 4 und 3																
A16																
A15			1												1	
A14																
A13				1												1
A12			2	1											2	1
A11																
A10																
A9																
Qualifikationsebenen 2 und 1																
A8																
A7																
A6																
A5																
Gesamt	0	0	3	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	2
Veränderung		0		-1		0		0		0		0		0		-1
in %		0		-33		0		0		0		0		0		-33

Landwirtschaftliche Lehranstalten

Tarifbeschäftigte – Stand 30.06.2018

Tarifbe- schäftigte nach Ent- geltgruppen	Vollzeitbeschäftigte				Teilzeitbeschäftigte				Beurlaubte				insgesamt			
	Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer	
	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018
vgl. Qualifikationsebenen 4 und 3																
EGr. 15 Ü																
EGr. 15																
EGr. 14				1												1
EGr. 13																
EGr. 12																
EGr. 11																
EGr. 10			1	1											1	
EGr. 9c																1
EGr. 9b			2	2											2	2
EGr. S2						1		1								
EGr. S3						2										
vgl. Qualifikationsebenen 2 und 1																
EGr. 9a			1	1											1	1
EGr. 8																
EGr. 7																
EGr. 6	2	2		1	1	1							3	3		1
EGr. 5			4	3	1	1	1	1					1	1	5	4
EGr. 4																
EGr. 3		1												1		
EGr. 2 Ü	1				2	1							3	1		
EGr. 2					1	1							1	1		
EGr. 1																
Auszubildende	2		1	2									2		1	2
Gesamt	5	3	9	11	5	7	1	2	0	0	0	0	10	7	10	12
Veränderung		-2		2		2		1		0		0		-3		2
in %		-40		22		40		100		0		0		-30		20

Markgrafenschule

Beamtinnen/Beamte – Stand 30.06.2018

Beamtinnen/ Beamte	Vollzeitbeschäftigte				Teilzeitbeschäftigte				Beurlaubte				insgesamt				
	Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer		
	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	
Qualifikationsebenen 4 und 3																	
A16																	
A15																	
A14																	
A13			1	1											1	1	
A12																	
A11			1	1											1	1	
A10																	
A9																	
Qualifikationsebenen 2 und 1																	
A8																	
A7																	
A6																	
A5																	
Gesamt	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	
Veränderung		0		0		0		0		0		0		0		0	
in %		0		0		0		0		0		0		0		0	

Markgrafenschule

Tarifbeschäftigte – Stand 30.06.2018

Tarifbe- schäftigte nach Ent- geltgruppen	Vollzeitbeschäftigte				Teilzeitbeschäftigte				Beurlaubte				insgesamt			
	Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer	
	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018
vgl. Qualifikationsebenen 4 und 3																
EGr. 15 Ü																
EGr. 15																
EGr. 14		1												1		
EGr. 13					2	1							2	1		
EGr. 12																
EGr. 11																
EGr. 10																
EGr. 9c																
EGr. 9b																
S 18		1												1		
S 17	1				1								2			
S 11 b					1	1							1	1		
S 11											1				1	
S 9						1								1		
vgl. Qualifikationsebenen 2 und 1																
EGr. 9 a	4		1		8	4	1		2				14	4	2	
EGr. 8					2	1							2	1		
EGr. 7		1												1		
EGr. 6	2	2	1	1	1								3	2	1	1
EGr. 5	2	1											2	1		
EGr. 4																
EGr. 3	1	1	1	1	1	1							2	2	1	1
EGr. 2 Ü	1	1			1	1							2	2		
EGr. 2	1	1			7	7			1				9	8		
EGr. 1																
S 8 b		1			8	13		2	3	2			11	16		2
S 4	1	1			4	5				1			5	7		
S 2						1								1		
Praktikanten/ Auszubil- dende	5	1		1									5	1		1
Gesamt	18	12	3	3	36	36	1	2	6	3	1	0	60	51	5	5
Veränderung		-6		0		0		1		-3		-1		-9		0
in %		-33		0		0		100		-50		-100		-15		0



Impressum

Herausgeber
Bezirk Oberfranken

Weitere Informationen
Bezirk Oberfranken
Öffentlichkeitsarbeit
Cottenbacher Str. 23
95445 Bayreuth

Telefon: 0921 7846-3003
Fax: 0921 7846-43003
presse@bezirk-oberfranken.de
www.bezirk-oberfranken.de

Redaktion
Gudrun Hofmann
Gleichstellungsbeauftragte
Telefon: 0921 7846-2019
gleichstellung@bezirk-oberfranken.de

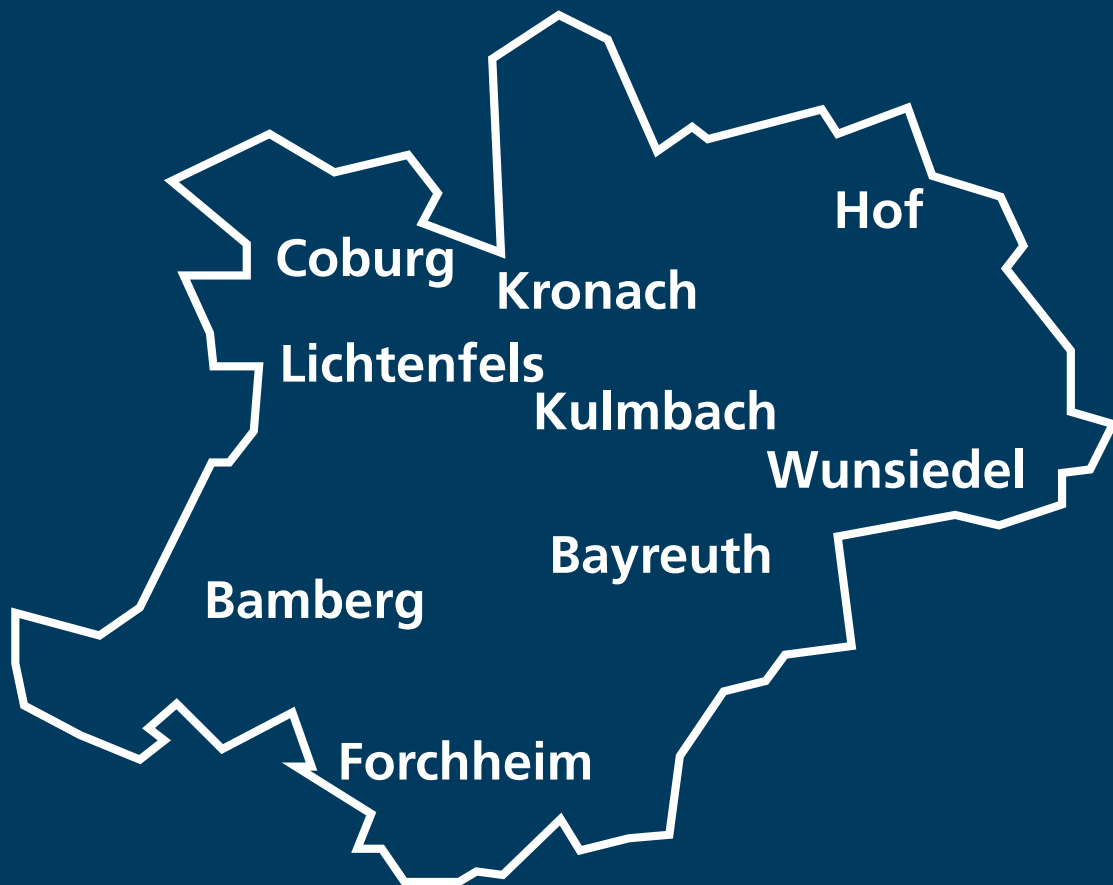
Layout und Satz
Laura Beck

Hinweis

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

Die tabellarischen Übersichten dieses Gleichstellungskonzepts wurden unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Grundsätze, insbesondere des Beschäftigtendatenschutzes und den Bestimmungen der DSGVO erstellt.

Stand: Juni 2020



BEZIRK OBERFRANKEN

Cottenbacher Straße 23
95445 Bayreuth

Telefon: 0921 7846-0
Fax: 0921 7846-90
info@bezirk-oberfranken.de
www.bezirk-oberfranken.de

WWW.BEZIRK-OBERFRANKEN.DE

We're Social | Follow Us

