



Gleichstellungskonzept 2018



INHALTSVERZEICHNIS

I.	ABSCHNITT 1 – SITUATIONSBERICHT	3
I.1	ÜBERBLICK ÜBER DAS DATENMATERIAL.....	4
1.1	<i>Grundsätzliches</i>	4
1.2	<i>Anteil an den Statusgruppen</i>	6
a.	Beamte	7
b.	Tarifbeschäftigte	9
c.	Auszubildende	11
1.3	<i>Gliederung nach Funktionsbereichen</i>	12
I.2	VERÖFFENTLICHUNG WEITERER DATEN	13
2.1	<i>Bewerbungen und Einstellungen</i>	13
2.2	<i>Voll- und Teilzeitbeschäftigung</i>	14
a.	Beamte	15
b.	Tarifbeschäftigte	17
2.3	<i>Beurlaubungen</i>	19
a.	Beamte	19
b.	Tarifbeschäftigte	19
2.4	<i>Fortbildung, Führungsfortbildung</i>	20
a.	Beamte	20
b.	Tarifbeschäftigte	21
2.5	<i>Beförderungen und Höhergruppierungen</i>	22
a.	Beamte	22
b.	Tarifbeschäftigte	23
2.6	<i>Leistungsbesoldung (Leistungsstufe, Leistungsprämie, Leistungszulage)</i>	25
a.	Beamte	25
b.	Tarifbeschäftigte	26
2.7	<i>Wohnraumarbeitsplätze</i>	28
II.	ABSCHNITT 2 – MAßNAHMEN UND INITIATIVEN	29
II.1	GLEICHMÄßIGE REPRÄSENTATION BEIDER GESCHLECHTER	30
	<i>Aktivierung der Bewerber</i>	30
	<i>Gleichmäßige Vertretung im Beschäftigtenpool</i>	32
II.2	SICHERUNG DER CHANCENGLEICHHEIT.....	33
II.3	VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF	33
III.	ABSCHNITT 3 – GREMIENBESETZUNG.....	36
IV.	ABSCHNITT 4 – KOSTENMÄßIGE AUSWIRKUNGEN	37

I. Abschnitt 1 – Situationsbericht

Das Bayerische Landesamt für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit (LGL) ist die zentrale Fachbehörde des Freistaates Bayern für die Themen Lebensmittelsicherheit, Humanmedizin, Tiergesundheit, Pharmazie, Futtermittel, Arbeitsschutz und Produktsicherheit. Es handelt sich um eine nachgeordnete Behörde der Bayerischen Staatsministerien für Umwelt und Verbraucherschutz sowie Gesundheit und Pflege. Für den Bereich des Arbeitsschutzes am LGL ist das Bayerische Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales die fachlich vorgesetzte Behörde.

Das LGL wurde am 1. Januar 2002 auf der Basis der damaligen Landesuntersuchungsämter für das Gesundheitswesen Nord- und Südbayern sowie aus Teilen der Landwirtschaftsverwaltung gegründet. Im Jahr 2005 kamen Teile des ehemaligen Landesamts für Arbeitsschutz, Arbeitsmedizin und Sicherheitstechnik hinzu. Integriert wurden die Akademien für das öffentliche Gesundheitswesen sowie für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin. Das Amt hat mit Stand vom 31.12.2018 sieben verschiedene Standorte: Neben dem Hauptsitz in Erlangen gibt es weitere Standorte in Oberschleißheim, Würzburg, München, Nürnberg, Schwabach, Bad Kissingen, Gemünden am Main sowie sechs kleinere Außenstellen und die nachgeordnete Bayerische Kontrollbehörde für Lebensmittelsicherheit und Veterinärwesen (KBLV)¹.

Seit dem ersten Gleichstellungskonzept 2008 wurden durch die Dienstrechtsreform wichtige Kategorien in den Auswertungen zum Thema Gleichstellung verändert. Deshalb wurde eine Überarbeitung der Auswertungen erforderlich, die in Teilen nur eine gestraffte Darstellung der Gleichstellungsentwicklungen im LGL zulässt.

Die Aufstellung von Gleichstellungskonzepten und deren regelmäßige Fortschreibung unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten sind im Bayerischen Gleichstellungsgesetz (BayGIG) vorgeschrieben. Ändern sich wesentliche Voraussetzungen des Gleichstellungskonzeptes, so ist dieses von der Dienststelle unter frühzeitiger Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten an die Entwicklung anzupassen, im Übrigen wird das Konzept alle 5 Jahre überarbeitet (Art. 4 Abs. 1 BayGIG). Die Personalverwaltung berichtet unter frühzeitiger Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten nach Ablauf des Berichtszeitraums über die Umsetzung des Konzepts und bewertet die ergriffenen Maßnahmen. Vorhandene Unterschiede im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern bei Bewerbungen und Einstellungen, Funktionsbereichen, Gremienbesetzung, Fortbildung, Voll- und Teilzeittätigkeit, Wohnraumarbeit, Beurlaubung, Beförderung und Höhergruppierung sowie Leistungsbesoldung werden dargestellt und erläutert (Art. 5 Abs.2 BayGIG).

Ziel des Gleichstellungskonzepts ist es, die Gleichstellung von Männern und Frauen (Chancengleichheit) sowie die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu verwirklichen, sowohl bei organisatorischen Maßnahmen als auch bei konkreten Personalentscheidungen. Hierfür sind Maßnahmen und zeitbezogene Zielvorgaben zu entwickeln (Art. 5 Abs.3 BayGIG). Die Darstellung der Maßnahmen und Ziele ist dabei nicht abschließend.

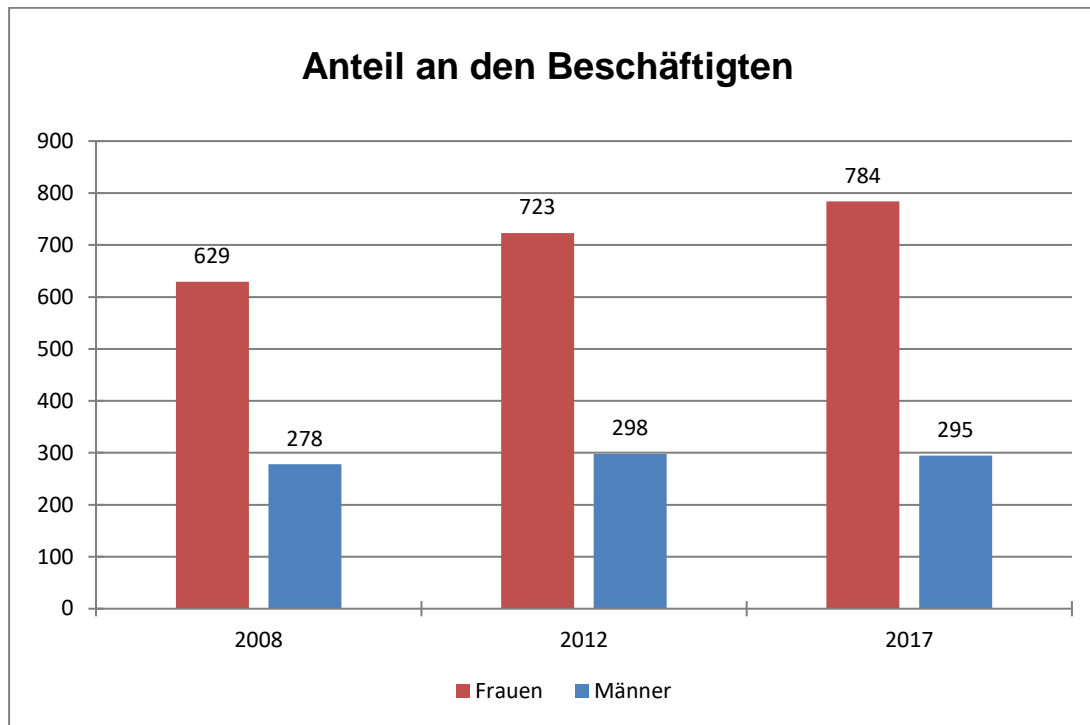
Bei der Aufstellung des Gleichstellungskonzepts wurden die Gleichstellungsbeauftragten beteiligt. Wir bedanken uns für die konstruktive Mitarbeit.

¹ Dieses Gleichstellungskonzept wurde erst verspätet erstellt, es enthält – soweit nicht anders vermerkt - Zahlenwerte die zum 31.12.2017 oder früher ermittelt wurden.

I.1 Überblick über das Datenmaterial

1.1 Grundsätzliches

Insgesamt waren zum Stichtag 31.12.2017 1079 Personen am Bayerischen Landesamt für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit beschäftigt.² Es handelte sich um 784 Frauen und 295 Männer. Der Anteil weiblicher Beschäftigten lag somit bei 73 % (2008: 69 %).



2008 ohne Projektbeschäftigte

Von den Beschäftigten des Amtes waren 2017 389 teilzeitbeschäftigt (2012: 343) und 40 beurlaubt (2012: 43). Die Teilzeitquote betrug im Jahr 2017 36 % und hat sich so gegenüber 2012 leicht erhöht (2012: 34 %). Der 2008 bereits im Bundesvergleich allgemein und auch auf den öffentlichen Dienst bezogene überdurchschnittliche Wert konnte damit weiter erhöht werden³. Das LGL bietet somit einer veränderten Nachfrage der Beschäftigten entsprechend vermehrt Teilzeitarbeitsplätze an. 93% der Teilzeitbeschäftigten (360 Beschäftigte) sind weiblich. 9 % der männlichen Belegschaft (29 Beschäftigte) arbeiten in Teilzeit, damit liegt das LGL im neuen Untersuchungszeitraum weiterhin leicht unterhalb des Bundesdurchschnitts von aktuell 11 % Männern in Teilzeitbeschäftigung.⁴

Einleitend kann auch erwähnt werden, dass sich der Frauenanteil bei der Besetzung von Funktionsdienstposten ab der Sachgebiets- oder Sachbereichsleitung im aktuellen Berichtszeitraum kaum geändert hat und wie bereits 2012 bei etwa 30 % lag. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass zum Stichtag 31.12.2017 mehr Leitungspositionen als gewöhnlich unbesetzt waren. Nach dem Ende des Berichtszeitraums für dieses Gleichstellungskonzept erfolgte die Wiederbesetzung dieser Posten im Laufe des

² In den Zahlenangaben sind die LM-Chemiepraktikanten und die Auszubildenden nicht enthalten.

³ dbb beamtenbund und tarifunion, Zahlen Daten Fakten Januar 2019, S. 27

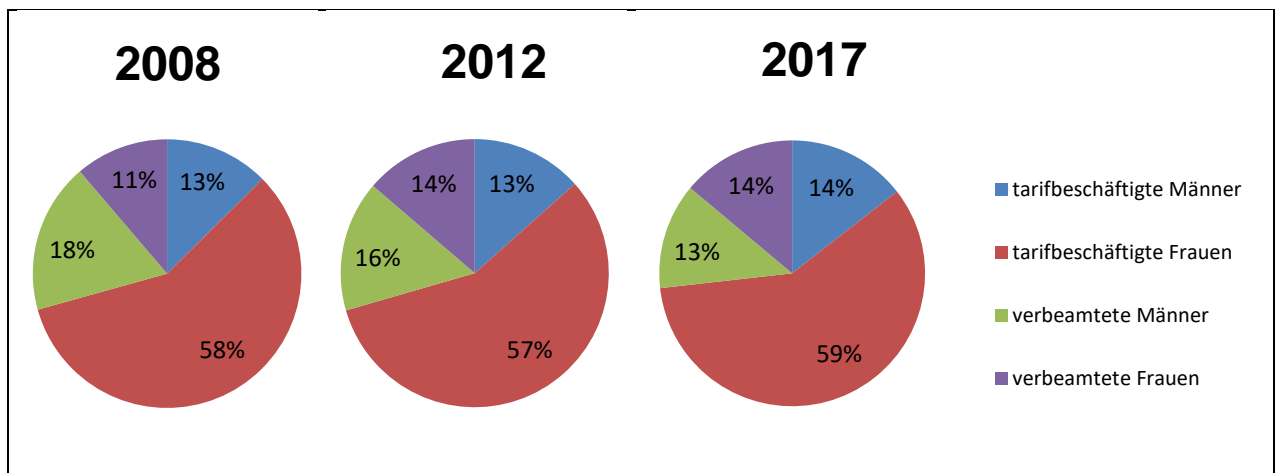
⁴ Blickpunkt Arbeitsmarkt: Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2017, S. 9

<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt.pdf>

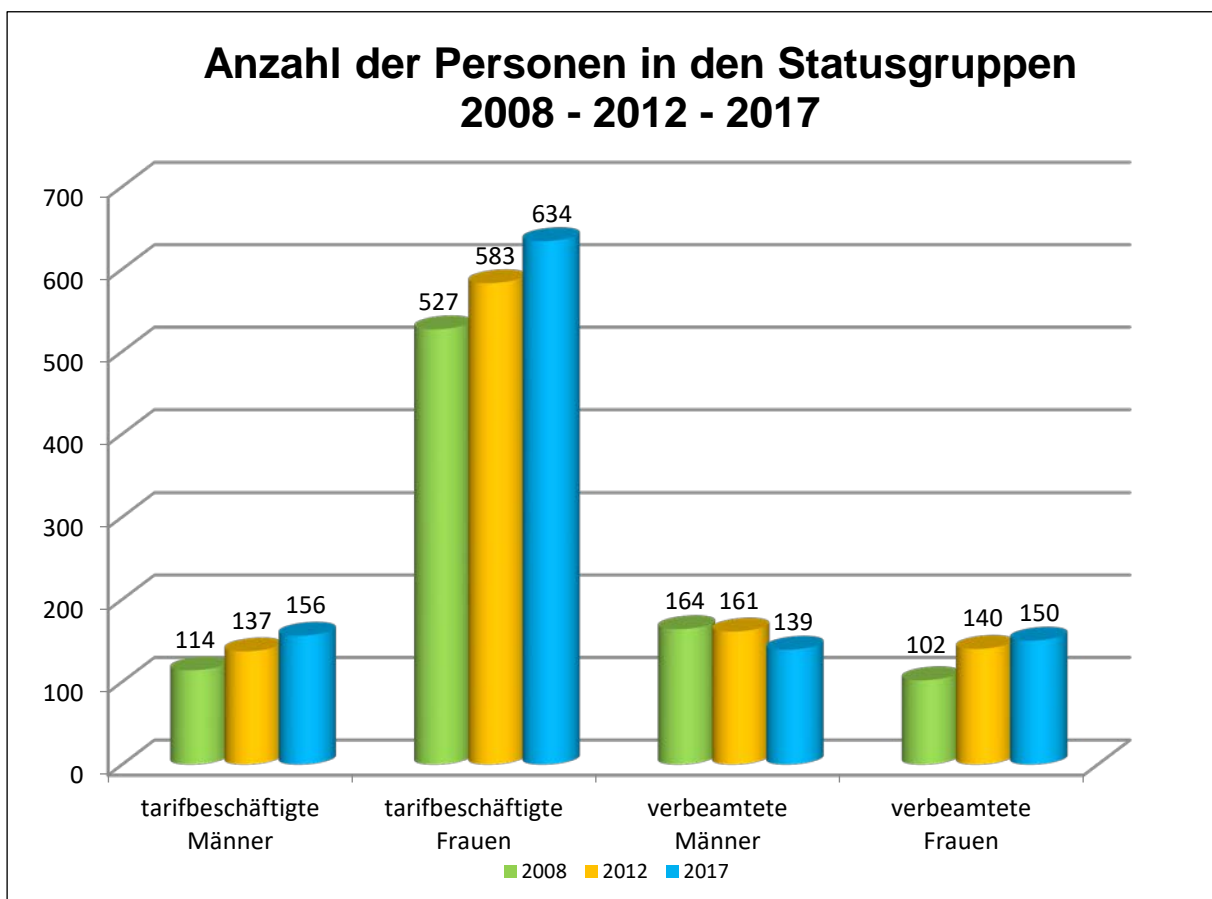
Jahres 2018 und damit hat sich der Anteil der weiblichen Führungskräfte sehr deutlich auf 40 % (Stand 31.12.2018) erhöht.

Die Zahl von Frauen und Männern bei den Höhergruppierungen und Beförderungen war im Jahr 2017 fast identisch mit 18 bzw. 19 Fällen. Dies entspricht nicht der Geschlechterverteilung im Amt und stellt im Vergleich zum Jahr 2012 eine Verschlechterung dar. Allerdings hängt die Zahl der Höhergruppierungen auch von den Möglichkeiten des Stellenplans je Beschäftigtenbereich, der Fluktuation und des möglichen Bewerberkreises ab. In Folge des Anstiegs der weiblichen Führungskräfte im Jahr 2018 auf 40% hat sich nach dem Stichtag 31.12.2017 auch bei der Anzahl der Höhergruppierungen und Beförderungen ein völlig anderes Bild ergeben. Für künftige Berichtszeiträume wird diese Auswertung zusätzlich zu den vorgeschriebenen Auswertejahren auch die Zwischenjahre darstellen.

1.2 Anteil an den Statusgruppen



Den größten Teil der Beschäftigten stellen weiterhin die tarifbeschäftigten Frauen mit einem Anteil von 59 % (628 Beschäftigte), als nächstes folgen die verbeamteten Frauen (2017: 150) und Männer (2017: 139) mit einem Anteil von jeweils ca. 14 %. Erstmals gibt es mehr weibliche als männliche Beamte.



Bei den Tarifbeschäftigten ist der Frauenanteil am höchsten. Sie stellen in dieser Statusgruppe 80 % der Mitarbeiter (2012: 81 %), der Anteil der Beamtinnen unter den verbeamteten Personen liegt inzwischen bei 52 %. Dies stellt eine beachtliche Steigerung im Vergleich zu 38 % im Jahr 2008 und 47 % in 2012 dar.

Hinweis: In allen weiteren Auswertungen sind alle Altersteilzeitbeschäftigte und alle Auszubildende nicht berücksichtigt.

	Tarifbeschäftigte 2008	Tarifbeschäftigte 2012	Tarifbeschäftigte 2017	Beamte 2008	Beamte 2012	Beamte 2017
Vollzeit weibl.	282	267	315	55	69	65
Vollzeit männl.	107	116	139	156	146	122
Teilzeit weibl.	212	258	294	41	63	66
Teilzeit männl.	7	14	16	6	8	13
Beurlaubt weibl.	33	34	23	6	6	17
Beurlaubt männl.	0	1	0	2	2	0
Summe weibl.	527	559	632	102	138	148
Summe männl.	114	131	155	164	156	135
Summe	641	690	787	266	294	283

Ohne Altersteilzeit, ohne Auszubildende

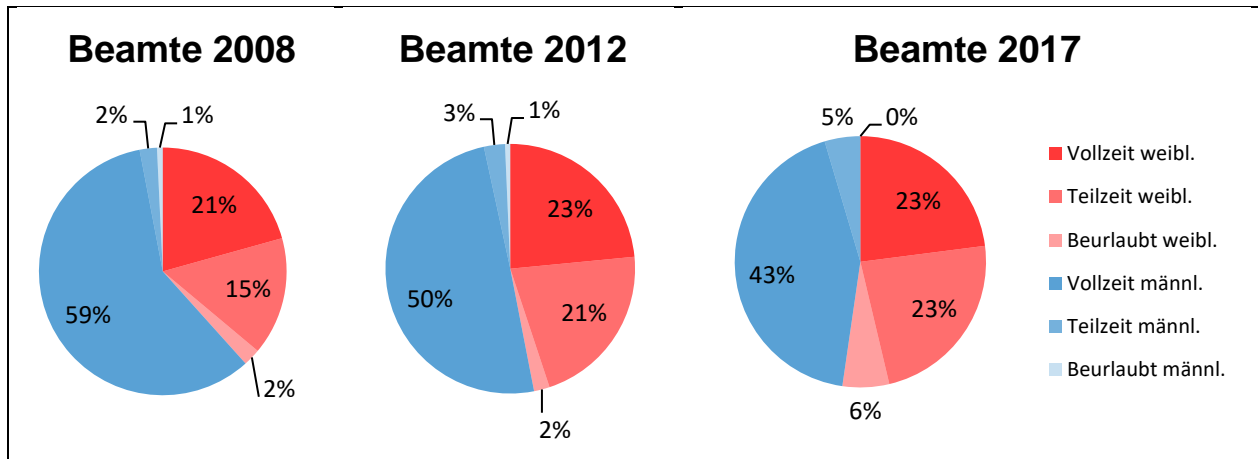
Im Bereich der Tarifbeschäftigten konnte der Anteil der männlichen Beschäftigten seit 2012 noch einmal leicht erhöht werden (+ 24 Personen oder + 1 Prozentpunkt). Bei den Beamten hat sich erstmals seit 2008 das Geschlechterverhältnis umgekehrt, so dass es inzwischen mehr weibliche als männliche Beamte gibt. Ein Grund hierfür ist, dass in den vergangenen Jahren überproportional mehr männliche Beamte in den Ruhestand gegangen sind.

Weiterhin sind es in beiden Statusgruppen mehrheitlich die weiblichen Beschäftigten, die Teilzeit arbeiten oder sich beurlauben lassen, wobei sich jedoch insbesondere im Beamtenbereich immer mehr Männer für eine Teilzeitbeschäftigung oder kurzzeitige Beurlaubung entscheiden. Es ist daher mehr dem Zufall und der Auswertemethode geschuldet, dass sich zum Stichtag 31.12.2017 kein männlicher Beamter in Elternzeit befand. Der zahlenmäßig starke Anstieg der beurlaubten weiblichen Beamten kann insbesondere auf die überdurchschnittlich hohe Zahl von Schwangerschaften im Jahr 2017 zurückgeführt werden.

a. Beamte

Am Bayerischen Landesamt für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit sind 289 Beamte (2012: 301) beschäftigt. Ihr Anteil an der Belegschaft ist somit leicht auf rund 27 % zurückgegangen.

Die Anzahl der Beamten ohne Fälle in Altersteilzeit beträgt 283 (2012: 294).



Sowohl im Teilzeit- als auch im Vollzeitbereich ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten seit 2008 angestiegen.

In der folgenden Tabelle werden die absoluten Zahlenwerte nach Qualifikationsebenen bzw. Laufbahngruppen bzw. Qualifikationsebenen (QE) dargestellt.

Beamte des Bayerisches Landesamt für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit											
2008				2012				2017			
	Frauen	Männer	Summe		Frauen	Männer	Summe		Frauen	Männer	Summe
Vollzeitbeschäftigte											
Höherer Dienst	44	111	155	QE 4	60	115	175	QE 4	52	87	139
Gehobener Dienst	5	28	33	QE 3	8	27	35	QE 3	13	33	46
Mittlerer Dienst	6	15	21	QE 2	1	4	5	QE 2	0	2	2
Einfacher Dienst	0	2	2	QE 1			0	QE 1			0
Gesamt	55	156	211	Gesamt	69	146	215	Gesamt	65	122	187
Teilzeitbeschäftigte											
Höherer Dienst	35	6	41	QE 4	49	7	56	QE 4	33	12	65
Gehobener Dienst	5	0	5	QE 3	13	1	14	QE 3	13	1	14
Mittlerer Dienst	1	0	1	QE 2	1	0	1	QE 2			0
Einfacher Dienst	0	0	0	QE 1			0	QE 1			0
Gesamt	41	6	47	Gesamt	63	8	71	Gesamt	66	13	79
Beurlaubte											
Höherer Dienst	5	2	7	QE 4	6	2	8	QE 4	13	0	13
Gehobener Dienst	1	0	1	QE 3	0	0	0	QE 3	3	0	3
Mittlerer Dienst	0	0	0	QE 2	0	0	0	QE 2	1	0	1
Einfacher Dienst	0	0	0	QE 1			0	QE 1			0
Gesamt	6	2	8	Gesamt	6	2	8	Gesamt	17	0	17

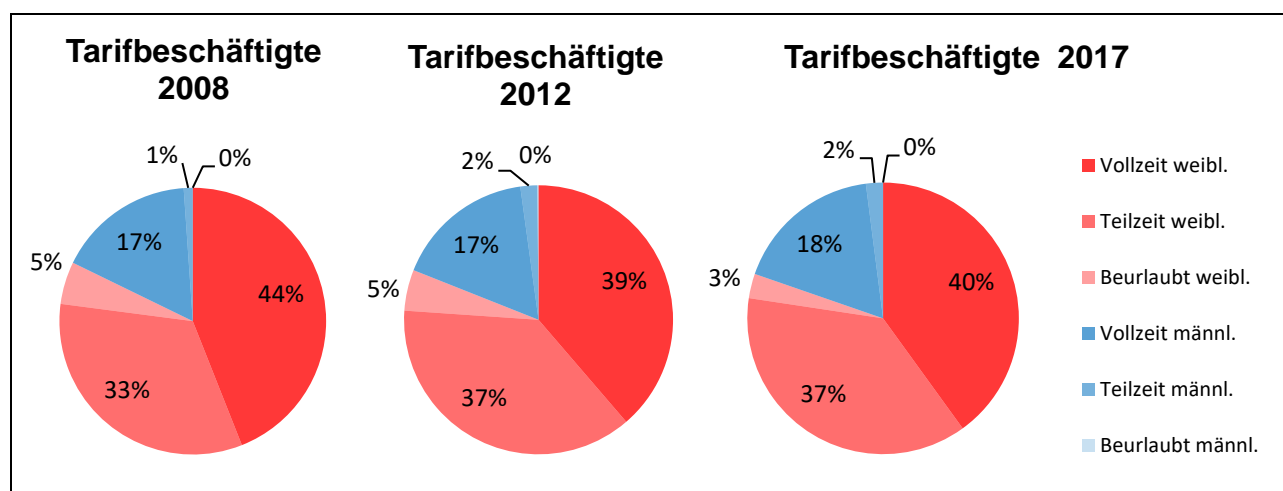
Ohne Altersteilzeit, Ohne Anwärter

In der 4. Qualifikationsebene sind 54 % Frauen beschäftigt, während in der 3. QE die Frauenquote bei 46 % liegt. In der 2. QE sind wiederum 33 % der Beschäftigten weiblich. Während sich die Prozentwerte in der 2. QE nicht und in der 3. QE nur leicht erhöht haben, stellen Frauen inzwischen über die Hälfte der Beamten der 4. QE. Auffallend ist ebenfalls die stark rückläufige Anzahl an vollbeschäftigten Beamten in der 4. QE 2017: 139 (2012: 175), was einem Anteil von rund 64 % entspricht im Vergleich zu ca. 73 % im Jahr 2012.

b. Tarifbeschäftigte

Die Mehrzahl des Personals am LGL arbeitet als Tarifbeschäftigte, die mit 781 Personen (ohne Altersteilzeit: 778) rund 72 % der Belegschaft stellen. Auffallend bei dieser Beschäftigtengruppe ist der hohe Frauenanteil. Maßgeblich hierfür ist der hohe Beschäftigungsanteil von Frauen als Laborantinnen und Technische Assistentinnen im Laborbereich. Die 2. Qualifikationsebene⁵ stellt mit 365 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ca. ein Drittel der Belegschaft und umfasst im Vergleich zu den anderen Qualifikationsebenen nach wie vor den höchsten Frauenanteil von 85 %.

In den weiteren Qualifikationsebenen sind die weiblichen Beschäftigten ebenfalls deutlich vertreten: In der 4. QE hat sich der Anteil der dort Beschäftigten weiter auf 80 % gesteigert (2012: 71 %), in der 3. QE stellen sie unverändert 75 %. Der ehemalige einfache Dienst fällt nochmals leicht ab, dort ist ein Prozentsatz von 53 % weiblich (2012: 56 %).



Da die Tarifbeschäftigten eine personenstarke Gruppe darstellen, wird die Struktur des Amtes maßgeblich von ihnen geprägt. Das zahlenmäßige Verhältnis der Geschlechter hat sich in Bezug auf den Vergleichszeitraum bei den Tarifbeschäftigten nur unwesentlich verändert (2017: 80% weiblich, 20% männlich).

⁵ Der Einfachheit halber werden die Tarifbeschäftigten ebenfalls in „Qualifikationsebenen“ unterteilt, indem die Entgeltgruppen äquivalent zu den Besoldungsgruppen den Qualifikationsebenen zugeordnet werden. Dies erlaubt eine bessere Vergleichbarkeit mit der Beamtengruppe.

Tarifbeschäftigte des Bayerisches Landesamt für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit

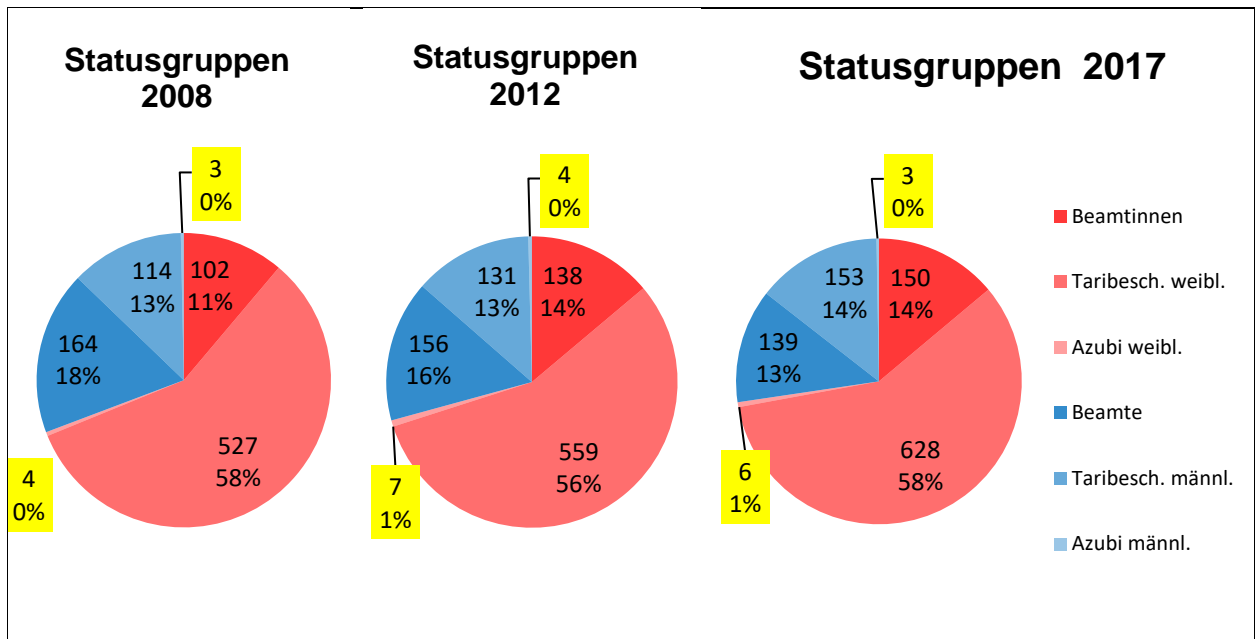
2008				2012				2017			
	Frauen	Männer	Summe		Frauen	Männer	Summe		Frauen	Männer	Summe
Vollzeitbeschäftigte											
Höherer Dienst	24	18	42	QE 4	26	19	45	QE 4	70	28	98
Gehobener Dienst	70	34	104	QE 3	72	44	116	QE 3	92	51	143
Mittlerer Dienst	156	40	196	QE 2	160	43	203	QE 2	140	49	189
Einfacher Dienst	32	15	47	QE 1	9	10	19	QE 1	7	8	15
Gesamt	282	107	389	Gesamt	267	116	383	Gesamt	309	136	445
Teilzeitbeschäftigte											
Höherer Dienst	29	1	30	QE 4	30	5	35	QE 4	53	3	56
Gehobener Dienst	52	4	56	QE 3	72	6	78	QE 3	81	8	89
Mittlerer Dienst	120	1	121	QE 2	151	2	153	QE 2	157	4	161
Einfacher Dienst	11	1	12	QE 1	5	1	6	QE 1	3	1	4
Gesamt	212	7	219	Gesamt	258	14	272	Gesamt	294	16	310
Beurlaubte											
Höherer Dienst	1	0	1	QE 4	2	0	2	QE 4	2	0	2
Gehobener Dienst	14	0	14	QE 3	10	1	11	QE 3	6	0	6
Mittlerer Dienst	17	0	17	QE 2	22	0	22	QE 2	15	0	15
Einfacher Dienst	1	0	1	QE 1	0	0	0	QE 1	0	0	0
Gesamt	33	0	33	Gesamt	34	1	35	Gesamt	23	0	23

- 1) auch Beschäftigte mit Teilzeit in Elternzeit
 2) ohne Entgelt beurlaubte Beschäftigte

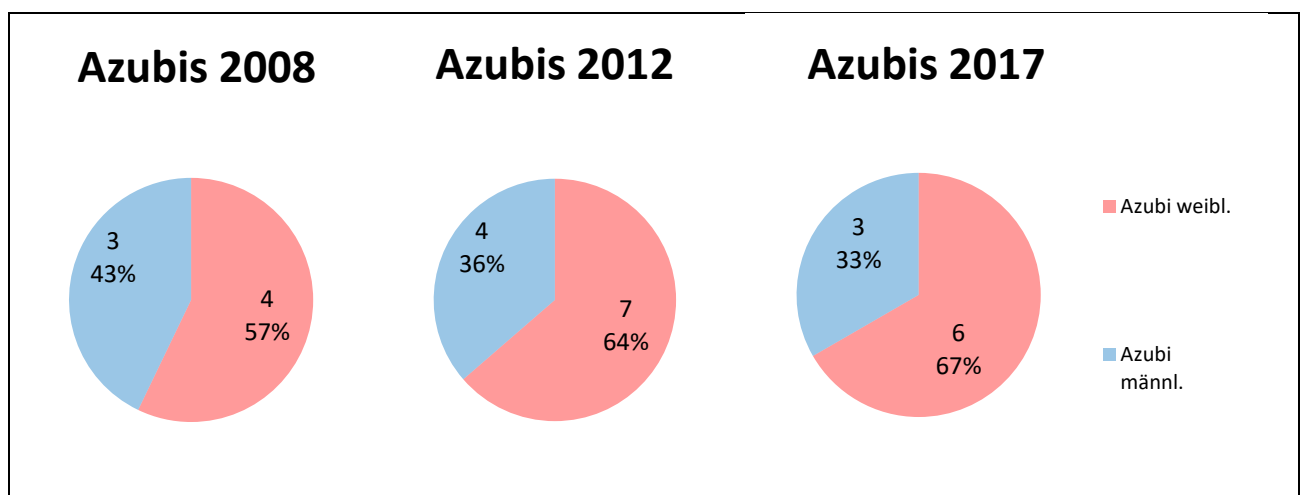
Beurlaubungen und Teilzeit werden auch weiterhin viel häufiger von weiblichen als von männlichen Tarifbeschäftigten in Anspruch genommen.

c. Auszubildende

Am LGL sind zum Stichtag 31.12.2017 neun Auszubildende beschäftigt. Sie stellen damit die kleinste Beschäftigtengruppe.

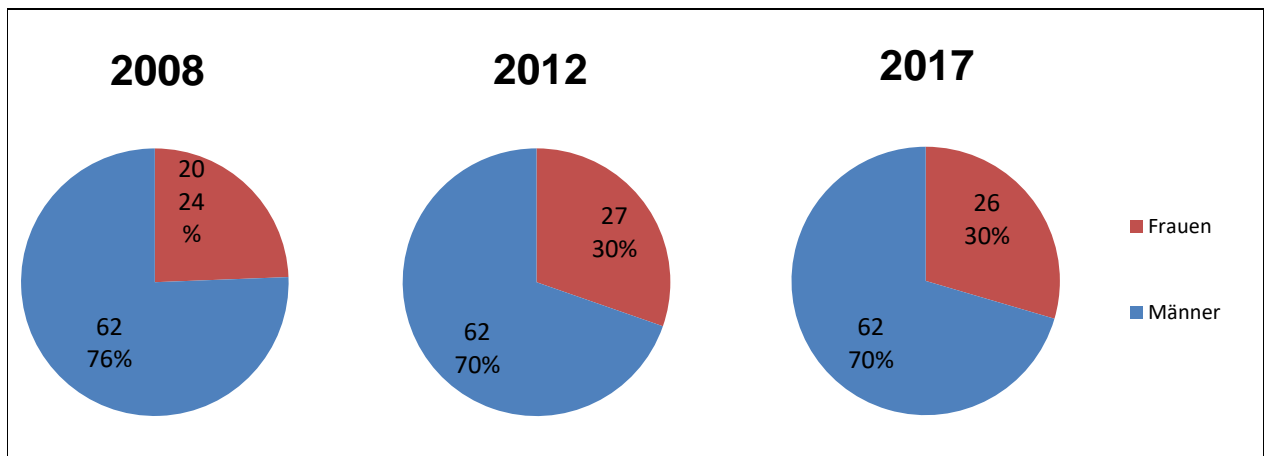


Es werden zurzeit sechs Frauen (2012: sieben) und drei Männer (2012: vier) ausgebildet. Das Geschlechterverhältnis hat sich somit nur unwesentlich verändert, wobei hier zu beachten ist, dass das LGL nicht in jedem Jahr immer die gleiche Anzahl an Auszubildenden in den verschiedenen Ausbildungsberufen anwirbt.



1.3 Gliederung nach Funktionsbereichen

Anzahl der Leitungspositionen



Weiterhin war zum Stichtag 31.12.2017 knapp ein Drittel der Führungspositionen mit Frauen besetzt. Wie bereits ausgeführt hat sich nach dem Ende des Berichtszeitraums für dieses Gleichstellungskonzept der Anteil der weiblichen Führungskräfte sehr deutlich auf 40 % (Stand 31.12.2018) erhöht.

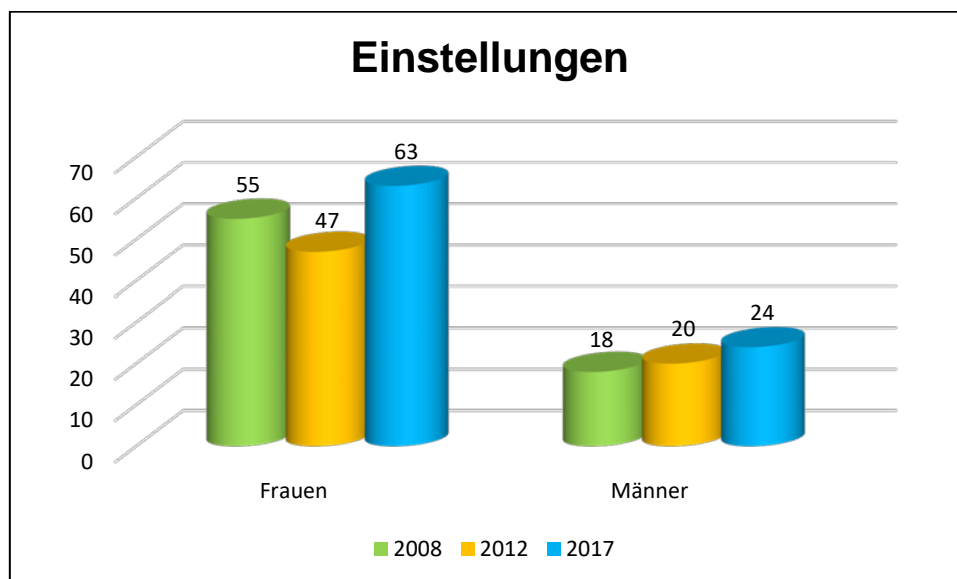
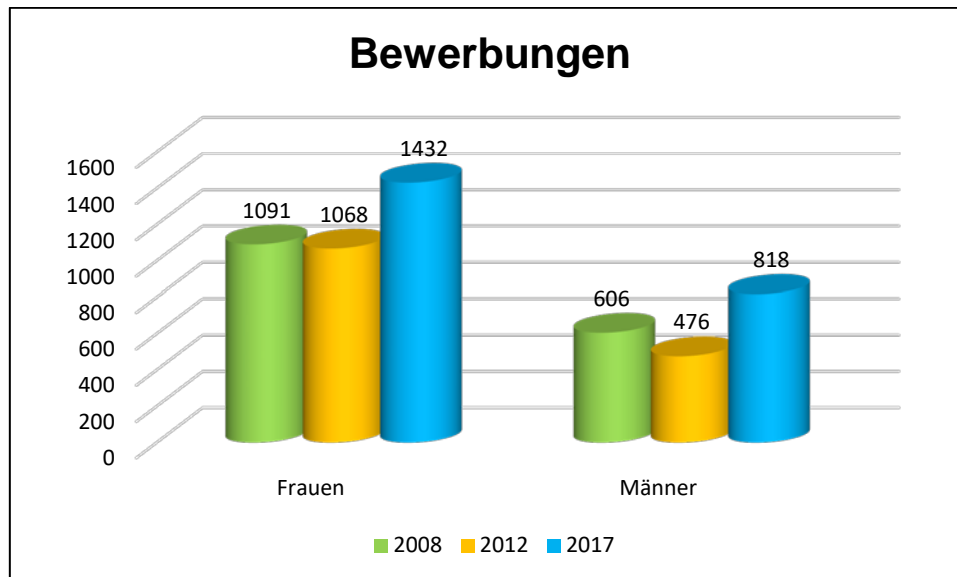
2008 waren noch 24 % der Leitungsfunktionen von Frauen wahrgenommen worden. Laut Datenmaterial des Jahres 2004 waren damals lediglich 16 % der Leitungsfunktionen von Frauen besetzt, 82 % hatten Männer inne ⁶.

⁶ Einziger Anhaltspunkt: Schreiben AZ Z2/030-040823 vom 23.08.2004. Differenz zu 100 % ist eine unbesetzte Stelle.

1.2 Veröffentlichung weiterer Daten

2.1 Bewerbungen und Einstellungen

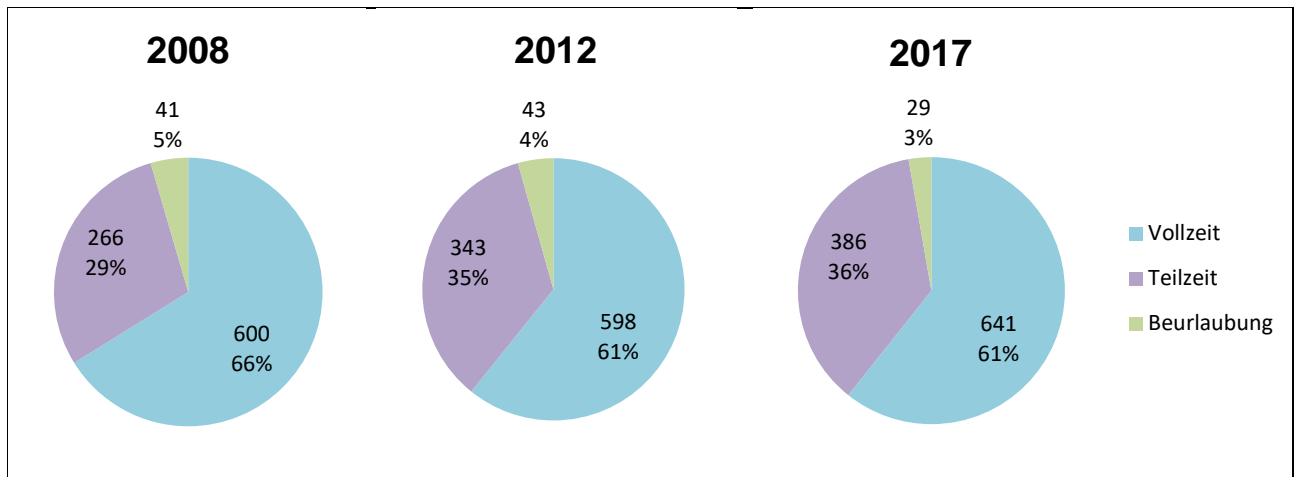
Im Bayerischen Landesamt für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit gingen im Kalenderjahr 2017 2250 schriftliche Bewerbungen ein (2012: 1541). Dem gegenüber standen 87 Einstellungen.



Aufgrund der seit 2012 vom LGL übernommenen neuen Aufgaben und der durch die gute Arbeitsmarktlage erhöhten Mitarbeiterfluktuation ist die Zahl der Auswahlverfahren gestiegen (von 68 im Jahr 2012 auf 83 im Jahr 2017). Daraus folgend hat sich auch die Gesamtzahl der Bewerber am LGL wieder deutlich erhöht.

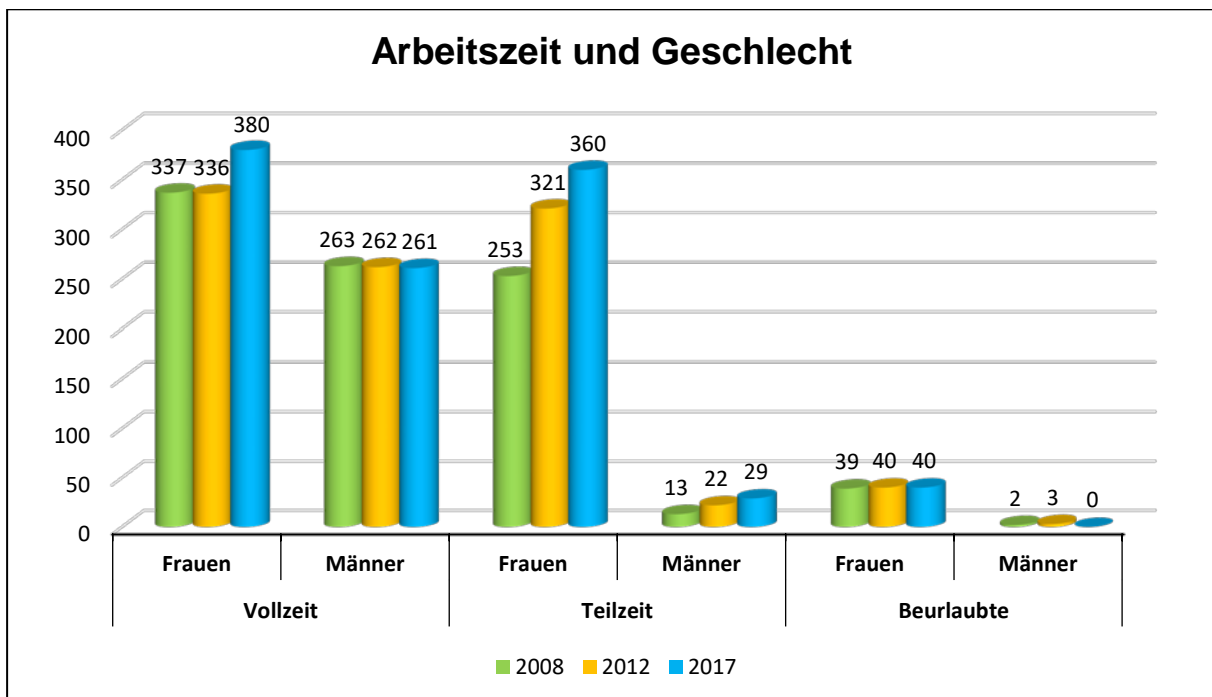
Die Frauenquote bei den Bewerbungen betrug 2017 rund 64 % (2012: 69 %) und lag somit etwas unter der Einstellungsquote (72 %, 2012: 70 %). Die deutlich weibliche Prägung der Belegschaft wurde folglich verstärkt.

2.2 Voll- und Teilzeitbeschäftigung



Ohne Altersteilzeit, ohne Auszubildende

Der überwiegende Teil der Beschäftigten unseres Amtes ist weiterhin in Vollzeit tätig, von 1070 Beschäftigten sind 641 vollbeschäftigt. Die Teilzeitquote des Amtes hat sich seit 2012 noch einmal geringfügig gesteigert und beträgt aktuell 36 %. Da die Teilzeitarbeit auch gesamtgesellschaftlich weiter zunimmt, findet sich dieser Effekt auch im LGL wieder⁷.

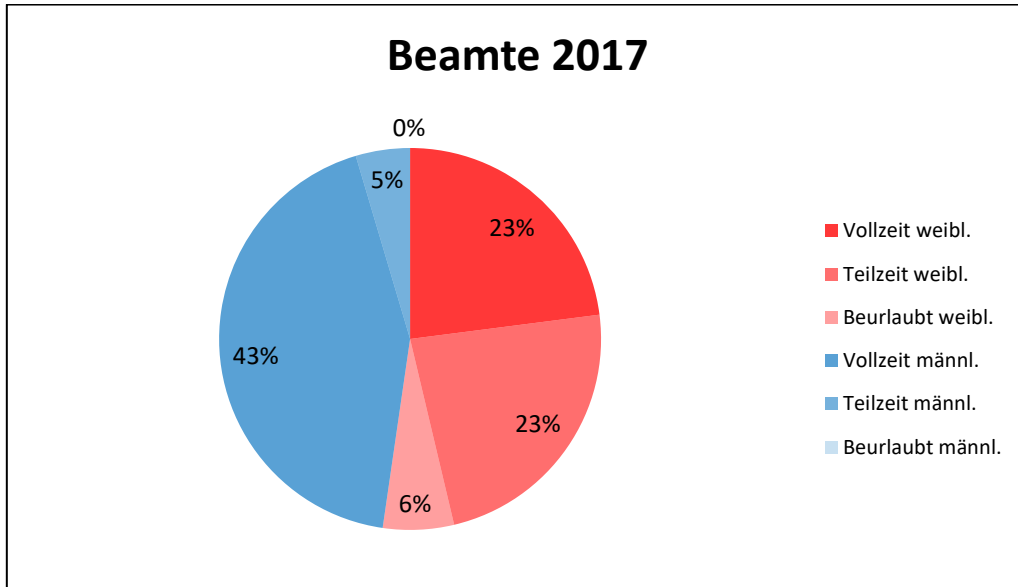


Der Trend zu mehr Teilzeit findet sich bei den männlichen und weiblichen Beschäftigten des LGL gleichermaßen wieder, daher hat sich der Prozentanteil der teilzeitbeschäftigten Männer in der Gruppe aller Teilzeitbeschäftigten wie auch in Bezug auf die Gesamtbelegschaft (+0,5 Prozentpunkte) nicht wesentlich erhöht.

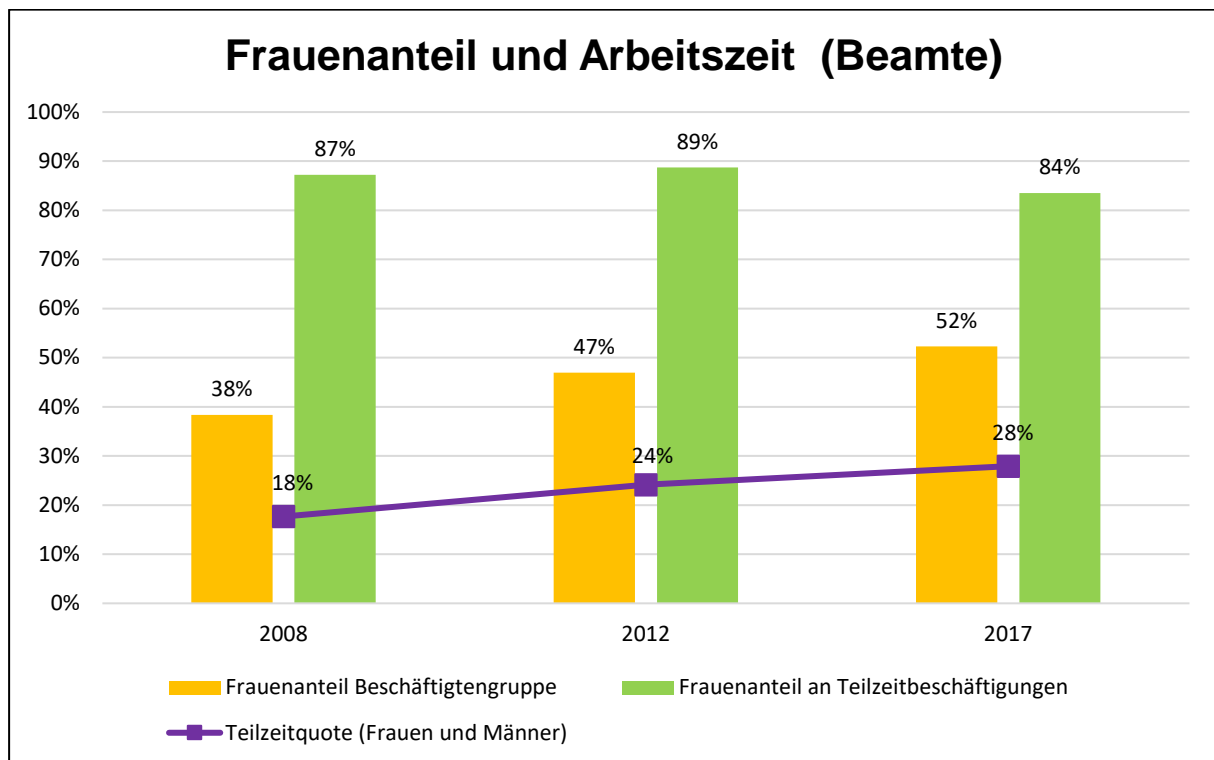
⁷ Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit, S. 9

<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201712/ama/heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-0-201712-pdf>

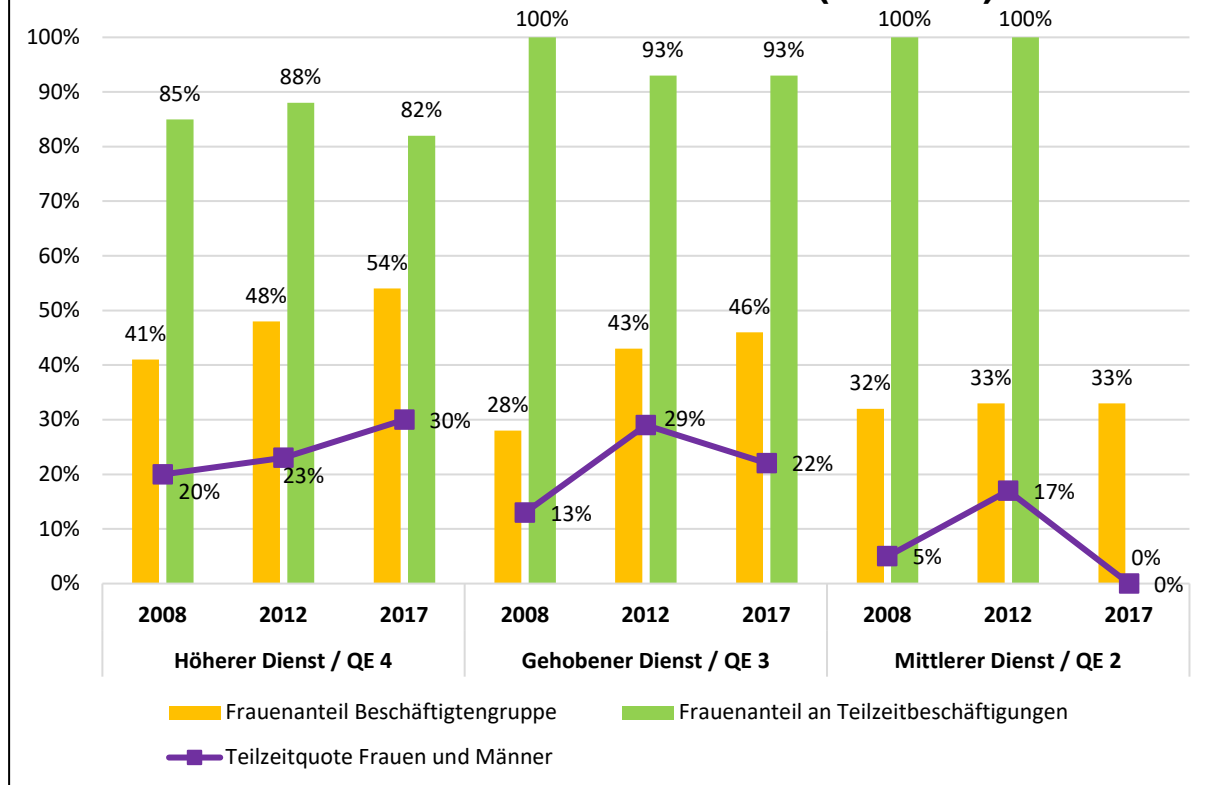
a. Beamte



In der Statusgruppe der Beamten ist der Anteil der vollbeschäftigten Kräfte mit 66 % immer noch besonders hoch, hat jedoch auch seit 2012 deutlich abgenommen (2012: 73 %). Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen ist unverändert größer als der der Männer.

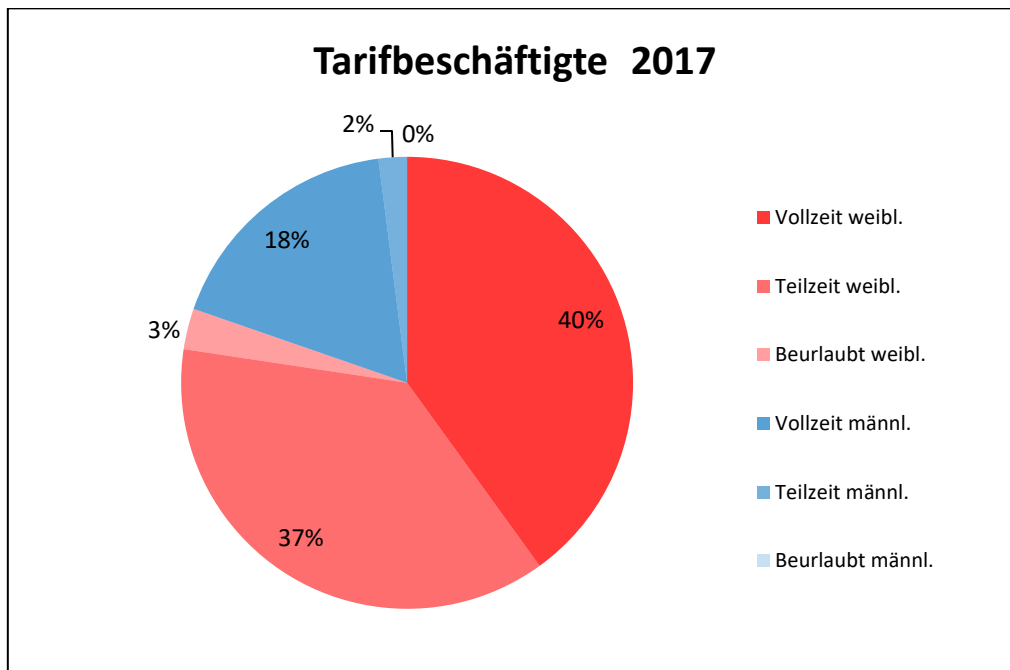


Frauenanteil und Arbeitszeit (Beamte)

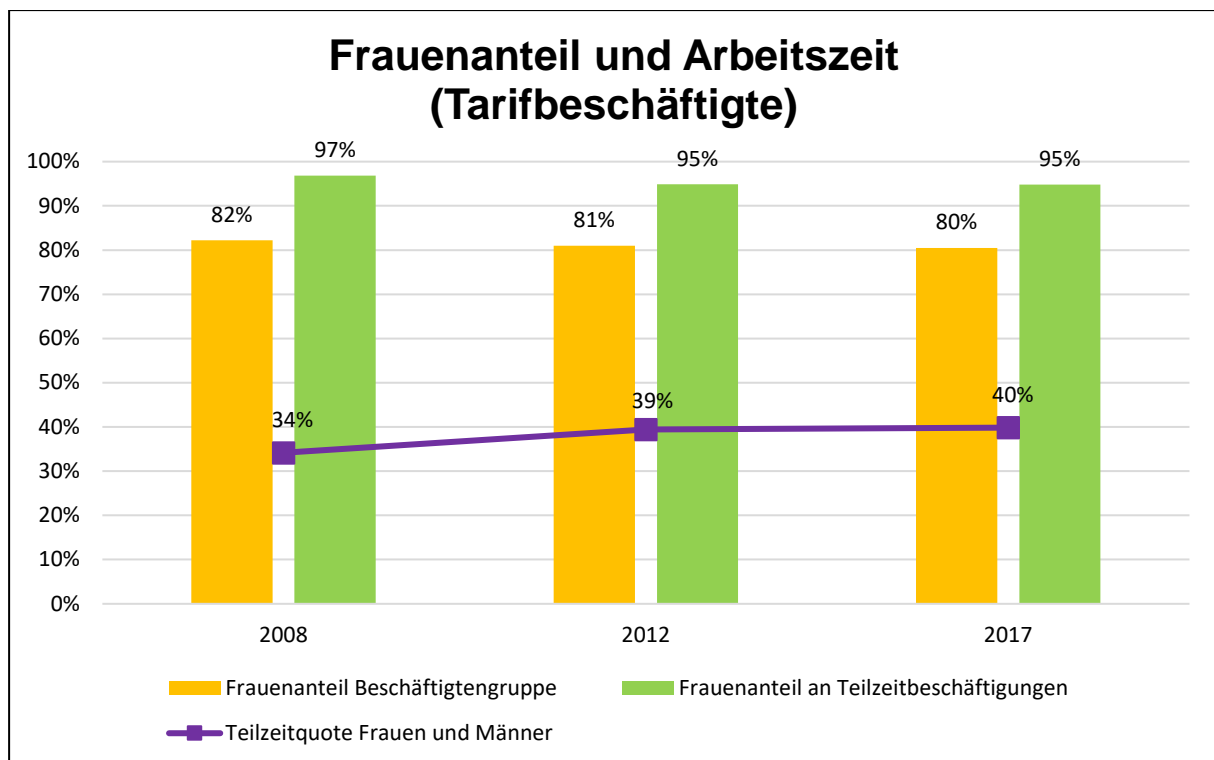


In der 2. Qualifikationsebene lag die Teilzeitquote in den letzten drei Berichten deutlich niedriger (Maximum im Jahr 2012 bei 17%, wobei die Zahl der Beamten in dieser Qualifikationsebene sehr klein ist). Aus der Entwicklung der vergangenen Jahre lässt sich die These aufstellen, dass sich die Teilzeittätigkeit mit zunehmendem Einkommen deutlich erhöht und auch der Männeranteil an der Teilzeit zunimmt. Teilzeit ist gerade bei Müttern und Vätern auch eine finanzielle Frage.

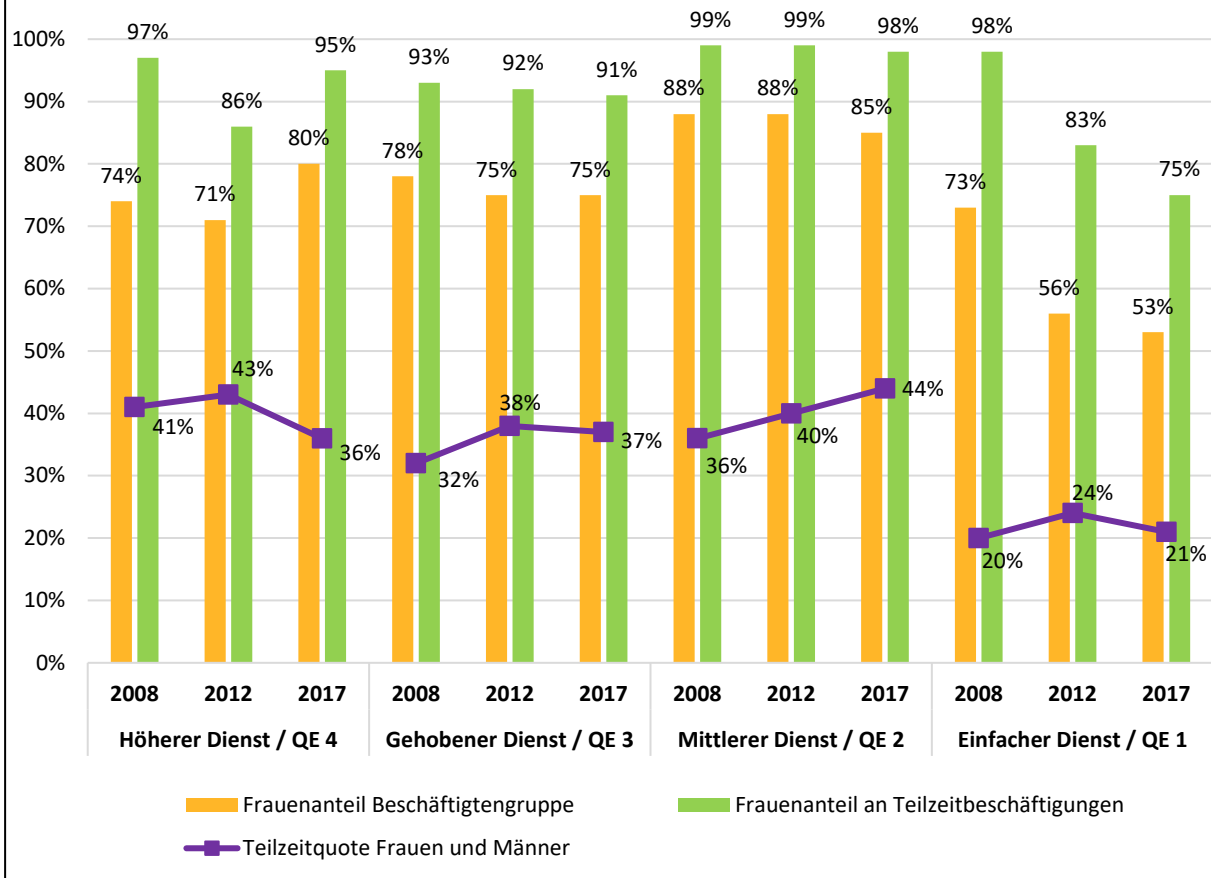
b. Tarifbeschäftigte



Auch im Bereich der tariflich Beschäftigten liegt weiterhin der Schwerpunkt auf der Vollzeitbeschäftigung. Hier sind es 58 % (2012: 56 %) aller Beschäftigten, die 40,1 Stunden in der Woche im Amt tätig sind. Die teilzeitbeschäftigten Frauen stellen wie bereits bei der letzten Erhebung mehr als ein Drittel der Tarifbeschäftigten.



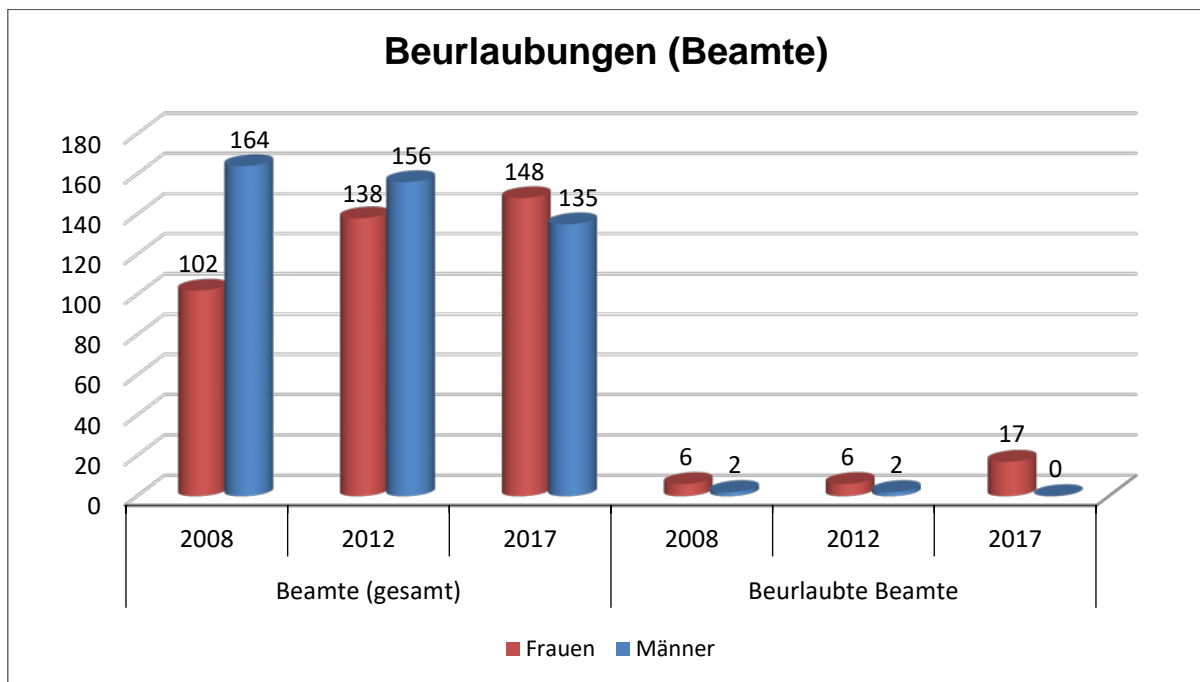
Frauenanteil und Arbeitszeit (Tarifbeschäftigte)



Anders als im Bereich der Beamtinnen ist bei den weiblichen Tarifbeschäftigten über die letzten drei Berichtszeiträume nicht der Trend zu erkennen, dass in der 4. Qualifikationsebene durchgehend ein starker Trend zur Teilzeit besteht. Bei den Tarifbeschäftigten sind ggf. auch andere berufliche Ziele zunächst prioritär (Entfristung, Verbeamtung), da ein überwiegender Großteil der Einstellungen zunächst als Tarifbeschäftigte erfolgt.

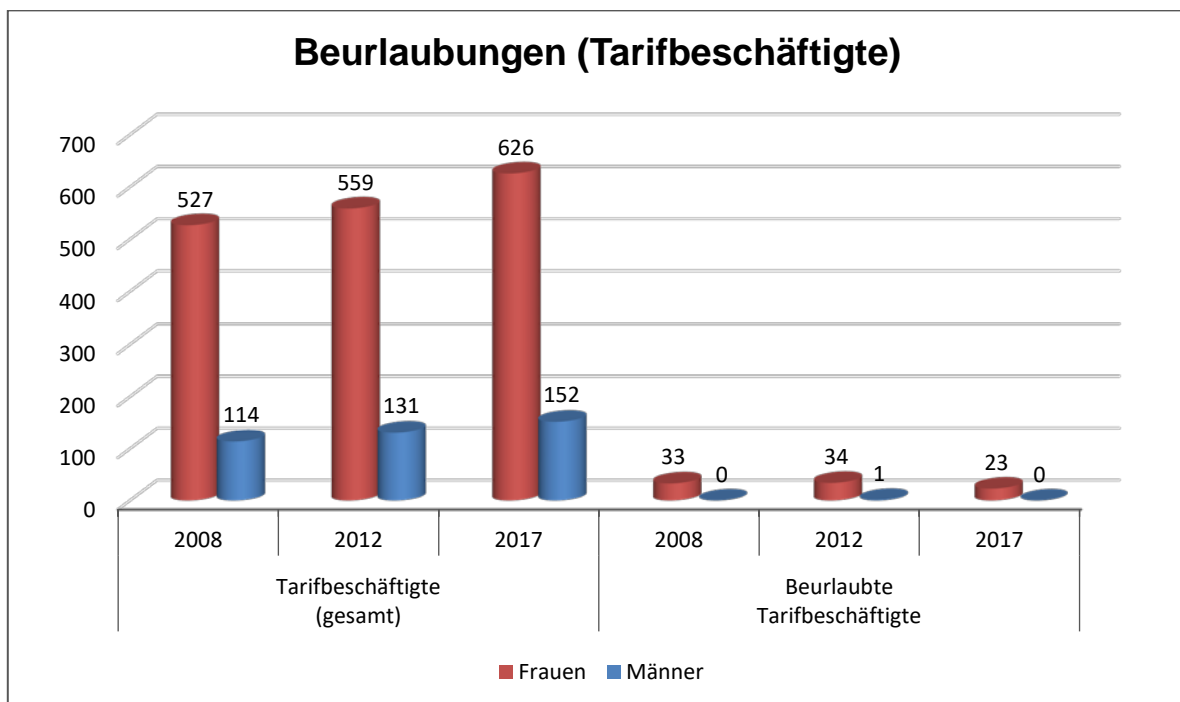
2.3 Beurlaubungen

a. Beamte



Der Anteil der Beamten, die eine Beurlaubung beantragt haben, hat sich seit 2012 auf 6 % verdoppelt. Als Grund ist auch hier wieder auf die Elternzeiten in Zusammenhang mit der 2017 unter den Beamtinnen außergewöhnlich hohen Geburtenrate zu verweisen.

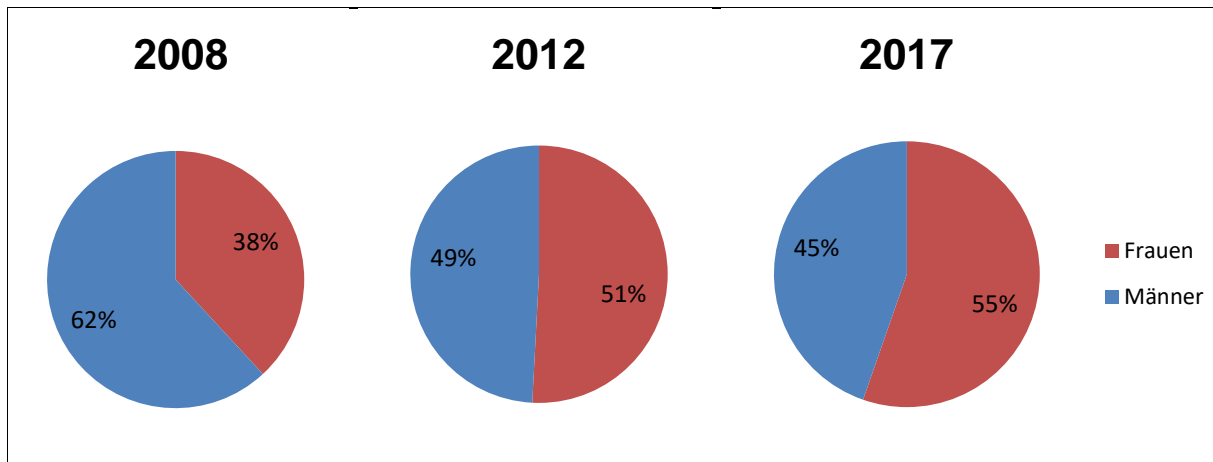
b. Tarifbeschäftigte



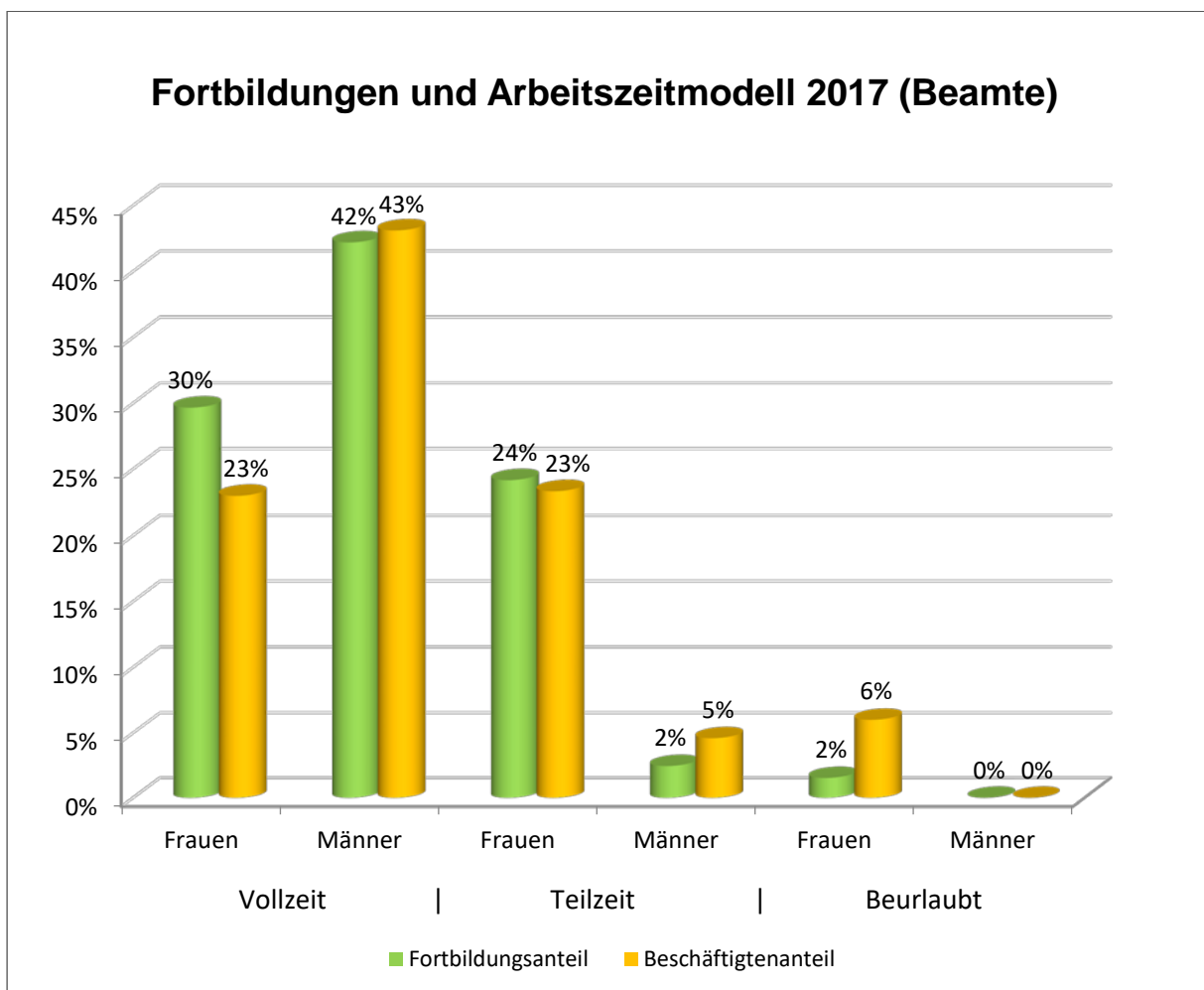
Bei den Tarifbeschäftigten ist die Zahl der Beurlaubten (ohne Altersteilzeit) seit 2012 merklich gesunken; aktuell sind 3 % der Beschäftigten beurlaubt.

2.4 Fortbildung, Führungsfortbildung

a. Beamte

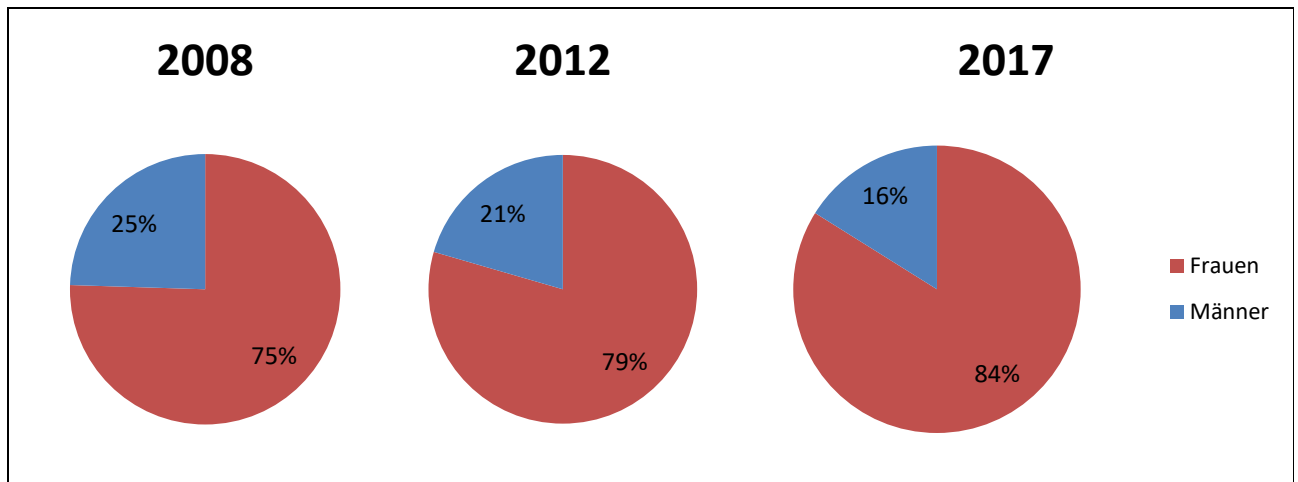


Die Fortbildungsquote der Beamtinnen ist seit 2012 nochmals angestiegen. Beamtinnen nehmen häufiger an Fortbildungen teil als ihre männlichen Kollegen.



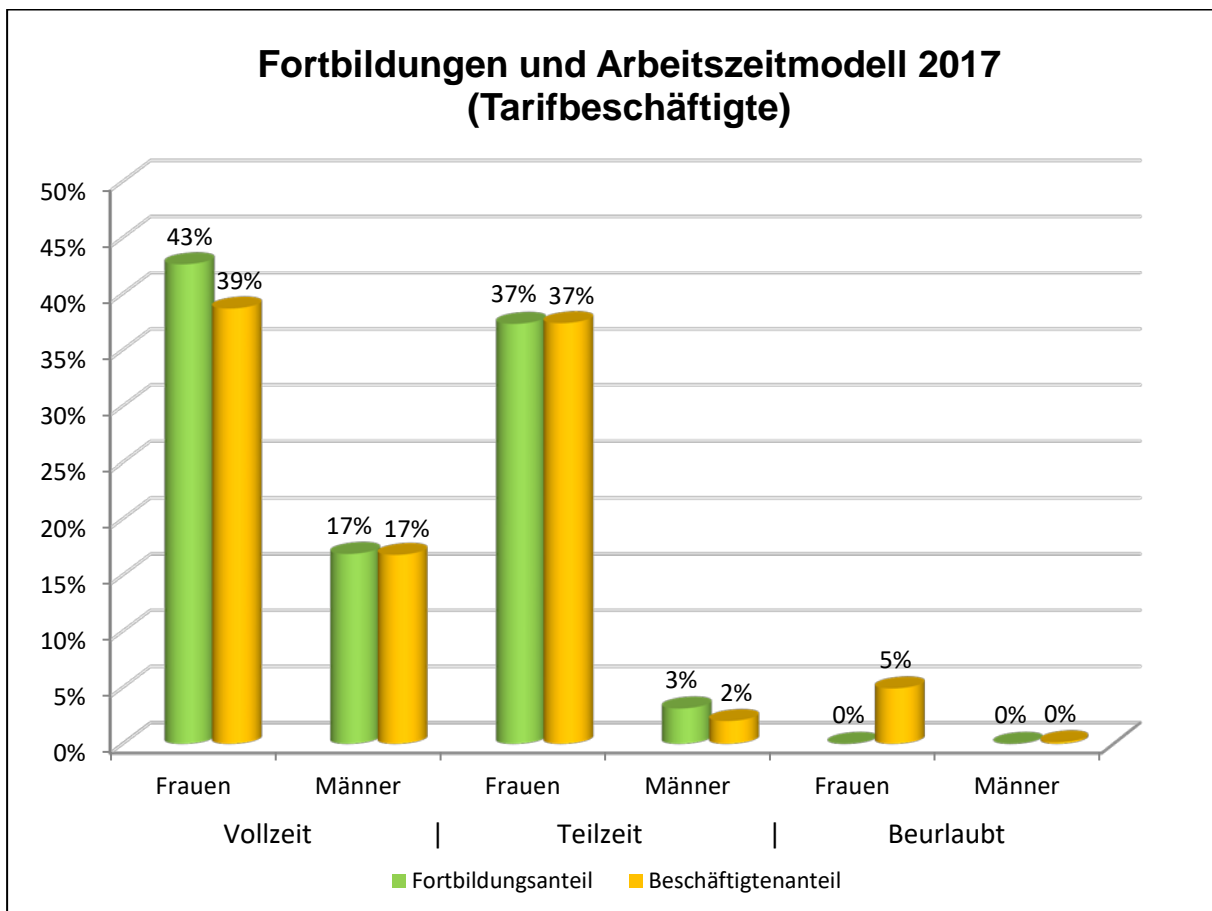
In der näheren Analyse zeigt sich, dass die vollzeitbeschäftigten verbeamteten Frauen 2017 überdurchschnittlich viele Fortbildungen wahrgenommen haben.

b. Tarifbeschäftigte

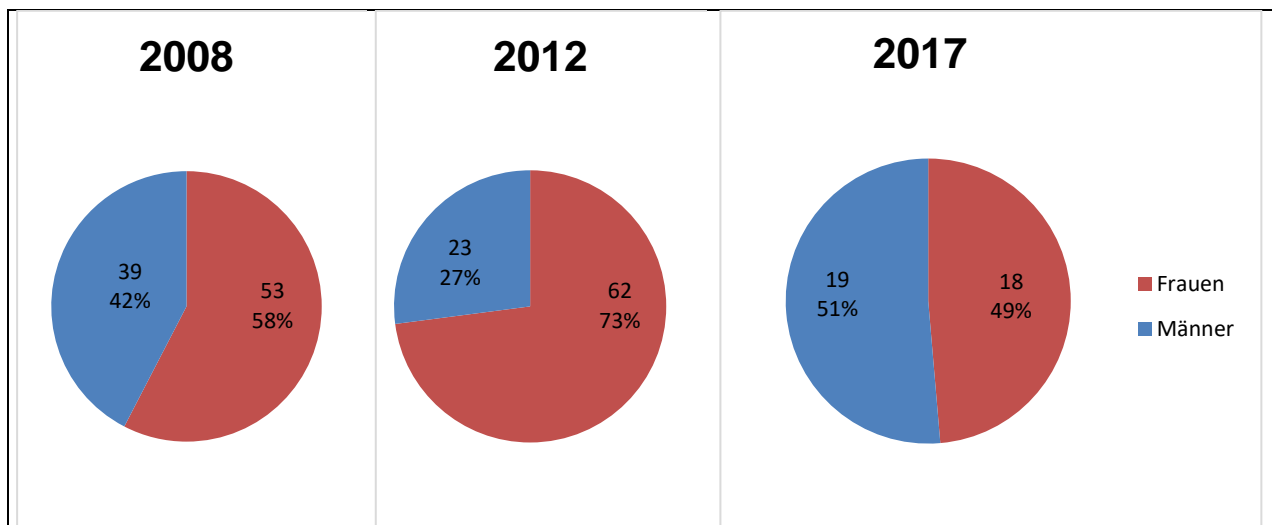


Auch bei den Tarifbeschäftigten hat sich der Anteil der Fortbildungen zu Gunsten der weiblichen Beschäftigten weiter verbessert und liegt leicht über dem Frauenanteil in der gesamten Beschäftigtengruppe.

Im Tarifbereich ist ebenfalls ein Zusammenhang zwischen der Arbeitszeit der Beschäftigten und der Anzahl der besuchten Fortbildungen festzustellen, jedoch verhalten sich 2017 wie bereits 2012 die Anteile weiter proportional. Die beurlaubten Beschäftigten haben nicht an Fortbildungen teilgenommen.

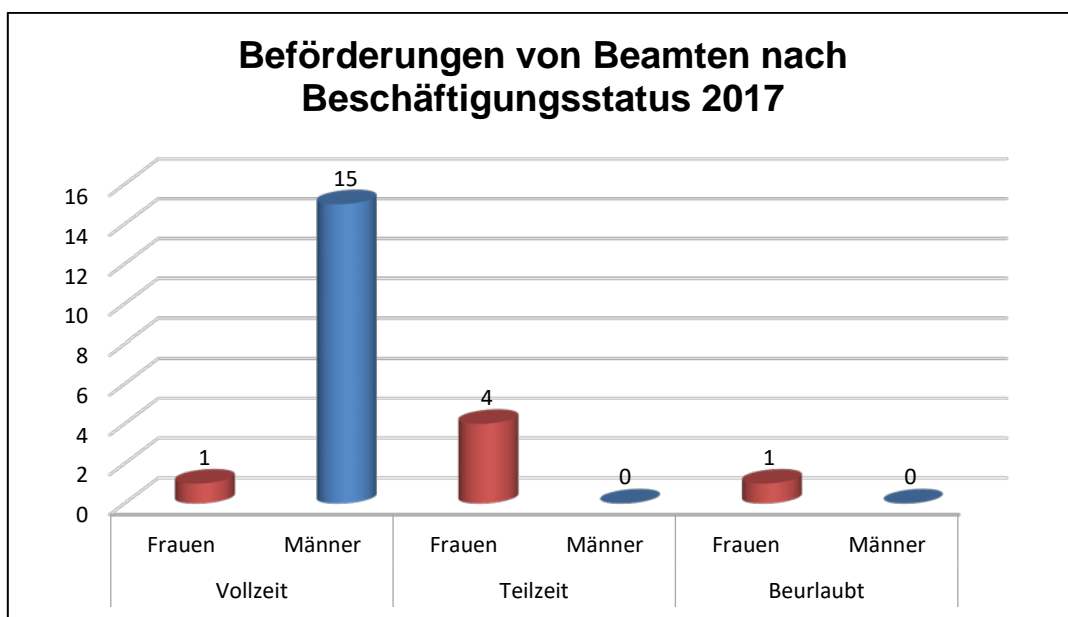


2.5 Beförderungen und Höhergruppierungen



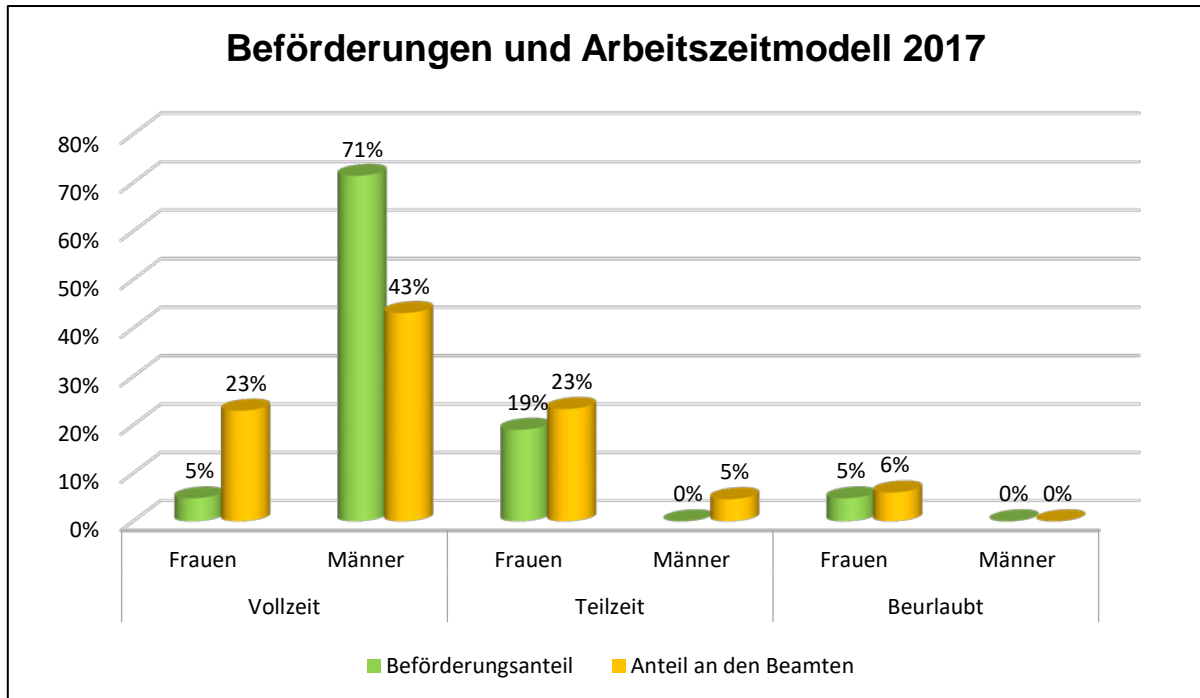
Im Jahr 2017 wurden 19 Männer (2012: 23) und 18 Frauen (2012: 62) befördert bzw. höhergruppiert. Der Anteil der Belegschaft, der in den Genuss einer solchen Verbesserung kam, hat sich von rund 9 % im Jahr 2012 auf gut 3 % im Jahr 2017 verringert. Die Geschlechtergruppen halten sich dabei in etwa die Waage. Diese großen Unterschiede zu 2012 beruhen hauptsächlich darauf, dass 2012 im Rahmen der Einführung der neuen Entgeltordnung im Laborbereich (der wie bereits dargestellt, überwiegend weiblich besetzt ist) besonders viele Höhergruppierungen vollzogen wurden und dieser einmalige Umstand 2017 nicht mehr gegeben war.

a. Beamte



Im Jahr 2017 wurden 21 Beamte befördert, wobei 71 % der Beförderungen männliche vollzeitbeschäftigte Beamte betrafen. Angesichts der Tatsache, dass sie inzwischen weniger als 50 % der Beschäftigtengruppe stellen, ist dies ein sehr überproportionales

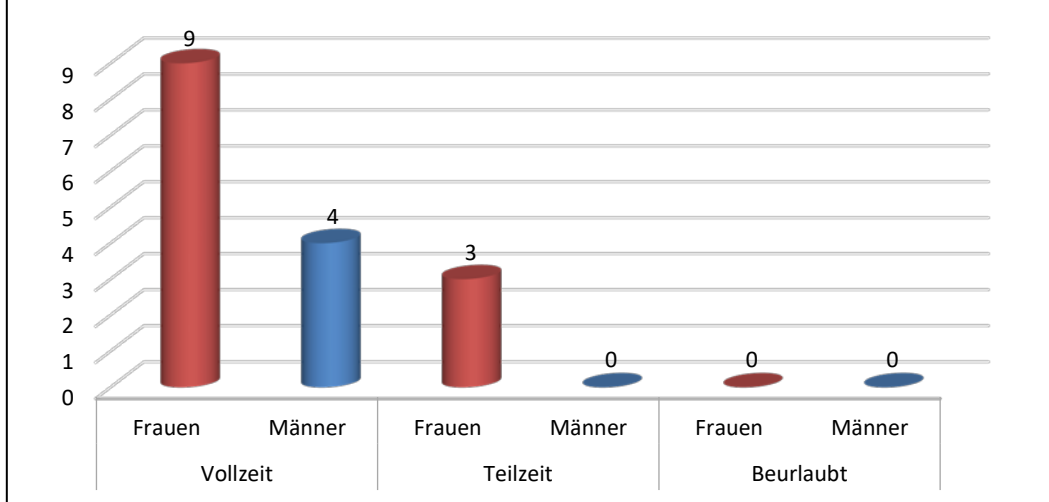
Ergebnis. Insbesondere vollzeitbeschäftigte Frauen wurden unterdurchschnittlich häufig befördert (24 % Beschäftigtenanteil, 5 % der Beförderungen), teilzeitbeschäftigte Frauen wie bereits 2012 leicht unterdurchschnittlich häufig (23 % Beschäftigtenanteil, 19 % der Beförderungen). Im Vergleich zu 2012 hat sich unter den vollbeschäftigten Männern und Frauen der unter- bzw. überproportionale Anteil an den Beförderungszahlen umgekehrt. Eine geschlechterspezifische Interpretation ist damit nicht möglich und auch dauerhafte Trends lassen sich hieraus nicht ablesen, da hierzu auch zwischen Beförderungen mit Dienstpostenwechsel und ohne Dienstpostenwechsel (z. B. aus dem Einstiegsamt) unterschieden werden müsste.



b. Tarifbeschäftigte

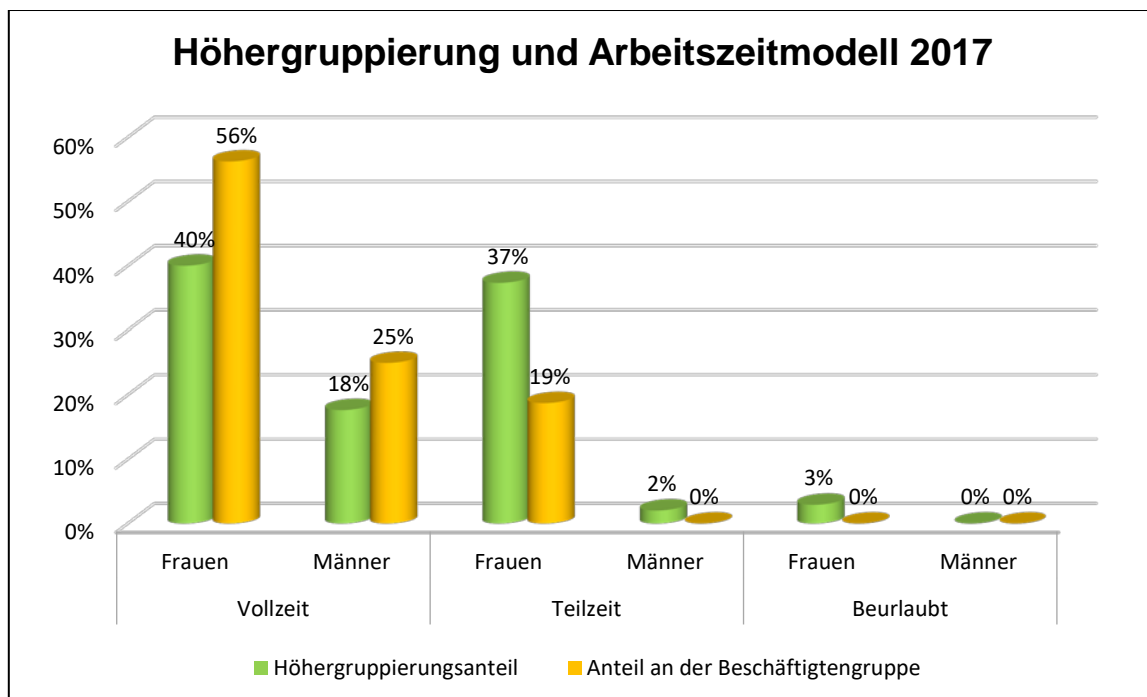
Die Gesamtzahl der Höhergruppierungen ist im Vergleich zu 2012 und 2008 deutlich abgefallen. Die hohen Zahlen im Jahr 2012 beruhten auf der Umsetzung der neuen Entgeltordnung des Tarifvertrags für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L), aufgrund derer Höhergruppierungen ohne Zuweisung neuer höherwertiger Tätigkeiten ausgesprochen wurden. Die Auswertung im Jahr 2008 war dafür noch von der Überleitung der Tarifbeschäftigten beeinflusst. Im Jahr 2017 waren keinerlei ähnliche besondere Umstände gegeben. Eine aussagekräftige geschlechterspezifische Bewertung der Ergebnisse ist nach nur einem regulären Beobachtungsjahr mit dem TV-L jedoch noch nicht möglich.

Höhergruppierungen von Tarifbeschäftigten nach Beschäftigungsstatus 2017



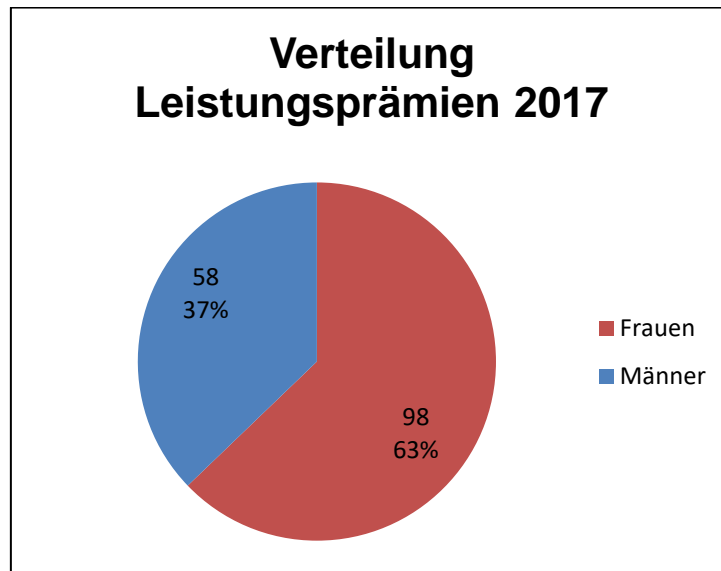
Im Jahr 2017 wurden zwölf Frauen und vier Männer höhergruppiert, was leicht vom Geschlechterverhältnis der Tarifbeschäftigten zu Ungunsten der Frauen abweicht. Deutlich überrepräsentiert sind die teilzeitbeschäftigten Frauen mit 37 % der Höhergruppierungen bei nur 19 % Anteil an der Gesamtheit der Tarifbeschäftigten.

Höhergruppierung und Arbeitszeitmodell 2017



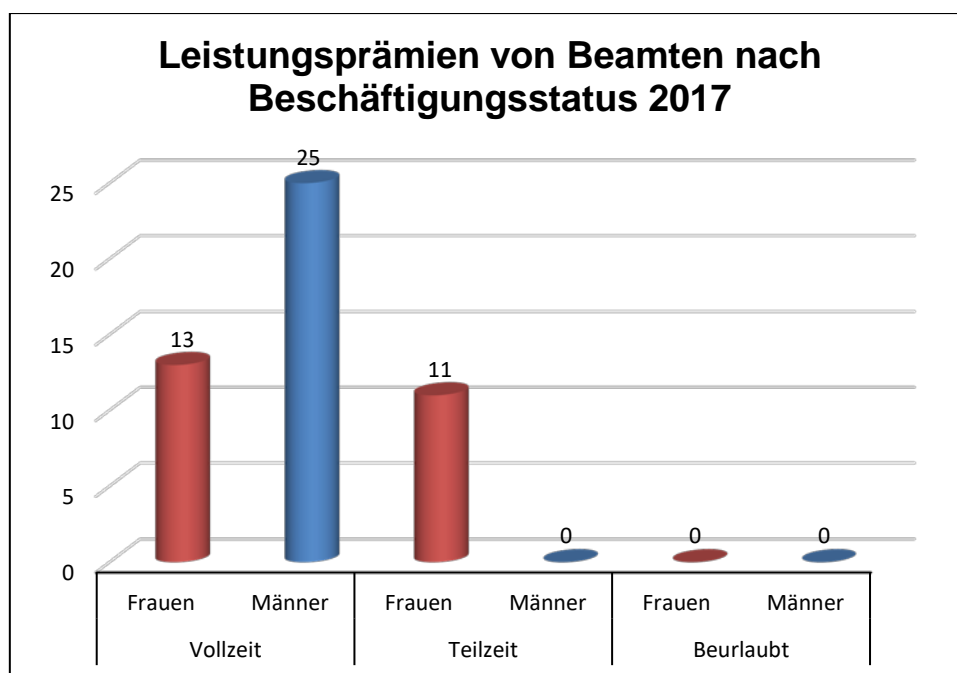
2.6 Leistungsbesoldung (Leistungsstufe, Leistungsprämie, Leistungszulage)

Im Jahr 2017 wurden von den Ressorts nicht nur Mittel für Leistungsprämien an Beamte zur Verfügung gestellt, sondern erstmals auch für Tarifbeschäftigte.

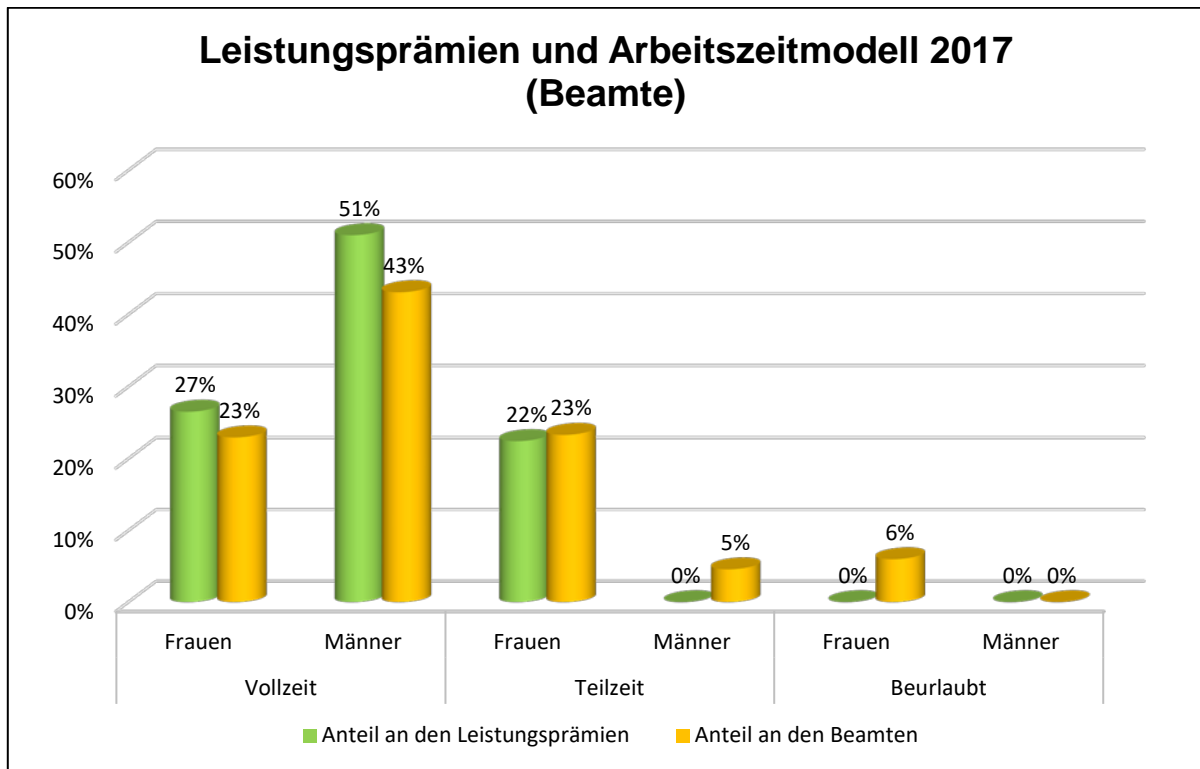


Über alle Beschäftigtengruppen hinweg betrachtet haben Frauen unterdurchschnittlich von den Leistungsprämien im Jahr 2017 profitiert (Frauenanteil im Amt 2017: 73 %). Die Personalstelle wird den Abteilungsleitungen künftig in der Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen für die Leistungsprämien den Anteil der weiblichen Tarifbeschäftigten und Beamten in ihrer Abteilung zur Information mitsenden.

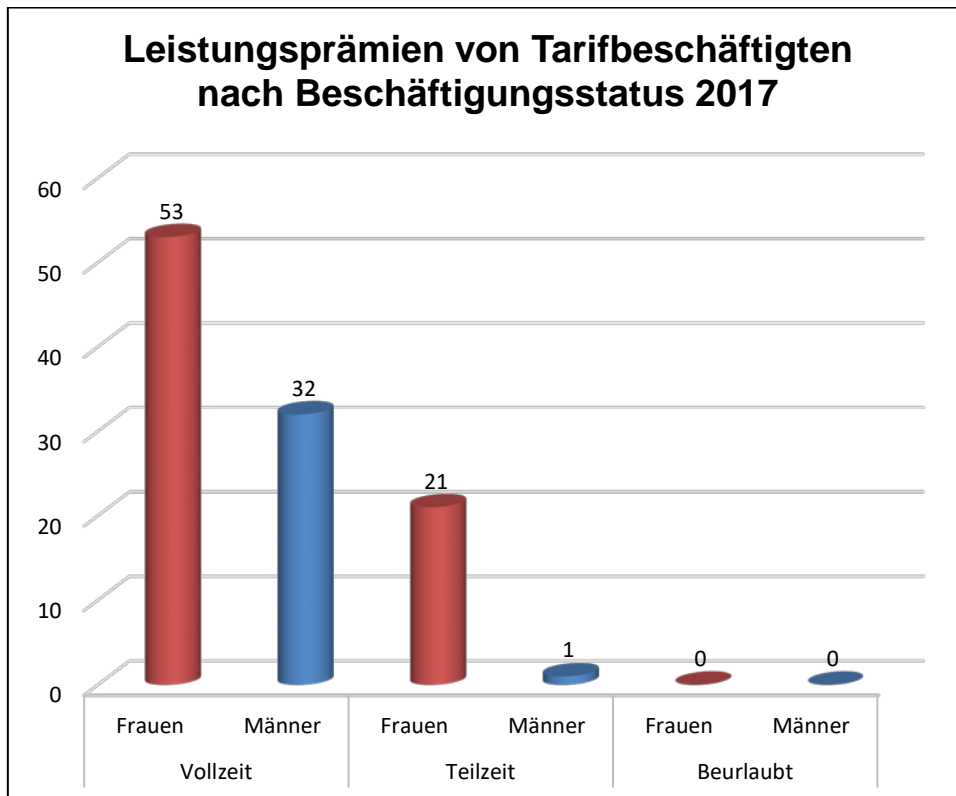
a. Beamte



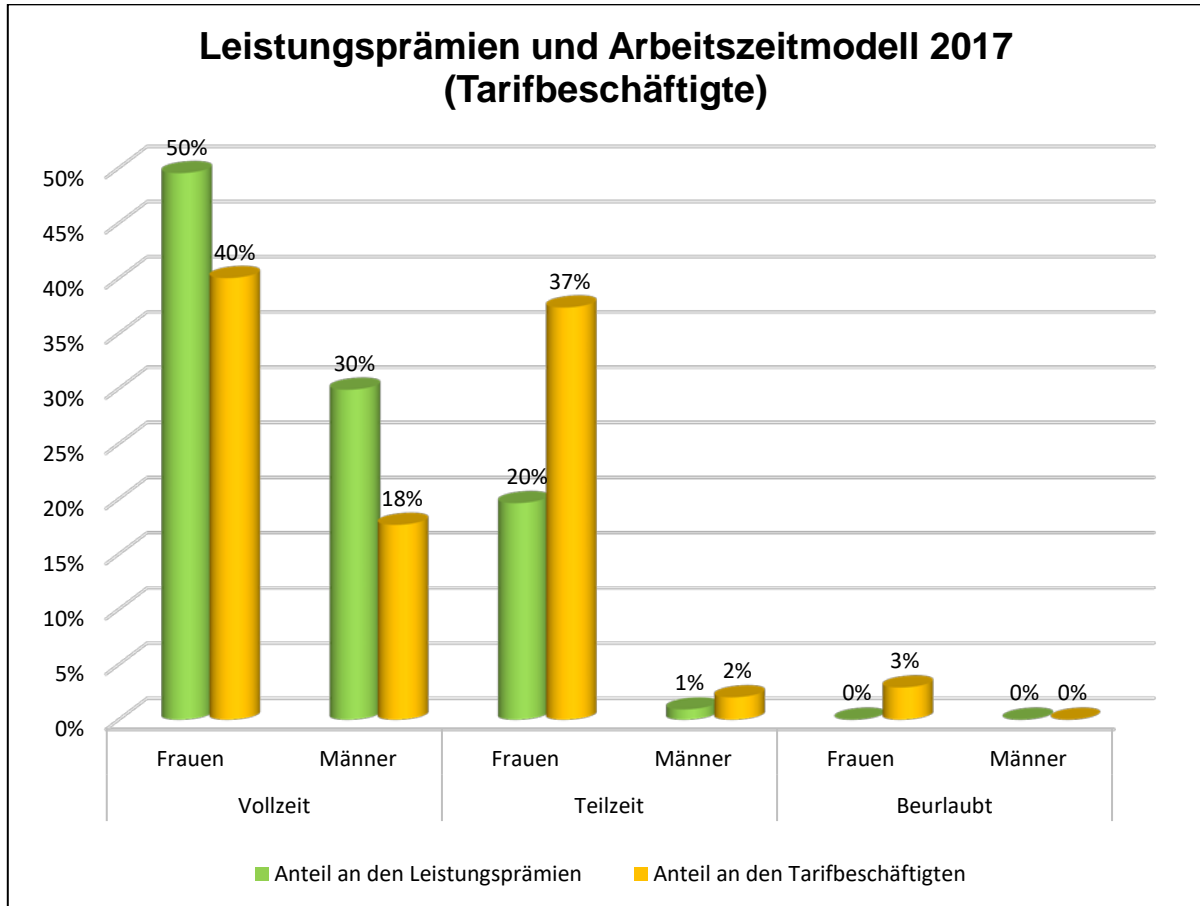
22 % der Vergaben gingen an Teilzeitbeschäftigte, wobei 28 % der Beamten (m/w) in Teilzeit arbeiten. Die Beamtinnen in Teilzeit wurden jedoch proportional ihres Anteils an den Beamten mit Prämien bedacht (Anteil an den Beamten: 23 %).



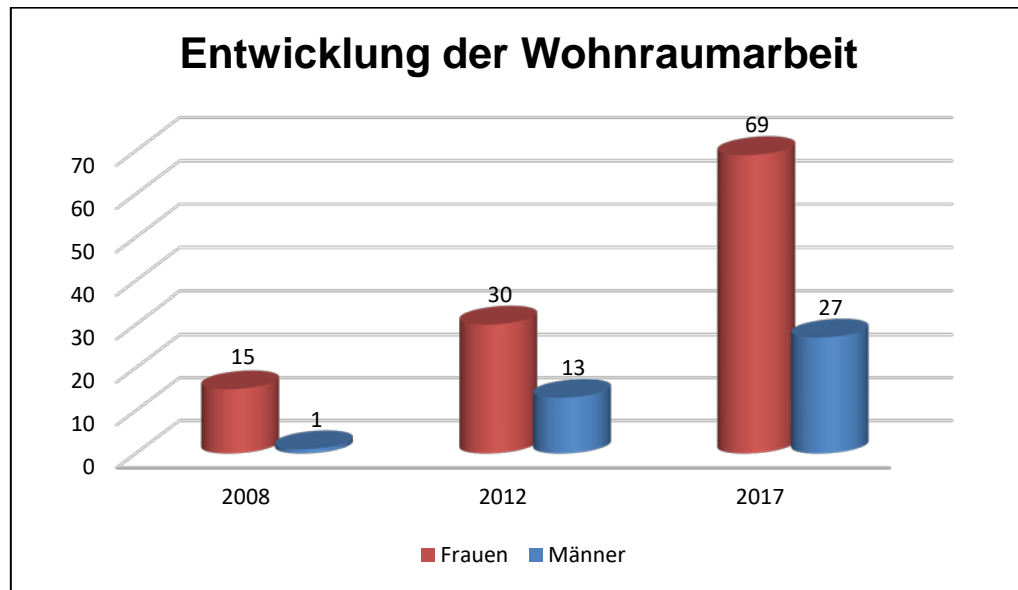
b. Tarifbeschäftigte



Vollzeitbeschäftigte erhielten überproportional häufig eine Leistungsprämie, dementsprechend erhielten Teilzeitbeschäftigte weniger Prämien.

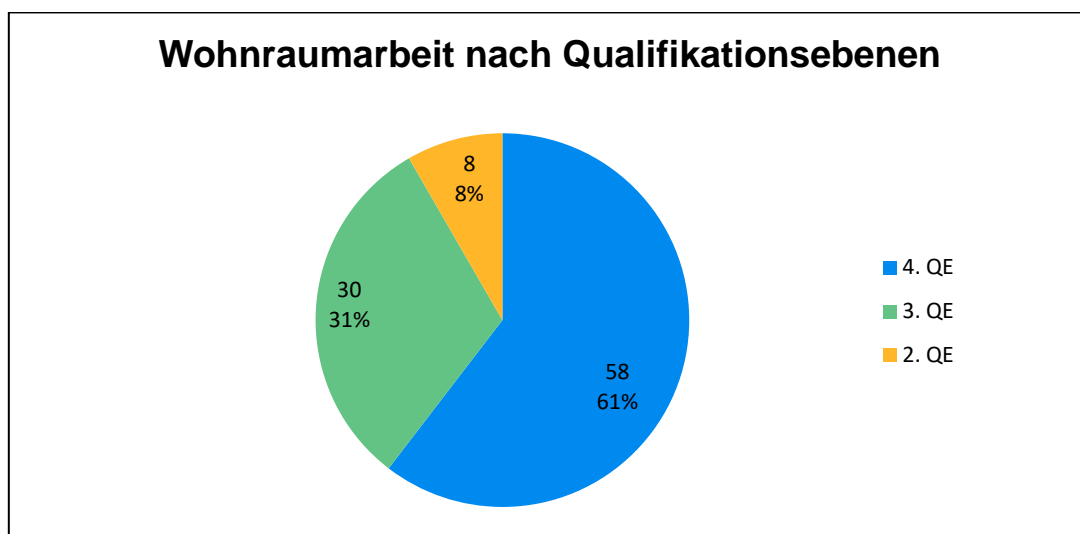


2.7 Wohnraumarbeitsplätze



Nach dem bereits starken Anstieg der Zahl der Wohnraumarbeitsplätze von 2008 bis 2012 hat sich die Anzahl bis 2017 nochmals mehr als verdoppelt. Der immer mehr auf den Computer abgestimmte Arbeitsalltag im LGL macht auch eine Arbeit von zu Hause immer einfacher möglich. Da auch die Wirtschaft den Einsatz von Wohnraumarbeit fördert, ist diese immer mehr gesellschaftlich anerkannt und wird zunehmend zum Faktor für die Personalgewinnung. Auch die Anzahl der Männer, die Wohnraumarbeit beantragen, ist weiter angestiegen, wenn auch ihr Anteil an den Wohnraumarbeitsplätzen insgesamt eher etwas zurückgegangen ist.

Die Frauen in der 4. Qualifikationsebene sind bei der Wohnraumarbeit weiterhin deutlich überrepräsentiert, ebenso die Männer in der 3. Qualifikationsebene, jedoch in einem weitaus geringeren Umfang. Deutlich unterrepräsentiert sind die (weiblichen) Beschäftigten der 2. Qualifikationsebene, was hauptsächlich der Tatsache geschuldet ist, dass Laborarbeitsplätze in der Regel nicht für Wohnraumarbeit geeignet sind. So ergibt sich die im untenstehenden Diagramm ersichtliche Verteilung der Wohnraumarbeitsplätze nach Qualifikationsebenen, wonach fast zwei Drittel auf die 4. Qualifikationsebene entfallen.



II. Abschnitt 2 – Maßnahmen und Initiativen

Männer und Frauen sind rechtlich gleichberechtigt. Eine tatsächliche Gleichstellung ist noch nicht in allen Bereichen gegeben, auch wenn, wie in diesem Bericht deutlich wird, in den letzten Jahren viele positive Entwicklungen zu verzeichnen waren.

Nachdem in Abschnitt 1 des Konzeptes ermittelt wurde, in welchen Bereichen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, sollen hier nun geeignete Maßnahmen vorgestellt werden, um dem Auftrag des Art. 5 Abs. 3 des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes Rechnung tragen zu können.

2008 war von folgender Situation auszugehen:

- Im Statusbereich der Beamten gibt es deutlich weniger Frauen als Männer
- Im Statusbereich der Tarifbeschäftigten sind Frauen überproportional vertreten
- Führungspositionen sind nicht repräsentativ besetzt
- Die Möglichkeiten zur Teilzeit und zu Beurlaubung werden wesentlich stärker von Frauen als von Männern wahrgenommen.
- Teilzeitbeschäftigte besuchen deutlich weniger Fortbildungen als Vollbeschäftigte
- Wohnraumarbeitsplätze werden überwiegend von Frauen nachgesucht.

In weiteren Bereichen wurden ebenfalls Ungleichverteilungen festgestellt. Manche waren äußerst klein, so dass eine Abweichung als vernachlässigbar erscheint. Andere Abweichungen resultieren auf der Untersuchung äußerst geringer Zahlenwerte, so dass den Ergebnissen nicht notwendigerweise eine statistische Aussagekraft beigemessen werden kann.

2017 lassen sich folgende Zwischenergebnisse festhalten:

1. Das zahlenmäßige Ungleichgewicht zwischen Beamtinnen und Beamten wurde beseitigt.
2. Das Ungleichgewicht der Geschlechter bei den Tarifbeschäftigten hat sich etwas verkleinert.
3. Die absolute Zahl der weiblichen Führungskräfte konnte zahlenmäßig gesteigert werden, der prozentuale Anteil blieb im aktuellen Betrachtungszeitraum gleich. Erst nach dem Berichtszeitraum hat sich der Anteil weiblicher Führungskräfte zum 31.12.2018 deutlich erhöht.
4. Die Anzahl männlicher Teilzeitbeschäftigter steigt weiter kontinuierlich an.
5. Teilzeitbeschäftigte haben einen proportionalen Anteil an den Fortbildungsbesuchen.
6. Fast jeder 10. Beschäftigte im LGL hat einen Wohnraumarbeitsplatz zur Verfügung gestellt bekommen. Die Quote der Wohnraumarbeitsplätze ist mittlerweile bei Männern und Frauen sehr ähnlich. Dies ist ein großer Erfolg, da es 2008 erst einen männlichen LGL-Beschäftigten mit einem Wohnraumarbeitsplatz gab. Die Wohnraumarbeit als familienfreundliche Arbeitsform hat an vielen Arbeitsplätzen Einzug gehalten.

Das Augenmerk der nächsten Jahre wird damit auch weiterhin auf die Punkte 2, 3 und 4 zu legen sein. In vielen Arbeitsfeldern hat sich über die letzten zwei Berichtszeiträume eine Angleichung ergeben.

In allen künftigen Berichten und Konzepten wird das LGL in seiner neuen Aufgabe als Mittelbehörde auch die Situation in der Bayerische Kontrollbehörde für Lebensmittelsicherheit und Veterinärwesen (KBLV) für die zu entwickelnden Maßnahmen mitberücksichtigen. Die KBLV hat zum 01.01.2018 die Zuständigkeit für rund 600 komplexe Betriebe (z. B. große Schlachtbetriebe, Molkereien und Sprossenerzeuger, große Hersteller von Lebensmitteln für Säuglinge und Kleinkinder, große Geflügelbetriebe mit 40.000 und mehr Plätzen) übernommen und arbeitet von zwei Standorten aus (Kulmbach und Oberding) sowie an der Grenzkontrollstelle des Flughafens Münchens. Aufgrund einer etwas anderen Behörden- und Stellenstruktur konnte die KBLV bereits bei der ersten Besetzung der Planstellen einen vergleichsweise hohen Anteil an weiblichen Führungskräften und Sachbearbeitern einstellen. Auch die mobile Arbeit am Laptop ist bei der KBLV wegen der bayernweiten örtlichen Zuständigkeit für viele Dienstposten ein alltäglicher Arbeitsbestandteil, der sich auch in den Arbeitszeitregelungen wiederfinden wird.

II.1 Gleichmäßige Repräsentation beider Geschlechter

Aktivierung der Bewerber

Bei der Verteilung der Geschlechter innerhalb der Qualifikationsebenen kann das LGL nur innerhalb der verfassungsrechtlichen Grundsätze der Bestenauslese, Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes, Art. 94 Abs. 2 der Bayerischen Verfassung, eine weitere Verbesserung der Quoten erreichen.

Einzustellen ist immer der oder die nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung beste Bewerber bzw. Bewerberin. Das ist die Basis einer qualitativ hochwertigen Dienstleistung für den Bürger. Eine Bevorzugung oder Benachteiligung Einzelner aufgrund des Geschlechtes oder damit verbundener Aspekte ist unzulässig.

Um den unterdurchschnittlichen Frauenanteil bzw. Männeranteil tatsächlich erhöhen zu können, müssen gerade besonders leistungsstarke Frauen bzw. Männer stärker zu einer Bewerbung motiviert werden. Folgende Mittel erscheinen erfolgsversprechend:

(1) Das LGL hat sich als attraktiver ‚Arbeitgeber‘ zu positionieren. In der öffentlichen Wahrnehmung wird das Amt vornehmlich im Zusammenhang mit der Überwachung des Lebensmittel- und Gesundheitsbereiches wahrgenommen. Dass dazu auch qualifizierte Mitarbeiter notwendig sind, ist selbstverständlich. Zur Rekrutierung qualifizierten Nachwuchses sollten geeignete Podien gesucht werden, die das LGL für Bewerberinnen interessant werden lassen. Besonders wichtig ist dies bei bereits etablierten Gelegenheiten wie dem alljährlichen Girls‘ und Boys‘ Day, mittels Präsenz in geeigneten Internet-Stellenbörsen, Nutzung lokaler Ereignisse wie Bewerbermessen oder Kontaktveranstaltungen der Universitäten sowie Mitarbeit bei der ‚Langen Nacht der Wissenschaften‘ in Erlangen.

Das LGL verfügt über ein etabliertes Betriebliches Gesundheitsmanagement, welches konsequent - auch in Hinblick auf den demographischen Wandel - die nachhaltige psychische und physische Gesundheit der Beschäftigten fördert.

(2) Motivierende Gestaltung von Stellenausschreibungen

Aufgrund der aktuell häufig eingesetzten Kurzausschreibungen in Fachzeitschriften und Tageszeitungen besuchen die Bewerber für die näheren Informationen zur Stellenbeschreibung bereits regelmäßig den Internetauftritt. Anders als in den Printmedien

steht uns hier unbegrenzt und kostenlos Platz für die Darstellung der Vorteile einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst zur Verfügung. Neben vielen Fachinformationen zu den Tätigkeiten im LGL können auch die realisierten Maßnahmen im Rahmen der Gleichstellung für unterrepräsentierte Beschäftigungsgruppen hier anschaulich und intensiver dargestellt werden. Sie müssen jedoch noch niedrigschwelliger auf der Internetseite abrufbar sein (auch auf mobilen Endgeräten).

(3) Es ist darauf zu achten, dass in Bewerbungsverfahren keine diskriminierenden und damit unzulässigen Gesichtspunkte der Entscheidungsfindung eine Rolle spielen. Dies ist durch geeignete und dokumentierte Verfahrensgestaltungen auch weiterhin sicherzustellen.

Bereits bei der Bewerberauswahl zum Vorstellungsgespräch sind unzulässige Auswahlgesichtspunkte auszuschließen: Die Vorauswahl der Bewerber trifft die jeweilige Fachabteilung. Durch den betreuenden Sachbearbeiter der Personalabteilung ist die getroffene Entscheidung stets zu begleiten, da Auswahlentscheidungen oft durch subjektive Gesichtspunkte beeinflusst werden können, die keine Rolle spielen dürfen. Auf die Bedeutung und Durchführung der Bestenauslese ist in jedem Fall deutlich hinzuweisen.

Alle Vorstellungsgespräche des LGL werden unter Beteiligung eines Mitarbeiters der Personalabteilung durchgeführt. Auf diese Weise ist sichergestellt, dass keine unzulässigen (wie z. B. benachteiligende) Fragen gestellt werden, ebenso können unzulässige Aspekte bei der Entscheidungsfindung identifiziert und eliminiert werden.

Die objektivierte Bewerberauswahl ist regelmäßig Teil der Fortbildungen für Führungskräfte im LGL. Dieses Angebot soll fortgesetzt werden.

(4) Weitere neue Arbeitsformen im LGL umsetzen

Das LGL hat im Berichtszeitraum am Standort Erlangen einen Modellversuch mit einem Eltern-Kind-Zimmer gestartet. Die geringe Nachfrageentwicklung zeigt allerdings, dass bevorzugt andere Unterstützungen für Beschäftigte mit kleinen Kindern weiterentwickelt werden sollten.

Aufgrund der zum 01.01.2019 im Geschäftsbereich des Staatsministeriums für Umwelt und Verbraucherschutz erfolgten Erweiterung der Dienstvereinbarung Wohnraumarbeit wurde im LGL eine Arbeitsgruppe gegründet, die sich differenziert mit diesen Themen auseinandersetzt und passgenaue Konzepte und Regeln für das LGL entwickeln wird.

Im Bereich der Tarifbeschäftigten ist insbesondere in der zweiten Qualifikationsebene der Männeranteil zu steigern. Dazu ist die Umsetzung der oben genannten Vorschläge ebenfalls förderlich.

Gleichmäßige Vertretung im Beschäftigtenpool

Es ist Männern und Frauen ein gleichmäßiges Fortkommen zu ermöglichen. Folgende Maßnahmen könnten zur Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen führen:

(1) Vorgesetzte sollten bei der Förderung geeigneter Nachwuchskräfte gezielt auch weibliche Nachwuchskräfte in ihre Überlegungen mit einbeziehen. Führungspositionen sind mit ‚typisch weiblichen‘ Erwerbsbiografien vereinbar, Beschäftigte mit familiären Auszeiten oder Verpflichtungen können Führungspositionen erreichen, indem geeignete Dienstposten als teilzeitfähig eingestuft werden. Sofern eine Teilzeitgestaltung nicht möglich ist, sollte vorrangig versucht werden, entgegenstehende dienstliche Belange durch organisatorische Maßnahmen zu überwinden.

(2) Bei der Besetzung von Beförderungsdienstposten ist die Bestenauslese zu beachten. Deshalb sollte nicht vergessen werden, entsprechende Hinweise auf ausreichende Berücksichtigung sogenannter ‚weiblicher Stärken‘ und soft skills zu geben. Bei Stellenausschreibungen sind diese bereits in das Anforderungsprofil einzuarbeiten. Frauen müssen ermutigt werden, sich dem Wettbewerb zu stellen und selbstbewusst auf ihre spezifischen Kompetenzen zu verweisen. Die Amtsleitung hat bei der Vorbereitung der Beurteilungen auch den Aspekt der diskriminierungsfreien Beurteilung von alternativen Arbeitsformen (Teilzeit, Wohnraumarbeit) zu kommunizieren und zu bedenken.

(3) Kontakt zu beurlaubten Beschäftigten, Teilzeit zum Wiedereinstieg aus der Beurlaubung: Lange Pausen führen dazu, dass Fachkenntnisse überholt sind oder die technische Entwicklung des Arbeitsplatzes eine Rückkehr erschwert. Deshalb sollten entsprechende Beschäftigte frühzeitig über die Weiterbildungs- und Rückkehrmöglichkeiten informiert werden. Eine zeitnahe umfassende Information und ein gutes Angebot von Wiedereinstiegen in Teilzeit ist notwendig, um die Phasen ohne Beschäftigung im Amt möglichst kurz zu halten und den Aufwand beim Wiedereinstieg zu reduzieren.

II.2 Sicherung der Chancengleichheit

Die verfassungsrechtlich garantierte Gleichheit beider Geschlechter ist in der täglichen Arbeit auch zu leben. Geeignete Maßnahmen zur Sicherung gleicher Chancen sind folgende:

(1) Ausreichende Beratung und Information werdender Mütter: Unterbrechungen der Tätigkeit finden sich meist in weiblichen Erwerbsbiographien, da sie es im Regelfall sind, die nach Mutterschutz Elternzeit oder Sonderurlaub nehmen bzw. einen Antrag auf familienbedingte Beurlaubung stellen (s. o.). Das kann dazu führen, dass allzu lange Pausen zu einer Abkopplung vom Erwerbsleben führen, Fachkenntnisse veralten oder die technische Entwicklung des Arbeitsplatzes eine Rückkehr erschwert. Deshalb sollten werdende Mütter bereits bei der Antragstellung beraten werden, wie sie allzu große Pausen vermeiden können.

(2) Zielgruppenwirksame Information: Damit Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen keine typisch weiblichen Instrumente bleiben, sind diese Handlungsmöglichkeiten Männern schmackhaft zu machen, da anderenfalls die Bildung geschlechtsspezifischer Stereotypen droht. Väter sind bei passender Gelegenheit auf die entsprechenden Möglichkeiten hinzuweisen (Informationen auf der Homepage, Aushändigung von Merkblättern oder Broschüren, telefonische Information). Werden ‚Familienpausen‘ eingelegt, dann sind die Betreffenden nachdrücklich darin zu unterstützen. Dazu sind insbesondere auch Vorgesetzte aufgerufen. Konkrete Rückkehrmöglichkeiten, das Angebot von Wohnraumarbeitsplätzen etc. sollten schon vor Beginn der Pause ausreichend besprochen sein. Personalverantwortliche und Führungskräfte sind Multiplikatoren: Ihr diskriminierungsfreier Umgang mit Mitarbeitern trägt wesentlich zum Bewusstseinswandel bei.

(3) Gleichstellung als Leitprinzip: Bereits bei der sprachlichen Formulierung sollten Bezeichnungen bevorzugt werden, die Frauen und Männer gleichermaßen berücksichtigen. Verwaltungsmaßnahmen haben die Gleichstellung von Mann und Frau als durchgängiges Leitprinzip zu beachten. Durch die konsequente Einbeziehung der Gender-Problematik können schon im Vorhinein diskriminierende oder familienfeindliche Auswirkungen erkannt und verhindert werden.

II.3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Erwerbstätigkeit beider Partner oder Alleinerziehender in einer Familie ist nur unter großem organisatorischem Aufwand möglich. Der Arbeitgeber sollte unter Fürsorgegesichtspunkten dazu beitragen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, da er auf diese Weise qualifizierte Mitarbeiter sowohl gewinnen als auch langfristig binden kann.

In den beiden letzten Abschnitten wurden viele Maßnahmen vorgestellt, welche auch die Erwerbsmöglichkeiten von Eltern verbessern können. Darüber hinaus ist auf folgende Punkte gesondert einzugehen:

(1) Das LGL bietet aufgrund seiner großzügigen Arbeitszeitregelungen die Möglichkeit zu einer äußerst flexiblen Arbeitszeitgestaltung. Dienstliche Erfordernisse nötigen dennoch zu gewissen zeitlichen Terminierungen, um Besprechungen, Übergaben und andere arbeitstechnisch bedingte Anwesenheitspflichten sicherstellen zu können. Soweit möglich sollten Vorgesetzte solche Termine familienfreundlich festlegen. Bei der Urlaubsplanung sollten vorrangig die Beschäftigten mit KITA- oder Schulkindern ihren Erholungsurlaub in den Ferien- bzw. Schließzeiten nehmen können.

(2) Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung sollte stets großzügig und zeitnah entsprochen werden, soweit dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. Es ist unzulässig, aufgrund reduzierter Arbeitszeit beruflichen Nachteilen ausgesetzt zu sein. Die besondere Einsatzbereitschaft eines Beschäftigten zeigt sich nicht in zeitlich unbegrenzter Anwesenheit. Dass Teilzeitbeschäftigte reduzierte Arbeitszeiten haben, darf ihnen nicht zum Nachteil gereichen.

(3) Der demografische Wandel wird vermehrt die Möglichkeit zur Anpassung der Arbeitszeitgestaltung für die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen – vornehmlich der Eltern oder Schwiegereltern der Beschäftigten – notwendig machen. Auch in diesen Fällen versucht das LGL, Teilzeit- und Wohnraumarbeit soweit dienstlich möglich anzubieten und entwickelt in einer fachübergreifenden Arbeitsgruppe auf Basis der modifizierten Dienstvereinbarung Wohnraumarbeit neue Konzepte und Regeln für das LGL.

(4) Geeignete Dienstposten sollten grundsätzlich als teilzeitfähig eingestuft werden. Auf diese Weise können weibliche und männliche Beschäftigte verbesserte berufliche Fortkommensmöglichkeiten erhalten.

(5) In Mitarbeitergesprächen sollte auf die Thematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eingegangen werden. Mit Teilzeitbeschäftigten könnte etwa auch erörtert werden, ob das gewählte Teilzeitmodell den aktuellen privaten und dienstlichen Belangen (noch) entspricht.

(6) Sofern finanzielle Möglichkeiten dazu bestehen, sollten Kinderbetreuungsmöglichkeiten verbessert werden. Zum einen sollten bestehende Regelungen beibehalten oder – bei Bedarf – sogar ausgeweitet werden.

Bereits fest etabliert hat sich die Kinderferienbetreuung des Amtes. Sie wird an den Standorten Oberschleißheim und Erlangen seit Jahren durchgeführt und soll den Eltern die Überbrückungszeit erleichtern, welche dadurch entsteht, dass die meisten Betreuungseinrichtungen für Kinder in den großen Sommerferien mehrere Wochen geschlossen haben. Die Eltern dieser Kinder sind deshalb darauf angewiesen, in der gesamten Zeit entweder Urlaub zur Betreuung ihres Nachwuchses zu nehmen oder aber eine geeignete Unterbringungsmöglichkeit zu finden. Für Kinder ab dem Kindergartenalter bis hin zu 12 Jahren ist die Kinderferienbetreuung des LGL deshalb eine seit Jahren bewährte Alternative. Sie werden über einen Teil der Ferienzeit durch pädagogisch erfahrene Kräfte ganztags im Amt betreut. Die am Amt beschäftigten Eltern können deshalb in dieser Zeit ununterbrochen weiterarbeiten.

In Erlangen besteht zusätzlich die Möglichkeit, in den übrigen Wochen über das Bündnis für Familien weitere Betreuungsangebote (z. B. der Firma Siemens) wahrzunehmen⁸.

Seit 2012 gibt es zudem am Buß- und Betttag einen sog. „Kindermitbringtag“, der die Betreuung der Kinder auch an diesem schulfreien Tag sicherstellt.

In Regionen mit besonders großen Engpässen in der öffentlichen Kinderbetreuung könnte darüber hinaus versucht werden, ein spezielles Platzkontingent für Mitarbeiter in den kommunalen KITAs zu schaffen.

⁸ <http://erlanger-familienbuendnis.de/ferienbetreuung/>

Auf kommunal geförderte individuelle Notfallbetreuungen (wegen betrieblich dringender Besprechungen oder Krankheit von Kindern) ist intensiver im Voraus hinzuweisen, um Präsenzerfordernisse in der Behörde nicht zum Hindernis für ein Engagement von Elternteilen im Beruf werden zu lassen.

Das LGL ist im letzten Berichtszeitraum zusätzlich auch Mitglied im Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ geworden, um sich gemeinsam mit anderen modernen Behörden zu den besten Methoden der Mitarbeiterbindung und –gewinnung auszutauschen.

III. Abschnitt 3 – Gremienbesetzung

Frauen und Männer haben in Entscheidungsgremien gleichmäßig vertreten zu sein. Denn nur wenn sie in Beiräten, Kommissionen, Ausschüssen und anderen Organisationen ausreichend repräsentiert sind, können beide ihre unterschiedlichen Sichtweisen und Erfahrungen auch ausreichend einbringen. Da Gremien regelmäßig bedeutendere Entscheidungsprozesse mit vorbereiten, ist die gleichmäßige Vertretung beider Geschlechter als besonders wichtig einzuschätzen.

Bei der Entsendung von Gremiumsmitgliedern ist deshalb darauf zu achten, eine gleichmäßige Besetzung zu erreichen. Sollte es sich um Fachgremien handeln, dann ist selbstverständlich nur die Entsendung fachlich geeigneter Mitarbeiter möglich, so dass geschlechtsspezifische Gesichtspunkte zurückstehen müssen. Sollten jedoch männliche und weibliche Vertreter über eine ausreichende fachliche Qualifikation und damit gleiche fachliche Eignung verfügen, dann ist bei der Besetzung der Gremien immer auch eine ausgewogene Besetzung durch Vertreter beider Geschlechter anzustreben. Entsendungsberechtigte haben deshalb ihre Entscheidung nach diesen Maßstäben auszurichten.

IV. Abschnitt 4 – Kostenmäßige Auswirkungen

Die Durchführung geeigneter Maßnahmen zur Gleichstellung von Mann und Frau wird Kosten verursachen. Viele dieser Kosten sind jedoch nicht zu beziffern, da sie im Rahmen der üblichen Personalarbeit anfallen. Es ist allerdings zu beachten, dass der öffentliche Dienst im eigenen Interesse für die Aufrechterhaltung einer qualifizierten und motivierten Belegschaft sorgen muss. Gemischtgeschlechtliche Arbeitsgruppen arbeiten zumindest im Schnitt generell effektiver⁹. Diskriminierungen sind ein demotivierender Arbeitsfaktor und können mittelfristig ein zusätzlicher Treiber für Fluktuation sein¹⁰.

Sollten sich die erwarteten gesellschaftlichen Entwicklungen hin zu einer überalterten Gesellschaft und einem daraus folgenden drohenden Mangel an qualifizierten Nachwuchskräften realisieren, dann werden sich diese Ausgaben sehr bald bezahlt machen. Dies ist auch gerade deshalb zu unterstreichen, da im öffentlichen Dienst das Arbeitsumfeld und andere nichtmonetäre Kriterien für Bewerber eine größere Rolle in der Entscheidungsfindung spielen und öffentliche Arbeitgeber sich untereinander mit der Entlohnung für Stellen kaum unterscheiden können.

⁹ <http://www.sueddeutsche.de/karriere/teamarbeit-mit-frauen-besser-denken-1.1006879>

¹⁰ http://www.humanrights.ch/cms/upload/pdf/050310_arbeitswelt_studie_egger_vollversion.pdf , S. 41