



Gleichstellungskonzept 2023

Vorwort

Bereits das Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland legt in Art. 3 Abs. 2 fest, dass der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördert und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirkt. Diese Forderung findet sich auch in Art. 118 Abs. 2 der Bayerischen Verfassung.

Zur Erfüllung dieses Auftrags hat der Freistaat Bayern das Bayerische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGIG) erlassen, welches am 1. Juli 1996 in Kraft getreten ist und seit der Gesetzesänderung am 23.05.2006 unbefristet gilt.

Mit dem Gleichstellungskonzept 2023 liegt nun das sechste Gleichstellungskonzept der Regierung von Oberfranken vor. Das erste Gleichstellungskonzept der Regierung von Oberfranken stammt aus dem Jahr 1997. Gemäß Art. 4 Abs. 1 BayGIG ist das Gleichstellungskonzept alle fünf Jahre zu erstellen. Nach der Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts der Regierung von Oberfranken vom 30.06.2013 erfolgte aufgrund organisatorischer Wechsel im Personalsachgebiet im Jahr 2018 keine Fortschreibung. Die Daten aus dem Jahr 2018 werden in der aktuellen Fortschreibung aber nachrichtlich beigefügt und zum Teil zu Vergleichszwecken herangezogen.

In der Regierung von Oberfranken wird das Gleichstellungskonzept, wie in Art. 4 Abs. 1 BayGIG vorgesehen, von der Dienststelle unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten erstellt.

Das vorliegende Gleichstellungskonzept enthält eine Bilanz der Situation in der Regierung von Oberfranken zum Stichtag 30.06.2022 (Personalbestand mit den Unterschieden bei Voll- und Teilzeitbeschäftigung, Führungsfunktionen, Tele- bzw. Wohnraumarbeit/Arbeitszeit). Die vorhandenen Unterschiede bei Einstellungen, Fortbildung, Beurteilungen, Beförderungen/Höhergruppierungen sowie Leistungsbesoldung werden für den Zeitraum 01.01.2022 bis 31.12.2022 dargestellt.

Die organisatorischen Rahmenbedingungen sind für die Regierungen und ihre nachgeordneten Behörden weitgehend unverändert geblieben. Im Gleichstellungskonzept 2023 wird erstmals das Zahlenmaterial der Staatlichen Bauämter Bamberg und Bayreuth aufgeführt. Eine Vergleichbarkeit der Zahlen wird jedoch vollumfänglich erst im nächsten Gleichstellungskonzept erfolgen können.

Die Regierung von Oberfranken ist weiterhin bestrebt, den eingeschlagenen Weg beizubehalten und auf die Gleichstellung von Frauen und Männern hinzuwirken sowie diese zu fördern.

Ziele dieser Förderung sind insbesondere:

- Anstreben eines ausgewogenen Verhältnisses des Anteils von Frauen und Männern
- Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern durch Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei der Konkurrenz zwischen Frauen und Männern
- Verbesserung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen für alle Vereinbarkeitsthemen wie zum Beispiel Arbeitszeit, Ferienbetreuungen, Telearbeit.

Dieses Gleichstellungskonzept soll dazu beitragen, das Bewusstsein für die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst zu fördern.

Teil I	Personal der Regierung	Seite 2
Teil II	Staatliches Personal der Landratsämter	Seite 10
Teil III	Personal der Staatlichen Bauämter	Seite 17
Teil IV	Personal der Wasserwirtschaftsämter	Seite 24
Teil V	Staatliches Personal im Schul- und Schulverwaltungsbereich	Seite 32
Teil VI	Gleichstellungsbeauftragte der Regierung von Oberfranken	Seite 50

Teil I Personal der Regierung von Oberfranken

1. Situation

1.1 Personalbestand

Zum Stichtag 30.06.2022 waren bei der Regierung von Oberfranken 783 Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte tätig. Der stark gestiegene Personalbestand im Vergleich zu den vorangegangenen Jahren ist insbesondere auf den Personalaufwuchs im Jahr 2015 im Bereich Asyl sowie in den Jahren 2020 und 2021 aufgrund der Corona-Pandemie zurückzuführen. 42 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren zum Stichtag beurlaubt. Der überwiegende Teil hiervon geht auf familienbezogene Beurlaubungen zurück.

Der Frauenanteil am Personalbestand konnte gegenüber dem Jahr 2012 um 9 %-Punkte auf 54 % gesteigert werden. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt weiterhin konstant bei 30 %.

Die Personalentwicklung ergibt sich in der Zusammenschau wie folgt:

Entwicklung Beamtinnen/Beamte

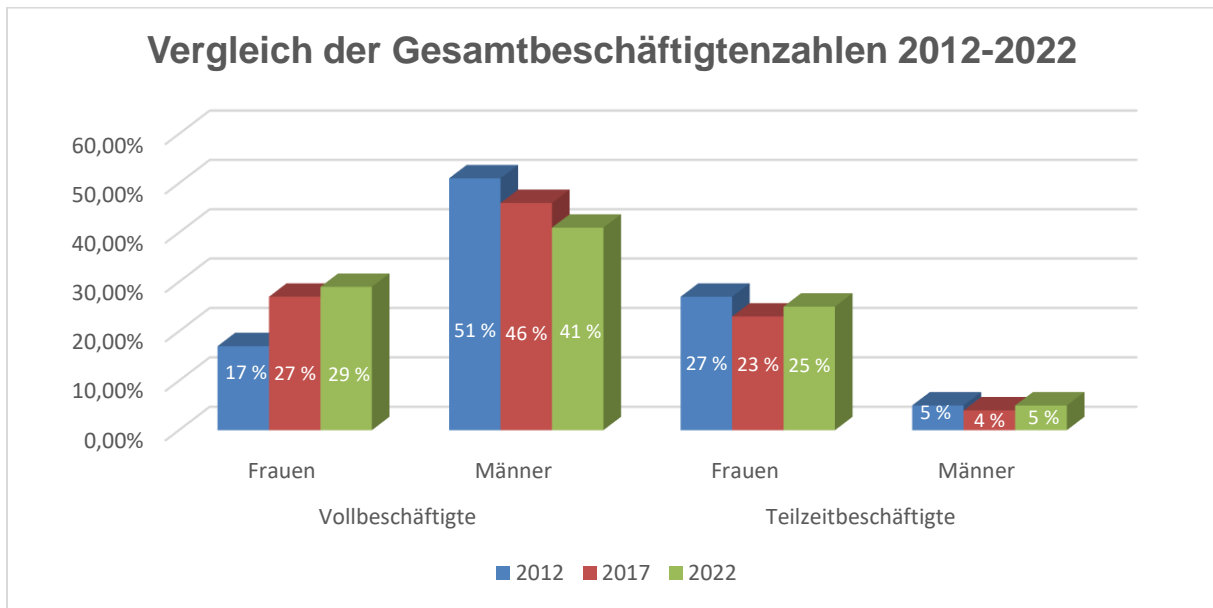
	Gesamt	Frauen	Männer	Teilzeit	Frauenquote	Teilzeitquote
1996	323	84	239	29	26%	9%
2007	298	82	216	46	28%	15%
2012	277	88	189	56	32%	20%
2017	305	101	204	55	33%	18%
2022	367	143	224	67	39%	18%

Entwicklung Tarifbeschäftigte

	Gesamt	Frauen	Männer	Teilzeit	Frauenquote	Teilzeitquote
1996	306	161	145	50	53%	16%
2007	241	147	94	95	61%	39%
2012	214	131	83	89	61%	42%
2017	328	218	110	117	66%	36%
2022	416	283	133	165	68%	40%

Entwicklung Gesamt

	Gesamt	Frauen	Männer	Teilzeit	Frauenquote	Teilzeitquote
1996	625	248	377	81	40%	13%
2007	539	229	310	126	42%	23%
2012	491	219	272	145	45%	30%
2017	633	319	314	172	50%	27%
2022	783	426	357	232	54%	30%



Der genaue Personalbestand zum Stichtag 30.06.2022 ergibt sich aus folgender Übersicht:

Personalstand Beamte/Beamtinnen und Tarifbeschäftigte am 30.06.2022

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Vollzeit		%- Anteil	Teilzeit		%- Anteil	Beurlaubte		%- Anteil	Insgesamt		Summe absolut	%- Anteil Frauen
	Frauen	Männer	Frauen	Frauen	Männer	Frauen	Frauen	Männer	Frauen	Frauen	Männer		Frauen
B7	1									1	0	1	
B3		1								0	1	1	
B2	1	5								1	5	6	
A16	2	24		2	3			1		4	28	32	
A15Z	2	1								2	1	3	
A15	7	29		6	6					13	35	48	
A14Z	1	1								1	1	2	
A14	6	17		9	5		2			17	22	39	
A13Z	2	3			1			1		2	5	7	
A13	6	25		11	5		3	6		20	36	56	
A12	5	21		7	2			2		12	25	37	
A11	6	15		6	1		1			13	16	29	
A10	17	14		2	2		2			21	16	37	
A9Z		1					1			1	1	2	
A9	11	15		5						16	15	31	
A8		7		1			1			2	7	9	
A7	6	6		1						7	6	13	
A6	10	4								10	4	14	
E15	1			1						2			
E14		3		1						1	3	4	
E13	8	7		3	2		2	1		13	10	23	
E12										0	0	0	
E11	4	4		2			1			7	4	11	
E10	8	6		7						15	6	21	
E9b	19	15		11	3		2			32	18	50	
E9a	3	4		3			1			7	4	11	
E8	7	2		11	1		2			20	3	23	
E7				2						2	0	2	
E6	29	40		32	4		4	1		65	45	110	
E5	42	25		60	4		8	1		110	30	140	
E4		2								0	2	2	
E3		2		2						2	2	4	
E2				4						4	0	4	
S18					1					0	1	1	
S17		1		2						2	1	3	
PGR4	1	2								1	2	3	
PGR3UE		1								0	1	1	
EA4					1					0	1	1	
Su. Beamte	83	189	31	50	25	67	10	10	50	143	224	367	39
Su. Beschäftigte	122	114	52	141	16	90	20	3	87	283	133	416	68
Su. Gesamt	205	303	40	191	41	82	30	13	70	426	357	783	54

1.2 Einstellungen

Die Einstellungssituation bei der Regierung von Oberfranken hat sich im Vergleich zum letzten Vergleichszeitraum im Jahr 2012 erheblich verändert. Während das Jahr 2012 geprägt war von noch zu erbringenden Stelleneinsparungen, wurden im Jahr 2022 insgesamt 67 Einstellungen von Beamtinnen und Beamten sowie Tarifbeschäftigten vorgenommen. Zu beobachten ist hierbei, dass die Bewerberzahlen von Frauen mit 59 % deutlich gestiegen sind. Daraus resultierend liegen die Einstellungszahlen von Frauen mit 73 % im Vergleich zu Männern mit 27 % wesentlich höher.

Einstellungen im Einstellungsjahr 2022

Beamte/Beamtinnen	Bewerbungen		Einstellungen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
4. QE	8	5	4	2
3. QE	24	19	9	5
2. QE	24	10	5	1
1. QE				
Gesamt	56	34	18	8

Tarifbeschäftigte	Bewerbungen		Einstellungen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
4. QE	39	20	3	1
3. QE	31	31	4	3
2. QE	119	81	24	6
1. QE	9	7		1
Gesamt	198	139	31	10

1.3 Fortbildungen

Das Angebot an Fortbildungen wurde im Vergleich zum Jahr 2012 erheblich ausgeweitet. Zum einen wird jährlich eine Inhouse-Fortbildungsreihe für Quereinsteiger in der Verwaltung angeboten, zum anderen erfolgen auch weitere Angebote im Bereich Softskills, Gesundheit oder Bereichen, die eine Vielzahl an Beschäftigten betreffen (z.B. Zuwendungsrecht, Vergaberecht/Mittelbewirtschaftung). Auch die Bereitschaft der Beschäftigten, sich beruflich weiterzubilden, ist seit 2012 gestiegen und seither auf einem konstant hohen Niveau.

Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen im Jahr 2022:

Beamte/ Beamtinnen	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte		Beurlaubte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
4. QE	26	68	6	8		
3. QE	30	67	39	1		
2. QE	6	15	2			
1. QE						
Gesamt	62	150	47	8	0	0

Tarifbeschäftigte	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte		Beurlaubte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
4. QE	34	53	15	7		
3. QE	60	38	18	1		
2. QE	65	51	48			
1. QE						
Gesamt	159	142	81	8	0	0

1.4 Beurteilungen

Für die Beurteilungen ist unabhängig von Geschlecht und Beschäftigungsumfang ausschließlich Eignung, Befähigung und fachliche Leistung als Kriterium maßgeblich.

Während im Jahr 2012 der Durchschnittswert bei den (jeweils letzten aktuellen) Beurteilungen der teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten der Regierung von Oberfranken im Vergleich zu Vollbeschäftigten noch niedriger war, hat sich dies im aktuellen Vergleichszeitraum geändert. Die Durchschnittswerte bei den (jeweils letzten aktuellen) Beurteilungen zeigen nun, dass sowohl bei den teilzeitbeschäftigten Frauen als auch bei den teilzeitbeschäftigten Männern im Durchschnitt etwas bessere Bewertungen als bei vergleichbaren Vollbeschäftigten vorliegen.

	Vollzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte
Frauen	11,26	11,29
Männer	11,66	12,10

1.5 Beförderungen/Höhergruppierungen

Beförderungen werden nach dem Leistungsgrundsatz ausgesprochen. Bei den Beamtinnen und Beamten ist die Beförderung im Regelfall abhängig von der jeweiligen Beurteilung, erfüllter Mindestwartezeit und vorhandener höherwertiger Planstelle.

Während im Jahr 2012 insgesamt lediglich 19 Beförderungen ausgesprochen werden konnten, wurden im Jahr 2022 19 Beamtinnen und 14 Beamte befördert.

Höhergruppierungen im Bereich der Tarifbeschäftigten können erfolgen, wenn der dienstliche Aufgabenbereich in den eingruppierungsrelevanten Anforderungsmerkmalen entsprechend fortentwickelt werden kann und eine höherwertige Planstelle zur Verfügung steht.

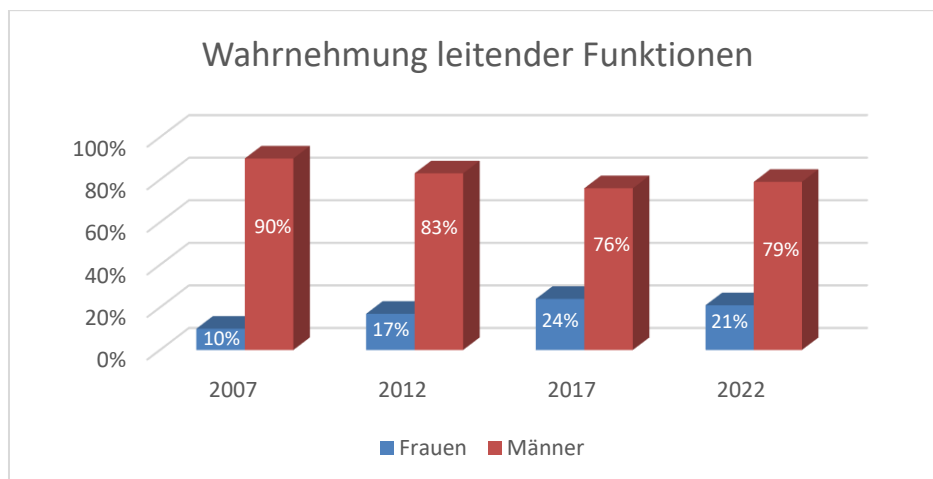
Im Jahr 2022 wurden insgesamt 17 Höhergruppierungen vorgenommen. Hiervon entfielen 16 Höhergruppierungen auf Frauen (94 %) und eine auf Männer (6 %).

1.6 Führungsfunktionen

Im Hinblick auf die Wahrnehmung leitender Funktionen ist der Frauenanteil bei der Regierung im Vergleichszeitraum von knapp 17 % auf 21 % angestiegen, er ist aber immer noch niedriger als der Anteil der Frauen an der entsprechenden Beschäftigtengruppe (4. QE) mit 37 %.

Wahrnehmung leitender Funktionen in der 3. und 4. QE am 30.06.2022:

Funktionsbereich	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Präsidium	1	1		
Bereichsleitung	1	7		
Sachgebietsleitung 4. QE	7	34	2	2
Sachgebietsleitung 3. QE	1			



1.7 Leistungsbezahlung

Während das Instrument der Leistungsbezahlung im Jahr 2012 noch ausgesetzt war, wurde im Jahr 2017 die Gewährung von Leistungsprämien auch auf Tarifbeschäftigte ausgeweitet.

Im Jahr 2022 erfolgten insgesamt 96 Leistungsprämienvergaben.

	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beamte	10	23	2	3
Tarifbeschäftigte	23	17	18	0

Insgesamt erhielten 53 Frauen eine Leistungsprämie. Dies entspricht mit 55 % dem Anteil der weiblichen Beschäftigten am Gesamtpersonalbestand.

1.8 Telearbeit/Arbeitszeit

Bei der Regierung von Oberfranken bestanden im Jahr 2022 (Stand 30.06.) 438 Telearbeitsplätze. Dies entspricht einem Anteil von 59 % an der Gesamtzahl der Beschäftigten. Im Vergleich hierzu waren es im Jahr 2012 lediglich 19 genehmigte, im Jahr 2017 25 genehmigte Telearbeitsplätze. Der erhebliche Anstieg ist auf den Wegfall der Voraussetzungen von sozialen Gründen im Jahr 2021 und auf die Erfahrungen aus der Corona-Pandemie zurückzuführen.

Telearbeitsplätze zum Stichtag 30.06.2022:

	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
4. QE	27	60	25	15
3. QE	56	69	34	7
2. QE	49	34	61	1
1. QE	0	0	0	0
Gesamt	132	163	120	23

Zur Einbringung der Arbeitszeit bestehen bei der Regierung von Oberfranken rund 93 verschiedene Teilzeitmodelle (2012: 80). Die Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit mit dem jährlichen Arbeitszeitkonto sowie großzügigen Gleitmöglichkeiten trägt weiterhin zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei.

Neben der flexiblen Einbringung der Arbeitszeit und den Telearbeitsmöglichkeiten ist jedoch auch weiterhin der Dienstbetrieb durchgehend aufrechtzuerhalten, sodass Absprachen über Anwesenheiten in den einzelnen Funktionsbereichen unerlässlich sind.

2. Maßnahmen und Initiativen zum Abbau vorhandener Unterschiede

Im Jahr 2012 wurde die Erhöhung des Frauenanteils am Gesamtpersonalbestand als langfristiges Ziel ausgesprochen. Zum Stichtag 30.06.2022 sind zwischenzeitlich mehr

Frauen als Männer bei der Regierung von Oberfranken beschäftigt. Übergeordnetes Ziel bleibt weiterhin ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in der Belegschaft der Regierung von Oberfranken. Dazu wird angestrebt, den Anteil der Frauen in Bereichen zu erhöhen, in denen sie bislang unterrepräsentiert sind. Dies betrifft insbesondere die Besetzung von Führungspositionen. Obwohl Frauen in den letzten Jahrzehnten im Bereich von Bildung und Qualifikation zu den Männern aufgeschlossen haben, spiegelt sich dies noch kaum im Bereich der Führungspositionen wider. Es ist daher anzustreben, dass sich der Frauenanteil in der Führungsebene künftig unter Beachtung des dienstrechtlichen Leistungsgrundsatzes erhöht.

Die erweiterten Möglichkeiten der Telearbeit bei der Regierung von Oberfranken ermöglichen eine noch größere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die hierzu abgeschlossene Dienstvereinbarung wird bei Bedarf evaluiert und an die aktuellen Gegebenheiten angepasst.

Die in den vergangenen Jahren durch die Gleichstellungsbeauftragten durchgeführten Maßnahmen wie Girls'- und Boys'Day, Kindermitbringtag oder die Ferienbetreuung werden nach einer Unterbrechung durch die Corona-Pandemie wieder fortgeführt.

Teil II Staatliches Personal der Landratsämter

1. Situation

1.1 Personalbestand

Die oberfränkischen Landratsämter hatten zum Stichtag einen Personalbestand von 1028 staatlichen Beamtinnen und Beamten sowie Tarifbeschäftigten. Davon waren 64 % Frauen und 36 % Männer. Dies bedeutet gegenüber 2012 eine Zunahme des Frauenanteils um 19 %-Punkte. Der gestiegene Frauenanteil ist bei den Tarifbeschäftigten mit 79 % deutlich höher als bei den Beamten mit 51 %.

Der gegenüber 2012 deutlich gestiegene Personalbestand ist vor allem auf den Zuwachs während der Corona-Pandemie zurückzuführen. Hier erfolgte insbesondere die befristete Einstellung von über 350 Kräften in der Kontaktnachverfolgung, die zum Stichtag 30.06.2022 in die Statistik einzubeziehen sind. Insbesondere war der Frauenanteil in diesen Berufsgruppen sehr hoch, sodass die Vergleichszahlen 2022 differenziert zu betrachten sind und gegebenenfalls weniger Aussagekraft haben als in den vergangenen Jahren.

Die Personalentwicklung ergibt sich in der Zusammenschau wie folgt:

Entwicklung Beamtinnen/Beamte

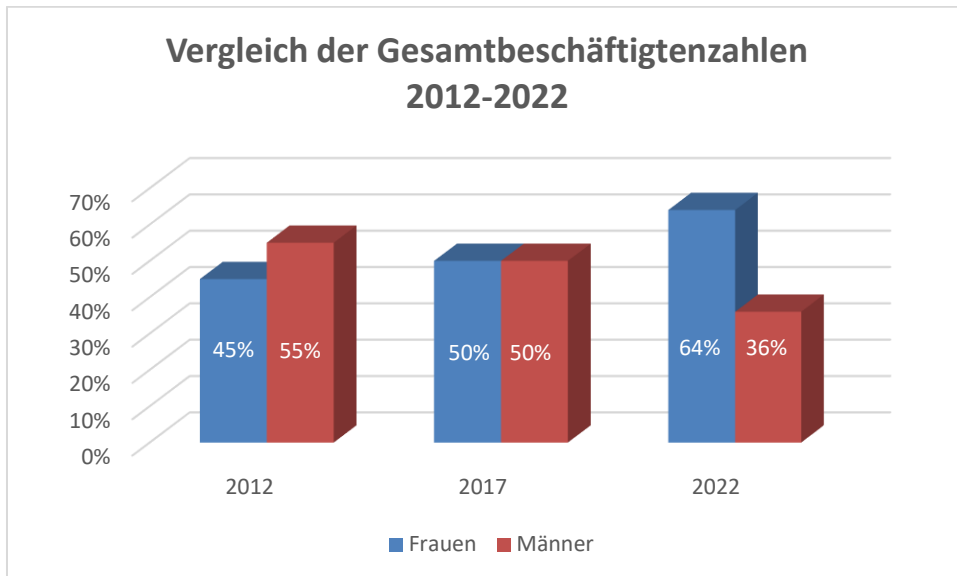
	Gesamt	Frauen	Männer	Teilzeit	Frauenquote	Teilzeitquote
1996	428	127	301	41	30%	10%
2007	513	179	334	108	35%	21%
2012	500	194	306	127	39%	25%
2017	514	228	286	101	44%	20%
2022	556	286	270	133	51%	24%

Entwicklung Tarifbeschäftigte

	Gesamt	Frauen	Männer	Teilzeit	Frauenquote	Teilzeitquote
1996	216	183	33	76	85%	35%
2007	241	147	94	95	61%	39%
2012	89	71	18	54	80%	61%
2017	100	79	21	62	79%	62%
2022	472	374	98	171	79%	36%

Entwicklung Gesamt

	Gesamt	Frauen	Männer	Teilzeit	Frauenquote	Teilzeitquote
1996	644	310	334	117	48%	18%
2007	754	326	428	203	43%	27%
2012	589	265	324	181	45%	31%
2017	614	307	307	163	50%	27%
2022	1028	660	368	304	64%	30%



Der genaue Personalbestand zum Stichtag 30.06.2022 ergibt sich aus nachfolgender Tabelle:

Personalstand Beamte/Beamtinnen und Tarifbeschäftigte Landratsämter in Oberfranken am 30.06.2022

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Vollzeit		% - Anteil Frauen	Teilzeit		% - Anteil Frauen	Beurlaubte		% - Anteil Frauen	Insgesamt		Summe absolut
	Frauen	Männer		Frauen	Männer		Frauen	Männer		Frauen	Männer	
B7												0
B3												0
B2												0
A16		2									2	2
A15Z	2			1						3		3
A15	8	9		7						15	9	24
A14Z	2	1		1						3	1	4
A14	6	14		13	1		2			21	15	36
A13Z												0
A13	12	24		6	7					18	31	49
A12	9	25		14	8					23	33	56
A11	13	26		23	3		2			38	29	67
A10	28	27		9	3		3			40	30	70
A9Z	2			2						4		4
A9	50	51		16	5					66	56	122
A8	6	22		6	4		1			13	26	39
A7	7	14		4			3			14	14	28
A6	25	22		1			2			28	22	50
A5		1									1	1
A4		1									1	1
E15				1	2					1	2	3
E14	13	2		19	4					32	6	38
E13												0
E12												0
S12	2									2		2
E11		3		1						1	3	4
S11B	9	1		21						30	1	31
E10	2	2		2	2					4	4	8
E9B												0
E9A	1	1								1	1	2
E8	22	10		13	1					35	11	46
E7	11	3		30						41	3	44
E6	4	1								4	1	5
E5	162	52		60	14					222	66	288
E4												0
E3												0
E2				1						1		1
Su. Beamte	170	239	41,56	103	31	76,87	13	0	100	286	270	556
Su. Beschäftigte	226	75	75,08	148	23	86,55	0	0		374	98	472
Su. Gesamt	396	314	55,77	251	54	82,30	13	0	100	660	368	1028

1.2 Einstellungen

Bei den Einstellungen ergeben sich im Beamten- und Tarifbeschäftigtenbereich erhebliche Abweichungen. Während im Beamtenbereich sowohl die Bewerber- als auch die Einstellungszahlen von Frauen und Männern nahezu ausgeglichen sind, zeigt sich im Bereich der Tarifbeschäftigten ein anderes Bild. Bei einer Bewerberzahl von knapp 61 % erfolgten 89 % weibliche Einstellungen.

Einstellungen im Einstellungsjahr 2022:

Beamte/Beamtinnen	Bewerbungen ¹		Einstellungen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
4. QE	2	3		2
3. QE	28	31	4	3
2. QE	6	3		
1. QE				
Gesamt	36	37	4	5

¹⁾ Begriff Bewerbung erfasst nicht das Ausleseverfahren in der 2. und 3. Qualifikationsebene

Tarifbeschäftigte	Bewerbungen		Einstellungen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
4. QE	18	5	13	1
3. QE	54	21	11	2
2. QE	27	37	1	
1. QE				
Gesamt	99	63	25	3

1.3 Fortbildungen

Die Teilnahme von Frauen und Männern an Fortbildungsveranstaltungen ergibt sich in etwa proportional ausgewogen (57 % zu 43 %). Im Vergleich zum Jahr 2012 bilden sich jedoch mehr Frauen als Männer im Rahmen von Fortbildungsveranstaltungen weiter. Der Anteil teilzeitbeschäftigter Fortbildungsteilnehmerinnen betrug in 2022 rund 26 % und entsprach damit dem entsprechenden teilzeitbeschäftigten weiblichen Personalanteil (24 %).

Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen im Jahr 2022

Beamte/ Beamtinnen	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte		Beurlaubte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
4. QE	25	45	21	1		
3. QE	77	85	38	17		
2. QE	34	64	15	4		
1. QE						
Gesamt	136	194	74	22	0	0

Tarifbeschäftigte	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte		Beurlaubte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
4. QE	17	1	15	4		
3. QE	5	11	12	6		
2. QE	15	2	47			
1. QE						
Gesamt	37	14	74	10	0	0

1.4 Beurteilungen

Für die Beurteilungen ist unabhängig von Geschlecht und Beschäftigungsumfang ausschließlich Eignung, Befähigung und fachliche Leistung als Kriterium maßgeblich.

Bei den Beurteilungen liegen die vollzeitbeschäftigten Frauen nur minimal unter den Bewertungen der männlichen Kollegen. Die teilzeitbeschäftigten Frauen wurden im Durchschnitt sogar etwas besser beurteilt.

	Vollzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte
Frauen	11,18	11,20
Männer	11,27	10,95

1.5 Beförderungen/Höhergruppierungen

Bei den Beförderungen und Höhergruppierungen im Jahr 2022 war der Anteil der Männer an der Gesamtzahl der Beförderungen und Höhergruppierungen etwas höher (28 Frauen und 30 Männer). Eine wesentliche Unterscheidung zeichnet sich aber auch aufgrund der fast ähnlichen Beurteilungswerte (s. 1.4) kaum noch ab.

Beförderungen und Höhergruppierungen Landratsämter in Oberfranken 2022

Beamte/Beamtinnen	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte		Altersteilzeit		Beurlaubte		Freistellung ATZ		Summe	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
A16	1										1	0
A15	1	1									1	1
A14		2									0	2
A13		3	3	1							3	4
A12	1	5	4								5	5
A11	5	4	2								7	4
A10	6	1		1							6	2
A9		2	2	1							2	3
A9 mit Amtszulage	1										1	0
A8		2		1							0	3
A7	1	3	1								2	3
A6		1									0	1
Insgesamt	16	24	12	4	0	0	0	0	0	0	28	28
Tarifbeschäftigte	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
E9B		1									0	1
E9A		1									0	1
Insgesamt	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Gesamt	16	26	12	4	0	0	0	0	0	0	28	30

1.6 Führungsfunktionen

Bei den Führungsfunktionen ist noch eine Dominanz der männlichen Beschäftigten festzustellen. Der prozentuale Anteil weiblicher Führungskräfte nahm 2022 (48 %) gegenüber 2012 (23 %) deutlich zu. Lediglich im Bereich der 3. Qualifikationsebene sind hinsichtlich der Übertragung der Sachgebietsleitungen noch gewisse Defizite vorhanden (Frauen 42 %, Männer 58 %).

Im Bereich der 4. Qualifikationsebene ist im Vergleich zum Jahr 2012 eine Steigerung von 42 % auf 55 % zu verzeichnen.

Wahrnehmung leitender Funktionen in der 3. und 4. QE am 30.06.2022

Funktionsbereich	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Geschäftsbereichsleitung	8	14	7	1
Referats-, Sachgebiets-, Fachbereichsleitung (4. QE)	8	10	8	0
Referats-, Sachgebiets-, Fachbereichsleitung (3. QE)	17	33	8	2

Festzustellen ist, dass relativ viele Frauen Führungspositionen auch in Teilzeit wahrnehmen (23). Der Anteil der Männer, die Führungspositionen in Teilzeit ausüben, ist dagegen gering (drei). Im Vergleich zum Jahr 2012 wie auch zu den Vorjahren ist eine Zunahme der Vergabe von Führungsfunktionen an Teilzeitkräfte zu verzeichnen.

1.7 Leistungsbezahlung

Während das Instrument der Leistungsbezahlung im Jahr 2012 noch ausgesetzt war, wurde im Jahr 2017 die Gewährung von Leistungsprämien auch auf Tarifbeschäftigte ausgeweitet.

Im Jahr 2022 erfolgten insgesamt 120 Leistungsprämienvergaben:

	Vollzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte
Frauen	33	33
Männer	48	6

Von den Leistungsprämienempfängern waren 45 % Männer, 27,5 % teilzeitbeschäftigte Frauen.

1.8 Tele- bzw. Wohnraumarbeit/Arbeitszeit

Tele- bzw. Wohnraumarbeit wurde im Bereich der Landratsämter im Vergleich zum Jahr 2012 (5 Genehmigungen) deutlich auf 360 genehmigte Plätze ausgeweitet. Dies entspricht etwa 35 %. Die geringere Anzahl an Genehmigungen (im Vergleich zur Regierung von Oberfranken) ist vor allem auf die stärkere Notwendigkeit zur Präsenz infolge des regelmäßigen Parteiverkehrs zurückzuführen.

Wohnraumarbeitsplätze

	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
4. QE	11	11	14	1
3. QE	41	47	26	5
2. QE	94	52	51	6
1. QE		1		
Gesamt	146	111	91	12

Durch unterschiedliche Arbeitszeitmodelle wird, soweit es die dienstlichen Belange zulassen, ebenfalls der Vereinbarkeit von Beruf und Familie Rechnung getragen.

2. Maßnahmen und Initiativen zum Abbau vorhandener Unterschiede

Das Ziel der Erhöhung des Frauenanteils ist beim staatlichen Personal an den Landratsämtern gelungen. Das Ziel der geschlechtergerechten Ausgewogenheit ist aber weiterhin im Auge zu behalten.

Zur Sicherung der Chancengleichheit ist weiterhin darauf zu achten, dass sich Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung für Frauen und Männer nicht nachteilig bei der Beurteilung und somit auf eine Beförderung auswirken.

Anzustreben ist weiterhin eine ausgewogene Aufteilung der Führungsfunktionen auf Frauen und Männer.

Aktionen wie Girl's- und Boys'Day, Kindermitbringtage oder Praktika werden von den Landratsämtern in regelmäßigen Abständen organisiert. Pandemiebedingt musste jedoch zuletzt manche Veranstaltung pausieren.

Teil III Personal der Staatlichen Bauämter

Das Personal der zwei oberfränkischen Staatlichen Bauämter teilt sich auf die Standorte Bamberg und Bayreuth auf. Es umfasst dabei auch den Betriebsdienst in den insgesamt neun Straßenmeistereien. Das dem Geschäftsbereich des Bayerischen Staatsministeriums für Wohnen, Bau und Verkehr zugehörige Personal ist überwiegend in technischen Berufsfeldern tätig.

Zu besetzende Stellen werden je nach Zuständigkeit durch die Staatlichen Bauämter selbst, die Regierung von Oberfranken oder das Bayerische Staatsministerium für Wohnen, Bau und Verkehr ausgeschrieben.

Das Personal wird erstmals auch in das Gleichstellungskonzept der Regierung von Oberfranken aufgenommen. Ein Vergleich mit dem Jahr 2012 ist deshalb nur eingeschränkt möglich.

1. Situation

1.1 Personalbestand

Die oberfränkischen Staatlichen Bauämter hatten zum Stichtag 30.06.2023 einen Personalbestand von 774 Beamtinnen und Beamten sowie Tarifbeschäftigten. Im Vergleich zum Jahr 2017 ergibt sich ein prozentualer Aufwuchs von 10,8 %.

Familienbedingt beurlaubt waren zum Stichtag 13 Frauen und keine Männer. In der Freistellungsphase der Altersteilzeit befanden sich insgesamt sechs Mitarbeiter.

Die Personalentwicklung ergibt sich in der Zusammenschau wie folgt:

Entwicklung Beamtinnen/Beamte

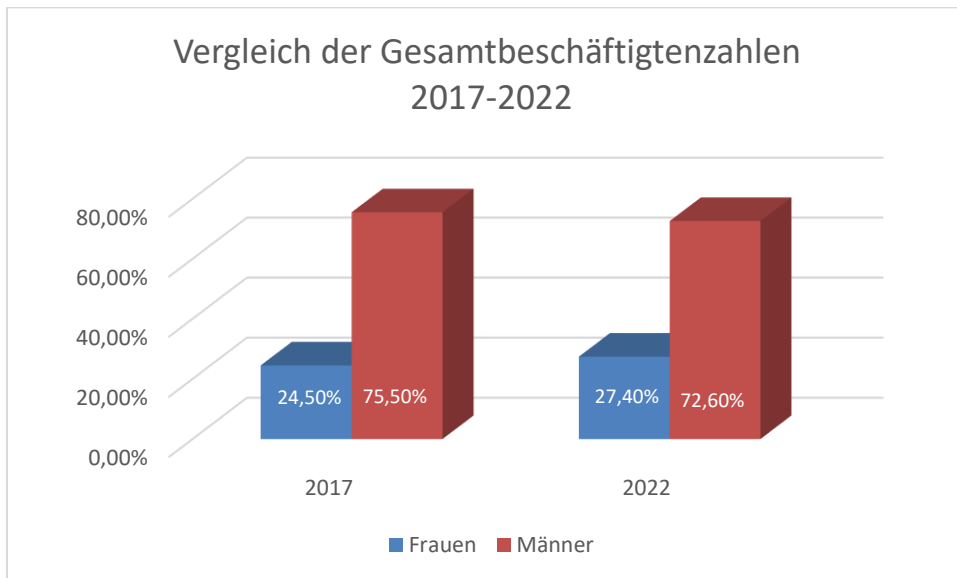
	Gesamt	Frauen	Männer	Teilzeit	Frauenquote	Teilzeitquote
2017	146	43	103	31	29,45%	21,23%
2022	175	51	124	34	29,14%	19,43%

Entwicklung Tarifbeschäftigte

	Gesamt	Frauen	Männer	Teilzeit	Frauenquote	Teilzeitquote
2017	544	126	418	90	23,16%	16,54%
2022	599	161	438	107	26,88%	17,86%

Entwicklung Gesamt

	Gesamt	Frauen	Männer	Teilzeit	Frauenquote	Teilzeitquote
2017	690	169	521	121	24,49%	17,54%
2022	774	212	562	141	27,39%	18,22%



Der hohe Anteil an männlichen Beschäftigten lässt sich insbesondere auf die an den Staatlichen Bauämtern vorherrschenden technischen Berufsfelder zurückführen. Gerade in den Straßenmeistereien weist die Personalstruktur einen sehr hohen Anteil männlicher Beschäftigter auf.

Der genaue Personalbestand zum Stichtag 30.06.2022 ergibt sich aus nachfolgender Tabelle:

Personalstand Beamtinnen/Beamte und Tarifbeschäftigte an den Staatlichen Bauämtern am 30.06.2022													
Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Vollzeit		Anteil Frauen	Teilzeit (inkl. ATZ TZ- Modell/Arbeitsphase)		Anteil Frauen	Beurlaubte (inkl. Freistellung ATZ, Dienstenthebung etc.)		Anteil Frauen	Insgesamt		Summe	Anteil Frauen
	Frauen	Männer		Frauen	Männer		Frauen	Männer		Frauen	Männer		
A16		2			1			1		0	4	4	
A15+AZ	1									1	0	1	
A15		5			1			1		0	7	7	
A14	1	5			2			2		1	9	10	
A13+AZ		2								0	2	2	
A13	4	22		1	4		1	3		6	29	35	
A12	3	7		11	1			1		14	9	23	
A11	4	9		6	1		1	2		11	12	23	
A10	3	23		2			2	3		7	26	33	
A9		6		3				1		3	7	10	
A8		5								0	5	5	
A7	4	6		1						5	6	11	
A6	1	1								1	1	2	
Anwärter/ Referendare	2	7								2	7	9	
E14	1	2								1	2	3	
E13		4								0	4	4	
E12	3	19		3	4					6	23	29	
E11	10	34		6	2		1			17	36	53	
E10	5	23		5	1		6	1		16	25	41	
E9B		27		3	4			1		3	32	35	
E9A	3	19		5						8	19	27	
E8	11	70		9	1		1	4		21	75	96	
E7	1	30		1						2	30	32	
E6	10	43		42	4		3			55	47	102	
E5	6	110		13	2		2			21	112	133	
E4		2								0	2	2	
E3		5								0	5	5	
E2				2						2	0	2	
Auszubildende	9	26								9	26	35	
Su. Beamtinnen/ Beamte	23	100	18,7%	24	10	70,6%	4	14	22,2%	51	124	175	29,1%
Su. Beschäftigte	59	414	12,5%	89	18	83,2%	13	6	68,4%	161	438	599	26,9%
Su. Gesamt	82	514	13,8%	113	28	80,1%	17	20	45,9%	212	562	774	27,4%

1.2 Einstellungen

Bei den Staatlichen Bauämtern Bamberg und Bayreuth gab es im Jahr 2022 39 Neueinstellungen. Hierbei wurden 24 Männer und 15 Frauen eingestellt.

Einstellungen im Einstellungsjahr 2022

	Bewerbungen		Einstellungen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beamte/Beamtinnen				
4. QE	nicht ermittelbar			1
3. QE				3
2. QE			1	
1. QE				
Gesamt			1	4

	Bewerbungen		Einstellungen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Tarifbeschäftigte				
4. QE	nicht ermittelbar			1
3. QE			6	7
2. QE			8	12
1. QE				
Gesamt			14	20

Die Bewerberzahlen aus dem Jahr 2022 waren bei den Staatlichen Bauämtern nicht mehr ermittelbar. Entsprechende Statistiken wurden nicht geführt.

1.3 Fortbildungen

An den Fortbildungsveranstaltungen der oberfränkischen Staatlichen Bauämter haben 53 % Frauen teilgenommen. Dies liegt deutlich über dem Frauenanteil des Gesamtpersonals (27 %).

Weiblich Teilzeitkräfte nahmen im Beamtenbereich genauso häufig an Fortbildungsveranstaltungen wie Vollbeschäftigte. Im Bereich der weiblichen Beschäftigten erfolgte sogar eine häufigere Teilnahme von Teilzeitbeschäftigten an Fortbildungsveranstaltungen.

Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen im Jahr 2022

Beamte/ Beamtinnen	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte		Beurlaubte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
4. QE	12	51	1	3		
3. QE	29	108	54	5		
2. QE	15	21	1			
1. QE						
Gesamt	56	180	56	8	0	0

Tarifbeschäftigte	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte		Beurlaubte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
4. QE	8	23		3		
3. QE	55	181	20	22		
2. QE	30	165	93	3		
1. QE						
Gesamt	93	369	113	28	0	0

1.4 Beurteilungen

Für die Beurteilungen ist unabhängig von Geschlecht und Beschäftigungsumfang ausschließlich Eignung, Befähigung und fachliche Leistung als Kriterium maßgeblich.

Bei den jeweils letzten aktuellen Beurteilungen lagen die Beamtinnen der Staatlichen Bauämter im Durchschnitt hinter den Beamten. Dabei ist die vorliegende Wertedifferenz jedoch ausschließlich auf sachliche Gesichtspunkte gestützt und kann nicht auf geschlechtsspezifische Aspekte zurückgeführt werden. Hinzu kommt, dass insbesondere in den höher besoldeten Ämtern, die regelmäßig auch ein höheres Beurteilungsniveau aufweisen, der Frauenanteil noch immer geringer ausfällt.

	Vollzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte
Frauen (gesamt)	10,39	11,15
Männer (gesamt)	11,59	12,00

1.5 Beförderungen/Höhergruppierungen

Im Jahr 2022 wurden 50 Personen befördert bzw. höhergruppiert. Mit 13 Frauen liegt der Anteil bei 26 % und entspricht damit in etwa dem weiblichen Anteil des Gesamtpersonals.

Beförderungen und Höhergruppierungen erfolgen – ohne Ansehung des Geschlechts – nach Eignung, Leistung und Befähigung. Unter Beachtung dieser Grundsätze wird weiterhin angestrebt, den Anteil der Frauen in Funktionsbereichen zu erhöhen, in denen sie bislang unterrepräsentiert sind.

1.6 Führungsfunktionen

Die geringere Repräsentanz von Frauen in der 4. Qualifikationsebene sowie in der 3. Qualifikationsebene schlägt sich derzeit noch auf die Besetzung von Führungspositionen nieder. Die Gründe liegen noch darin, dass die bautechnischen Ausbildungs- und Studienrichtungen, die in den Staatlichen Bauämtern Einstellungsvoraussetzung sind, bisher überwiegend von Männern angestrebt wurden. In diesem Bereich ist jedoch bereits ein gegenläufiger Trend zu erkennen, sodass sich dies auch in wenigen Jahren bei den Führungspositionen bemerkbar machen wird.

Wahrnehmung leitender Funktionen in der 3. und 4. QE am 30.06.2022

Funktionsbereich	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Amtsleitung		2		
Bereichs-, Abteilungs-, Sachgebietsleitung (4. QE und vgl.)	6	25		
Abteilungs-, Sachgebietsleitung (3. QE und vgl.)	15	76	14	4

1.7 Leistungsbezahlung

Während das Instrument der Leistungsbezahlung im Jahr 2012 noch ausgesetzt war, wurde im Jahr 2017 die Gewährung von Leistungsprämien erstmalig auch auf Tarifbeschäftigte ausgeweitet.

Im Jahr 2022 erfolgten insgesamt 111 Leistungsprämienvergaben:

	Vollzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte
Frauen	10	18
Männer	77	6

Insgesamt erhielten 28 Frauen eine Leistungsprämie. Dies entspricht mit 25 % in etwa auch dem Anteil der weiblichen Beschäftigten am Gesamtpersonal.

1.8 Tele bzw. Wohnraumarbeit/Arbeitszeit

Während im Jahr 2017 lediglich drei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den oberfränkischen Staatlichen Bauämtern Tele- bzw. Wohnraumarbeit ausgeübt haben, erhöhte sich dieser Anteil im Jahr 2022 auf 330 Beschäftigte. Dies entspricht einem Anteil von 42 % am Gesamtpersonalbestand. Frauen nehmen die Möglichkeit, von zu Hause zu arbeiten, dabei gemessen am Gesamtpersonal deutlich häufiger wahr als Männer (Frauen 61 %; Männer 34 %), um so Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren.

Wohnraumarbeitsplätze zum Stichtag 30.06.2022

	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
(vgl.) 4. QE	4	16		1
(vgl.) 3. QE	25	110	29	10
(vgl.) 2. QE	25	56	47	7
(vgl.) 1. QE				
Gesamt	54	182	76	18

Im Betrachtungszeitraum wurde an den Staatlichen Bauämtern mittels verschiedener Arbeitszeitmodelle einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie umfangreich Rechnung getragen. Durch die weitergehende Flexibilisierung der gleitenden Arbeitszeit konnte die individuelle Arbeitszeit deutlich besser den persönlichen Bedürfnissen der Beschäftigten angepasst werden.

2. Maßnahmen und Initiativen zum Abbau vorhandener Unterschiede

Im Vergleich zu anderen Teilen der Verwaltung ist die Frauenquote bei den Staatlichen Bauämtern zum Stichtag 30.06.2022 weiterhin niedrig ausgeprägt. Bei den Neueinstellungen zeigt sich zwar eine positive Tendenz (Frauenanteil 38 %), allerdings ist die Erhöhung der Frauenquote insbesondere auch von der Ausbildungs- und Studienwahl junger Frauen abhängig. Gerade im MINT-Bereich sind Frauen immer noch unterrepräsentiert und ihr Anteil steigt nur langsam. Dies spiegelt sich letztendlich auch bei der Besetzung von Führungsfunktionen wider. Hierauf sollte in den nächsten Jahren ein größerer Fokus gelegt werden.

Ungeachtet dessen lässt sich feststellen, dass im Bereich der 3. und 4. Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik der Frauenanteil stetig zunimmt. Dies zeigt sich insbesondere an den Ausbildungszahlen in diesem Bereich.

Aktionen wie Girls'- und Boys'Day, Kindermitbringtage oder Praktika werden von beiden Bauämtern in regelmäßigen Abständen organisiert – unter anderem abhängig vom jeweiligen Bedarf. Pandemiebedingt musste jedoch zuletzt manche Veranstaltung pausieren.

Teil IV Personal der Wasserwirtschaftsämter

Die beiden oberfränkischen Wasserwirtschaftsämter an den Standorten Hof und Kronach (mit Außenstellen) sind als technische Fachbehörden auf der unteren staatlichen Verwaltungsebene für die Unterstützung und Beratung der Regierungen und Kreisverwaltungsbehörden beim Vollzug der wasserwirtschaftlichen Aufgaben zuständig. Das dem Geschäftsbereich des Bayerischen Staatsministeriums für Umwelt und Verbraucherschutz zugehörige Personal ist dabei überwiegend in technischen Berufsfeldern tätig.

Die zu besetzenden Stellen werden je nach Zuständigkeit durch die Wasserwirtschaftsämter selbst, die Regierung von Oberfranken oder das Bayerische Staatsministerium für Umwelt und Verbraucherschutz ausgeschrieben.

1. Situation

1.1 Personalbestand

Die oberfränkischen Wasserwirtschaftsämter hatten zum Stichtag 30.06.2022 einen Personalbestand von 237 Beamten/-innen sowie Tarifbeschäftigten. Im Vergleich zum Jahr 2012 ergibt sich hier ein prozentualer Rückgang von rund 9 %, welcher auf die realisierten Personalabbauverpflichtungen zurückzuführen ist.

Familienbedingt beurlaubt waren zum Stichtag jeweils zwei Frauen sowie zwei Männer. In der Freistellungsphase der Altersteilzeit befand sich ein Mitarbeiter.

Die Personalentwicklung ergibt sich in der Zusammenschau wie folgt:

Entwicklung Beamtinnen und Beamte¹

	Gesamt	Frauen	Männer	Teilzeit	Frauenquote	Teilzeitquote
2017	80	16	64	14	20%	18%
2022	85	28	57	14	33%	16%

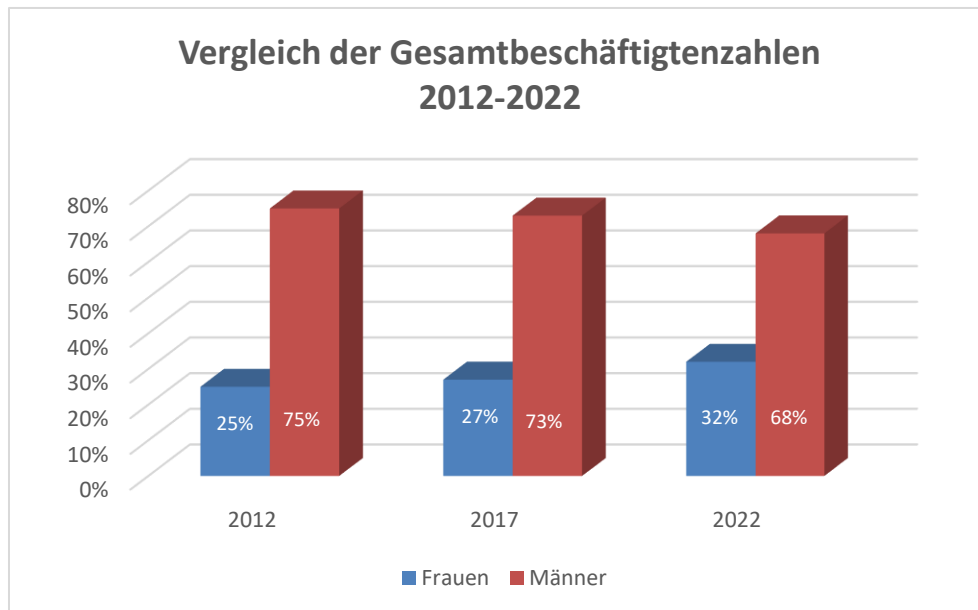
Entwicklung Tarifbeschäftigte

	Gesamt	Frauen	Männer	Teilzeit	Frauenquote	Teilzeitquote
2017	148	45	103	27	30%	18%
2022	152	48	104	36	32%	24%

¹ Für das Jahr 2012 ist nur eine Ermittlung der Gesamtentwicklung, nicht jedoch die Entwicklung aufgeteilt auf Beamtinnen/Beamte und Beschäftigte möglich.

Entwicklung Gesamt

	Gesamt	Frauen	Männer	Teilzeit	Frauenquote	Teilzeitquote
2012	260	65	195	39	25%	15%
2017	228	61	167	41	27%	18%
2022	237	76	161	50	32%	21%



Der noch immer hohe Anteil an männlichen Mitarbeitern lässt sich insbesondere aus den an den Wasserwirtschaftsämtern vorherrschenden technischen Berufsfeldern ableiten.

Der genaue Personalbestand zum Stichtag 30.06.2022 ergibt sich aus nachfolgender Tabelle:

Personalstand Beamte/Beamtinnen und Tarifbeschäftigte am 30.06.2022

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Vollzeit		%- Anteil	Teilzeit		%- Anteil	Beurlaubte		%- Anteil	Insgesamt		Summe absolut	%Anteil Frauen
	Frauen	Männer	Frauen	Frauen	Männer	Frauen	Frauen	Männer	Frauen	Frauen	Männer		
B7										0	0	0	
B3										0	0	0	
B2										0	0	0	
A16	1	1								1	1	2	
A15Z										0	0	0	
A15		3								0	3	3	
A14Z										0	0	0	
A14	1	6		3	2					4	8	12	
A13Z		2								0	2	2	
A13	4	5								4	5	9	
A12	1	6		2	4					3	10	13	
A11	2	4								2	4	6	
A10	6	12								6	12	18	
A9Z		1			1					0	2	2	
A9	1	5		1						2	5	7	
A8	3	3						1		3	4	7	
A7	1	1		1						2	1	3	
A6	1									1	0	1	
E14										0	0	0	
E13		2		2	1		2			4	3	7	
E12		3			1					0	4	4	
E11	1	5		1				1		2	6	8	
E10	4	1		1	2					5	3	8	
E9b		5			1						6		
E9a		8		6						6	8	14	
E8	1	6		7	1					8	7	15	
E7	1	1		3						4	1	5	
E6	5	10		5						10	10	20	
E5	4	44		3						7	44	51	
E4										0	0	0	
E3		6								0	6	6	
E2				1	1					1	1	2	
Azubi	1	5								1	5	6	
Su. Beamte	21	49	30	7	7	50	0	1	0	28	57	85	33
Su. Beschäftigte	17	96	15	29	7	81	2	1	67	48	104	152	32
Su. Gesamt	38	145	21	36	14	72	2	2	50	76	161	237	32

1.2 Einstellungen

Bei den Wasserwirtschaftsämltern Hof und Kronach erfolgten im Jahr 2022 insgesamt 16 Neueinstellungen. Was die Gesamtzahl an eingehenden Bewerbungen für die Stellenausschreibungen im Jahr 2022 betrifft, ist die Zahl der männlichen Bewerber wesentlich höher als die der weiblichen Bewerberinnen. Signifikante Unterschiede sind hierbei in den jeweiligen Qualifikationsebenen zu erkennen. Sind in der 4. QE deutlich mehr Bewerbungen von Frauen zu verzeichnen, so verschiebt sich dieses Verhältnis in der 2. QE und besonders in der 1. QE zu Gunsten der Männer.

Von den insgesamt 176 Bewerbern wurden 11 Männer und 5 Frauen eingestellt, also ein Drittel der Stellen mit Frauen besetzt.

Einstellungen im Einstellungsjahr 2022

Beamtinnen/Beamte	Bewerbungen		Einstellungen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
4. QE				
3. QE	1	3		1
2. QE	4	14	2	2
1. QE				
Gesamt	5	17	2	3

Tarifbeschäftigte	Bewerbungen		Einstellungen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
4. QE	10	6	1	
3. QE	7	21	2	1
2. QE	1	13		5
1. QE	1	95		2
Gesamt	19	135	3	8

1.3 Fortbildungen

Die Teilnahmequote der Frauen an den angebotenen Fortbildungsveranstaltungen lag im Jahr 2022 bei 47 %. Dieser Wert liegt deutlich über dem Frauenanteil des Gesamtpersonals (32 %).

Vollzeitkräfte nahmen dabei erkennbar häufiger an Fortbildungsmaßnahmen teil als Teilzeitbeschäftigte.

Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen im Jahr 2022

Beamtinnen/ Beamte	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte		Beurlaubte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
4. QE	5	6	4	2		
3. QE	17	22	2	1		
2. QE	7	20	2			
1. QE						
Gesamt	29	48	8	3	0	0

Tarifbeschäftigte	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte		Beurlaubte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
4. QE	3	1	1			
3. QE	19	7		1		
2. QE	3	27	13			
1. QE						
Gesamt	25	35	14	1	0	0

1.4 Beurteilungen

Grundlage der dienstlichen Beurteilung ist unabhängig von Geschlecht und Beschäftigungsumfang ausschließlich die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung des zu Beurteilenden.

Im Bereich der Teilzeitbeschäftigten lagen die Beamtinnen im Durchschnitt nur leicht vor den verbeamteten Männern, sodass sich keine erkennbare, unterschiedliche Behandlung abzeichnet. Anders stellt sich die Situation bei den Vollbeschäftigten dar. Dabei ist die vorliegende Wertedifferenz jedoch ausschließlich auf sachliche Gesichtspunkte gestützt (geringer Anteil der vollzeitbeschäftigten Beamtinnen) und kann nicht auf geschlechtsspezifische Aspekte zurückgeführt werden.

	Vollzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte
Frauen	10,83	11,13
Männer	11,67	11,00

1.5 Beförderungen/Höhergruppierungen

Im Jahr 2022 wurden 16 Personen befördert bzw. höhergruppiert.

Mit drei Frauen liegt der Anteil bei 19 % und damit unter dem weiblichen Anteil des Gesamtpersonals.

Beförderungen erfolgen – ohne Ansehung des Geschlechts – nach Eignung, Leistung und Befähigung, auf Grundlage der aktuellen Beurteilung; Höhergruppierungen nach dauerhafter Übertragung höherwertiger Tätigkeiten. Unter Beachtung dieser

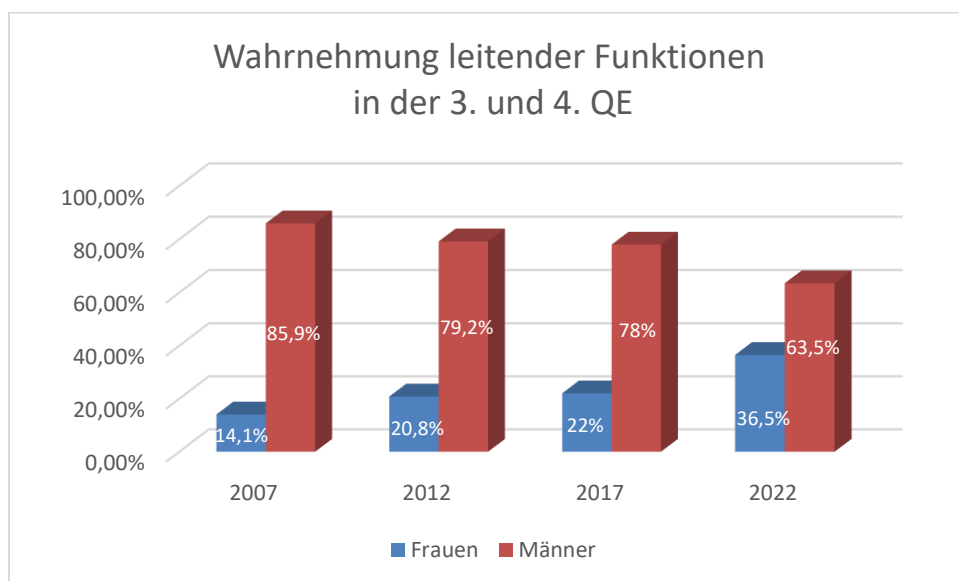
Grundsätze wird weiterhin angestrebt, den Anteil der Frauen in Funktionsbereichen zu erhöhen, in denen sie bislang unterrepräsentiert sind.

1.6 Führungsfunktionen

Die etwas geringere Repräsentanz von Frauen in der 4. Qualifikationsebene sowie in der 3. Qualifikationsebene schlägt sich derzeit noch auf die Besetzung von Führungspositionen nieder. Die Gründe liegen hauptsächlich darin, dass die technisch-naturwissenschaftlichen Ausbildungs- und Studienrichtungen, die in den Wasserwirtschaftsämtlern Einstellungs voraussetzung sind, bisher überwiegend von Männern angestrebt wurden. In diesem Bereich ist jedoch bereits ein gegenläufiger Trend zu erkennen. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist im Vergleichszeitraum deutlich gestiegen.

Wahrnehmung leitender Funktionen in der 3. und 4. QE am 30.06.2022

Funktionsbereich	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Amtsleitung	1	1		
Referats-, Sachgebiets-, Fachbereichsleitung (4. QE und vgl.)	4	9	4	2
Referats-, Sachgebiets-, Fachbereichsleitung (3. QE und vgl.)	10	24	4	4



1.7 Leistungsbezahlung

Während das Instrument der Leistungsbezahlung im Jahr 2012 noch ausgesetzt war, wurde erstmalig im Jahr 2017 die Gewährung von Leistungsprämien auch auf den Bereich der Tarifbeschäftigten ausgeweitet.

Im Jahr 2022 erfolgten insgesamt 36 Leistungsprämienvergaben:

	Vollzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte
Frauen	5	7
Männer	21	3

Insgesamt erhielten damit 33 % der Frauen eine Leistungsprämie. Dies entspricht auch dem Anteil der weiblichen Beschäftigten am Gesamtpersonal.

1.8 Tele bzw. Wohnraumarbeit/Arbeitszeit

Während in den Jahren 2012 und 2017 lediglich vier Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den oberfränkischen Wasserwirtschaftsämtern Tele- bzw. Wohnraumarbeit ausgeübt haben, erhöhte sich dieser Anteil im Jahr 2022 auf insgesamt 86 Beschäftigte. Dies entspricht einem Anteil von 36 % am Gesamtpersonalbestand.

Frauen und Männer nehmen die Möglichkeit in gleichem Umfang wahr, um so Beruf und Familie miteinander besser zu vereinbaren.

	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
4. QE	2	5	4	2
3. QE	6	18	4	7
2. QE	7	13	17	1
1. QE				
Gesamt	15	36	25	10

Im Betrachtungszeitraum wurde an den oberfränkischen Wasserwirtschaftsämtern mittels verschiedener Arbeitszeitmodelle einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie umfangreich Rechnung getragen. Durch die weitergehende Flexibilisierung der gleitenden Arbeitszeit konnte die individuelle Arbeitszeit deutlich besser den persönlichen Bedürfnissen der Beschäftigten angepasst werden.

2. Maßnahmen und Initiativen zum Abbau vorhandener Unterschiede

Die Personalsituation an den oberfränkischen Wasserwirtschaftsämtern war bis zum Jahr 2020 weitgehend von Personalabbauverpflichtungen geprägt. Neueinstellungen waren aus diesem Grund nur vereinzelt möglich. Dies hatte zur Folge, dass sich der Frauenanteil auf diese Weise nur schwer erhöhen ließ.

Ungeachtet dessen lässt sich aber mittlerweile feststellen, dass im Personalbereich der 2. bis 4. Qualifikationsebene auch in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik der Frauenanteil stetig zunimmt. Dies zeigt sich insbesondere an den Ausbildungszahlen, bei denen der Anteil der Anwärtnerinnen am Vorbereitungsdienst außerordentlich stark angestiegen ist. Hierbei ist zu erwähnen, dass bei sämtlichen Stellenausschreibungen Frauen explizit zur Bewerbung aufgefordert werden.

Veranstaltungen wie der „Girls'-Day“, an dem Mädchen auch Einblicke in das umfangreiche Aufgabengebiet der Wasserwirtschaftsämter erhalten, können dazu beitragen, frühzeitig das Interesse an einem technischen Beruf zu wecken. Hier sollte sich die Wasserwirtschaftsverwaltung auch künftig präsentieren.

Teil V Staatliches Personal im Schul- und Schulverwaltungsbereich

Der Bereich Schulen ist in den letzten Jahren insbesondere durch eine hohe Anzahl an Ruhestandseintritten, aber auch durch Neueinstellungen aufgrund der Corona Pandemie („GemeinsamBrückenbauen“) und der Ukraine Krise („Brückenklassen“) geprägt.

Die Brückenklassen wurden im Sommer 2022 an den Grund- und Mittelschulen eingerichtet, um den ukrainischen Kindern die Eingliederung in das deutsche Schulsystem zu erleichtern. Der Unterricht wird hierbei vorwiegend durch befristet eingestelltes Personal übernommen. Im Schuljahr 2022/2023 unterrichteten insgesamt 132 befristet beschäftigte Lehrkräfte diese Brückenklassen. Es handelt sich dabei überwiegend um weibliche Beschäftigte. Viele von ihnen stammen aus der Ukraine.

A) Grund- und Mittelschulen, Staatliche Schulämter

1. Situation

1.1 Personalbestand

Zum Stichtag 30.06.2022 waren insgesamt 4.625 Personen im Bereich Grund- und Mittelschulen sowie Staatliche Schulämter beschäftigt. Hierunter waren 4.356 Lehrkräfte, davon 96 % im Beamtenverhältnis.

Der Frauenanteil unter den Lehrkräften stieg von 2012 bis 2022 weiter kontinuierlich an, und zwar von 72 % auf 83 %. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Lehrkräfte erhöhte sich von 48 % im Jahr 2012 auf 53 % im Jahr 2022.

Die Personalentwicklung ergibt sich in der Zusammenschau wie folgt:

Entwicklung Beamtinnen/Beamte

	Gesamt	Frauen	Männer	Teilzeit	Frauenquote	Teilzeitquote
2012	4.146	2.963	1.183	1.987	71 %	51 %
2017	3.720	2.993	727	1.744	80 %	47 %
2022	3.713	3.069	644	1.811	83 %	49 %

Entwicklung Arbeitnehmer/-innen (nur Lehrkräfte)

	Gesamt	Frauen	Männer	Teilzeit	Frauenquote	Teilzeitquote
2012	176	138	38	97	78 %	58 %
2017	270	201	69	85	74 %	31 %
2022	643	529	114	505	82 %	79 %

Entwicklung gesamt (nur Lehrkräfte)

	Gesamt	Frauen	Männer	Teilzeit	Frauenquote	Teilzeitquote
2012	4.322	3.101	1.221	2.084	72 %	51 %
2017	3.990	3.194	796	1.829	80 %	46 %
2022	4.356	3.598	758	2.316	83 %	53 %

Hinzu kommen 269 Verwaltungsangestellte an den Schulen und an den Staatlichen Schulämtern. Es handelt sich hierbei überwiegend um Teilzeitbeschäftigte (meist auf Teilzeitstellen) und fast ausschließlich um Frauen.

Der genaue Personalbestand (ohne Anwärter/-innen) zum Stichtag 30.06.2022 ergibt sich aus folgender Übersicht:

Besoldungs- /Entgeltgruppe	Vollzeit		% Anteil Frauen	Teilzeit		% Anteil Frauen	Beurlaubte (Art. 89 BayBG)		% Anteil Frauen	Insgesamt		Alle
	Frauen	Männer		Frauen	Männer		Frauen	Männer		Frauen	Männer	
A15 + AZ	0	3		0	0		0	0		0	3	3
A15	6	9		0	0		0	0		6	9	15
A 14 + AZ	7	13		3	1		0	0		10	14	24
A 14	58	42		12	5		1	2		71	49	120
A 13 + AZ	153	60		39	3		29	0		221	63	284
A 13	104	47		123	5		52	3		279	55	334
A 12 + AZ	98	37		103	5		118	2		319	44	363
A 12	699	274		268	13		722	18		1689	305	1994
A 11 + AZ	13	10		7	0		4	1		24	11	35
A 11	89	30		97	1		75	2		261	33	294
A 10+ AZ	1	0		0	0		0	0		1	0	1
A 10	92	46		37	3		42	4		171	53	224
A 9	7	4		1	1		9	0		17	5	22
E 14	2	0		0	0		0	0		2	0	2
E13	3	0		7	3		0	0		10	3	13
E 11	54	10		99	17		0	0		153	27	180
E 10	21	11		116	17		0	0		137	28	165
E 9	19	16		170	33		0	0		189	49	238
E 8	1	1		38	6		0	0		39	7	46
E 6	3	0		123	0		0	0		126	0	126
E 5	1	0		128	1		0	0		129	1	130
E 4	0	0		0	0		0	0		0	0	0
E 3	0	0		0	0		0	0		0	0	0
S11B	5	0		7	0		0	0		12	0	12
Beamte/-innen	1327	575	70	690	37	95	1052	32	97	3069	644	3713
Arbeitn./-innen	109	38	74	688	77	90	0	0		797	115	912
Gesamt	1436	613	70	1378	114	92	1052	32	97	3866	759	4625

1.2 Einstellungen

Lehrkräfte im Beamtenverhältnis und im unbefristeten Beschäftigungsverhältnis werden nach Anstellungsnote eingestellt. Aushilfslehrkräfte und Verwaltungskräfte an den Staatlichen Schulämtern werden von den Staatlichen Schulämtern, Verwaltungskräfte und sonstige Beschäftigte an den Schulen werden von den Schulleitungen nach Durchführung eines Auswahlverfahrens vorausgewählt und zur Einstellung vorgeschlagen.

Im maßgeblichen Zeitraum 2022 wurden 93 Beamtinnen und Beamte eingestellt.

Eine Auswertung der Einstellungen im Arbeitnehmerbereich war nicht möglich, da (Neu-)Einstellungen nicht separat erfasst wurden und auch nicht herauszufiltern sind.

1.3 Fortbildungen

Fortbildungen haben für die Beschäftigten an den Schulen eine sehr hohe Bedeutung. Auf Grund der Vielzahl der inner- und außerschulischen Angebote lassen sich valide Zahlen nicht gewinnen.

1.4 Beurteilungen

Die Durchschnittswerte der letzten periodischen Beurteilungen zeigen bei den Vollzeitbeschäftigten einen minimalen und bei den Teilzeitbeschäftigten einen erkennbaren Vorsprung der Frauen vor den Männern. Während im Jahr 2012 noch Teilzeitbeschäftigte deutlich schlechter beurteilt wurden als Vollzeitbeschäftigte, ist dieser Trend bei den weiblichen Beschäftigten im Jahr 2022 nicht mehr zu erkennen. Teilzeitbeschäftigte Männer werden jedoch weiterhin im Durchschnitt schlechter beurteilt als vergleichbare Vollbeschäftigte.

Dabei ist die vorliegende Wertedifferenz jedoch ausschließlich auf sachliche Gesichtspunkte gestützt und kann nicht auf geschlechtsspezifische Aspekte oder den Beschäftigungsumfang zurückgeführt werden.

	Vollzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte	Insgesamt
Frauen	3,23	3,26	3,24
Männer	3,26	4,20	3,46

Angesetzt wurde: BG mit 2, UB mit 3, VE mit 4 und HM mit 5

1.5 Beförderungen/Höhergruppierungen

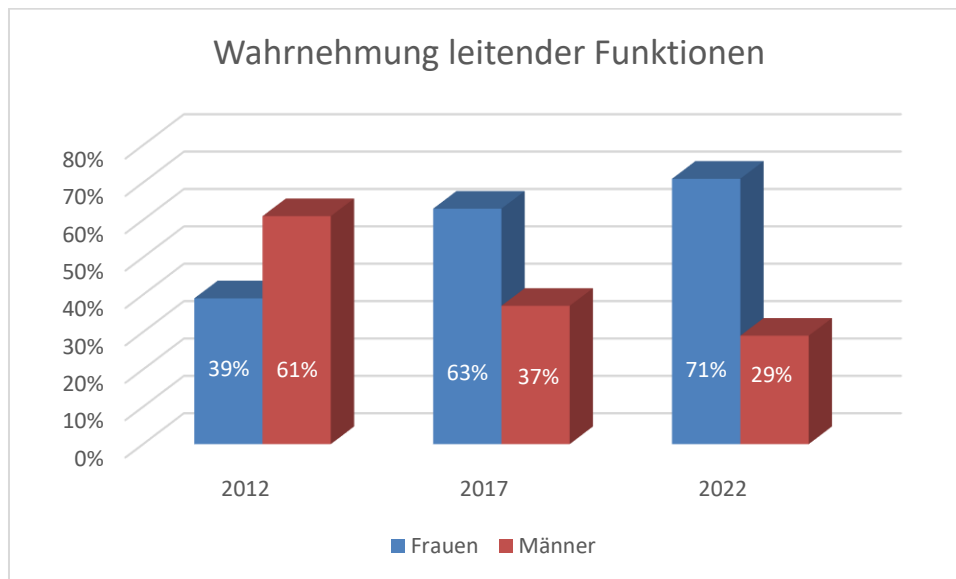
Während im Jahr 2012 lediglich 60 Beförderungen vorgenommen wurden, erfolgten im Jahr 2022 insgesamt 172 Beförderungen (146 weibliche und 26 männliche Lehrkräfte), davon 27 (77 %) bzw. 8 (23 %) in Ämter der Besoldungsgruppe A13 + AZ bis A14 + AZ (Schulleitungen, Beratungs- und Seminarrektoren/-innen).

Höhergruppierungen im Tarifbereich wurden nicht dokumentiert und können mit den vorhandenen Daten auch nicht mehr nachvollzogen werden.

1.6 Führungsfunktionen

In den Ämtern der Besoldungsgruppe A13 + AZ bis A14 + AZ (d.h. unter Einschluss der Beratungsrektoren/-innen) findet sich folgende Verteilung:

	Vollzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte	Insgesamt
Frauen	218	84	302
Männer	115	11	126

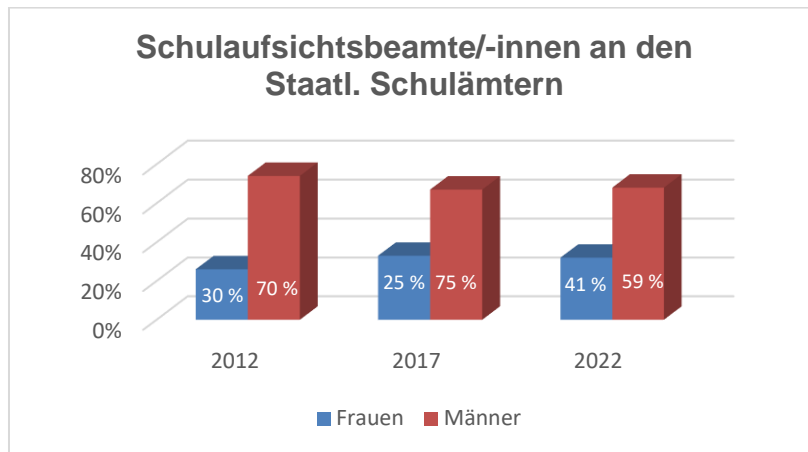


Während im Jahr 2012 der Frauenanteil in Führungsfunktionen im Vergleich zur Frauenquote am Gesamtpersonalbestand noch deutlich unausgewogen war, hat sich dies im Jahr 2022 deutlich angeglichen (Frauenquote am Gesamtpersonalbestand: 83 %; Frauenanteil in Führungsfunktionen: 71 %). Bereits im Jahr 2012 wurde diese Entwicklung vorausgesagt. Insgesamt ist ein weiteres Angleichen des Frauenanteils in den Führungsfunktionen zur Frauenquote zu erwarten.

Zur Abrundung des Bildes sollen auch die Daten der an den Staatlichen Schulämtern beschäftigten Schulaufsichtsbeamtinnen und –beamten ausgewiesen werden. Ernennungsbehörde für diese ist zwar das StMUK, sie werden aber aus der – vorwiegend oberfränkischen – Lehrerschaft rekrutiert:

Entwicklung Schulaufsichtsbeamtinnen/-beamte

	Gesamt	Frauen	Männer	Teilzeit	Frauenquote	Teilzeitquote
2012	20	6	14	0	30%	0%
2017	20	5	15	1	25%	5%
2022	22	9	13	0	41%	0%



1.7 Leistungsbezahlung

Während das Instrument der Leistungsbezahlung im Jahr 2012 noch ausgesetzt war, wurde im Jahr 2017 die Gewährung von Leistungsprämien erstmalig auch auf Tarifbeschäftigte ausgeweitet.

Im Jahr 2022 erfolgten insgesamt 524 Leistungsprämienvergaben.

	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beamte	152	85	177	6
Tarifbeschäftigte	10	2	91	1

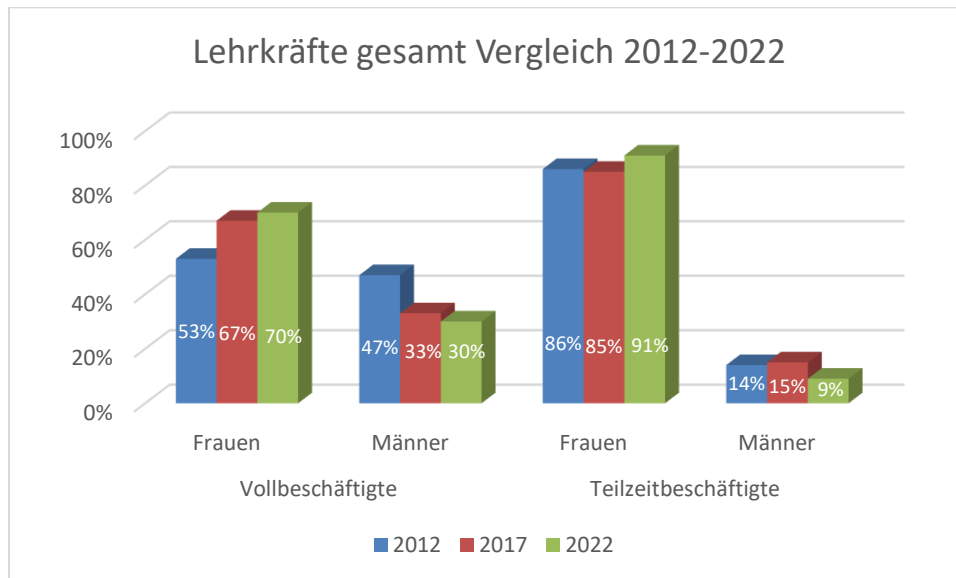
Insgesamt erhielten 430 Frauen eine Leistungsprämie. Dies entspricht mit 82 % in etwa auch dem Anteil der weiblichen Beschäftigten am Gesamtpersonalbestand.

1.8 Arbeitszeit

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtzahl der Beschäftigten (ohne Beurlaubte) beträgt bei den Frauen 44 %, bei den Männern 15 % und ist im Vergleich zum Jahr 2012 erheblich gesunken (damals: Frauen 65 %, Männer 24 %). Die Stellen in den Schulsekretariaten sind nur als Teilzeitstellen (in aller Regel 1/2 bis 1/6) ausgebracht. Längere Beurlaubungen wurden fast ausschließlich von Frauen in Anspruch genommen, Männer greifen in der Regel auf die Möglichkeit der sogenannten „Vätermonate“ zurück.

Bei den Lehrkräften stellt sich die Situation wie folgt dar:

Lehrkräfte	Vollzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte	Beurlaubte
Frauen	1.421	1.119	1.052
Männer	601	113	32



2. Maßnahmen und Initiativen zum Abbau vorhandener Unterschiede

Die Entwicklung der Geschlechterstruktur bei den Lehrkräften im Bereich der Grund- und Mittelschulen zeigt deutlich die Chancen, aber auch Grenzen staatlicher Gleichstellungsbemühungen. Die gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf und dabei insbesondere auch das umfassende Teilzeitangebot beeinflusst weiterhin in erster Linie Frauen bei ihrer Berufswahl.

Zur **Sicherung der Chancengleichheit** muss der Ansatz für die nächsten Jahre weiterhin sein, die positive Entwicklung im Bereich der Führungsfunktionen vor allem durch gezielte Motivation und Förderung geeigneter Lehrerinnen durch die Staatlichen Schulämter zu unterstützen.

Bei der Planung von **Fortbildungsveranstaltungen** ist weiterhin der Aspekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu berücksichtigen.

Die entscheidenden Weichen für das berufliche Fortkommen werden mit **dienstlichen Beurteilungen** gestellt. Die Forderung nach Gleichbehandlung von Lehrkräften beiderlei Geschlechts bei dienstlichen Beurteilungen wurde bereits weitestgehend umgesetzt. Insbesondere wirkt sich eine Teilzeitbeschäftigung im Beurteilungszeitraum bei den weiblichen Beschäftigten auch nicht nachteilig auf das Beurteilungsergebnis aus. Dieser positive Trend ist weiterzuverfolgen.

Zur bestmöglichen Förderung der **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** wird auch weiterhin im größtmöglichen Umfang Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen antragsgemäß bewilligt werden.

B) Förderschulen, Schule für Kranke

1. Situation

1.1 Personalbestand

Zum Stichtag 30.06.2022 waren an den Förderschulen und Schulen für Kranke insgesamt 885 Personen beschäftigt. Hierunter waren 873 Lehrkräfte, 4 Sozialpädagogen und 4 Verwaltungsangestellte. Die Besonderheit im Bereich des Förderschulwesens liegt darin, dass das staatliche Personal fast ausschließlich an privaten Schulen tätig ist.

Der Frauenanteil unter den Lehrkräften stieg von 2012 bis 2022 kontinuierlich an, und zwar von 70 % auf 78 %. Gleiches gilt für den Anteil der teilzeitbeschäftigten Lehrkräfte. Hier zeigt sich ein Anstieg von 35 % im Jahr 2012 auf 37 % im Jahr 2022.

Die Personalentwicklung ergibt sich in der Zusammenschau wie folgt:

Entwicklung Beamtinnen/Beamte (nur Lehrkräfte)

	Gesamt	Frauen	Männer	Teilzeit	Frauenquote	Teilzeitquote
2012	658	458	200	222	70 %	35 %
2017	730	553	177	247	76 %	34 %
2022	817	640	177	302	78 %	37 %

Ohne Anwärter/-innen

Entwicklung Arbeitnehmer/-innen (nur Lehrkräfte)

	Gesamt	Frauen	Männer	Teilzeit	Frauenquote	Teilzeitquote
2012	94	80	14	52	85 %	56 %
2017	57	37	20	14	66 %	25 %
2022	56	42	14	21	75 %	38 %

Entwicklung gesamt (nur Lehrkräfte)

	Gesamt	Frauen	Männer	Teilzeit	Frauenquote	Teilzeitquote
2012	752	538	214	274	72 %	38 %
2017	787	590	197	261	75 %	33 %
2022	873	682	191	323	78 %	37 %

Der genaue Personalbestand (ohne Anwärter/-innen) zum Stichtag 30.06.2022 ergibt sich aus folgender Übersicht:

Besoldungs- /Entgeltgruppe	Vollzeit		% Anteil Frauen	Teilzeit		% Anteil Frauen	Beurlaubte (Art. 89 BayBG)		% Anteil Frauen	Insgesamt		Alle
	Frauen	Männer		Frauen	Männer		Frauen	Männer		Frauen	Männer	
A 15 + AZ	7	8		0	0		0	0		7	8	15
A 15	18	9		3	1		0	0		21	10	31
A 14+ AZ	16	9		2	0		1	0		19	9	28
A 14	2	1		0	0		2	1		4	2	6
A 13 + AZ	31	12		16	2		14	1		61	15	76
A 13	232	83		63	6		152	5		447	94	541
A 12+ AZ	11	12		1	0		2	0		14	12	26
A 12	0	0		0	0		0	0		0	0	0
A11+ AZ	20	15		6	14		6	2		32	31	63
A 11	0	0		0	0		0	0		0	0	0
A10+ AZ	9	4		1	0		8	0		18	4	22
A 10	7	5		2	0		3	0		12	5	17
A 9	2	0		0	0		2	0		4	0	4
E 13	14	3		4	0		1	0		19	3	22
E 12	1	2		3	1		0	0		4	3	7
E 11	4	3		5	0		0	0		9	3	12
E 10	1	1		1	0		0	0		2	1	3
E 9	4	2		4	2		0	0		8	4	12
E 8	0	0		0	0		0	0		0	0	0
E 6	0	0		0	0		0	0		0	0	0
E5	0	0		1	0		0	0		1	0	1
E 4	0	0		0	0		0	0		0	0	0
S11 B	0	0		3	1		0	0		3	1	4
S4	0	0		1	0		0	0		1	0	1
Beamte/-innen	355	158	70	94	23	90	190	9	96	639	190	829
Arbeitn./-innen	24	11	72	22	4	88	1	0	100	47	15	62
Gesamt	379	169	69	116	27	81	191	9	96	686	205	891

1.2 Einstellungen

Lehrkräfte im Beamtenverhältnis und im unbefristeten Beschäftigungsverhältnis werden nach Anstellungsnote eingestellt.

Im maßgeblichen Zeitraum 2022 wurden 36 Beamtinnen und Beamte eingestellt. Es handelte sich hierbei um fertig ausgebildete Lehrkräfte, die der 4. Qualifikationsebene zugeordnet werden.

Eine Auswertung der Einstellungen im Arbeitnehmerbereich war nicht möglich, da (Neu-)Einstellungen nicht separat erfasst wurden und auch nicht herauszufiltern sind. Von diesen im Beschäftigtenverhältnis eingestellten Lehrkräften besaß ein großer Teil eine andere Lehrerbefähigung als die für Förderschulen und erfüllte somit nicht die Voraussetzungen für eine Verbeamtung.

1.3 Fortbildungen

Fortbildungen haben für die Beschäftigten an den Schulen eine sehr hohe Bedeutung. Auf Grund der Vielzahl der inner- und außerschulischen Angebote lassen sich valide Zahlen nicht gewinnen.

1.4 Beurteilungen

Die Durchschnittswerte der letzten periodischen Beurteilungen zeigen bei den Vollzeitbeschäftigten einen minimalen und bei den Teilzeitbeschäftigten einen erkennbaren Vorsprung der Frauen vor den Männern. Wie auch im Jahr 2012 werden sowohl teilzeitbeschäftigte Frauen als auch Männer im Durchschnitt etwas schlechter beurteilt als vergleichbare Vollbeschäftigte.

Dabei ist die vorliegende Wertedifferenz jedoch ausschließlich auf sachliche Gesichtspunkte gestützt und kann nicht auf geschlechtsspezifische Aspekte oder den Beschäftigungsumfang zurückgeführt werden.

	Vollzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte	Insgesamt
Frauen	3,14	3,32	3,24
Männer	3,19	x,xx*	3,23

Angesetzt wurde: BG mit 2, UB mit 3, VE mit 4 und HM mit 5

* aus Datenschutzgründen anonymisiert

1.5 Beförderungen/Höhergruppierungen

Im Jahr 2022 wurden neun weibliche und vier männliche Lehrkräfte befördert, davon vier in Ämter der Besoldungsgruppe A14 bis A15 + AZ (Schulleitungen, Beratungs- und Seminarrektoren/-innen).

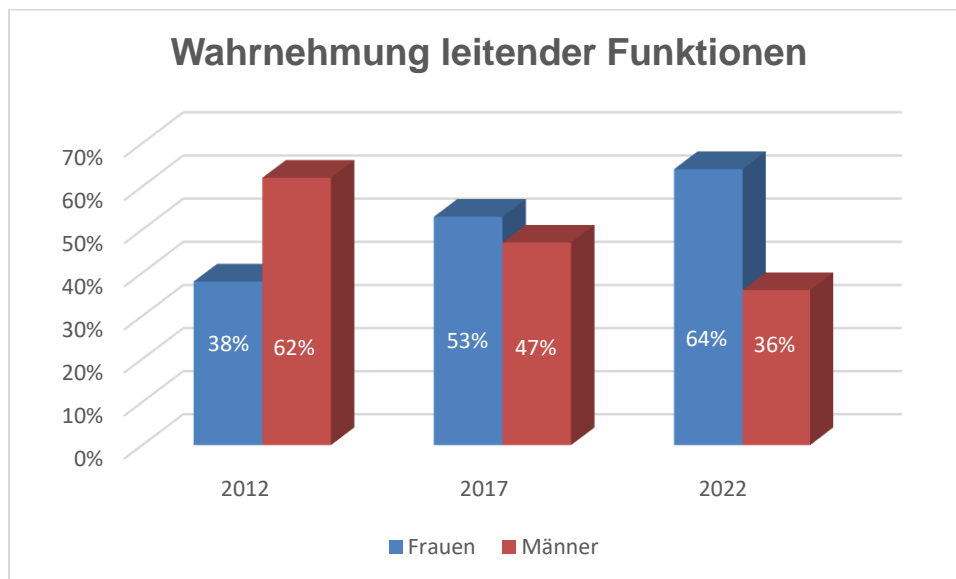
Die Beförderungen in die Leitungsfunktionen betrafen ausschließlich Schulleitungsämter an privaten Förderschulen (s. hierzu Nr. 1.6).

Höhergruppierungen im Tarifbereich wurden nicht dokumentiert und können mit den vorhandenen Daten auch nicht mehr nachvollzogen werden.

1.6 Führungsfunktionen

In den Ämtern der Besoldungsgruppen A14 bis A15 + AZ (Schulleitungsämter, Seminar- und Beratungsrektorinnen und -rektoren) findet sich folgende Verteilung:

	Vollzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte	Insgesamt
Frauen	43	8	51
Männer	27	2	29



Auch im Jahr 2022 liegt angesichts eines Frauenanteils unter dem Lehrpersonal von 78 % weiterhin ein Missverhältnis zwischen den Geschlechtern vor. Dies wurde jedoch im Vergleich zum Jahr 2012 (Frauenquote 72 %; Frauen in Führungsfunktionen 38 %) deutlich verbessert.

Eine Verbesserung dieses Verhältnisses zugunsten der Frauen ist weiterhin anzustreben. Allerdings sind die Möglichkeiten der staatlichen Schulverwaltung hier begrenzt, weil es in Oberfranken nur zwei staatliche Förderschulen, die staatliche Schule für Kranke sowie einen Zug zur sonderpädagogischen Förderung an einer staatlichen Berufsschule gibt und alle anderen Förderschulen privat sind. An privaten Förderschulen wählt der Schulträger das Personal für die Leitungsstellen aus. Fällt die Wahl – wie meist – auf staatliche Beamtinnen und Beamte, pflegt die Regierung, in Anerkennung der Privatschulfreiheit, diese Wahl zu akzeptieren, die ausgewählte Lehrkraft dem Schulträger (auch) zur Schulleitung/stellvertretenden Schulleitung zuzuordnen und nach Ablauf der Beförderungswartezeit zu befördern, wenn das Auswahlverfahren den für staatliche Auswahlverfahren geltenden Vorschriften entsprechend durchgeführt wurde. Leitungsstellen werden im Übrigen häufiger als an Grund- und Mittelschulen aus dem Kreis der bereits an der Schule tätigen Lehrkräfte besetzt.

1.7 Leistungsbezahlung

Während das Instrument der Leistungsbezahlung im Jahr 2012 noch ausgesetzt war, wurde im Jahr 2017 die Gewährung von Leistungsprämien erstmalig auch auf Tarifbeschäftigte ausgeweitet.

Im Jahr 2022 erfolgten insgesamt 68 Leistungsprämienvergaben:

	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beamte	24	20	10	1
Tarifbeschäftigte	6	1	6	0

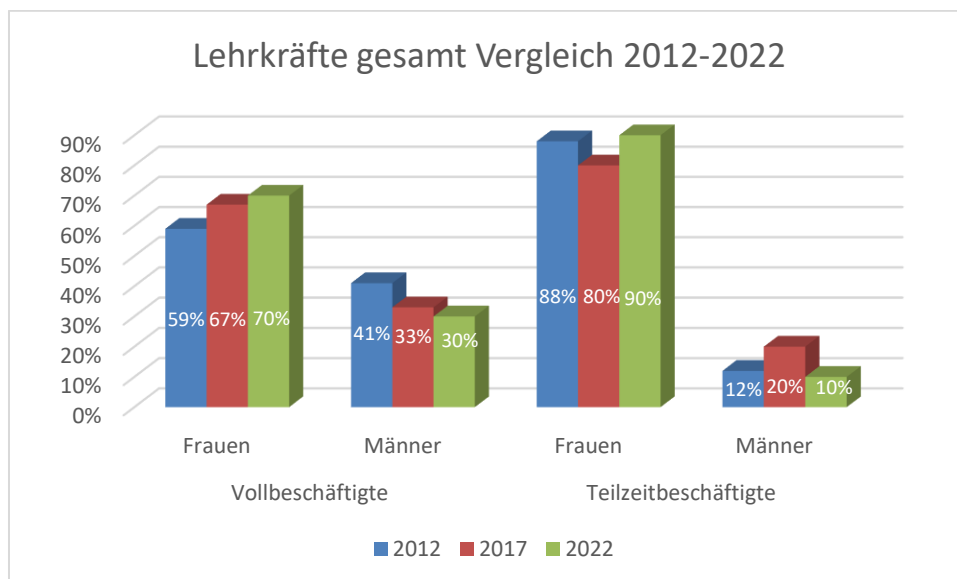
Insgesamt erhielten 46 Frauen eine Leistungsprämie. Dies liegt mit 68 % etwas unter dem Anteil der weiblichen Beschäftigten am Gesamtpersonalbestand.

1.8 Arbeitszeit

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtzahl der Beschäftigten (ohne Beurlaubte) beträgt bei den Frauen 23 %, bei den Männern 7 % und ist im Vergleich zum Jahr 2012 erheblich gesunken (damals: Frauen 47 %, Männer 15 %). Längere Beurlaubungen wurden weiterhin fast ausschließlich von Frauen in Anspruch genommen, Männer greifen in der Regel auf die Möglichkeit der sogenannten „Vätermonate“ zurück.

Bei den Lehrkräften stellt sich die Situation wie folgt dar:

Lehrkräfte	Vollzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte	Beurlaubte
Frauen	380	111	189
Männer	169	13	10



2. Maßnahmen und Initiativen zum Abbau vorhandener Unterschiede

Die Entwicklung der Geschlechterstruktur bei den Lehrkräften im Bereich der Förderschulen zeigt deutlich die Chancen, aber auch Grenzen staatlicher Gleichstellungsbemühungen. Die gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf und dabei insbesondere auch das umfassende Teilzeitangebot beeinflusst weiterhin in erster Linie Frauen bei ihrer Berufswahl.

Zur **Sicherung der Chancengleichheit** muss der Ansatz für die nächsten Jahre weiterhin sein, die positive Entwicklung im Bereich der Führungsfunktionen vor allem durch gezielte Motivation und Förderung geeignet erscheinender Sonderpädagoginnen zu unterstützen.

Bei der Planung von **Fortbildungsveranstaltungen** ist weiterhin der Aspekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu berücksichtigen.

Die entscheidenden Weichen für das berufliche Fortkommen werden mit **dienstlichen Beurteilungen** gestellt. Die Forderung nach Gleichbehandlung von Lehrkräften beiderlei Geschlechts bei dienstlichen Beurteilungen wurde bereits weitestgehend umgesetzt. Wie auch im Jahr 2012 werden sowohl teilzeitbeschäftigte Frauen als auch Männer im Durchschnitt etwas schlechter beurteilt als vergleichbare Vollbeschäftigte. Hierauf sollte ein Augenmerk gelegt werden.

Zur bestmöglichen Förderung der **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** wird auch weiterhin im größtmöglichen Umfang Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen antragsgemäß bewilligt werden.

C) Berufliche Schulen (ohne FOS/BOS)

1. Situation

1.1 Personalbestand

Zum Stichtag 30.06.2022 waren an den Beruflichen Schulen (ohne FOS/BOS) insgesamt 967 Personen beschäftigt. Hierbei handelte es sich ausschließlich um Lehrkräfte, von denen sich 81 % im Beamtenverhältnis befinden. Der verhältnismäßig niedrige Anteil beamteter Lehrkräfte erklärt sich daraus, dass ein höherer Anteil der Lehrkräfte als in anderen Schulbereichen keine Lehrbefähigung besitzt, jedoch als Fachleute für bestimmte Berufe benötigt werden. Zu beachten ist darüber hinaus, dass personalverwaltende Stelle für die Schulleiter/-innen und deren ständige Vertreter/innen das StMUK ist und daher dieser Personenkreis bei der Auswertung nicht berücksichtigt wurde.

Im Vergleich zum Jahr 2012 konnte der Frauenanteil im Bereich der Beamten leicht erhöht werden, während er im Bereich der Tarifbeschäftigten etwas gefallen ist. Die Gesamtentwicklung zeigt jedoch einen positiven kontinuierlichen Anstieg der Frauenquote.

Die Personalentwicklung ergibt sich in der Zusammenschau wie folgt:

Entwicklung Beamtinnen/Beamte

	Gesamt	Frauen	Männer	Teilzeit	Frauenquote	Teilzeitquote
2012	777	302	475	216	39 %	29 %
2017	797	355	442	212	45 %	27 %
2022	786	350	436	248	45 %	32 %

Ohne Anwärter/-innen

Entwicklung Arbeitnehmer/-innen (nur Lehrkräfte)

	Gesamt	Frauen	Männer	Teilzeit	Frauenquote	Teilzeitquote
2012	226	125	101	175	55 %	79 %
2017	240	122	118	195	51 %	81 %
2022	181	86	95	158	48 %	87 %

Entwicklung gesamt (nur Lehrkräfte)

	Gesamt	Frauen	Männer	Teilzeit	Frauenquote	Teilzeitquote
2012	1.003	427	576	391	43 %	40 %
2017	1.037	477	560	407	46 %	39 %
2022	967	436	531	406	45 %	42 %

Hinzu kommen 78 weitere im Beschäftigtenverhältnis angestellte Verwaltungskräfte. Es handelt sich größtenteils um Teilzeitbeschäftigte und fast ausschließlich um Frauen.

Der genaue Personalbestand (ohne Anwärter/-innen) zum Stichtag 30.06.2022 ergibt sich aus folgender Übersicht:

Besoldungs- /Entgeltgruppe	Vollzeit		% Anteil Frauen	Teilzeit		% Anteil Frauen	Beurlaubte (Art. 89 BayBG)		% Anteil Frauen	Insgesamt		Alle
	Frauen	Männer		Frauen	Männer		Frauen	Männer		Frauen	Männer	
A 15 + AZ	0	0		0	0		0	0		0	0	0
A 15	18	62		7	12		5	1		30	75	105
A 14	47	120		37	18		52	16		136	154	290
A 13 + AZ	0	0		0	0		0	0		0	0	0
A 13	74	92		23	7		29	8		126	107	233
A 12	7	12		4	2		1	1		12	15	27
A 11	20	45		9	5		8	1		37	51	88
A 10	8	33		0	0		1	1		9	34	43
A 8	0	0		0	0		0	0		0	0	0
A 7	0	0		0	0		0	0		0	0	0
E 15	0	0		0	0		0	0		0	0	0
E 14	1	3		3	3		0	0		4	6	10
E 13	0	3		10	11		0	0		10	14	24
E 12	0	1		19	4		0	0		19	5	24
E 11	0	1		6	8		0	0		6	9	15
E 10	3	0		12	13		0	0		15	13	28
E 9	6	5		26	43		0	0		32	48	80
E 8	1	1		4	0		0	0		5	1	6
E 6	15	0		51	0		0	0		66	0	66
E 5	3	0		3	0		0	0		6	0	6
E 4	0	0		0	0		0	0		0	0	0
E 3	0	0		0	0		0	0		0	0	0
Beamte/-innen	174	364	32	80	44	65	96	28	77	350	436	786
Arbeitn./-innen	29	14	67	134	82	62	0	0		163	96	259
Gesamt	203	378	35	214	126	63	96	28	77	513	532	1045

1.2 Einstellungen

Lehrkräfte im Beamtenverhältnis und im unbefristeten Beschäftigungsverhältnis werden nach Anstellungsnote eingestellt. Aushilfslehrkräfte und Verwaltungspersonal werden von den Schulleitungen nach Durchführung eines Auswahlverfahrens vorausgewählt und zur Einstellung vorgeschlagen.

Im maßgeblichen Zeitraum 2022 wurden 37 Beamtinnen und Beamte eingestellt.

Eine Auswertung der Einstellungen im Arbeitnehmerbereich war nicht möglich, da (Neu-)Einstellungen nicht separat erfasst wurden und auch nicht herauszufiltern sind.

1.3 Fortbildungen

Fortbildungen haben für die Beschäftigten an den Schulen eine sehr hohe Bedeutung. Auf Grund der Vielzahl der inner- und außerschulischen Angebote lassen sich valide Zahlen nicht gewinnen.

1.4 Beurteilungen

Die Durchschnittswerte der letzten periodischen Beurteilungen zeigen sowohl bei den Vollzeit- wie auch bei den Teilzeitbeschäftigten einen Vorsprung der Männer vor den Frauen. Wie auch im Jahr 2012 werden sowohl teilzeitbeschäftigte Frauen als auch Männer im Durchschnitt etwas schlechter beurteilt als vergleichbare Vollbeschäftigte.

Dabei ist die vorliegende Wertedifferenz jedoch ausschließlich auf sachliche Gesichtspunkte gestützt und kann nicht auf geschlechtsspezifische Aspekte oder den Beschäftigungsumfang zurückgeführt werden.

	Vollzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte	Insgesamt
Frauen	3,42	3,61	3,55
Männer	3,33	3,38	3,34

Angesetzt wurde: BG mit 2, UB mit 3, VE mit 4 und HM mit 5

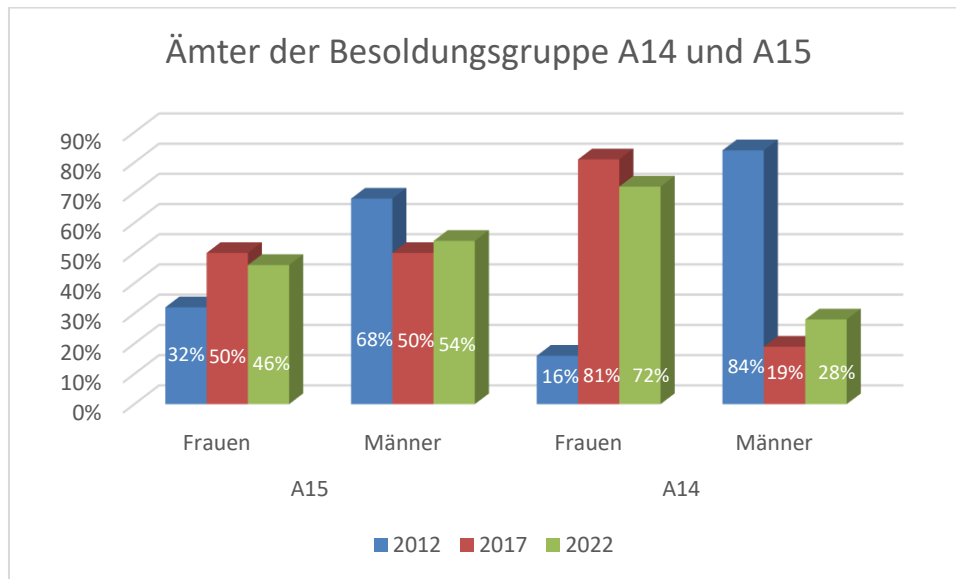
1.5 Beförderungen/Höhergruppierungen

Beförderungen und Höhergruppierungen wurden nicht separat dokumentiert und können für das Jahr 2022 nicht mehr ausgewertet werden.

1.6 Ämter der Besoldungsgruppe A14/A15

Personalverwaltende Dienststelle für die Ämter der Schulleiterinnen und Schulleiter und deren ständiger Vertreterinnen und Vertreter ist das StMUK. Dieser Personenkreis wird deshalb nicht erfasst. In den Ämtern der Besoldungsgruppe A14/15 findet sich folgende Verteilung:

		Studiendirektor/in (A15)	Oberstudienrat/rätin (14)	Insgesamt
2012	Frauen	6 (32 %)	3 (16 %)	9 (24 %)
	Männer	13	16	29
2017	Frauen	11 (50 %)	72 (81 %)	83 (75 %)
	Männer	11	17	28
2022	Frauen	12 (46 %)	89 (72 %)	101 (88 %)
	Männer	13	34	47



Der Frauenanteil in den Ämtern der Besoldungsgruppe A14 und A15 ist im Vergleich zu 2012 deutlich gestiegen und liegt damit auch im Bereich der Besoldungsgruppe A14 deutlich, im Bereich der Besoldungsgruppe A15 leicht über der Frauenquote von 45 %.

1.7 Leistungsbezahlung

Während das Instrument der Leistungsbezahlung im Jahr 2012 noch ausgesetzt war, wurde im Jahr 2017 die Gewährung von Leistungsprämien erstmalig auch auf Tarifbeschäftigte ausgeweitet.

Im Jahr 2022 erfolgten insgesamt 171 Leistungsprämienvergaben:

	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beamte	25	71	18	5
Tarifbeschäftigte	16	4	24	8

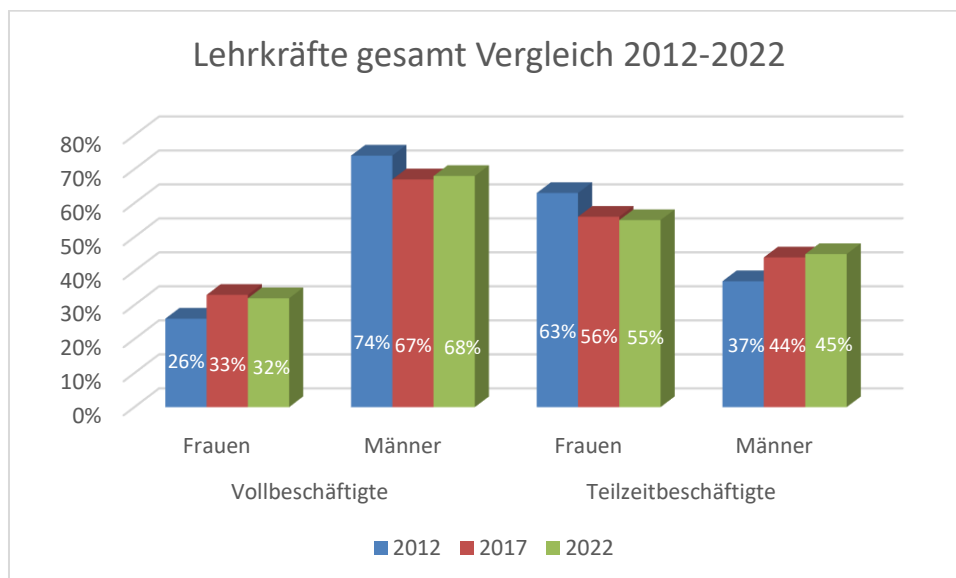
Insgesamt erhielten 83 Frauen eine Leistungsprämie. Dies entspricht mit 48 % in etwa auch dem Anteil der weiblichen Beschäftigten am Gesamtpersonalbestand.

1.8 Arbeitszeit

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtzahl der Beschäftigten (ohne Beurlaubte) beträgt bei den Frauen 47 %, bei den Männern 25 % und ist im Vergleich zum Jahr 2012 bei den Frauen erheblich gesunken (damals: Frauen 64 %). Jedoch war die Teilzeitquote im Jahr 2012 auch deshalb so hoch, weil vielen Lehrkräften nur eine Teilzeitbeschäftigung angeboten werden konnte. Diese stellentechnische Situation hat sich zwischenzeitlich verändert. Längere Beurlaubungen wurden weiterhin fast ausschließlich von Frauen in Anspruch genommen, Männer greifen in der Regel auf die Möglichkeit der sogenannten „Vätermonate“ zurück.

Bei den Lehrkräften stellt sich die Situation wie folgt dar:

Lehrkräfte	Vollzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte	Beurlaubte
Frauen	175	156	96
Männer	377	126	28



2. Maßnahmen und Initiativen zum Abbau vorhandener Unterschiede

Zur **Sicherung der Chancengleichheit** muss der Ansatz für die nächsten Jahre weiterhin sein, die positive Entwicklung im Bereich der Führungsfunktionen vor allem durch gezielte Motivation und Förderung geeignet erscheinender weiblicher Lehrkräfte zu unterstützen.

Bei der Planung von **Fortbildungsveranstaltungen** ist weiterhin der Aspekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu berücksichtigen.

Die entscheidenden Weichen für das berufliche Fortkommen werden mit **dienstlichen Beurteilungen** gestellt. Die Forderung nach Gleichbehandlung von Lehrkräften

beiderlei Geschlechts bei dienstlichen Beurteilungen wurde bereits weitestgehend umgesetzt. Wie auch im Jahr 2012 werden sowohl teilzeitbeschäftigte Frauen als auch Männer im Durchschnitt etwas schlechter beurteilt als vergleichbare Vollbeschäftigte. Hierauf sollte ein Augenmerk gelegt werden.

Zur bestmöglichen Förderung der **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** wird auch weiterhin im größtmöglichen Umfang Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen antragsgemäß bewilligt werden.

Teil VI Gleichstellungsbeauftragte der Regierung von Oberfranken

Für die Regierung von Oberfranken sind

Frau Christine Schreyer als Gleichstellungsbeauftragte

und

Frau Barbara Teufel sowie Frau Kim Langbein als deren Stellvertreterinnen

bestellt.

Die Gleichstellungsbeauftragte

- fördert und überwacht den Vollzug des BayGIG und des Gleichstellungskonzeptes und unterstützt dessen Umsetzung,
- wirkt im Rahmen ihrer Zuständigkeiten an allen Angelegenheiten des Geschäftsbereichs mit, die grundsätzliche Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit und die Sicherung der Chancengleichheit haben können,
- unterstützt und berät im Einzelfall die Beschäftigten, die sich im beruflichen Bereich gegenüber dem anderen Geschlecht benachteiligt fühlen (keine Rechtsberatung),
- erarbeitet Informationsmaterialien und pflegt den Kontakt zu den Beschäftigten
- und sie nimmt Anregungen entgegen und leitet Maßnahmen ein, um die Situation der Frauen und ihre Chancengleichheit zu verbessern.

Die Gleichstellungsbeauftragte

- hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung und wird von dieser bei der Durchführung ihrer Aufgaben unterstützt,
- kann sich unmittelbar an den Bayerischen Landesbeauftragten für den Datenschutz wenden,
- ist bei Personalangelegenheiten rechtzeitig und umfassend zu unterrichten, spätestens gleichzeitig mit der Einleitung eines personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsverfahrens,
- ist bei allen Projekten und Vorhaben, bei denen Fragen der Gleichstellung berührt sind, rechtzeitig und umfassend einzubinden,
- hat die Möglichkeit, Verstöße gegen das Bayerische Gleichstellungsgesetz, das Gleichstellungskonzept und andere Vorschriften für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beanstanden.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Regierung von Oberfranken können sich bei gleichstellungsrelevanten Angelegenheiten an die Gleichstellungsbeauftragte (Tel. 0921/604-1445) oder ihre Stellvertreterinnen (Frau Teufel: Tel. 0921/604-1632 oder Frau Langbein: Tel. 0921/604-2237) wenden.

Die Aktivitäten im Bereich der Gleichstellungsarbeit zielen insgesamt darauf ab, die Beschäftigten für Gleichstellungsfragen zu sensibilisieren. Eine nachhaltige Umsetzung der vom Ministerrat beschlossenen und im Bayerischen Gleichstellungsgesetz gesetzlich verankerten geschlechtersensiblen Sichtweise (Gender Mainstreaming) setzt voraus, dass alle Beschäftigten der Regierung von Oberfranken, insbesondere Führungskräfte, Chancengleichheit und Gleichstellung von Frauen und Männern als Pflichtaufgabe begreifen und vorurteilsfrei angehen.

Das Konzept erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Es gilt weiterhin, die gesetzlichen Forderungen bei der Regierung von Oberfranken bei sich verändernden und demografischen Entwicklungen voranzubringen und zu sichern. Impulse und Anregungen durch die Mitarbeitenden in Bezug auf die Gleichstellung bei der Regierung von Oberfranken sind deshalb ausdrücklich willkommen und können sowohl bei der Gleichstellungsbeauftragten als auch bei der Personalverwaltung vorgebracht werden.