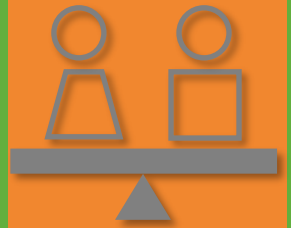




2018



Landkreis  
Kelheim

---

Gleichstellungskonzept  
für das Landratsamt Kelheim

---

## **Impressum**

Herausgeber: Landratsamt Kelheim

Zentrum für Chancengleichheit

Telefon 09 441 / 207 1040

Telefax 09 441 / 207 68 1040

Donaupark 12

93309 Kelheim

✉ [gabi.schmid@landkreis-kelheim.de](mailto:gabi.schmid@landkreis-kelheim.de)

Internet: [www.landkreis-kelheim.de](http://www.landkreis-kelheim.de)

Zusammenstellung, Konzeption und Redaktion:

Gabi Schmid, Gleichstellungsbeauftragte

Franz Weber, Leiter Personalstelle

2018

---

Gleichstellungskonzept  
für das Landratsamt Kelheim

---



<b>Impressum</b>	2
<b>Vorwort des Landrats</b>	7
<b>Einleitung</b>	8
<b>Gesamtpersonal des Landratsamtes</b>	10
Teilzeitbeschäftigung	11
Beurlaubungen	12
Beschäftigte nach Eingruppierungen	12
Beschäftigte im Sozialtarif	13
Beamteninnen und Beamte	14
Anwärter und Anwärterinnen und Auszubildende	16
Verteilung nach Funktionsgruppen	16
Leistungsprämien	16
Leistungsentgelt bei Beschäftigten	17
Fortbildungen	17
Altersteilzeit	18
Tele- und Heimarbeit	18
<b>Ziele des Gleichstellungskonzepts</b>	19
Einstellung und beruflicher Aufstieg	19
Ausbildung	20
Fortbildung	20
Teilzeitbeschäftigung	21
Beurlaubung und Wiedereinstieg	21
Beendigung der Benachteiligung von Frauen	22
Umsetzung des Konzepts	22
<b>Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten</b>	23
<b>Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Sprache</b>	23
<b>Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien</b>	23
<b>Resümee</b>	23
<b>Initiativen zur Verbesserung der Chancengleichheit</b>	24
<b>Aufgaben der Gleichstellungsstelle in der Öffentlichkeit</b>	25
<b>Vertretung der Gleichstellungsbeauftragten in Gremien und anderen Arbeitsfeldern</b>	25
<b>Veranstaltungen der Gleichstellungsstelle</b>	26

## **Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland**

### **Art. 3**

(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

das Bayerische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern hat seit seinem Inkrafttreten im Jahre 1996 viele positive Entwicklungen bewirkt und sich damit als gesetzliche Grundlage für die Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst bewährt. Die Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern haben sich weiter verringert und der Anteil von Frauen in Führungspositionen liegt inzwischen bei knapp einem Drittel. Dennoch ist eine Parität und eine dem Bevölkerungsanteil von Frauen entsprechende Teilhabe noch nicht erreicht.

Im Landratsamt Kelheim sind wir bestrebt, unseren Teil zu einer konsequenten Entwicklung hin zu mehr Gleichstellung zu leisten. Dieser Prozess wird allerdings durch komplexe gesellschaftliche Zusammenhänge beeinflusst, die nicht allein durch Aktionen vor Ort verändert werden können.

Das aktuell vorliegende Gleichstellungskonzept ist die 4. Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts aus dem Jahr 1997. Seit dem Jahr 2010 können wir einen positiven Trend feststellen: Die Personalstatistik zeigt vor allem bei den Beamten zwar noch eine Dominanz von Männern in den Leitungspositionen, aber eine Stärkung der weiblichen Präsenz ist doch deutlich wahrzunehmen. Frauen haben sich beim Einnehmen von Führungspositionen, in Abteilungs- und Sachgebietsleitungen und mit zunehmend mehr stellvertretenden Leitungsfunktionen durchgesetzt.

Die Personalpolitik im Landratsamt Kelheim bleibt jedoch gefordert, noch bestehende Unterschiede im Rahmen der sich bietenden Möglichkeiten abzubauen. Gleichstellung ist eine Daueraufgabe, um die wir uns weiter intensiv bemühen.



Persönlich möchte ich Frauen ermutigen, ihre Karriereplanung noch offensiver anzugehen. Letztendlich profitieren Frauen wie Männer von veränderten Rollenbildern und einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Ich freue mich auf eine weiterhin gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit.

Mit freundlichen Grüßen

Martin Neumeyer  
Landrat

## Gesetzliche Grundlagen

- Bayerisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Bayerisches Gleichstellungsgesetz - BayGlG) vom 24. Mai 1996 (GVBl S. 186, BayRS 2039-1-A), zuletzt geändert durch Gesetz vom 23. Mai 2006 (GVBl S. 292).

## Ziele des Gesetzes

Ziele sind die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Bayern, 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 Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern
- eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer
- die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien.

Die Gleichstellungsstelle im Landratsamt Kelheim ist seit 1.7.2017 im Zentrum für Chancengleichheit als Stabsstelle 4 direkt dem Landrat zugeordnet.

Seit 4.3.2002 ist Gabi Schmid vom Kreistag zur Gleichstellungsbeauftragten bestellt. Die Regierungsbeamtin ist zudem für den Aufgabenbereich Seniorenarbeit und Ehrenamt verantwortlich. Weitere Aufgabenbereiche des Zentrum für Chancengleichheit sind die Integration von Migranten und die Koordinationsstelle Inklusion. Seit Ende 2017 ist das Zentrum für Chancengleichheit zudem Geschäftsstelle des Seniorenrates im Landkreis Kelheim.

Der Zusammenschluss dieser verschiedenen Aufgabengebiete ermöglicht es, für Projekte, Aktionen und Veranstaltungen wichtige Synergieeffekte zu erzielen. .

## Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten (Art. 17 BayGlG)

- (1) Die Gleichstellungsbeauftragten fördern und überwachen den Vollzug dieses Gesetzes und des Gleichstellungskonzepts und unterstützen dessen Umsetzung. Die Gleichstellungsbeauftragten fördern zusätzlich mit eigenen Initiativen die Durchführung dieses Gesetzes und die Verbesserung der Situation von Frauen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer.
- (2) Die Gleichstellungsbeauftragten wirken im Rahmen ihrer Zuständigkeit an allen Angelegenheiten des Geschäftsbereichs mit, die grundsätzliche Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit und die Sicherung der Chancengleichheit haben können.
- (3) Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehört auch die Beratung zu Gleichstellungsfragen und Unterstützung der Beschäftigten in Einzelfällen. Die Beschäftigten können sich unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragten wenden.



Gabi Schmid



Die Arbeit der Personalverantwortlichen und der Gleichstellungsbeauftragten im Landratsamt Kelheim leisten einen Beitrag zur Verbesserung der Chancengleichheit von weiblichen und männlichen Beschäftigten.

Jedoch wirken sich gesamtgesellschaftliche Faktoren maßgeblich auf die Gleichstellung von Frauen und Männern aus:

- Ein großer Anteil der heute berufstätigen Frauen gehört zu den geburtenstarken Jahrgängen. Diese Frauengeneration orientierte sich bei ihrer Berufswahl vorrangig an einer Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ab den 60er Jahren war eine zuverlässige Familienplanung möglich und Frauen konnten eine verstärkte Erwerbsorientierung entwickeln. Die regelmäßig schlechte Bezahlung beim beruflichen Einstieg nahmen sie als gegeben hin; für die tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten waren sie oft „überqualifiziert“. Ein Streben nach beruflichem Aufstieg blieb oft nachrangig, weil Kinderbetreuungsmöglichkeiten fehlten. Die Frauen waren zufrieden mit ihrer Zuverdienerstellung und sahen ihren Verdienst eher als Taschengeld, denn als vorsorgende Alterssicherung.
- Viele Frauen dieser Generation definieren sich bis heute in der Rolle als „Familienfrau“, insbesondere, wenn sie mehrere Kinder haben. Sie sehen den Ehemann als Brotverdiener, der das Haupteinkommen der Familie trägt und üben eigene berufliche Tätigkeiten mit Unterbrechungen (Familienphase) und in Teilzeit oder als Minijob aus. Frauen dieser Generation haben teilweise ihren Beruf ganz aufgegeben und kümmern sich ausschließlich um ihre Familie (Ehemann, Kinder, zu pflegende Angehörige), sie arbeiten im Familienbetrieb mit, und/ oder engagieren sich ehrenamtlich.
- Leitungsfunktionen werden häufig nicht in Teilzeit besetzt, weshalb Bewerberinnen mit Teilzeiterwartungen, trotz nachweislicher Qualifikation, oft nicht berücksichtigt werden.
- Auf der männlichen Seite dominieren dagegen durchgängige Erwerbsbiografien ohne Unterbrechungen, die Karrierechancen eher begünstigen.
- Frauen späterer Jahrgänge, insbesondere mit höheren und akademischen Bildungs- und Berufsabschlüssen und ihre Partner haben sich häufig gegen eine Familiengründung entschieden und verfolgen berufliche Ziele. Sie sind oft kinderlos geblieben, weil sie ihre Berufsstrukturen und Kinderbetreuungsmöglichkeiten nicht als familienkompatibel einschätzten.
- Ein weiterer Faktor: Rollenklischees über „weibliche“ und „männliche“ Berufe halten sich hartnäckig und beeinflussen die Berufswahl von Jungen und Mädchen. Entscheidend wirkt sich aus, dass in technischen Berufen, in denen mehr Männer tätig sind, grundsätzlich höhere Einkommen erzielt werden als in sozialen Berufen, in denen viele Frauen arbeiten. Die Entscheidung, wer bei Familiengründung „kürzer tritt“ beantwortet sich dann oft von selbst - es sind die Mütter. Finanzielle Einbußen für ihre Familien wollen Paare nicht riskieren - womit sich der Kreis wieder schließt.
- Dennoch gibt es inzwischen auch zunehmend Frauen, die sehr erfolgreiche Karrieren in Behörden, Betrieben, im Kulturbereich und in der Politik durchlaufen haben, bis in Ausschütsräte aufgestiegen sind und großen gesellschaftlichen Einfluss ausüben. Manche schaffen es auch hervorragend, Familie und Beruf zu vereinbaren, insbesondere mit Unterstützung ihrer Partner.
- In Deutschland vollzieht sich ein erheblicher gesellschaftlicher Wandel, der durch Faktoren wie den Rückgang der Geburtenzahlen, den demografischen Wandel, hohe Scheidungsraten, neue familiäre Lebensformen und insbesondere die Globalisierung und mediale Vernetzung geprägt wird. Dass Familie ein potentielles „Karrierehemmnis“ darstellt, wird gesellschaftlich nicht mehr akzeptiert. Die Unterstützung von Familien und der Abbau von Benachteiligungen von Frauen wird deshalb in den letzten Jahren von vielen politischen Kräften mit zahlreichen Maßnahmen und hohen finanziellen Mitteln betrieben. Insbesondere werden Kinderbetreuungsmöglichkeiten stark ausgebaut.

## Gesamtpersonal des Landratsamtes Kelheim

Bei Neueinstellungen von Auszubildenden überwiegen heute schon in vielen Bereichen junge Frauen, weil sie bessere Schulabschlüsse vorweisen.

Bisherige Stellvertreterinnen bemühen sich häufiger darum, frei werdende Leitungsfunktionen zu übernehmen. Veränderten Lebenskonzepte von gut ausgebildeten Frauen begünstigen ihren Aufstieg in Führungspositionen.

Die Einführung der Frauenquote—zumindest in Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen und weiteren großen Firmen mit mehr als 500 Mitarbeitern hat ein Umdenken in der Gleichstellungsdebatte forciert. Rollenklischees werden heute stärker hinterfragt. Vor allem der in manchen Branchen bereits erhebliche Fachkräftemangel wird die Karrieren von Frauen begünstigen und „die gläserne Decke“, die den Aufstieg behindert, abbauen.

Die Lebenskonzepte und Bedürfnislagen von Männern haben sich in den letzten Jahren verändert: viele wollen heute mehr Familienaufgaben wahrnehmen und mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen. Ganz selbstverständlich nutzen sie die Vätermonate der Elternzeit und reduzieren zu Gunsten der Familie ihre Arbeitszeiten.

In der Zukunft sind enorme Herausforderungen—besonders in der Angehörigenpflege—zu bewältigen. Die weitere Entwicklung wird zeigen, ob sich auch im Bereich der Care-Arbeit die Gleichstellung von Frauen und Männern besser durchsetzt als in der Vergangenheit.

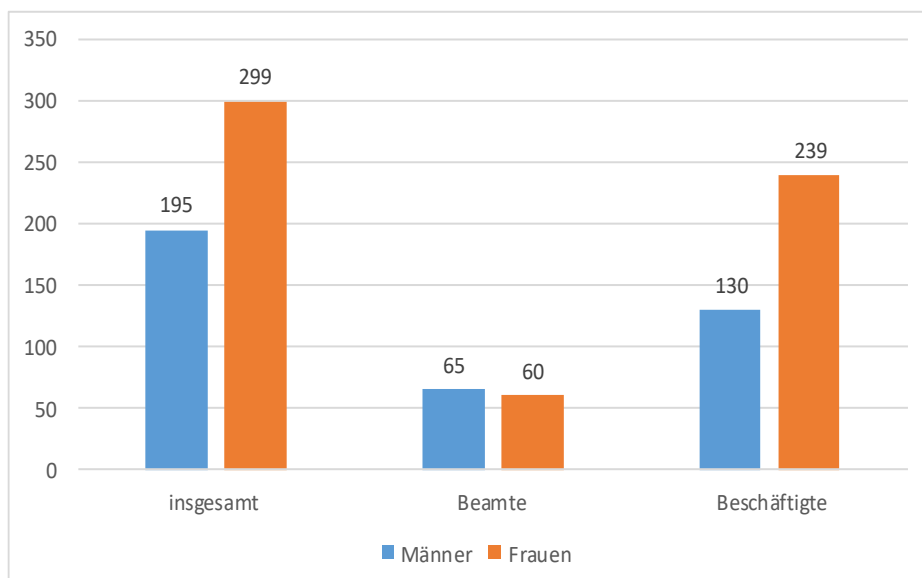
## Gesamtpersonal des Landratsamtes Kelheim

Bei insgesamt 494 Mitarbeitern (ohne Auszubildende, BeamtenanwärterInnen; einschließlich Regierungspersonal und Beurlaubte) beträgt der Frauenanteil derzeit 60,53 % (299 Frauen, 195 Männer). Dies bedeutet im Vergleich zum Jahre 2010 (244 Frauen, 182 Männer, Gesamt 426, Frauenanteil 57,28 %) eine Erhöhung um 3,25 %. Die Gesamtzahl der Bediensteten hat sich gegenüber dem Jahr 2010 um 15,7 % erhöht.

Von allen Mitarbeitern des Landratsamtes sind

48,38 % weibl. Beschäftigte (früher ArbeiterInnen und Angestellte) und 12,14 % Beamtinnen, 13,16 % männliche Beamte und 26,32 % sind männliche Beschäftigte (früher Arbeiter und Angestellte).

Der Frauenanteil in der Gruppe der Beschäftigten von 64,77 % ist seit 2010 (65,9 %) leicht gesunken während sich die Zahl der Frauen in der Gruppe der Beamten (48 %) zum Jahr 2010 (36,4 %) um 11,6 % erhöht hat.



## Teilzeitbeschäftigung

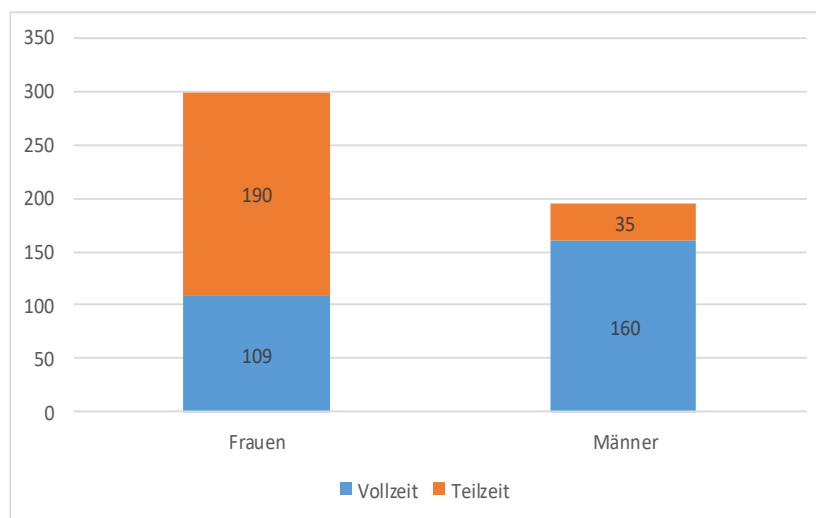
Über alle Tätigkeitsbereiche und Beschäftigten-  
gruppen hinweg gilt, dass Teilzeitarbeit nach wie  
vor ein von Frauen bevorzugtes Arbeitszeitmodell  
darstellt. Berufstätige Mütter (seltener Väter) und  
Beschäftigte die Angehörige pflegen, können nur  
so Beruf und Familie bzw. Pflege vereinbaren.  
In der nachfolgenden Tabelle sind aber auch Be-  
schäftigte erfasst, die sich für ein Altersteilzeitmo-  
dell entschieden haben.

Von allen 494 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern  
des Landkreises sind 54,45 % voll und 45,55 % in  
Teilzeit beschäftigt. Bei allen Mitarbeitern in Teilzeit

beträgt der Frauenanteil 84,44 %, (2010: 83,3 %).  
Bei den Beschäftigten mit voller Stundenzahl be-  
trägt der Frauenanteil 42,22 % (2005 34,4 %) und  
bei den Beschäftigten in Teilzeit ist der Frauenanteil  
75,12 % (2005: 67,3 %).

Bei den Beamten mit voller Stundenzahl beträgt der  
Frauenanteil 26,7 % und bei den teilzeitbeschäftig-  
ten Beamten ist der Frauenanteil 70,8 %.

Der Anteil der Teilzeit-Beschäftigten insgesamt hat  
sich seit 2005 um 8,3 % erhöht. Die teilzeitbe-  
schäftigten Männer sind zum großen Teil in Alters-  
teilzeit.



	Frauen in Vollzeit	Frauen in Teil- zeit	Männer in Vollzeit	Männer in Teilzeit	insg.
Beschäftigte	76	163	104	26	369
Beamte/innen	33	27	56	9	125
<b>Mitarbeiter insges.</b>	<b>109</b>	<b>190</b>	<b>160</b>	<b>35</b>	<b>494</b>

Als zentrale Maßnahme zur Steigerung der Famili-  
enfreundlichkeit im Landratsamt Kelheim ist es seit  
einigen Jahren selbstverständlich, die Arbeitszeiten  
der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter familienori-  
entiert auszugestalten. Derzeit kommen für die  
225 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit  
155 Arbeitszeitmodelle zur Anwendung. So kann  
angesichts der Vielfältigkeit der jeweiligen Lebens-

situationen eine individuelle Disposition über den  
Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit in-  
nerhalb eines fest vereinbarten Zeitrahmens er-  
möglicht werden. Die Bandbreite reicht von 8 Wo-  
chenstunden bis 40 Wochenstunden in den ver-  
schiedensten Ausgestaltungen z.B. vormittags, vor-  
mittags und nachmittags im Wechsel oder tageweise,  
an einzelnen Tagen pro Woche.

## Beurlaubungen

Die Zahl der Beurlaubungen ist weiter rückläufig (2005: 17). Die Informationen über die Möglichkeiten der Elternzeit hat auch weiterhin die männlichen Beschäftigten nicht dazu animieren können, Familienpflichten in Form der Elternzeit (früher Erziehungsurlaub) zu übernehmen.

Beurlaubung	weiblich	männlich	insgesamt
Beschäftigte	4	-	4
Beamte/innen	1	-	1
Summe	5	-	5

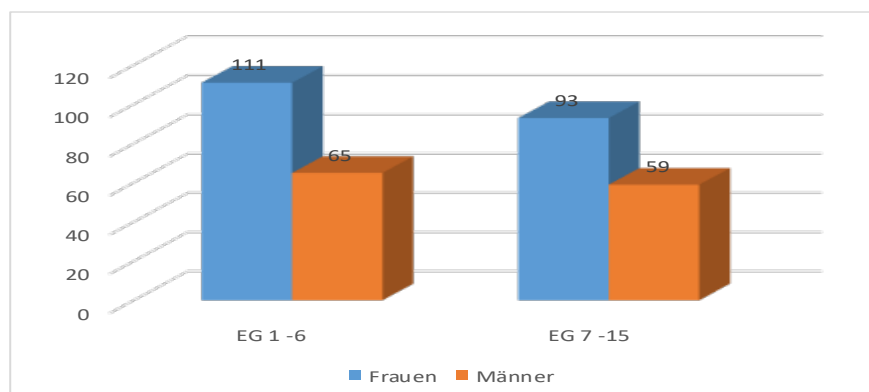
## Beschäftigte nach Eingruppierungen

(ohne Beurlaubte, Auszubildende, Beamtenanwärter/innen, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, nebenberuflich Tätige).

EntgGr	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Gesamt
Frauen	33	20	4	4	28	22	14	31	35	6	5		2	-	-	204
Männer	3	8	1	10	32	11	7	11	24	5	4	5	2	-	1	124
Gesamt	36	28	5	14	60	33	21	42	59	11	9	5	4	-	1	328

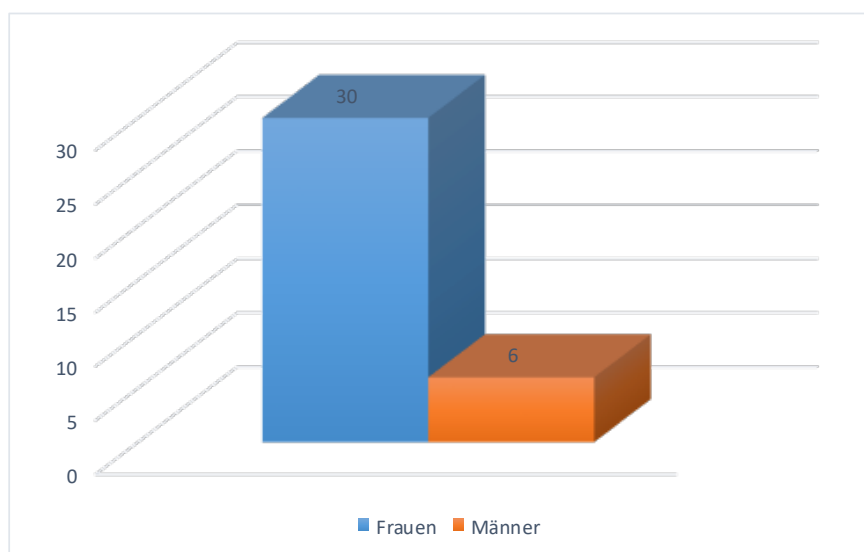
Es ist deutlich, dass in den niedrigeren Entgeltgruppen 1—6 mit 63,1 % (2010: 72,3 %) deutlich mehr Frauen als Männer arbeiten. Anders als im Jahr

2010 haben die Frauen in den höheren Entgeltgruppen 7—15 die Männer jedoch mit 61,2 % überholt—2010 lag hier der Frauenanteil noch bei 49 %.



## Beschäftigte im Sozialtarif

EntgGr	S 8 a	S 11b	S 12	S 14	S 15	S 17	Gesamt
w	1	3	14	10	2	-	30
m	1	-	2	2	-	1	6
Gesamt	2	3	16	12	2	1	36



In den Entgeltgruppen S (TVöD Sozial- und Erziehungsdienste) ist der Frauenanteil mit 75 % sehr hoch. Das liegt daran, dass in den Universitäten und Fachhochschulen die Absolventen der Fachbereiche Soziales, Pädagogik usw. meist Frauen sind.

## Beamtinnen und Beamte

Im Landratsamt als Kreisbehörde sowie als untere staatliche Verwaltungsbehörde arbeiten sowohl Landkreis- als auch Staatsbeamtinnen und -beamte.

Aufgrund der unterschiedlichen Möglichkeiten der Einflussnahme durch den Landkreis werden beide Gruppen getrennt dargestellt.

Besoldungsgruppen		Landkreisbeamte		Beamte des Staates		Gesamt	
		weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich
1. QE einf.Dienst	A 5	-	-	-	-	-	-
	A 6	-	-	-	-	-	-
2. QE mittlerer Dienst	A 6	8	4	-	-	8	4
	A 7	4	3	-	1	4	4
	A 8	4	4	-	6	4	10
	A 9	7	4	5	-	12	4
	A 9+Z	2	-	1	-	3	-
3. QE gehobener Dienst	A 9	4	3	5	1	9	4
	A 10	3	5	1	5	4	10
	A 11	1	5	3	5	4	11
	A 12	1	3	4	5	5	8
	A 13	-	4	1	-	1	4
	A 13+Z	-	1	-	-	-	1
4. QE höherer Dienst	A 13	-	-	2	1	2	1
	A 14	-	-	2	2	2	2
	A 15	-	-	1	2	1	2
	A 16	-	-	-	-	-	-
Anwärter/innen		7	3	2	2	9	5
Summe		41	39	27	30	68	70

Von den insgesamt 124 Beamtinnen/Beamte sind in der

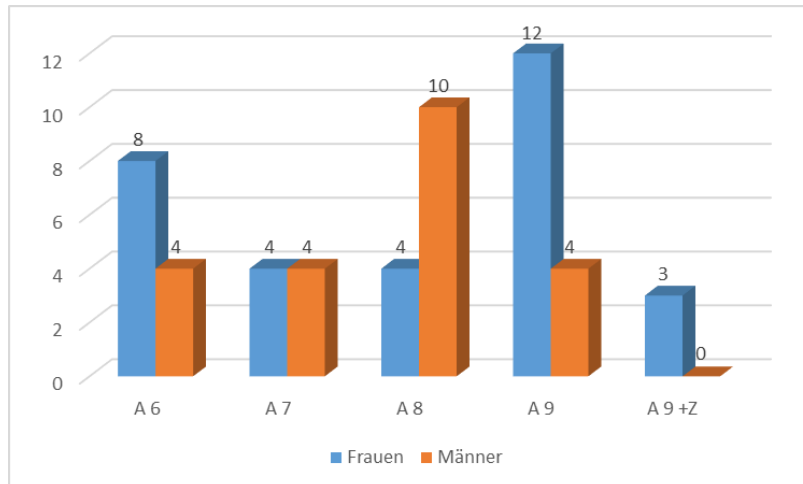
2. Qualifikationsebene (Mittlerer Dienst): 25 % Frauen (2010: 19,2 %); 17,7 % Männer (2010: 26 %)

3. Qualifikationsebene (Gehobener Dienst): 18,5 % Frauen (2010: 12,5 %); 30,6 % Männer (2010: 33,7 %)

4. Qualifikationsebene (Höherer Dienst): 4 % Frauen (2010: 1,9 %), 4 % Männer (2010: 5,8 %)

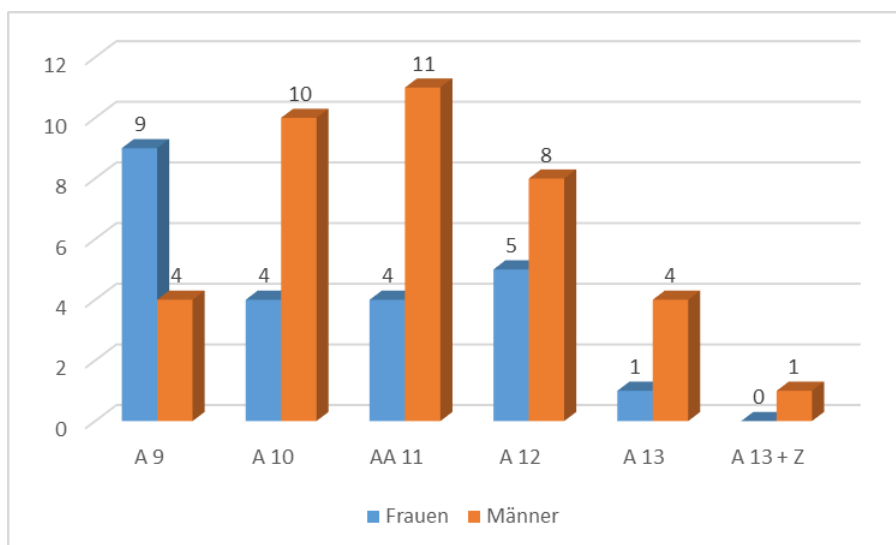
In der 2. QE -mittlerer Dienst- sind insgesamt 31 Frauen gegenüber 22 Männern beschäftigt, wodurch bestätigt wird, dass nach wie vor erheblich mehr Frauen als Männer diese Laufbahn einschlagen. Ursächlich dafür dürfte sein, dass Frauen im öffentlichen Dienst einen sicheren Arbeitsplatz und bessere Teilzeitmöglichkeiten als in der Wirtschaft

schätzen. Das Manko eingeschränkter Verdienst- und Karrierechancen ordnen sie demzufolge der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf unter. Jedoch hat sich bei den höheren Besoldungsgruppen A 9 und A 9 + Zulage anders als im Jahr 2010 der Frauenanteil deutlich erhöht.



In der 3. QE—gehobener Dienst - sind 38 Männer gegenüber 23 Frauen beschäftigt. Leider hat sich das Defizit von Frauen in den höheren Besoldungsgruppen weiter fortgesetzt. Erfreulich ist in diesem Zusammenhang, dass 5 Beamtinnen mittlerweile die Besoldungsgruppe A 12 (2010:

2) und eine Beamtin A 13 (2010: 0) erreicht hat. Dadurch lassen sich erste Ansätze eines ausgeglicheneren Verhältnisses der Geschlechter in den Spitzenpositionen des gehobenen Dienstes für die Zukunft erkennen



Im höheren Dienst sind - wie auch beim letzten Gleichstellungskonzept - fast ausschließlich zugewiesene Staatsbeamtinnen und -beamte der Regierung von Niederbayern in den Geschäftsbereichsleitun-

gen des Landratsamtes und im ärztlichen/ tierärztlichen Dienst im Gesundheits- und Veterinärwesen beschäftigt. Die 10 Leitungspositionen werden von 5 Männern und 5 Frauen eingenommen.

## Anwärter/ Anwärterinnen (Beamtenlaufbahn) und Auszubildende

Die Ausbildungsplatzvergabe für die 2. oder 3. Qualifizierungsebene (mittlerer und gehobener Dienst) wird nach einem vom Land vorbereiteten Ausleseverfahren (Platzziffervergabe je nach Leistung in der Einstellungsprüfung) durchgeführt. Auch im Bereich der Ausbildung war der Anteil von jungen Frauen im Berichtszeitraum mit 64 % höher als der Anteil von jungen Männern. Maßgeblich dafür sind die besseren Schulabschlüsse, mit denen Mädchen in den Auswahlverfahren erfolgreich sind.

2017 befanden sich im Landratsamt zwei männliche Auszubildende in der Ausbildung zum Fachinformatiker in Systemintegration.

## Verteilung nach Funktionsgruppen

	Frauen	Männer
Abteilungsleitung	3	2
Sachgebietsleitung	8	18
Stv. Sachgebietsleitung	14	11

In der höchsten Ebene, den Abteilungen, lag der Frauenanteil zum 31.12.2017 bei 60 %. Bei den Sachgebietsleitungen beträgt der Frauenanteil jetzt 31 % (2010: 16 %) und bei den StellvertreterInnen 56 % (2010: 36,4 %).

## Leistungsprämien

Leistungsprämien und Leistungszulagen werden seit dem Inkrafttreten der Bayerischen Leistungsprämien- und Leistungszulagenverordnung – BayLPZV – am 01.01.1999 vergeben.

Die Regierung von Niederbayern stellt für die Staatsbeamten an den Landratsämtern ein jährliches Budget für die Auszahlung von Leistungsprämien zur Verfügung. Da der Landkreis Kelheim dauerhaft herausragende Leistungen von Landkreisbeamten durch entsprechende Beförderung honoriert, werden zusätzliche Leistungsprämien nur in absoluten Ausnahmefällen ausgezahlt.

Im Jahre 2017 wurden insgesamt 3 Leistungsprämien an Staatsbeamte und Staatsbeschäftigte vergeben, davon 3 an eine Beamtin. (2009: 5, 1 an eine Beamtin)



## Leistungsentgelt bei den Beschäftigten

Am 20.11.2007 hat der Landkreis mit dem Personalrat eine Dienstvereinbarung zur leistungsorientierten Bezahlung abgeschlossen. Im Jahr 2008 wurden erstmals im Rahmen einer systematischen Leistungsbewertung Prädikate von 1 bis 7 Punkten vergeben. Bei der Leistungsbewertung 2017 haben 264 Personen (80,7 % der leistungsberechtigten Beschäftigten, 2010: 87,4 %) ein Leistungsentgelt erhalten. Bei der Bewertung ergaben sich folgende Durchschnittswerte:

### Entgeltgruppe 1 bis 4 (vgl. einfacher Dienst)

Durchschnittswert Frauen 4,67 Punkte (2010: 4,91), Männer 4,65 Punkte (2010: 4,48)

### Entgeltgruppe 5 bis 8 (vgl. mittlerer Dienst)

Durchschnittswert Frauen 5,01 Punkte (2010:4,89), Männer 4,98 Punkte (2010: 4,91)

### Entgeltgruppe 9 bis 12 (vgl. gehobener Dienst)

Durchschnittswert Frauen 5,27 Punkte (2010: 5,09), Männer 5,33 Punkte (2010: 5,37)

### Entgeltgruppe 13 und höher (vgl. höherer Dienst)

Hier wird wegen der geringen Anzahl von bewerteten Mitarbeiter kein Durchschnittswert angegeben.

Der Durchschnittswert über alle Entgeltgruppen hinweg beträgt 4,98 Punkte (2010: 4,91), davon haben Frauen 4,99 Punkte (2010:4,92) und Männer 5,0 Punkte erhalten 2010: 4,90).

## Fortbildungen

Im Jahr 2017 haben 59 Männer und 64 Frauen (2009: 57 Frauen und 62 Männer) an Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen; 63 dieser Veranstaltungen waren eintägig und 125 Fortbildungen erstreckten sich über mehrere Tage. Insgesamt wurden für Fortbildungen 59.392,77 € (2009: 63.752 €) ausgegeben.

Erfreulich ist die Tatsache, dass bei den weiblichen Teilzeitkräften eine größere Bereitschaft zur Fortbildung vorhanden ist als in früheren Jahren. Insgesamt hält sich die Entsendung von Frauen fast die Waage, wobei allerdings zu berücksichtigen ist, dass die Gruppe der Frauen wesentlich größer ist als die der Männer.

Waren in früheren Jahren die Bemühungen, Frauen, die bereits länger im Landratsamt beschäftigt sind zur Teilnahme am Angestelltenlehrgang AL I oder AL II zu motivieren, meist nicht von Erfolg gekrönt, ist die Bereitschaft, sich weiterzubilden in den letzten Jahren erheblich gestiegen. So haben seit 2010 insg. 11 Frauen (3 Männer) den Angestelltenlehrgang I und 5 Frauen und 1 Mann haben den Angestelltenlehrgang II absolviert.

### Altersteilzeit

In den Jahren zwischen 2010 und 2017 wurde keine Altersteilzeit im Beschäftigtenbereich beantragt. Dies lag hauptsächlich daran, dass sich die gesetzlichen Vorschriften insoweit geändert hatten, dass die Altersteilzeitbezüge sich von 80 % des letzten

Nettogehalts auf 60 % verringert hatten.

Seit 2017 haben nun 5 Beschäftigte Altersteilzeit beantragt.

Bei den Beamten haben seit 2010 insgesamt 7 Mitarbeiter Altersteilzeit beantragt.

### Tele- und Heimarbeit

Im Jahr 2006 wurde in Art. 11 des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes verpflichtend geregelt, dass unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung und der personalwirtschaftlichen und organisatorischen Möglichkeiten ein ausreichendes Angebot an Wohnraum- und Telearbeitsplätzen zu schaffen ist.

Seit 1.6.2012 bietet das Landratsamt Kelheim für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, Tele- oder Heimarbeit zu beantragen. Mit dieser Maßnahme soll vor allem eine bessere Vereinbarkeit von Familien- und Pflegeaufgaben und beruflicher Beschäftigung erreicht werden.

Derzeit haben 9 Frauen und 1 Mann einen Telearbeitsplatz. Der zeitliche Umfang der Tele-/Heimarbeit wird unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange jeweils individuell festgesetzt.

Die Landkreisverwaltung möchte die Arbeitswelt im Landratsamt weiterhin familienbewusst gestalten. Ziel ist, eine tragfähige Balance zwischen den Interessen der Landkreisverwaltung und den Mitarbeiterbelangen zu finden um sich damit verstärkt das

- Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (vgl. Art. 2 Abs. 1 S. 1 BayGlG).
- Stärkung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Familie, Beruf und Gesellschaft (vgl. Art. 20 S. 2 BayGlG).

Fachwissen und die Motivation der Mitarbeiter zu sichern.

Die Ziele, die sich die Landkreisverwaltung auch bereits im letzten Gleichstellungskonzept von 2010 gesetzt hat, gelten auch weiterhin:

- 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,
- Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern.

### Einstellung und beruflicher Aufstieg

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

Die Führungs- und Leitungskräfte werden verpflichtet, die Stellenausschreibungen allen Beschäftigten, die sich aufgrund ihrer Qualifikation für diese Stelle bewerben können, zur Kenntnis zu geben.

Frauen sollen zur Bewerbung durch entsprechenden Hinweis bei der Stellenausschreibung motiviert werden.

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

Grundsätzlich sollen freie bzw. neugeschaffene Planstellen intern ausgeschrieben werden. Um zeitliche Verzögerungen bei der Stellenbesetzung zu vermeiden, kann in begründeten Fällen die öffentliche Ausschreibung gleichzeitig erfolgen. Bei gleicher Qualifikation werden interne Bewerberinnen und Bewerber bevorzugt. Findet ein Vorstellungsgespräch statt, ist darauf zu achten, dass Frauen mindestens im Verhältnis ihres Anteils an den Bewerbungen unter Beachtung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden.

Soziale Kompetenzen aus ehrenamtlicher Tätigkeit, Kindererziehung und Betreuung von Pflegebedürftigen bei Einstellungsentscheidungen sollen positiv berücksichtigt werden. Die Lebensbiografie der Frauen mit eventuellen Unterbrechungen darf nicht zum Nachteil ausgelegt werden.

Die in der Stellenausschreibung für den jeweiligen Arbeitsplatz geforderten Qualifikationen dürfen weder im Vorstellungsgespräch noch im Auswahlverfahren qualitativ und quantitativ zum Nachteil von Frauen geändert werden.

Im Auswahlverfahren dürfen keine geschlechtsbezogenen Fragen gestellt werden.

Haben mehrere Bewerberinnen und Bewerber bzw.

zur Auswahl stehende Personen die gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung, ist das Geschlecht als Kriterium heranzuziehen, wenn es damit gelingt, eine objektiv bestehende deutliche Über-/ Unterrepräsentanz von Frauen oder Männern in dem betreffenden Bereich abzubauen (vgl. Art. 8 Abs. 1 Nr. 1 BayGIG).

Frauen sollen motiviert und unterstützt werden, sich verstärkt um höherwertige Funktionen in Tätigkeitsfeldern zu bewerben und diese wahrzunehmen, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind.

Die Vorgesetzten fördern verstärkt die Bewerbung von Frauen um Aufstiegspositionen.

### Ausbildung

Alle beim Landkreis Kelheim angebotenen Ausbildungsstellen stehen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen Frauen offen. Alle Ausbildungsplätze sind –insbesondere räumlich und technisch- so auszustatten, dass auch Frauen ausgebildet werden

können. In Bereichen, in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, sollen verstärkt weibliche bzw. männliche Auszubildende zur Bewerbung motiviert werden.

### Fortbildung

Fortbildungsangebote sollen intern und wohnortnah gestaltet werden, so dass sie auch von Teilzeitbeschäftigten wahrgenommen werden können. Teilzeitbeschäftigten sind grundsätzlich die gleichen Fortbildungsmöglichkeiten einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.

Bei privaten Fort- und Weiterbildungen kann bei dienstlichem Interesse eine angemessene Kostenbeteiligung gewährt werden.

Bei der Auswahl von Referierenden und Moderierenden sollen Frauen angemessen berücksichtigt werden.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sollen zu qualifizierenden Fortbildungen aufgefordert werden, solange dies zum Abbau geschlechtsspezifischer Un-

terrepräsentation erforderlich ist. Geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen zur Teilnahme an den Beschäftigtenlehrgängen 1 und 2 gezielt angesprochen und motiviert werden.

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

Bei der inhaltlichen Gestaltung der Fortbildungsprogramme ist das Thema „Gleichstellung“ zu berücksichtigen. Dies gilt vor allem für Veranstaltungen, die sich an Beschäftigte im Personal- und Organisationswesen oder in Vorgesetztenpositionen richten.

## Teilzeitbeschäftigung

Im Landratsamt Kelheim ist ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen, auch in qualifizierten Bereichen, geschaffen und bewahrt worden. In der Gestaltung der wöchentlichen Arbeitszeit ist die Personalstelle flexibel; eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit wird derzeit auf Wunsch praktiziert– die Stundenzahl muss sich aber an den Anforderungen der Stelle orientieren. Auch von der Möglichkeit der geringfügigen (Erziehungsgeld unschädlichen) Teilzeitarbeit während des Erziehungsurlaubs wird Gebrauch gemacht.

Die Personalstelle informiert und berät in geeigneter Form über die Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung, einschließlich der beamten- und tarifrechtlichen Auswirkungen.

Die Verwaltung weist in ihrer Öffentlichkeitsarbeit gezielt darauf hin, dass auch Männern die Möglich-

keit der Teilzeitarbeit offen steht. Vorgesetzte werden aufgefordert, teilzeitwillige Männer mit Familienpflichten zu unterstützen und negative Sanktionen zu verhindern.

Bei der Arbeitsplatzgestaltung werden die organisatorischen Voraussetzungen für Teilzeitfähigkeit geprüft.

Teilzeitbeschäftigten werden grundsätzlich dieselben Aufstiegschancen eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten. Teilzeitbeschäftigte sind entsprechend den tariflichen und gesetzlichen Regelungen Leistungen anteilig wie Vollzeitbeschäftigten zu gewähren

Teilzeit darf sich nicht negativ auf die Einstufung in die Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppe sowie auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

## Beurlaubung und Wiedereinstieg

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

Die Verbindung der Beurlaubten zum Beruf soll durch geeignete Maßnahmen aufrechterhalten werden:

- Die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen insbesondere vor Beendigung der Beurlaubung soll garantiert werden.
- Krankheits- und Urlaubsvertretungen sollen angeboten werden.
- Interne Stellenausschreibungen werden den Beurlaubten zur Kenntnis gegeben.
- Mindestens sechs Monate vor Beendigung der Beurlaubung soll über freie und frei werdende Stellen informiert werden.

- Der bei Beendigung der Beurlaubung angebotene Arbeitsplatz soll bei Beschäftigten möglichst der früheren Stellenbewertung entsprechen.
- Für Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer ist die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen bezogen auf das Aufgabengebiet anzubieten und zu ermöglichen.
- Bei der mit der Beurlaubung für einen Zeitraum bis zu drei Jahren verbundenen Stellennachbesetzungen wird geprüft, ob durch einen befristeten Vertrag, auch in Führungs- und Leitungsfunktionen, eine Rückkehrgarantie auf den bisherigen Arbeitsplatz verbunden werden kann.

### Beendigung der Benachteiligung von Frauen

Mobbing und sexuelle Belästigung von Frauen am Arbeitsplatz werden im Landratsamt Kelheim nicht geduldet. Anlaufstelle für Frauen und Männer, die sich am Arbeitsplatz gemobbt oder sexuell belästigt fühlen, sind die Gleichstellungsstelle, die Personalvertretung, die Dienststellenleitung und die Personalstelle.

Auf Dienstleistungen, die aus der herkömmlichen Rollenverteilung abgeleitet werden, die Frauen eine dienende Funktion zuordnet (z.B. Kaffee kochen, Abspülen), besteht kein Anspruch, es sei denn, sie sind Bestandteil der zugewiesenen Aufgaben. Bediensteten, die solche Dienstleistungen verweigern, dürfen daraus keinerlei Nachteile erwachsen.

### Umsetzung des Konzepts

Die Dienststelle sorgt dafür, dass bei allen Abteilungs- und Sachgebietsbesprechungen sowie durch Rundschreiben, durch Infoveranstaltungen und Fortbildungsseminare, die allen Bediensteten zugänglich sind, eine breite Akzeptanz von Inhalt und

Sinn dieses Gleichstellungskonzepts erreicht wird und allen Bediensteten zugänglich gemacht wird; neue Mitarbeiter werden auf das Gleichstellungskonzept hingewiesen.

### Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören

- die Förderung und Überwachung des Vollzugs des Gleichstellungsgesetzes und des Gleichstellungskonzeptes,
- die Beratung zu Gleichstellungsfragen und die Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Einzelfällen,

- die rechtzeitige Mitwirkung bei allen Angelegenheiten, die grundsätzliche Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Sicherung der Chancengleichheit haben können.

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

Die Gleichstellungsbeauftragte wird von der Personalverwaltung über getroffene Personalentscheidungen informiert. Beteiligungsrechte nach dem Gleichstellungsgesetz bzw. diesem Konzept bleiben unberührt (Art. 18 Abs. 2 BayGIG).

Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei allen Verwaltungsentscheidungen rechtzeitig zu beteiligen, die grundsätzliche Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Sicherung der Chancengleichheit haben können (Art. 18 Abs. 3 BayGIG).

Die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten bei Arbeits- und Projektgruppen, die gleichstellungsrelevante Inhalte erarbeiten, ist zu gewährleisten.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landkreises können sich in gleichstellungsrelevanten Angelegenheiten unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragte wenden.

Bei Verstößen gegen das Bayerische Gleichstellungsgesetz hat die Gleichstellungsbeauftragte mit

einer Frist von zehn Tagen nach Unterrichtung das Recht, die Maßnahme formlos zu beanstanden. Die beanstandete Maßnahme soll bis zur Entscheidung durch die Dienststellenleitung aufgeschoben werden.

### Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Sprache

Bei den eigenverantwortlich erstellten Formularen, Richtlinien und sonstigen Veröffentlichungen sollen die Grundsätze einer geschlechtergerechten Spra-

che beachtet werden, soweit dies im Einzelfall jeweils möglich ist.

### Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien

Die an Besetzungsverfahren Beteiligten in der Dienststelle wirken auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien, Arbeits- und Projektgruppen hin.

Behördeninterne Arbeits- und Projektgruppen sollen grundsätzlich mit Frauen und Männern besetzt werden.

### Resümee

Aus den vorstehenden Ausführungen wird deutlich, dass in vielen Bereichen, die Gleichstellung bereits erreicht oder fast erreicht ist. Auch die inzwischen eingeführten familienfreundlichen Gestaltungsmöglichkeiten (z.B. Teilzeit, Telearbeit, flexible Arbeitszeiten) können als vorbildlich bezeichnet werden.

In den Bereichen, in denen die Gleichstellung noch nicht erreicht ist, wird sich der Landkreis weiterhin

bemühen, Frauen als Mitarbeiterinnen zu gewinnen. Vorgesetzte und Führungspersonen müssen für die Belange der Gleichbehandlung von Frauen und Männern weiter sensibilisiert werden.

Die in diesem Konzept aufgeführten Ziele sollen die schon eingetretene positive Entwicklung weiter fördern.

Grundlagen des Gleichstellungskonzepts sind neben der Darstellung und Erläuterung der vorhandenen Unterschiede im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern bei der Arbeitszeit, Beurlaubung, Einstellung etc. auch daraus zu ziehende Konsequenzen.

So sind nach Art. 5 Abs. 3 des Bayer. Gleichstellungsgesetzes zur Erhöhung des Frauenanteils in

Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, Maßnahmen zur Durchsetzung personeller und organisatorischer Verbesserungen zu entwickeln. Gleiches gilt für die Sicherung der Chancengleichheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Erwerbstätigkeit.

### Interne Initiativen zur Verbesserung der Chancengleichheit

#### **Kooperation mit der Personalabteilung**

Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit der Personalabteilung in grundsätzlichen Angelegenheiten sowie in Einzelfällen in einem steten Austausch.

#### **Beteiligung bei Einstellungsgesprächen**

Über die Personalabteilung erhält die Gleichstellungsbeauftragte Einblick in Bewerbungsunterlagen, nimmt auf eigene Initiative und auf Wunsch der Stellenbewerber punktuell an Vorstellungsgesprächen teil.

#### **Angebot von zahlreichen Teilzeitmöglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienaufgaben**

Eine familienfreundliche Personalpolitik mit einer Vielzahl von individuellen Teilzeitmodellen hat hohe Priorität im Landratsamt und wird von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sehr geschätzt.

#### **Initiative für die Organisation von Fortbildungen**

Es wird versucht, Fortbildungen auch als Inhouse-Seminare durchzuführen, damit auch alleinerziehende Eltern diese wahrnehmen können.

#### **Kontakt zu Mitarbeitern in Elternzeit**

Die Personalabteilung hält Kontakt zu Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Elternzeit um Aspekte der weiteren Berufslaufbahn, die Karriereplanung, einen beruflichen Wiedereinstieg und eventuelle Qualifizierungsbausteine zu besprechen.

#### **Angebot von Einzelberatungen und Vermittlung**

Kolleginnen und Kollegen können sich in Fragen der Chancengleichheit bei der Gleichstellungsbeauftragten informieren. Dieses Angebot wird jedoch sehr selten wahrgenommen.

#### **Informationen für Beschäftigte und Beurlaubte**

Die Gleichstellungsbeauftragte hat gibt seit 2008 das Mitarbeitermagazin „Donauparkecho“ (vormals „Kelheimer Schlossnachrichten“) heraus. Durch dieses Magazin bleiben beurlaubte oder längerfristig erkrankte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter über Neuigkeiten im Landratsamt informiert. Einladungen zur Personalversammlung wie auch zu den Aktivitäten des Personalrats -etwa des Betriebsausflugs- sollen ihre Zugehörigkeit zum Mitarbeiterstamm des Landratsamtes und kollegiale Kontakte aufrechterhalten.



## Art. 20 BayGlG

### Kommunale Gleichstellungsbeauftragte

(1) Die Bezirke, die Landkreise und kreisfreien Gemeinden bestellen, in der Regel nach vorheriger Ausschreibung, hauptamtliche oder teilhauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte mit deren Einverständnis. Die Gleichstellungsbeauftragten wirken im Rahmen der Zuständigkeit und finanziellen Leistungsfähigkeit des Bezirks, des Landkreises und der Gemeinde auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in Familie, Beruf und Gesellschaft hin. Die Einzelheiten der Bestellung richten sich nach Art. 15 Abs. 3, die Aufgaben, Rechte und Pflichten der

Gleichstellungsbeauftragten nach Art. 16 bis 19, soweit nicht durch Satzung etwas anderes bestimmt wird. Die Satzung kann auch bestimmen, dass die Gleichstellungsbeauftragten hierzu beratend tätig werden, Anregungen vorbringen, Initiativen entwickeln, sonstige öffentlichkeitswirksame Maßnahmen sowie gleichstellungsbezogene Projekte durchführen und mit allen für die Umsetzung der Gleichberechtigung relevanten gesellschaftlichen Gruppen, insbesondere den Frauengruppen und Frauenorganisationen, zusammenarbeiten können.

Entsprechend der gesetzlichen Grundlagen können Gleichstellungsbeauftragte also auch in der Öffentlichkeit auf die Gleichstellung von Frauen und Männern mit Initiativen und Veranstaltungen hinwirken. Das öffentliche Agieren bewirkt, dass sich Bewohnerinnen des Landkreises, vereinzelt auch Bewohner, mit Gleichstellungsanliegen an die Gleichstellungsbeauftragte wenden. Vorgetragen werden Probleme des Wiedereinstiegs in den Arbeitsmarkt, Probleme am Arbeitsplatz, aber auch Gewalterfahrungen in der Partnerschaft.

Auch verschiedenste soziale Organisationen und andere Behörden beziehen die Gleichstellungsbeauftragte mit Anfragen und Einladungen zu Veranstaltungen ein.

Breiten Raum nimmt die Netzwerkarbeit ein, wie auch die Multiplikatorenfunktion mit Verteilung von Informationen per E-Mail.

### Vertretung der Gleichstellungsbeauftragten in Gremien und anderen Arbeitsfeldern

- Mitwirkung in der Betrieblichen Kommission bei der Einführung und Weiterentwicklung der leistungsorientierten Bezahlung
- Mitglied der Lokalen Aktionsgruppe Landkreis Kelheim e.V.
- Mitglied des Jugendhilfeausschusses
- Beschwerdestelle nach dem AGG
- Landesarbeitsgemeinschaft der Bayer. Gleichstellungsstellen
- Sozialforum
- Runder Tisch „Häusliche Gewalt“ der Stadt Regensburg
- Arbeitsgruppe „Aktionsplan Inklusion“
- Wahlvorstand Personalratsswahlen

Die Veranstaltungen sollen Gleichstellungsaspekte in möglichst vielen gesellschaftlichen Themen widerspiegeln. Sie sollen Problemfelder in der Öffentlichkeit thematisieren und Initiativen in Gang setzen.

Die folgende Auswahl von Veranstaltungen orientiert sich an feststehenden Terminen im Kalenderjahr:

- 8. März: Internationaler Tag der Frau
- April: Girls' Day und Boys' Day - Aktionstag für die Berufswahl von Jugendlichen
- 25. November: Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen
- Kindertag am Buß- und Betttag

Weitere Aktivitäten:

- Erstellung von Informationsbroschüren und Initiativen für verstärkten Schutz weiblicher Gewaltopfer
- Initiativen für verbesserte Chancen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und bei der Erreichung von Lohngerechtigkeit
- Ausstellungen zu gleichstellungsrelevanten Themen



Ausstellung „Blick dahinter“ 2011

## Veranstaltungen im Berichtszeitraum von 2010 - 2017

### Fachtag „Frauen und Kinder als Opfer häuslicher Gewalt“

gemeinsam mit KoKi

### Interkulturelles Frauenfrühstück

### Gründung Frauennetzwerk „kehnexa“

Frauennetzwerk für selbständige Frauen

### „Damenwahl im Landkreis Kelheim“

Aktion für mehr Beteiligung von Frauen an der Kommunalpolitik

### Wiedereinstiegsseminare für Frauen

gemeinsam mit der Agentur für Arbeit

### Frauenlauf

### Ausstellungen:

#### „Muster-Gültig“

Rollenbilder im Frauenleben

Landfrauenorganisation **Comucap** in Honduras

#### „Höher, schneller, gleicher“

Frauen im Sport

#### „Blick dahinter“

Gewalt gegen Frauen

#### „Das Leben hat keinen Plan“

Brustkrebs

#### „Wie will ich leben, wenn ich alt bin?“

Perspektiven auf die weibliche Zukunft“

#### „Reife Leistung“

Aktivitäten und Biografien von Senioren

#### „Was geht, was bleibt“

Demenz



Frauenlauf 2016

Wir sind  
**Landkreis**  
Kelheim

The logo features three curved, parallel lines in orange, blue, and green, sweeping from the bottom left towards the top right, positioned below the text.