



LANDRATSAMT
ROSENHEIM

Gleichstellungskonzept 2022

Verantwortlich: Angelika Bauer, Leitung Sachgebiet Personal

Vorwort Landrat

Gleichstellung – alle sollen dieselben Chancen haben

In Deutschland ist die rechtliche Gleichstellung von Frauen und Männern erreicht. An der tatsächlichen, alltäglichen Gleichstellung – gerade im beruflichen Alltag – müssen wir jedoch kontinuierlich weiterarbeiten.

Gleichstellungsarbeit gelingt nur, wenn jeder dieses Thema zu seinem macht – von der Verwaltungsspitze über die Führungskräfte bis zu jedem einzelnen Kollegen und jeder einzelnen Kollegin. Alle müssen sich dessen bewusst sein und gemeinsam „an einem Strang ziehen“. Denn nur gemeinsam kann ein Team optimale Leistung bringen und gleichzeitig die eigene Familie mit der Arbeit bestmöglich in Einklang bringen.

Das Landratsamt Rosenheim als Arbeitgeber ist sich dieser Verantwortung bewusst. Hier wurde in den zurückliegenden Jahren schon Vieles erreicht und es wird auch weiter an immer neuen Möglichkeiten gearbeitet. Ein zentrales Thema ist sicher, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter zu verbessern, denn sie ist eine Grundvoraussetzung für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen bei Erwerbstätigkeit und Karriere.

Das folgende Gleichstellungskonzept soll zeigen, wo das Amt aktuell steht und auch einen Blick in die Zukunft wagen. Es sollen neue Wege präsentiert werden, wie noch bestehende Defizite in Zukunft verringert oder sogar ganz abgebaut werden können.

Das Landratsamt Rosenheim bietet gute Rahmenbedingungen, seine Arbeitszeiten und Anwesenheitszeiten so flexibel wie möglich zu gestalten, um für jede oder für jeden eine gute Basis für Familie und Beruf zu finden. So sind die großzügigen Vereinbarungen zur gleitenden Arbeitszeit und zur Nutzung von Homeoffice nur einige Beispiele – besonders zur Zeit der Pandemie konnten wir unsere Mitarbeitenden zum Beispiel mit bezahlter Freistellung, kurzfristigen Gleittagen, Sonderurlaubstagen oder auch befristeter Teilzeit unterstützen.

Besonders erfreulich ist, dass sich auch im Bereich der Führungspositionen einiges getan hat. So sind von den 68 Mitarbeitenden in Führungspositionen 51 Prozent weiblich und 49 Prozent männlich.

Die Zahlen zeigen eindrucksvoll, was mit viel Engagement bewirkt werden kann. Dennoch sind wir noch lange nicht am Ziel. Die Vergangenheit hat uns gezeigt, dass sich immer neue Problemfelder, aber eben auch neue Möglichkeiten ergeben. Deshalb möchten wir den Weg der Gleichstellung weitergehen, um das Landratsamt Rosenheim auch in Zukunft als attraktiven und zukunftsfähigen Arbeitgeber in der Region zu etablieren – für Männer und Frauen gleichermaßen.

Ich freue mich auf eine weiterhin gute Zusammenarbeit über alle Hierarchieebenen hinweg.



Otto Lederer

Landrat

Vorwort Gleichstellungsbeauftragte

Zum Stichtag 30.06.2022 liegt nunmehr nach 1997, 2000, 2003 und 2008 das fünfte Gleichstellungskonzept für das Landratsamt Rosenheim vor.

Im Gleichstellungsbericht sind gem. Art. 5 Bayer. Gleichstellungsgesetz (BayGIG) – ausgehend von der Beschreibung der Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten – die vorhandenen Unterschiede, insbesondere hinsichtlich Voll- und Teilzeittätigkeit, Beurlaubung, Einstellung, Bewerbung, Fortbildung, Beförderung, Höhergruppierung und Leistungsbesoldung, darzustellen und zu erläutern. Sofern sich in einzelnen Bereichen Ungleichbehandlungen zeigen, sind Maßnahmen zur Verbesserung anhand von Zielvorgaben zu entwickeln. Die Gleichstellungsarbeit ist damit auch ein wesentlicher Bestandteil der allgemeinen Personalarbeit.

Im Kontext mit dem demographischen Wandel und dem damit verbundenen Fachkräftemangel, der auch vor dem Landratsamt Rosenheim nicht Halt macht, ist Gleichstellungsarbeit für jeden Arbeitgeber ein wichtiger Baustein. Auch die öffentliche Hand kann sich mittlerweile nicht mehr alleine auf den „sicheren Arbeitsplatz“ als Wettbewerbsvorteil verlassen.

Viele der Maßnahmen, die ursprünglich einmal im Kontext der Gleichstellungsarbeit entstanden sind, erleichtern es heute allen Beschäftigten, die – unabhängig vom Geschlecht – familiäre Betreuungspflichten erfüllen, in größerem Umfang weiter ihrer Berufstätigkeit nachzugehen und somit dem Arbeitsmarkt als qualifizierte Kraft zur Verfügung zu stehen. Und Maßnahmen, die zunächst geschaffen wurden, um Frauen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen, sind heute wichtige Argumente im Wettbewerb um qualifizierte Kräfte („Work-Life-Balance“).

Als Fazit ist festzuhalten:

Gleichstellungsarbeit ist für einen modernen Arbeitgeber kein „Almosen“, das er den Frauen großzügig zukommen lässt. Sondern sie ist eine zwingende Notwendigkeit für die Zukunftsfähigkeit! Dies muss allen Akteuren, von den Beschlussgremien über die Verwaltungsspitze bis hin zu jeder einzelnen Führungskraft auf jeder Ebene, bewusst sein.



Bettina Bauer

Gleichstellungsbeauftragte

1 Inhalt

2	Einführung und Methodik	5
2.1	Einführung	5
2.2	Methoden und Datengrundlage	5
3	Daten und Fakten zur Struktur im LRA Rosenheim	6
3.1	Beschäftigungsstruktur	6
3.2	Nachwuchskräfte	7
4	Gleichstellungsbeauftragte	8
5	Kommunikation und Information	8
6	Vereinbarkeit von Familie und Beruf / Arbeitsflexibilität	9
6.1	Gestaltung flexibler Arbeitsbedingungen	9
6.1.1	Gleitende Arbeitszeiten	9
6.1.2	Homeoffice	9
6.1.3	Teilzeit	10
6.2	Elternzeit	12
6.3	Sonderurlaub	12
6.4	Betreuungsmöglichkeiten	13
6.4.1	Krippe (Personalrat)	13
6.4.2	Betreuung während Krisenzeiten	13
6.4.3	Angehörigenpflege	13
7	Gleichstellungsorientierte Förderung von Frauen und Männer	14
7.1	Förderung in unterrepräsentierten Bereichen	14
7.2	Gleichstellungsorientierte Stellenausschreibungen / Einstellungen	15
7.3	Fortbildungen	15
7.4	Beförderungen	16
7.5	Höhergruppierungen	17
7.6	Leistungsorientierte Bezahlung	17
7.7	Entwicklung von Führungskräften	18
7.7.1	Führung gleichstellungsorientiert denken	18
7.7.2	Gleichstellung als Thema im Führungskräfteentwicklungskonzept	20
8	Umgang mit Sexismus und Belästigung	20

2 Einführung und Methodik

2.1 Einführung

Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern erhielt mit dem Bayerischen Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGIG) vom 24.05.1996, zuletzt geändert mit dem Gesetz vom 23.05.2006, für den öffentlichen Dienst im Freistaat Bayern eine gesetzliche Grundlage.

Ziel des Gesetzes ist die Förderung der Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 94 Abs. 2 der Verfassung). Ziel dieser Förderung ist insbesondere die Erhöhung der Anteile der Frauen in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, um eine ausgewogene Beteiligung von Frauen zu erreichen, die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu sichern und auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer hinzuwirken.

Ziel ist ferner, dass alle Beschäftigten, besonders in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördern, auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirken und die Chancengleichheit in allen Aufgabenbereichen als durchgängiges Leitprinzip berücksichtigen.

Verpflichtende, von den Dienststellen zu erstellende Gleichstellungskonzepte sollen die Ergebnisse dokumentieren und insbesondere die Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten beschreiben.

2.2 Methoden und Datengrundlage

Die dem Konzept zugrundeliegende Daten beziehen sich auf den Stichtag 30.06.2022 und beruhen auf den dem Sachgebiet 11 – Personal – zur Verfügung stehenden Daten.

Die Daten über die Mitarbeitenden beinhalten alle im Landratsamt Rosenheim beschäftigten Mitarbeitenden: Tarifbeschäftigte – sowohl kommunal als auch staatlich, Beamtinnen und Beamte – sowohl kommunal als auch staatlich.

Ausgenommen sind externe Beschäftigte aus Arbeitnehmerüberlassungen, Tätige im Bundesfreiwilligendienst und zur Fleischbeschau tätige Veterinäre.

Nachwuchskräfte wurden separat ausgewertet.

In einzelnen Bereichen sind die Daten nach Qualifikationsebenen (QE 1 – 3) aufgeschlüsselt.

Die Qualifikationsebenen lassen sich wie folgt zusammenfassend schematisch darstellen:

QE 1: Beschäftigte EG 1 – 4, S 3

QE 2: Beamtinnen/Beamte A 6 – A 9 (QE 2), Beschäftigte EG 5 – 9 a, S 4 – 11 a

QE 3: Beamtinnen/Beamte A 9 (QE 3) – A 13 (QE 3), Beschäftigte EG 9 b – 12, ab S 11b

QE 4: Beamtinnen/Beamte ab A 14 bzw. Beschäftigte ab EG 13

3 Daten und Fakten zur Struktur im LRA Rosenheim

3.1 Beschäftigungsstruktur

Das Landratsamt Rosenheim ist Beschäftigungsbehörde für Tarifbeschäftigte und Beamtinnen und Beamte des Landkreises bzw. des Freistaates Bayern. Um die vielfältigen Aufgaben zu erfüllen, beschäftigt das Landratsamt eine Vielzahl von Mitarbeitenden in unterschiedlichsten Bereichen, mit unterschiedlichsten Ausbildungen und Weiterbildungen, Aufgabenbereichen und Arbeitszeitmodellen an verschiedenen Standorten.



Zum Stichtag 30.06.2022 beschäftigte das Landratsamt Rosenheim 1.155 Mitarbeitende, davon waren 666 Frauen (58 %) und 490 Männer (42 %).

Diese Struktur zeigt sich in allen Beschäftigungsarten, es bestehen insbesondere keine nennenswerten Diskrepanzen hinsichtlich Beamtinnen/Beamten und Tarifbeschäftigte.

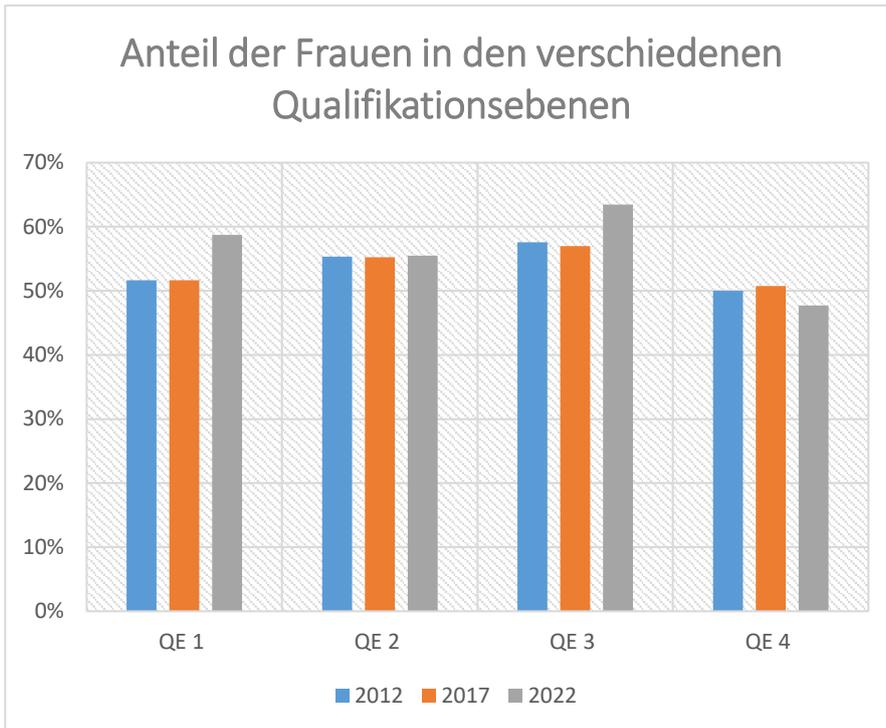
Nachwuchskräfte, externe Beschäftigte und Veterinäre zur Fleischschau sind in dieser Aufstellung nicht enthalten.

Seit dem Jahr 2012 hat sich der Anteil der Frauen im Landratsamt Rosenheim erhöht:

Im Jahr 2012 waren noch 53 % aller Mitarbeitenden Frauen, im Jahr 2017 lag der Anteil bei 55 % und im Jahr 2022 bei 58 %.



Die Geschlechterverteilung der Mitarbeitenden im Landratsamt Rosenheim entwickelt sich entsprechend dem festgestellten Trend in der Gesamtstruktur des Öffentlichen Dienstes, in der ebenfalls eine Erhöhung des Frauenanteils festzustellen ist. Der Frauenanteil in der gesamten öffentlichen Verwaltung in Bayern liegt bei 60,9 Prozent (s. Sechster Bericht der Bayerischen Staatsregierung über die Umsetzung des Bayer. Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern).



Auch der Anteil der Frauen in den verschiedenen Qualifikationsebenen ist – bis auf die QE 4 – kontinuierlich gestiegen.

Insbesondere in der QE 3 hat der Frauenanteil massiv zugenommen:

Derzeit sind 63 % der in dieser QE tätigen Mitarbeitenden Frauen.

3.2 Nachwuchskräfte

In Anbetracht des Fachkräftemangels liegt ein großes Augenmerk auf der internen Ausbildung. Auch wenn die Zahlen hier sehr ausgewogen erscheinen, lohnt sich ein Blick in die einzelnen Fachrichtungen. Während der Verwaltungsbereich überwiegend durch Frauen dominiert ist, sind die Bereiche Technik (IT) und Bauhof reine Männerdomänen. Ursache ist hierfür sicherlich eine gesamtgesellschaftliche – Bewerbungen von Frauen für die betreffenden Ausbildungsberufe lagen bis dato nicht vor.



Zum Stichtag 30.06.2022 waren im Landratsamt Rosenheim 46 Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter zur Ausbildung beschäftigt. Der Anteil der Frauen lag bei 52 % (24), der der Männer knapp darunter mit 48 % (22).

4 Gleichstellungsbeauftragte

Beim Landratsamt Rosenheim ist gem. Art. 15 BayGIG eine Gleichstellungsbeauftragte bestellt. Aktuell ist dies Frau Bettina Bauer (bettina.bauer@lra-rosenheim.de, Tel. 5001), die in den letzten Jahren durchschnittlich 3–5 % einer Vollzeitkraft für diese Tätigkeit freigestellt war.

Rechtstellung, Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten sind in Art. 15 ff. BayGIG geregelt. Neben der Beratung und Unterstützung von Beschäftigten in Einzelfällen wirkt die Gleichstellungsbeauftragte z. B. auch bei der Betrieblichen Kommission gem. § 11 der DV zur leistungsorientierten Bezahlung mit. Außerdem ist sie Mitglied des Runden Tisches „Häusliche Gewalt in Stadt und Landkreis Rosenheim“.

Innerhalb des Landratsamtes soll die Gleichstellungsbeauftragte außerdem gem. Art. 17 Abs. 2 BayGIG an allen Angelegenheiten des Geschäftsbereichs mitwirken, die grundsätzliche Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit und die Sicherung der Chancengleichheit haben können. Ziel dieser Vorschrift ist es, dass die Gleichstellungsbeauftragte bereits so frühzeitig eingebunden wird, dass sie noch prüfen kann, ob die Angelegenheit tatsächlich grundsätzliche Bedeutung haben kann. Nur so wird gewährleistet, dass das Fachwissen und die Kompetenz der Gleichstellungsbeauftragten rechtzeitig und bereits im Planungsstadium einer Angelegenheit eingebracht werden kann.

Neben den oben angeführten Tätigkeiten ist die Gleichstellungsbeauftragte auch Mitglied in der Landesarbeitsgemeinschaft der bayerischen Gleichstellungsstellen (LAG). Diese stellt zum einen ein Forum zur Diskussion gleichstellungspolitischer Fragen dar und dient dem Informations- und Erfahrungsaustausch. Daneben nimmt die LAG Stellung zu aktuellen Gesetzesinitiativen wie derzeit zur geplanten Änderung des BayGIG. Durch diese Änderung sollen u. a. die gesetzlichen Regelungen für die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten konkretisiert werden, z. B. durch Festlegung, in welchem Umfang eine Freistellung für die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte erfolgen muss. Ebenso soll die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten bei Vorstellungsgesprächen verbindlich vorgegeben werden. Außerdem soll das bestehende Beanstandungsrecht durch ein Klagerecht ergänzt werden.

5 Kommunikation und Information

In den letzten Jahren wird die Kommunikation zum Thema Gleichstellung in der Gesellschaft eher regulierend wahrgenommen. Im Landratsamt Rosenheim erfolgt bislang nur anlassbezogene Kommunikation. Informationen zu einzelnen Themen werden im Intranet veröffentlicht, auch ist der Auftritt der Gleichstellungsbeauftragten dort zu finden.

Ziel ist es, dass das Thema Gleichstellung durch positive Kommunikation noch deutlich stärker als Chance und Verantwortung jedes Mitarbeitenden im Landratsamt Rosenheim wahrgenommen wird. Zudem soll die gemeinsame Haltung und das Bewusstsein der Amtsleitung, der Interessensvertretungen, der Mitarbeitenden und der Führungskräfte zum Thema Gleichstellung etabliert werden, um dieses aktiv mitzutragen.

Teil dieser Kommunikation ist die Veröffentlichung und positive Bewerbung dieses Gleichstellungskonzeptes – sowohl im Intranet, als auch in Printform.

Zudem ist es geplant, interne Seminare und Informationsveranstaltungen für Mitarbeitende und Führungskräfte zu gleichstellungsrelevanten Themen anzubieten.

6 Vereinbarkeit von Familie und Beruf / Arbeitsflexibilität

6.1 Gestaltung flexibler Arbeitsbedingungen

Frauen leisten 80 % der sog. „Care-Arbeit“ in Deutschland.

Aufgabe des Arbeitgebers ist es nicht, diese Tatsache zu bewerten, sondern für Rahmenbedingungen zu sorgen, die es den Mitarbeitenden – Frauen wie Männern – ermöglicht, Familie und Beruf zu vereinbaren.

Das Landratsamt Rosenheim als attraktiver Arbeitgeber bietet gute Rahmenbedingungen, seine Arbeitszeiten und Anwesenheitszeiten so flexibel wie möglich zu gestalten. Großzügige Vereinbarungen zur gleitenden Arbeitszeit und zur Nutzung von Homeoffice sind dabei besonders hervorzuheben. Eine Einschränkung erfahren diese flexiblen Arbeitsbedingungen allerdings dadurch, dass die dienstlichen Belange sowie die Bürgerorientierung bei Erreichbarkeit und Öffnungszeiten vorrangig zu beachten sind.

6.1.1 Gleitende Arbeitszeiten

Bestandsaufnahme

Die Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit im Landratsamt Rosenheim räumt den Mitarbeitenden die Möglichkeit ein, den Beginn und das Ende – zwar in grundlegenden festen Rahmen – aber doch weitgehend flexibel selbst bestimmen zu können. Dieser Flexibilität sind allerdings insoweit Grenzen gesetzt, als dass grundlegende Anforderungen an das Amt im Rahmen des Dienstleistungscharakters sichergestellt werden müssen.

Mitarbeitende einzelner Bereiche – insbesondere für die Müllbauhöfe und Bauhöfe – sind von der Vereinbarung über gleitende Arbeitszeiten ausgenommen. Aufgrund der Aufgabenerledigung, die an feste Schichten und Zeitrahmen gebunden ist, ist die Flexibilität nicht umsetzbar.

Ziel

Weiterhin sind Möglichkeiten der flexiblen Einbringung der Arbeitszeiten im Landratsamt Rosenheim anzubieten – unter der Prämisse der Aufgabenerfüllung, die weiterhin im Mittelpunkt stehen muss. Der Dienstleistungsgedanke – insbesondere die Erreichbarkeit – muss weiterhin gewährleistet sein

Maßnahmen

Die Ausweitung der flexiblen Arbeitszeiten für einzelne Bereiche ist fortlaufend zu prüfen. Insbesondere sind Reinigungskräfte in die Dienstvereinbarung mit aufzunehmen, deren „Testphase“ positiv wahrgenommen wurde.

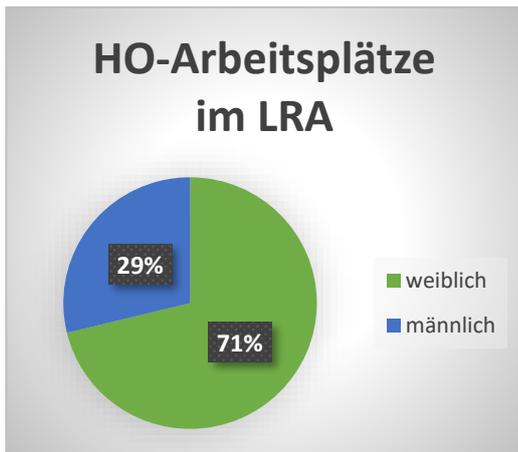
6.1.2 Homeoffice

Bestandsaufnahme

Auch wenn bereits vor der Corona-Pandemie Homeoffice vereinzelt genutzt wurde, so brachten die Erfahrungen aus der Pandemiezeit einen ungeahnten Aufschwung des mobilen Arbeitens. Die Dienstvereinbarung Homeoffice von 2021 ermöglichte im Landratsamt Rosenheim den Ausbau und die Weiterentwicklung von Arbeiten im Homeoffice. Neben der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden sich dadurch auch weitere Synergieeffekte versprochen, insbesondere eine höhere Arbeitszufriedenheit, aber auch Büroraumeinsparungspotential.

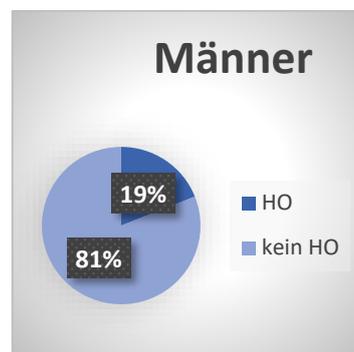
Unter der Voraussetzung, dass dies den Dienstbetrieb nicht beeinträchtigt, kann Homeoffice maximal im Umfang von 3 von 5 Arbeitstagen pro Woche ermöglicht werden.

Für einzelne Tätigkeiten – insbesondere für die Bauhöfe und Bereiche mit vielen Bürgervorsprachen – gibt es nachvollziehbar keine oder nur sehr eingeschränkte Möglichkeiten Homeoffice zu nutzen.



Zum Stichtag 30.06.2022 waren 323 Homeoffice-Arbeitsplätze genehmigt. Davon wurden 230 von Frauen genutzt und 93 von Männern.

Ein Anteil von 34 % aller im Landratsamt Rosenheim tätigen Frauen nutzt Homeoffice, wohingegen 19 % aller männlichen Beschäftigte im Homeoffice tätig ist.



Ziel

Eine langfristige Etablierung von Homeoffice zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf – unter der Prämisse der Aufgabenerfüllung - muss weiterhin im Mittelpunkt stehen. Der Dienstleistungsgedanke – insbesondere die Erreichbarkeit – muss weiterhin gewährleistet sein.

Maßnahmen

Mit der aktuellen Dienstvereinbarung sind wir dieser Zielsetzung bereits sehr nah gekommen. Auf Grundlage von Auswertungen und Evaluationen sind die Maßnahmen weiterzuentwickeln und einzelne Regelungen anzupassen. Ein besonderes Augenmerk liegt auf den Führungskräften, die durch Sensibilisierung und Fortbildungen auf die geänderten Rahmenbedingungen einzustellen sind. Die Stärkung der Eigenverantwortung sowie die nachhaltige Etablierung einer Vertrauenskultur auf allen Ebenen in Verbindung mit strikten Zielvereinbarungen sind wichtige Instrumente zur Aufrechterhaltung dieser großzügigen Möglichkeit.

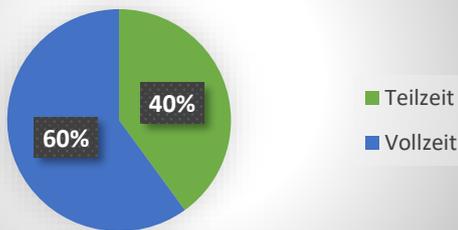
6.1.3 Teilzeit

Bestandsaufnahme

Das Landratsamt Rosenheim bietet seit Jahren seinen Mitarbeitenden eine breit gefächerte Auswahl an Arbeitszeitmodellen an. Dies ist u. a. mit den großzügigen Regelungen im Beamtenrecht begründet, die unter gewissen Voraussetzungen einen Rechtsanspruch auf eine Reduzierung der Arbeitszeit vorsehen, insbesondere zur Betreuung und Pflege von Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen.

Das Tarifrecht sieht zwar keinen Rechtsanspruch vor, allerdings wird Beschäftigten auf Antrag eine entsprechende Arbeitszeitreduzierung eingeräumt, wenn die betrieblichen Bedingungen dies zulassen.

Teilzeit/Vollzeit



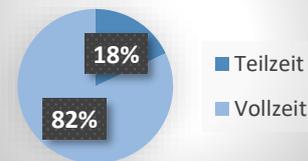
Zum Stichtag 30.06.2022 befanden sich 468 Mitarbeitende in Teilzeit. Das entspricht insgesamt einen Anteil von 40 %.

Frauen



Der Anteil aller im Landratsamt beschäftigten Frauen in Teilzeit beträgt 70 %.
Der Anteil aller im Landratsamt beschäftigten Männer in Teilzeit beträgt 18 %.

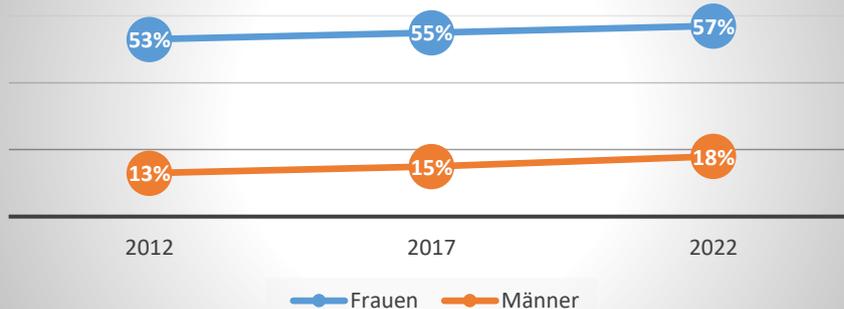
Männer



Diese auffallende Diskrepanz liegt zum einen sicherlich am traditionellen Rollenbild der Frau, die den Großteil der „Care-Arbeit“ in der Familie übernimmt.

Zudem sind in Bereichen, in denen fast ausschließlich Männer (z. B. Bauhof) tätig sind, Teilzeitregelungen nur sehr schwer umsetzbar. Grund hierfür sind fest zugeordnete Bereiche und Schichtteams, die an der täglichen Regelarbeitszeit ausgerichtet sind. Auch die Planungen der Schichten zur Sicherstellung des Winterdienstes lassen verschiedene Arbeitszeitmodelle nur unter festen Vorgaben zu.

Mitarbeitende in Teilzeit



Die prozentuale Anzahl der Mitarbeitenden in Teilzeit steigt linear und geschlechterausgewogen.

Ziel

Ziel des Landratsamtes ist die Einräumung der Möglichkeiten der Arbeitszeitreduzierung zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf in allen Bereichen – unter der Prämisse der Aufgabenerfüllung, die weiterhin im Mittelpunkt stehen muss. Der Dienstleistungsgedanke – insbesondere die Erreichbarkeit – muss weiterhin gewährleistet sein.

Maßnahmen

Langfristig ist ein Konzept zur Umsetzung von Teilzeitbeschäftigungen in Bereichen, für die bisher Teilzeit nur schwer umsetzbar war, zu erarbeiten – mit dem Ziel auch in diesen Bereichen Teilzeitmodelle zu ermöglichen und gleichzeitig den Dienstbetrieb nicht zu gefährden.

6.2 Elternzeit

Bestandsaufnahme

Auch wenn der Großteil der Elternzeiten immer noch von Müttern in Anspruch genommen werden, geht der „Trend“ dazu, dass auch Väter Elternzeitmonate nehmen.

Werdende Mütter werden von der Personalstelle bei Bekanntgabe der Schwangerschaft ausreichend über ihren Mutterschutz und die Ansprüche auf Elternzeit informiert. Für die bei uns mitarbeitenden Väter erfolgt keine Mitteilung, da zumeist die offizielle Kenntnisnahme fehlt.

Allerdings ist die Information über die Möglichkeiten sowohl über interne Kanäle (Intranet) als auch extern einfach und unkompliziert einzuholen.

Die Rahmenbedingungen für eine Rückkehr nach, oftmals auch bereits während der Elternzeit sind sehr gut: Der Einsatz auf einer Stelle mit einer vergleichbaren Tätigkeit und Eingruppierung wird vom Landratsamt Rosenheim nicht nur „auf dem Papier“ gewährleistet, sondern auch gelebt. Teilzeitwünschen und präferierten Arbeitszeitmodellen werden entsprochen, wenn der Dienstbetrieb dies zulässt.

Ziel

Ziel ist die Sicherstellung von guten Rahmenbedingungen für Mitarbeitenden, die Elternzeit in Anspruch nehmen.

Maßnahmen

Neben dem Zugriff zur Informationsplattform im Intranet während der Beurlaubungen werden Elternzeitpatenschaften angestrebt. Dabei werden Mitarbeitende während der Beurlaubung durch ausgewählte Mitarbeitende, die sich im Dienst befinden, in regelmäßigen Abständen informiert.

6.3 Sonderurlaub

Bestandsaufnahme

Sowohl das Beamtenrecht, als auch das Tarifrecht ermöglichen die Gewährung von Sonderurlaub. Das Beamtenrecht sieht unter den Voraussetzungen der Betreuung von Kindern bzw. der Pflege von Angehörigen einen großzügigen Rechtsanspruch vor. Das Tarifrecht ermöglicht die Gewährung bei Vorliegen eines wichtigen Grundes, allerdings ohne Anspruch.

Die Genehmigung von Sonderurlaub ist abhängig davon, ob dieser mit dienstlichen Belangen vereinbar ist. Problematisch ist hier insbesondere die Gewährung in Positionen, die nur schwer kurzfristig und befristet zu besetzen sind. Dies wird aufgrund des Fachkräftemangels auch in Zukunft eine größere Herausforderung werden. Abzuwägen ist bei der Gewährung das Interesse des Antragstellers mit dem Interesse des Arbeitgebers/Dienstherren an der ordnungsgemäßen Erfüllung der Dienstaufgaben. Insbesondere das Interesse der Kolleginnen und Kollegen, die i. d. R. die Vertretung übernehmen, muss besonders berücksichtigt werden.

Maßnahmen

Antragstellungen auf Sonderurlaub sind weiterhin individuell - insbesondere zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen – wohlwollend zu prüfen und ggf. zu ermöglichen. Für das Landratsamt Rosenheim ist langfristig ein Konzept zur Gewährung von Sonderurlaub unter gewissen Voraussetzungen, insbesondere zu Betreuungszwecken zu erarbeiten. Ziel sollte dabei sein, die dienstlichen und die persönlichen Belange in Einklang zu bringen.

6.4 Betreuungsmöglichkeiten

6.4.1 Krippe (Personalrat)

Bestandsaufnahme

Der Personalrat bietet über die Stadt Rosenheim unseren Mitarbeitenden Kinderkrippenplätze in der Kinderkrippengruppe „Studentenflöhe“ in Rosenheim an. Zu diesem Zweck sind drei Plätze für Kinder von Mitarbeitenden des Landratsamtes reserviert. Der Anspruch wird i. d. R. nicht ausgenutzt, derzeit wird ein Platz beansprucht. Weiterer Angebote sind nicht erforderlich.

6.4.2 Betreuung während Krisenzeiten

Bestandsaufnahme

Die Schließung der Betreuungseinrichtungen während der Corona-Pandemie stellte für viele Eltern eine teilweise nur schwer zu bewältigende Situation dar. Mit den betroffenen mitarbeitenden Eltern wurden von Seiten der Personalstelle individuelle Lösungen gefunden, die die Situation für alle Beteiligten „handelbar“ machte.

Bezahlte Freistellung

Das Landratsamt gewährt allen Eltern von Kindern bis zu 12 Jahren, die keine anderweitige Betreuung sicherstellen bzw. die Betreuung nicht mit Home-Office kombinieren können, Freistellungen unter Fortzahlungen des Entgelts im gesetzlichen Umfang. Während der Pandemie wurden die Freistellungstage erheblich erhöht. In Anspruch nehmen können die Freistellungstage sowohl Mütter als auch Väter.

Kurzfristige Gleittage-Gewährung

Um unvorhergesehene Betreuungsbedarfe zu erfüllen, können Mitarbeitende auch kurzfristig tageweise ihr Arbeitszeitkonto abbauen.

Befristete Teilzeit

Auf Antrag können Mitarbeitende auch kurzfristig für begrenzte Zeiträume Teilzeit beantragen – in Abstimmung mit ihren Vorgesetzten, auch ohne Beachtung von Antragsfristen.

Sonderurlaub

Mitarbeitende haben auch die Möglichkeit, Sonderurlaub zu beantragen.

Ziel

Ziel ist die Unterstützung von betreuenden Eltern in Krisensituationen.

Maßnahmen

Eine Information über Betreuungsmöglichkeiten im Intranet ist auszuarbeiten.

Bei einer erneuten, ähnlichen Krisensituation prüft die Personalverwaltung tagesaktuell, welche Möglichkeiten unter den jeweiligen Bedingungen bestehen, mitarbeitende Eltern zu unterstützen.

6.4.3 Angehörigenpflege

Aufgrund des demografischen Wandels und des Durchschnittsalters der Mitarbeitenden werden die Fallzahlen der pflegebedürftigen Angehörigen in den nächsten Jahren steigen.

70 % der pflegenden Angehörigen in Deutschland sind Frauen. Die damit verbundene Familienarbeit – sei es die Pflege selbst oder die Organisation der Pflege – wirkt sich demnach vor allem auf die berufliche Tätigkeit von Frauen aus. Die Pflege stellt eine Doppelbelastung, sowohl psychisch als auch körperlich, dar. Während der Corona-Krise entstand eine zusätzliche Last durch den Ausfall von Betreuungsleistungen.

Bestandsaufnahme

Seit dem 1. Januar 2015 gilt ein Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit. Damit können Beschäftigte ihre wöchentliche Arbeitszeit für maximal zwei Jahre auf bis zu 15 Stunden reduzieren oder sich für maximal sechs Monate freistellen lassen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Zudem besteht die Möglichkeit, einer kurzfristigen Arbeitsbefreiung von bis zu zehn Tagen.

Maßnahmen

Informationen über die Möglichkeiten werden im Intranet entsprechend dargestellt. Es werden Informationsveranstaltungen zu Themen, die für pflegende Mitarbeitende wichtig sind, angeboten.

7 Gleichstellungsorientierte Förderung von Frauen und Männer

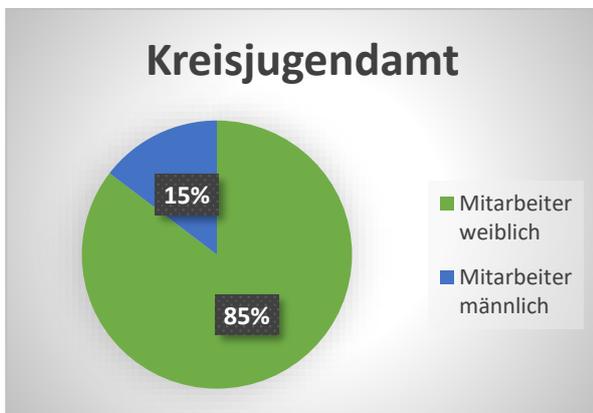
7.1 Förderung in unterrepräsentierten Bereichen

Bestandsaufnahme

Die ausgewogene Geschlechterbesetzung im Landratsamt Rosenheim ist insgesamt gegeben. Allerdings gibt es Bereiche, in denen ein Geschlecht unverhältnismäßig mehr vertreten ist, als im Gesamtdurchschnitt.

Zu nennen sind hier die Bauhöfe und Müllbauhöfe – dort ist die Beschäftigungsquote von Frauen besonders gering. Frauen sind in diesen Bereichen lediglich in der Verwaltung tätig.

Ein „Gegenpol“ dazu stellt das Kreisjugendamt dar, deren Besetzung frauendominiert ist.



Zum Stichtag 30.06.2022 waren 85 % der Mitarbeitenden im Kreisjugendamt Frauen.

Damit liegt das Kreisjugendamt jedoch im Trend: Der Anteil von Frauen im sozialen Bereich liegt bei 83,9 %.

Ziel

Ziel des Landkreises Rosenheim ist es, in allen Bereichen ein ausgewogeneres Verhältnis von Frauen und Männern zu erreichen, bzw. in unterrepräsentierten Bereichen die Besetzung anzugleichen.

Maßnahmen

Teilnahme am Girls'- und Boys' Day

Rollenklischees und Vorurteile spielen bei der Berufswahl immer noch eine große Rolle. Die meisten männlichen Auszubildenden gibt es weiterhin im Bereich Technik. In der Verwaltung sowie im Kreisjugendamt ist der weibliche Anteil am höchsten.

Die Aktionstage sind das weltweit größte Berufsorientierungsangebot, das den Gedanken einer Berufs- und Studienwahl frei von Rollenklischees fördert. Schülerinnen und Schüler ab Klasse 5 besuchen Betriebe, treffen auf Vorbilder in Berufen, die noch immer vorwiegend von Frauen oder Männern ausgeübt werden und entdecken so ihre individuellen Stärken und Talente.

7.2 Gleichstellungsorientierte Stellenausschreibungen / Einstellungen

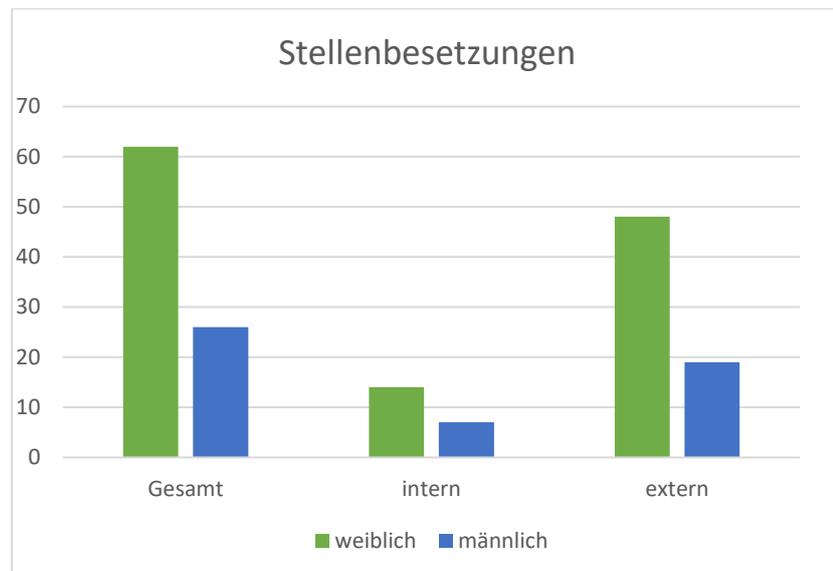
Bestandsaufnahme

Bei Stellenausschreibungen wird auf eine geschlechtsneutrale Formulierung geachtet. Einstellungen erfolgen aufgrund eines Auswahlverfahren, das eine Bewertung vorab festgelegter Anforderungskriterien vorsieht. Der Bevorzugung eines Geschlechts wird damit entgegengewirkt.

Die letzten Jahre waren geprägt von Fluktuation und Personaleinstellungen. Gerade der Bereich Gesundheitswesen (Contact-Tracing) erforderte ab Juli 2020 eine bis dahin nie dagewesene Einstellungsoffensive. Auch im Jahr 2023 sind die Einstellungszahlen mit Vor-Pandemie-Zeiten nicht zu vergleichen: Im Zeitraum vom 01.01.2022 bis zum 30.06.2022 wurden 88 Stellen besetzt, davon 62 mit Bewerberinnen und 26 mit Bewerbern.

Im Zeitraum vom 01.01. – 30.06.2022 wurden 88 Stellen besetzt, 70 % der Stellen wurden an weibliche Bewerberinnen vergeben, 30 % an männliche Bewerber.

In 67 % der internen Besetzungen fiel die Wahl auf eine weibliche Bewerberin, bei externen Besetzungen waren dies 72 %.



Ziel

Ziel ist die zielgruppengerechte Optimierung von Stellenanzeigen, der Homepage und weiterer Veröffentlichungen – insbesondere im Hinblick auf genderspezifische Eigenschaften und die Verbesserung der Wahrnehmung des Landkreises Rosenheim als attraktiven, modernen und gleichstellungsorientierten Arbeitgeber.

Maßnahmen

Eine laufende Evaluation und Überarbeitung der Maßnahme zur Stellenakquise im Hinblick auf die Ziele ist durchzuführen.

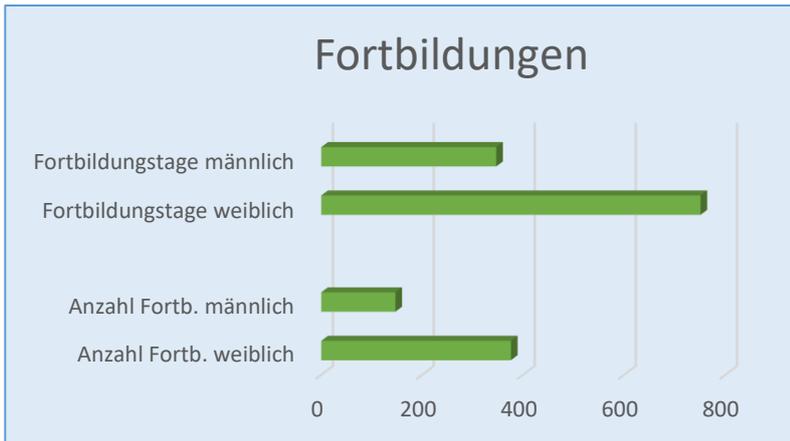
7.3 Fortbildungen

Bestandsaufnahme

Fortbildungen sind ein wichtiges Instrument, um fachliche Weiterentwicklung zu ermöglichen. Mitarbeitende haben die Möglichkeit externe Fortbildungen zu besuchen, seit mehreren Jahren werden auch vermehrt interne Seminare, insbesondere zur Vermittlung sogenannter „Soft-Skills“ und im Gesundheitsmanagement angeboten.

Seit der Corona-Pandemie gestaltet sich die Durchführung von Fortbildungen schwierig. Interne Fortbildungen werden erst wieder seit dem Frühjahr 2022 vermehrt angeboten.

Der Besuch von externen Fortbildungen war seit 2020 stark eingeschränkt und bis zum Frühjahr 2022 nur unter Corona-Auflagen möglich. Aus diesem Grund sind die jüngsten Daten nicht repräsentativ und dienen lediglich einer Einschätzung.



Im Zeitraum vom 01.07.2021 – 30.06.2022 wurden 525 externe Fortbildungen besucht – 72 % von Frauen, 28 % von Männern.

Insgesamt waren 1098 Fortbildungstage gebucht, der Anteil der weiblichen Teilnehmerinnen betrug 68 %.

Ziel

Fortbildungen sind Männern wie Frauen in gleicher Weise zu ermöglichen.

Maßnahmen

Aufgrund der Tatsache, dass Frauen oft die Betreuung der Familie übernehmen, sind nach den pandemiebedingten Einschränkungen wieder vermehrt Inhouse-Seminare anzubieten. Diese sind für teilzeitbeschäftigte Mitarbeitende leichter in ihren Alltag zu integrieren.

Zudem ist das Angebot von Online-Seminaren weiter auszubauen, die eine höhere Flexibilität bieten.

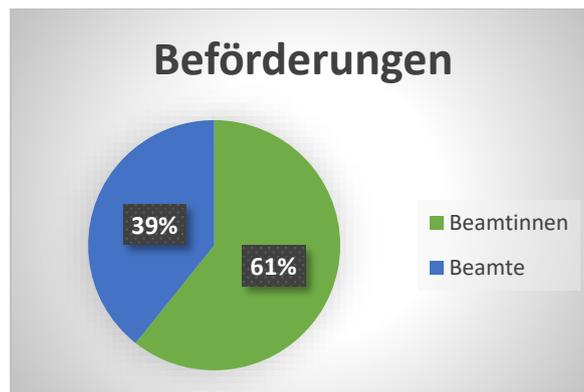
7.4 Beförderungen

Bestandsaufnahme

Eine Beförderung ist eine Ernennung, durch die der Beamtin oder dem Beamten ein anderes Amt mit höherem Endgrundgehalt und anderer Amtsbezeichnung verliehen wird.

Für die Entscheidung, ob und wann eine Beförderung vorgenommen wird, spielt die Beurteilung im Beamtenwesen eine entscheidende Rolle.

Im Zeitraum vom 01.07. 2021 – 30.06.2022 wurden 28 Beförderungen ausgesprochen: 17 Beamtinnen (61 %) und 11 Beamte (39 %) wurden befördert.



Ziel

Beförderungsvoraussetzungen sind klar definiert und geschlechterunabhängig.

Maßnahmen

Mit Erlass eines Beförderungskonzeptes für das Landratsamt Rosenheim wurde ein einheitliches und gerechtes System gefunden, durch welches alle Beamtinnen und Beamte im Hinblick auf Beförderungsmöglichkeiten weitestgehend gleichbehandelt werden.

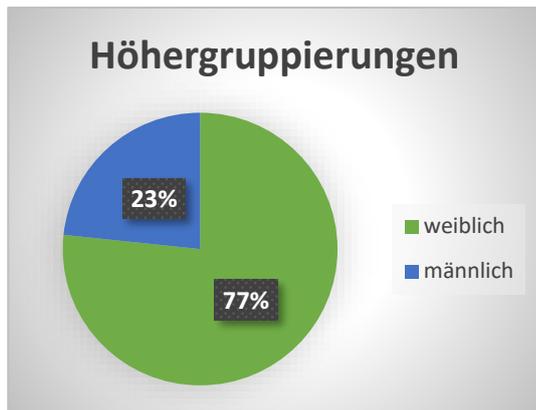
Weitere Maßnahmen sind insbesondere im Hinblick auf die Auswertung derzeit nicht zu veranlassen.

Da die Grundlage der Beförderung die jeweilige Beurteilung ist, wird im nächsten Gleichstellungskonzept eine Auswertung auch hinsichtlich dieses Merkmals erfolgen.

7.5 Höhergruppierungen

Bestandsaufnahme

Eine Höhergruppierung ist die Zuordnung zu einer höheren Entgeltgruppe infolge einer ausdrücklichen Übertragung einer höher bewerteten Tätigkeit durch den Arbeitgeber oder aufgrund eines mit Billigung der Arbeitgebenden erfolgenden Hineinwachsens in eine Tätigkeit, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren Entgelt- oder Vergütungsgruppe entspricht.



Im Zeitraum vom 01.07.2021 – 30.06.2022 wurden 30 Höhergruppierungen vorgenommen: 23 weibliche Beschäftigte und 7 männliche Beschäftigte haben eine höhere Eingruppierung erhalten.

Ziel

Höhergruppierungsvoraussetzungen sind klar definiert und geschlechterunabhängig.

Maßnahmen

Höhergruppierungen werden tätigkeitsbezogen ausgesprochen.

Aufgrund der vorliegenden Daten sind derzeit keine Maßnahmen erforderlich. Eine fortlaufende Evaluierung der Daten ist erforderlich.

7.6 Leistungsorientierte Bezahlung

Bestandsaufnahme

Der § 18 TVöD ermöglicht für die Tarifbeschäftigten des Landkreises eine leistungs- und/oder erfolgsorientierte Bezahlung. Dabei sollen insbesondere Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz der Beschäftigten gestärkt und Leistung honoriert werden. Auf Grundlage unserer Dienstvereinbarung kann das Leistungsentgelt in Form von Leistungsprämien auf der Grundlage von Zielvereinbarungen bzw. Leistungszulagen auf der Grundlage der systematischen Leistungsbewertung ausbezahlt werden.

Der Großteil der Führungskräfte im Landratsamt Rosenheim wählt die Leistungszulage und die entsprechende Leistungsbewertung. Eine Leistungsprämie wurde im Jahr 2021 nicht ausbezahlt.

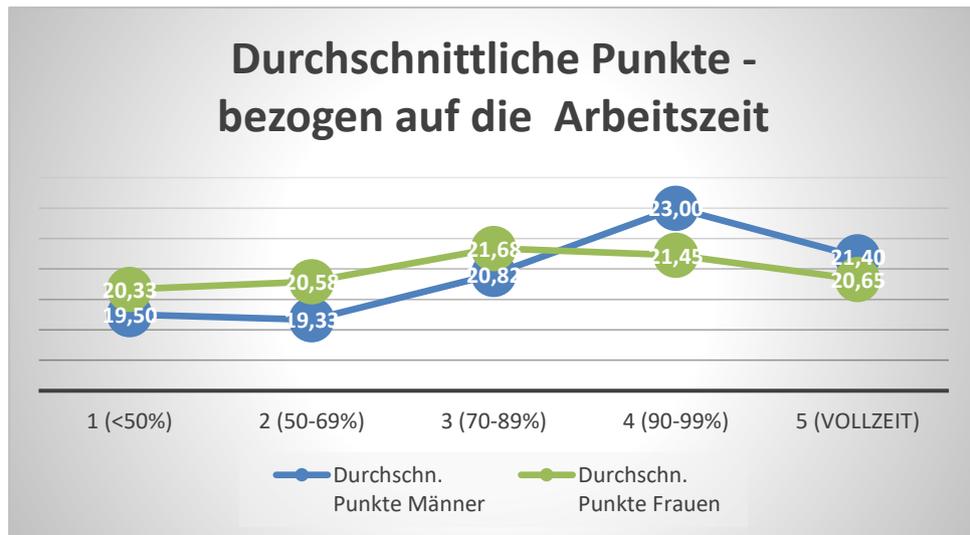
Für den Verwaltungsbereich hat sich das Landratsamt Rosenheim für ein duales System entschieden: Die Leistungszulage setzt sich aus einem egalitären Anteil und einen leistungsbezogenen Anteil zusammen. Die leistungsbezogene Bewertung erfolgt über ein Punktesystem (0 – 25).

Für das Jahr 2021 erfolgten Bewertungen in einer Bandbreite von 10 – 25 Punkten.

Im Durchschnitt erhielten Frauen 20,81 Punkte, der Durchschnittswert der bewerteten Männer beträgt 21,26.

Nachdem sich hier eine Diskrepanz ergibt, lohnt sich ein genauerer Blick – insbesondere eines eventuellen Zusammenhangs der Bewertung mit Arbeitszeitreduzierungen:

Es zeigt sich kein eindeutiges Muster, das auf einen Einfluss der Teilzeitregelung auf die LOB-Punkte hindeutet.



Ziel

Die Leistungsbewertung erfolgt geschlechterunabhängig mit einem einheitlichen Bewertungsschema.

Maßnahmen

Es erfolgt eine jährliche Auswertung der durchschnittlichen Leistungsbewertungen (Geschlecht, Teilzeit).

Führungskräfte sollen im Rahmen der Führungskräfteentwicklung hinsichtlich Diskriminierungsfällen bei der Leistungsbewertung sensibilisiert werden.

7.7 Entwicklung von Führungskräften

7.7.1 Führung gleichstellungsorientiert denken

Bestandsaufnahme

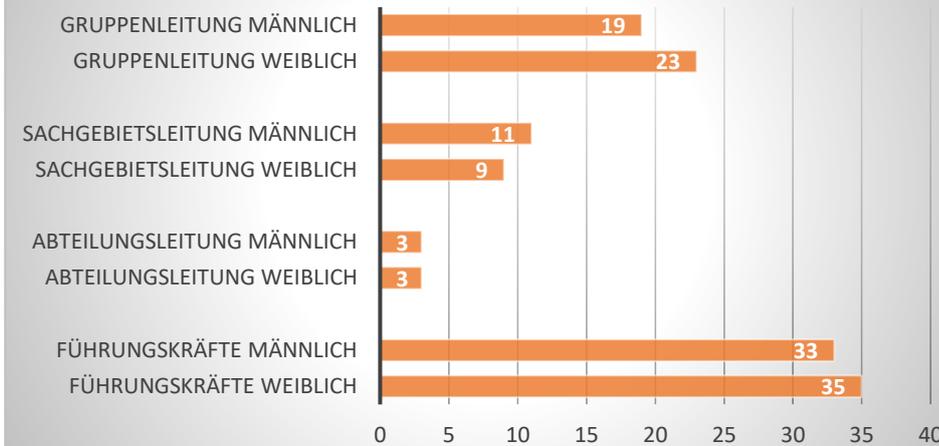
Nach der Organisationsreform 2017 sieht das Organigramm des Landratsamtes neben der Amtsleitung noch drei weitere Hierarchieebenen vor: Abteilungsleitung, Sachgebietsleitung und Gruppenleitungen.

Ausgewertet wurde die Besetzung der Führungspositionen entsprechend der Hierarchieebene im Vergleich zu 2017. Weiter zurückgehende Vergleiche sind aufgrund der veränderten Organisationsstruktur nicht zielführend.

Neben den reinen Zahlen sind die besonderen Rahmenbedingungen und Herausforderungen in der öffentlichen Verwaltung zu berücksichtigen, insbesondere eine geringere Fluktuation im Vergleich zu anderen Branchen – vor allem in den Führungspositionen.

Freiwerdende Führungspositionen werden nach zumeist externer und interner Ausschreibung unabhängig von der Geschlechterzugehörigkeit vergeben.

Führungskräfte 30.06.2022



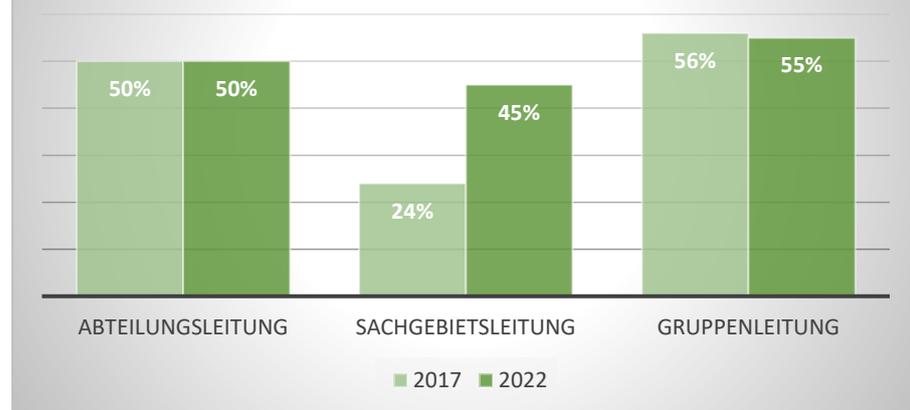
Zum Stichtag 30.06.2022 haben 68 Mitarbeitende im Landratsamt Führungspositionen übernommen – davon waren 51 % weiblich und 49 % männlich.

In den Fällen, in denen Führungskräfte mehrere Hierarchieebenen besetzten, wurde die höchste Stufe gewertet.

Doppelzählungen wurden nicht vorgenommen (SGL =GL)

Der Vergleich mit der Situation 2017 zeigt, dass in den höheren Hierarchieebenen der Anteil an weiblichen Führungskräften gestiegen ist.

Frauen in Führungspositionen - Anteil



Die Erfahrungen der letzten Jahre zeigt eine immer schwierigere Lage Führungspositionen mit geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern zu besetzen. Dies mag zum einen am Fachkräftemangel und Arbeitgeberwettbewerb liegen. Allerdings sind auch die Anforderungen an Führungskräfte in den letzten Jahren merklich gestiegen, so dass Bewerberinnen und Bewerber die Übernahme einer Führungsfunktion inzwischen deutlich kritischer reflektieren, insbesondere auch was die Vereinbarkeit von Familie und Beruf angeht.

Ziel

Die Besetzung von Führungspositionen erfolgt kompetenzbezogen und geschlechterunabhängig.

Maßnahmen

Die Daten zeigen eine ausgewogene Besetzung von Führungspositionen.

Allerdings sind Instrumente und Maßnahmen noch wirksamer und effizienter zu gestalten, sie kontinuierlich zu hinterfragen, weiterzuentwickeln und, wo notwendig, zu ergänzen, um dies weiterhin zu gewährleisten.

7.7.2 Gleichstellung als Thema im Führungskräfteentwicklungskonzept

Bestandsaufnahme

Seit 2019 werden konzeptionell Maßnahmen zur Führungskräfteentwicklung im Landratsamt Rosenheim durchgeführt. Die letzten, von großem Wandel geprägten, Jahre haben allerdings gezeigt, dass langfristige Planungen und Themenfestlegungen der Module nicht zielführend sind. Führungskräftefortbildungen sollen dem Haus und der Situation angepasst und bedarfsgerecht angeboten werden.

Genderkompetenz wurde bisher nur als Teilbereiche von Seminaren vermittelt. Genderkompetenz ist als berufliche Schlüsselqualifikation die Fähigkeit, relevante Geschlechteraspekte zu erkennen und gleichstellungsorientiert zu bearbeiten.

- Kenntnis und Verständnis der Geschlechterrollen und Geschlechterverhältnisse und Einsicht in deren Veränderbarkeit
- Kenntnis von Fakten und Zahlen zur Situation von Frauen und Männern sowie der Ansätze der Frauen- und Männerbewegung
- Sensibilität für Diskriminierungsstrukturen
- Fähigkeit der Berücksichtigung und Umsetzung gendersensibler und gendergerechter Ansätze
- Auseinandersetzung mit Kompetenzen und Potentialen in Zusammenhang mit geschlechtsspezifischer Sozialisation

Ziel

Genderkompetenz als Teil des Führungskräfteentwicklungskonzeptes ist zu etablieren.

Maßnahmen

Im Rahmen der Führungskräftefortbildung sollen explizit Themen aus dem Bereich Genderkompetenz angeboten werden (insbesondere Sensibilisierung der Führungskräfte durch Fortbildungen hinsichtlich Diskriminierungsfallen bei der Beurteilung).

8 Umgang mit Sexismus und Belästigung

Bestandsaufnahme

Im Frühjahr 2022 wurde dieses Thema mehr in den Fokus gerückt.

Zum einen wurden Führungskräfte zum Thema „Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ sensibilisiert. Denn Führungskräften kommt eine entscheidende Verantwortung zu: Um etwaige Vorfälle zu verhindern oder – wenn etwas passiert ist – die Betroffenen in dieser schwierigen Situation zu unterstützen. Dazu wurde den Führungskräften Handlungshilfen an die Hand gegeben.

Zeitgleich wurden die Mitarbeitenden mit einem von der Gleichstellungsbeauftragten, mit Unterstützung der Personalleitung, erstellten Flyer und durch Veröffentlichung im Intranet über dieses Thema informiert.

Ziel

Ziel des Landratsamtes Rosenheim ist es, einen Schutzbereich für Frauen vor sexueller Belästigung zu bieten. Sowohl für die Mitarbeitenden als auch für Führungskräfte sollte eine Null-Toleranz-Einstellung selbstverständlich sein.

Maßnahmen

Instrumente und Maßnahmen sind noch wirksamer und effizienter zu gestalten, sie sind kontinuierlich zu hinterfragen, weiterzuentwickeln und, wo notwendig, zu ergänzen, um diesen Schutzbereich zu gewährleisten.