

# Gleichstellungskonzept

für den Landkreis Bad Tölz -Wolfratshausen nach dem Bayerischen Gesetz  
zur Gleichstellung von Frauen und Männern  
(Bayerisches Gleichstellungsgesetz- BayGIG)

## Inhalt:

Einleitung (Ziele des Bayer. Gleichstellungsgesetzes -BayGIG-)

Art. 5 Abs. 3 und 4 BayGIG

Erhöhung des Frauenanteils und Sicherung der Chancengleichheit

### I. Stellenausschreibung

1. Ausschreibung für Frauen und Männer
2. Teilzeitbeschäftigung
3. Motivation für Frauen bei Stellenausschreibungen

### II. Einstellung/Wiedereinstellung und beruflicher Aufstieg

1. Stellenbesetzungen und Ausbildungsplätze
2. "Familienkompetenzen"
3. Rückkehr in das Beschäftigungsverhältnis

### III. Fortbildung

1. Gezielte Einladung an Frauen
2. Familienpflichten bzw. Teilzeit
3. Ausreichendes Angebot
4. Thema "Gleichstellung"
5. Referentinnen

IV. Vertretung in Gremien

V. Flexible Arbeitszeiten

VI. Teilzeitbeschäftigung

VII. Beurlaubungen

1. Elternzeit und Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz
2. Beurlaubung aus familiären Gründen

VIII. Kinderbetreuung

IX. Soziale Sicherung

X. Recht auf sexuelle Selbstbestimmung im Beruf sowie schriftliche Umgangsform in den Dienststellen

Schlussbemerkungen

Graphiken

Bestandsaufnahme und Erläuterungen für den Eigenbetrieb  
-Kreiskrankenhaus Wolfratshausen-

Bestandsaufnahme und Erläuterungen für den Eigenbetrieb  
-Kreispflegeheim Lenggries-

## Einleitung

Das bayerische Gleichstellungsgesetz verpflichtet Dienststellen unter frühzeitiger Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten alle drei Jahre ein Gleichstellungskonzept zu erstellen (Art. 4 BayGIG): erstmals zum 1.7.1997 (Art. 24 BayGIG).

Das vorliegende Konzept wurde unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten entwickelt.

Die Gleichstellungsbeauftragten fördern und überwachen den Vollzug des Gesetzes und des Gleichstellungskonzepts und unterstützen dessen Umsetzung (Art. 17 BayGIG).

Ändern sich wesentliche Voraussetzungen des Gleichstellungskonzeptes, so ist dieses von der Dienststelle unter frühzeitiger Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten an die Entwicklung anzupassen (Art. 4 BayGIG).

Das Gleichstellungskonzept sowie Aktualisierungen sind in den betroffenen Dienststellen in geeigneter Form allen Beschäftigten bekannt zu geben; etwaige Neuzugänge werden von der gewählten Bekanntgabeart in Kenntnis gesetzt.

Die Personalverwaltung berichtet unter frühzeitiger Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten nach Ablauf der vorgeschriebenen drei Jahre über die Umsetzung des Konzepts und bewertet die ergriffenen bzw. unterlassenen Maßnahmen. Der Bericht muss auch die Fortschreibung der erstellten Ist-Analyse beinhalten.

Wenn das Gleichstellungskonzept ganz oder in Teilen nicht umgesetzt worden ist, sind die Gründe hierfür darzulegen (Art. 6 BayGIG).

## Ziele des Gesetzes

1. Ziel der 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
  - auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer hinzuwirken.
2. Weiteres Ziel ist es, auf die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien hinzuwirken.
3. Der Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel ist zu beachten.

## Art. 5 BayGIG

### Inhalt des Gleichstellungskonzepts

Abs. 1:  
Beschreibung der Situation der weiblichen im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten zum Stichtag 30.06.1999

Abs. 2:  
Unterschiede in der Beschäftigungssituation von Frauen und Männern darstellen

Abs. 3:  
Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils entwickeln (auch zeitbezogene Zielvorgaben)

Abs. 4:  
Initiativen zur Sicherung der Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Abs. 5:  
kostenmäßige Auswirkungen

Abs. 6:  
Satzungsvorbehalt

## I. Stellenausschreibung (Art. 7 BayGIG)

### 1. Ausschreibung für Frauen und Männer (Art. 7 Abs. 1 BayGIG)

1.1 Alle freiwerdenden und neugeschaffenen Stellen werden grundsätzlich intern, soweit erforderlich auch extern, ausgeschrieben.  
Bei Besetzungen freier Stellen werden bereits Beschäftigte bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gegenüber externen Bewerberinnen und Bewerbern vorrangig berücksichtigt. Es ist sicherzustellen, dass grundsätzlich alle Beschäftigten über vakante Stellen rechtzeitig informiert werden.

Beurlaubte Beschäftigte, die ihr Interesse an einer baldigen Rückkehr in den Beruf mitgeteilt haben, werden laufend über hausinterne Stellenausschreibungen informiert.

1.2 Stellenausschreibungen sind grundsätzlich so abzufassen, dass Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen werden, wobei die jeweiligen Funktions- und Berufsbezeichnungen in weiblicher und männlicher Form voll auszuschreiben sind. Dies gilt auch für den Ausbildungsbereich.

Ausnahmen sind nur möglich, wenn ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist.

1.3 Zur Besetzung anstehende Stellen sind auch für Teilzeitkräfte auszuschreiben, wenn sich der Arbeitsplatz dafür eignet.

1.4 Stellenausschreibungen müssen eine ausführliche Beschreibung der Aufgaben und der erforderlichen Qualifikation beinhalten.

### 2. Teilzeitbeschäftigung (Art. 7 Abs. 2 BayGIG)

Auf der Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes besteht unter den dort näher definierten Voraussetzungen grundsätzlich ein Anspruch auf Teilzeitarbeit. Dies gilt auch für Stellen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben (vgl. Ist-Analyse).

3. Motivation für Frauen bei Stellenausschreibungen  
Bei der Abfassung von Stellenausschreibungen in Bereichen und Positionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind Bewerberinnen mit folgenden Zusatz gezielt anzusprechen: "Das Landratsamt Bad Tölz - Wolfratshausen strebt an, den Frauenanteil in diesem Beruf/ Funktion / Aufgabengebiet zu erhöhen und ist deshalb besonders an der Bewerbung von Frauen mit den genannten Qualifikationen interessiert".  
Die Verwaltung motiviert und unterstützt Frauen bei Bewerbungen um höherwertige Stellen.

## II. Einstellung / Wiedereinstellung und beruflicher Aufstieg (Art. 8 und 13 BayGIG)

1. Stellenbesetzungen und Ausbildungsplätze (Art. 8 Abs. 1 BayGIG)
  - 1.1 Stellenbesetzungen werden grundsätzlich nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorgenommen.
  - 1.2 Alle geeigneten Bewerberinnen und Bewerber, die die formalen und persönlichen Voraussetzungen erfüllen, werden in ein Vorauswahlverfahren miteinbezogen. Die in der Stellenausschreibung für den jeweiligen Arbeitsplatz geforderten Qualifikationen sollen nachträglich weder qualitativ noch quantitativ geändert werden. Die Einarbeitung am neuen Arbeitsplatz ist sicherzustellen.
  - 1.3 Bei der Besetzung von Funktionen in Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen werden Bewerberinnen und Bewerber bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung so berücksichtigt, dass eine objektive Unterrepräsentanz von Frauen bzw. Männern abgebaut wird (vgl. Ist-Analyse).  
Bei Nichteinstellung von gleichwertig qualifizierten Frauen ist die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig zu informieren.
  - 1.4 Bei Umsetzungen, die geeignet sind, Qualifikationen zu erlangen und ggf. zur Beförderung bzw. Höhergruppierung führen, wird die Unterrepräsentanz von Frauen als Auswahlkriterium berücksichtigt.  
Ziel ist es, eine Erhöhung der Anteile der Frauen (vgl. Ist-Analyse) zu erreichen. Bei Nichtberücksichtigung ist die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig zu informieren.
  - 1.5 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten die gleichen beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegschancen. Es wird sichergestellt, dass für Frauen und Männer gleichermaßen, insbesondere für die überwiegend in den unteren Lohn- und Gehaltsgruppen beschäftigten Frauen, berufliche Perspektiven aufgezeigt und entsprechende Fortbildungsmöglichkeiten bedarfsgerecht angeboten und ermöglicht werden.
  - 1.6 Bewerbungen um Teilzeitarbeit werden auch bei der Besetzung von Vollzeitstellen mit berücksichtigt.
  - 1.7 Bei der Einladung zu Vorstellungsgesprächen wird die Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Bereichen berücksichtigt.

- 1.8 Vorstellung- und Auswahlkommissionen werden möglichst paritätisch mit Frauen und Männern besetzt. Auf die Möglichkeit der Hinzuziehung der Gleichstellungsbeauftragten zu Vorstellung- bzw. Auswahlgesprächen ist hinzuweisen.
- 1.9 Im Bewerbungsgespräch sind geschlechtsbezogene Fragen grundsätzlich zu vermeiden ( z. B. nach Schwangerschaft, Familienplanung).
- 1.10 Den Bewerbungen alleinerziehender Frauen und Männer wird besondere Aufmerksamkeit gewidmet.
- 1.11 Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen sind die Grundsätze, die für Einstellungen gelten, entsprechend anzuwenden. Alle Ausbildungsplätze stehen Frauen und Männern gleichermaßen offen.
- 1.12 In die Ausbildung soll das Thema "Gleichstellung von Frauen und Männern" mit den Richtlinien dieses Konzepts mit einbezogen werden.
- 1.13 Bei Übernahme von Auszubildenden werden Frauen unter Berücksichtigung der Leistungen in allen Funktionen mindestens entsprechend ihrem Anteil an Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen.
- 1.14 Die räumlichen und technischen Voraussetzungen für die Ausbildung und Beschäftigung von Frauen und Männern sind im erforderlichen Umfang bereitzustellen.
- 1.15 Unterbrechungen der Berufstätigkeit wegen Familienpflichten oder aus einem anderen wichtigen Grund und Zeiten von Teilzeitbeschäftigung dürfen bei der Qualifikationsbeurteilung nicht nachteilig bewertet werden.
2. "Familienkompetenzen" (Art. 8 Abs. 2 BayGIG)
  2. Die Qualifikation ist ausschließlich an den Anforderungen des Berufes oder der zu besetzenden Stelle zu messen. Zeiten familienbedingter Erwerbsunterbrechung und Teilzeitarbeit dürfen grundsätzlich nicht nachteilig gewertet werden. Vielmehr wird geprüft, ob während der Arbeitsunterbrechung bzw. -reduzierung Qualifikationen und Kompetenzen erworben worden sind, die für die Erfüllung der Stellenanforderungen genutzt werden können. Die gesetzlichen Bestimmungen werden hierbei beachtet.
  - 2.2 Bei Einstellungen, Umsetzungen, Beförderungen und Höhergruppierungen dürfen Zeiten der Teilzeitarbeit sowie Beurlaubung aus familiären Gründen nicht zum Nachteil der Bewerberin/des Bewerbers gewertet werden, soweit keine gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen entgegenstehen. Bei Nichtberücksichtigung gleichwertig qualifizierter Personen ist die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig zu informieren.
  - 2.3 Bei der Besetzung von Stellen müssen Erfahrungen und Fähigkeiten aus ehrenamtlicher bzw. familienbezogener Tätigkeit geprüft und bei der Auswahl berücksichtigt werden, soweit diese für die zu übertragenden Aufgaben von wesentlicher Bedeutung sind.

3. Rückkehr in das Beschäftigungsverhältnis (Art. 13 BayGIG)
  - 3.1 Beschäftigte, die aus familiären Gründen aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, werden grundsätzlich unter Wahrung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sowie unter Berücksichtigung dienstlicher Belange, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, bei einer Bewerbung gegenüber anderen externen Bewerbern vorrangig berücksichtigt. Bei entsprechendem Wunsch wird in jedem Fall geprüft, ob auch eine gleichwertige Teilzeitstelle angeboten werden kann.
  - 3.2 Beurlaubte Beschäftigte, die ihr Interesse an einer baldigen Rückkehr in den Beruf mitgeteilt haben, werden laufend über hausinterne Stellenausschreibungen informiert.

### III. Fortbildung (Art. 9 BayGIG)

1. Gezielte Einladung an Frauen
  - 1.1 Frauen sind bei der Auswahl der Teilnehmenden an Fortbildungs- und Qualifizierungsveranstaltungen im Regelfall entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung zu berücksichtigen. Es sollen Fortbildungsveranstaltungen für Frauen angeboten werden, die dem Erhalt und der Förderung ihrer Qualifikation dienen und auf die Übernahme von Leitungsfunktionen vorbereiten.
  - 1.2 Frauen werden von Vorgesetzten und der Personalverwaltung zur Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen gezielt angesprochen und motiviert. Dies gilt insbesondere für Ausbildungs- und Fortbildungsmaßnahmen, die auf die Übernahme höherwertiger Aufgaben vorbereiten. Auch mehreren Mitarbeiterinnen eines Bereiches soll Gelegenheit gegeben werden, an der gleichen Fortbildungsveranstaltung teilzunehmen, soweit dies dienstlich möglich und notwendig ist.
2. Familienpflichten bzw. Teilzeit
  - 2.1 Teilzeitbeschäftigten sind grundsätzlich die gleichen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.
  - 2.2 Teilzeitbeschäftigte erhalten bei der Teilnahme an Ganztagsfortbildungen Freizeitausgleich im Rahmen der bestehenden Regelung.
  - 2.3 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihre berufliche Tätigkeit aus Gründen der Kindererziehung oder der Pflege von Angehörigen unterbrochen haben, ist möglichst rechtzeitig vor Wiederaufnahme der Arbeit die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zu gewähren.
3. Ausreichendes Angebot
  - 3.1 Allen Beschäftigten sind die Weiterbildungsprogramme (zielorientiert) zur Kenntnis zu geben.

- 3.2 Neben ausreichender externer Fortbildung sind auch sog. Vor-Ort-Seminare anzubieten. Frauen und Männern - in Voll- und Teilzeit - ist der Zugang gleichermaßen offen.
- 3.3 Um Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme an den Vor-Ort-Seminaren zu ermöglichen, werden - soweit organisatorisch realisierbar - auch halbtägige Seminare angeboten.
4. Thema "Gleichstellung"
  - 4.1 Bei der inhaltlichen Gestaltung der Aus- und Fortbildungsprogramme ist Das Thema "Gleichberechtigung/Gleichstellung", vor allem für Beschäftigte in Vorgesetztenpositionen sowie für Veranstaltungen, die auf die Übernahme von Führungspositionen vorbereiten sollen, einzuplanen.  
Die Gleichstellungsstelle ist insoweit bei der Erstellung des internen Fortbildungsprogramms zu beteiligen.
  - 4.2 Neu eingestellte Bedienstete sind mittels Schreiben bzw. Faltblatt auf die Gleichstellungsstelle sowie deren Ziele und Aufgaben hinzuweisen.
5. Referentinnen
  - 5.1 Es soll darauf hingewirkt werden, dass vor allem interne aber auch externe berufliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen verstärkt von Frauen durchgeführt und zeitlich, örtlich und organisatorisch auf die Bedürfnisse von Frauen ausgerichtet werden.

#### IV. Vertretung in Gremien (Art. 21 BayGIG)

Frauen soll eine gleichberechtigte Teilhabe in allen Gremien ermöglicht werden, bei denen die Landkreisverwaltung ein Mitspracherecht besitzt. Bei Neubesetzung von Gremien werden qualifizierte Frauen gezielt angesprochen und für eine Bewerbung ermutigt.

#### V. Flexible Arbeitszeiten (Art. 10 BayGIG)

Die Gleitzeitregelung trägt zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und damit zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei.

Soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen, ist im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen und sonstigen Regelungen der Arbeitszeit im Einzelfall Beschäftigten mit Familienpflichten - auch in Teilzeit - eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit zu ermöglichen. "Familienpflichten" werden im Sinne des BAT § 15 b Abs. 1 bzw. BMT-G II § 14 b Abs. 1 verstanden.

#### VI. Teilzeitbeschäftigung (Art. 11, 14 BayGIG)

1. Das Landratsamt Bad Tölz - Wolfratshausen berücksichtigt je nach Bedarf und dienstlicher Belange, soweit wie möglich, die Familienbedürfnisse ihrer



Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Ausweisung von ausreichenden Teilzeitarbeitsplätzen. Stellen mit Vorgesetzten- und Führungsaufgaben sind hiervon grundsätzlich nicht ausgeschlossen (vgl. Ist-Analyse).

2. Den Teilzeitbeschäftigten sollen unter Beachtung der dienstlichen Belange flexible Arbeitszeiten ermöglicht werden.
3. Allein die Einführung von Teilzeitbeschäftigung darf nicht zum Abbau von Arbeitsplätzen führen. Deshalb ist eine Reduzierung der individuellen Arbeitszeit personell grundsätzlich so auszugleichen, dass die den Planstellen zugeordneten Gesamtstundenzahlen beibehalten werden. Bei Nichtberücksichtigung ist die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig zu informieren.
4. Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen ist zu entsprechen, sofern nicht dienstliche Belange entgegenstehen. Bei Nichtberücksichtigung ist die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig zu informieren.
5. Die Wiederaufstockung der Arbeitszeit nach der Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit ist im Rahmen der zur Verfügung stehenden Planstellen zu ermöglichen.
6. Mehrarbeit für Beamtinnen und Beamte sowie Überstunden für Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter sind jeweils gesetzlich geregelt. Bei der Anordnung von Mehrarbeit bzw. Überstunden ist besondere Rücksicht auf familiäre Belange (Kinderbetreuung und häusliche Pflege) zu nehmen.
7. Teilzeitbeschäftigung sowie die Abwesenheit wegen Mutterschutz oder Beurlaubung soll zu keiner unververtretbaren Arbeitsverdichtung und Mehrbelastung der übrigen Beschäftigten führen. Dies gilt insbesondere für den Bereich des Kreiskrankenhauses und Kreispflegeheimes mit überwiegendem Frauenanteil.

## VII. Beurlaubungen (Art. 12,14 BayGIG)

Die Personalverwaltung informiert und berät in geeigneter Form über die Möglichkeiten der Beurlaubung, insbesondere über beamten- oder tarifrechtliche Auswirkungen und über die Rahmenbedingungen des beruflichen Wiedereinstiegs. Auf die Möglichkeit der individuellen Beratung wird hingewiesen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die ihre berufliche Tätigkeit wegen einer Beurlaubung unterbrochen haben, ist möglichst rechtzeitig vor Wiederaufnahme der Arbeit die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zu gewähren, um einen Anschluß an das geforderte Qualifikationsniveau zu erreichen und die beabsichtigte berufliche Wiedereingliederung zu erleichtern.

Sie können sich jederzeit über die Fortbildungsprogramme bei der Personalverwaltung informieren.

Ebenso ist bei dienstlichem Interesse während der Beurlaubung die Teilnahme an dem AL 1 und AL 2 möglich.

Um den Kontakt zum Beruf aufrecht erhalten zu können und den späteren Wiedereinstieg zu erleichtern werden bei Bedarf, den aus familiären Gründen Beurlaubten,

(erziehungsgeldunschädlich) kurzzeitige Vertretungen und Einsatz bei Sonderaktionen ermöglicht.

1. Elternzeit und Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz
  - 1.1 Eine Stellengarantie (gleiche Stelle) nach Ablauf der gesetzlichen Mutterschutzfrist wird auf Antrag der werdenden Mutter im begründeten Einzelfall gewährt, wenn die Antragstellerin sich verpflichtet, unter Beibehaltung der bisherigen Arbeitsbedingungen die Beschäftigung wieder aufzunehmen.
  - 1.2 Bei Vorliegen der dienstlichen Notwendigkeit ist in Beurlaubungsfällen die Vertretung durch Ersatzkräfte sicherzustellen.
  - 1.3 Bei Wiedereintritt zu den arbeitsvertraglich vereinbarten Bedingungen, spätestens nach Ablauf der Elternzeit, besteht ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung in der gleichen Vergütungsgruppe wie vor der Familienpause.
  - 1.4 Bei einer von der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter gewünschten Änderung der Arbeitsbedingungen (insbesondere der Arbeitszeit) im Anschluss an die Elternzeit kann eine Vergütungsgarantie nicht aufrechterhalten werden. Auf § 15 b BAT wird hingewiesen.
2. Beurlaubung aus familiären Gründen
  - 2.1 Anträge auf Beurlaubungen müssen bei Vorliegen der gesetzlichen oder tariflichen Voraussetzungen genehmigt werden.
  - 2.2 Während der Beurlaubung ruht nach den bestehenden Vorschriften das Arbeitsverhältnis. Bei Änderung der Arbeitszeit nach Ablauf der Beurlaubung wird ein Änderungsvertrag abgeschlossen.
  - 2.3 Einer vorzeitigen Rückkehr aus der Beurlaubung aus familiären Gründen ist, sofern nicht dienstliche Belange entgegenstehen, zu entsprechen.
  - 2.4 In Beurlaubungsfällen ist die Vertretung grundsätzlich durch die Einstellung von Ersatzkräften oder andere organisatorische Regelungen bedarfsgerecht sicherzustellen. Im Falle der Kündigung einer beurlaubten Mitarbeiterin oder eines beurlaubten Mitarbeiters soll das möglicherweise befristete Arbeitsverhältnis der Ersatzkraft bei entsprechender Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt werden, sofern nicht vorrangig Anspruchsberechtigte zu berücksichtigen sind.

## VIII. Kinderbetreuung

Teilzeitarbeit darf nicht die einzige Möglichkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sein.

Ohne ausreichende Hilfen bei der Kinderbetreuung ist jedoch eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern im außerhäuslichen Berufsleben nicht möglich. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erfordert Betreuungseinrichtungen, die Fehl- und Zwischenzeiten bei Kindergarten- und Schulbesuch überbrücken helfen. Institutionelle Einrichtungen und Tagesmütter / -väter können diese Lücken schließen.

1. Der Landkreis Bad Tölz - Wolfratshausen befürwortet deshalb Bemühungen von Initiativen zur Einrichtung von Mittagsbetreuung sowie den Ausbau von bedarfsgerechten Ganztagsbetreuungseinrichtungen für Kinder aller Altersstufen; das Gleiche gilt für Betreuungseinrichtungen pflegebedürftiger Angehöriger.
2. Anzustreben sind flexible Arbeitszeitregelungen, so dass insbesondere Mütter und Väter, die wegen Kinderbetreuung oder Pflege von Haushalts- und Familienangehörigen zeitlich gebunden sind, ihrer Arbeit ohne Probleme nachkommen können. Ein geregelter Dienstbetrieb muss sichergestellt werden.

Es gelten die Bestimmungen der jeweils zutreffenden betrieblichen Arbeitszeitregelungen.

## IX. Soziale Sicherung

1. Es ist grundsätzlich nicht beabsichtigt, planmäßiges Personal durch geringfügig Beschäftigte zu ersetzen.
2. Sozialversicherungsfreie Beschäftigung wird nur in Ausnahmefällen und vorrangig sozial anderweitig abgesicherten Personen angeboten und ist zu begründen. Durch diese Praxis wird verhindert, dass Folgekosten aus den sozialversicherungsfreien Beschäftigungsverhältnissen getragen werden müssen (z. B. durch Sozialhilfe).
3. Bei Arbeiten, die an Fremdfirmen vergeben werden, soll grundsätzlich darauf hingewirkt werden, dass die Leistungen von sozialversicherungspflichtigem Personal erbracht werden. Dies gilt nicht bei Vergaben im Rahmen der VOB/VOL.

## X. Recht auf sexuelle Selbstbestimmung im Beruf sowie schriftliche Umgangsform in den Dienststellen

Chancengleichheit besteht nur, wenn es für alle Bediensteten ein Recht auf sexuelle Selbstbestimmung gibt.

1. Die Dienststelle - vertreten durch die Leitung - setzt sich dafür ein, dass das Persönlichkeitsrecht auf sexuelle Selbstbestimmung respektiert und gewahrt wird.  
Sexuelle Belästigung und Übergriffe am Arbeitsplatz sind eine massive Beeinträchtigung dieses Persönlichkeitsrechts.
2. Es werden deshalb insbesondere von den Personalverantwortlichen alle rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten ausgeschöpft (z. B. auch Einbeziehung in Fortbildungsveranstaltungen, insbesondere für Führungskräfte, Personalverantwortliche und Personalvertretung), um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durch Mitarbeiter, Mitarbeiterinnen oder durch Dritte, die nicht beim Landkreis beschäftigt sind, zu verhindern.

3. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt etwaige Beschwerden über sexuelle Belästigungen entgegen und vertritt in Absprache mit Betroffenen deren Interessen.
4. In allen Verfahren und innerdienstlichen Veröffentlichungen ist die weibliche und männliche Formulierung zu verwenden.

## Schlussbemerkungen

Um langfristig die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu sichern und darauf hinzuwirken, dass der Gleichberechtigungsgrundsatz erfüllt wird, wurde das vorliegende Konzept entwickelt. Es soll Frauen und Männern helfen, Defizite auszugleichen, die durch die traditionell unterschiedlichen Rollen von Frau und Mann bei Familienaufgaben entstehen.

Der Geltungsbereich des Gleichstellungskonzeptes erstreckt sich auf alle Bereiche der Landkreisverwaltung, des staatlichen Landratsamtes und auf den Eigenbetrieb Kreiskrankenhaus und -pflegeheim.

Die zusammenfassende Ist-Analyse verdeutlicht, dass die Anteile von Frauen und Männern in den oberen Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppen sowie in Leitungsfunktionen im Landratsamt nicht ausgewogen sind und im Kreiskrankenhaus der Frauenanteil in diesem Bereich sogar rückläufig ist. Eine diesbezügliche Erhöhung des Frauenanteils hat weiterhin erste Priorität.

Die Anzahl der Teilzeitarbeitsplätze im Landratsamt hat sich von 25 v.H. auf 28 v.H. erhöht. Es ist weiterhin Ziel, je nach Bedarf und unter Berücksichtigung dienstlicher Belange, Teilzeitarbeitsplätze anzubieten.

Heim- und Telearbeitsplätze sowie die flexible Gestaltung der Jahresarbeitszeit sind in die Überlegungen für neue innovative Arbeitsmodelle mit einzubeziehen und anzustreben.

Eine konkrete zeitbezogene Vorgabe für einzelne Besoldungs- und Vergütungsgruppen sowie Leitungsfunktionen ist nicht möglich, nachdem derzeit keine weiterreichenden Veränderungen in der Organisationsform und der Altersstruktur anstehen bzw. bekannt sind, die dies zulassen würden. Auf bestimmte zeitbezogene Zielvorgaben in der Bestandsaufnahme des Kreiskrankenhauses wird hingewiesen.

Kostenmäßige Auswirkungen sind nicht voraussehbar.

Bei der Umsetzung des vorliegenden Konzeptes ist aber sichergestellt, dass Frauen und Männer künftig Familienpflichten und Beruf besser vereinbaren können und somit im Rahmen der wenigen voraussichtlich anstehenden Veränderungen die Chancen für eine gleichberechtigte Teilhabe an beruflichem Aufstieg verbessert werden.

Bad Tölz, im Juli 2001  
Landratsamt

Martin Bachhuber  
stellv. Landrat

Erstellt unter Beteiligung der  
Gleichstellungsbeauftragten:

Karin Weiß