

Gleichstellungskonzept des Landkreises Bad Kissingen



5. Fortschreibung

INHALTSVERZEICHNIS:

Seite

Vorwort	6
<i>Teilbereich A (Landratsamt – Abteilungen 1 bis 4)</i>	7
I. Situationsbericht	7
1. Personal-Ist-Bestand	7
1.1 Kreispersonal	7
1.2 Staatspersonal	7
2. Kreispersonal-Ist-Bestand nach Besoldungs- und Entgeltgruppen, Teilzeit und Beurlaubung	9
3. Zahl der Bewerbungen/Einstellungen	14
4. Zahl der Beförderungen/Höhergruppierungen	14
5. Zahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse	16
6. Zahl der Beschäftigten im Verwendungsaufstieg	16
7. Zahl der Beschäftigten in Weiterbildungsmaßnahmen	17
8. Auszubildende	17
9. Zahl der Fortbildungen	17
9.1 Kreispersonal	17
9.2 Staatspersonal	18
10. Zahl der Beschäftigten nach Funktionsgruppen	19
10.1 Kreispersonal	19
10.2 Staatspersonal	19
11. Schwerbehinderte Bedienstete	19
II. Erläuterung der Unterschiede	19
III. Maßnahmen zur Durchsetzung personeller und organisatorischer Verbesserungen	21
1. Erhöhung des Frauenanteils	21
1.1 Voraussichtliche Personalveränderungen	21
1.2 Stellenausschreibungen	22
1.3 Stellenbesetzungen/Funktionsübertragungen	23
1.4 Weiterbildung/Fortbildung/Aufstieg	25
2. Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern	26
2.1 Gender Mainstreaming	26
2.2 Beförderung und Übertragung höher zu bewertender Tätigkeiten	27
2.3 Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung, etc.	27
2.4 Wiedereinstellung nach familiär bedingtem Ausscheiden	27
2.5 Beteiligung der Gleichstellung bei strukturellen und sozialen Maßnahmen	27
2.6 Sprachliche Gleichbehandlung von Männern und Frauen	28
2.7 Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung	28
2.8 Besetzung von Gremien	28

3. Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer	28
3.1 Flexible Arbeitszeit/neue Arbeitsmodelle	28
3.2 Teilzeitbeschäftigung	29
3.3 Beurlaubung	30
3.4 Gewährung von Erholungsurlaub	30
4. Sonstige Maßnahmen	30
IV. Kostenmäßige Auswirkungen	31
<i>Teilbereich B (Kommunalunternehmen)</i>	32
I. Situationsbericht	32
1. Personal-Ist-Bestand nach Besoldungs- und Entgeltgruppen, Teilzeit und Beurlaubung	32
1.1 Verwaltung	32
1.2 Abfallwirtschaftszentrum	33
2. Zahl der Einstellungen	34
3. Zahl der Beförderungen/Höhergruppierungen	34
3.1 Verwaltung	34
3.2 Abfallwirtschaftszentrum	34
4. Zahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse	34
5. Auszubildende	34
6. Zahl der Fortbildungen	35
6.1 Verwaltung	35
6.2 Abfallwirtschaftszentrum	35
7. Zahl der Beschäftigten nach Funktionsgruppen	35
8. Schwerbehinderte Bedienstete	35
II. Erläuterung der Unterschiede	36
III. Maßnahmen zur Durchsetzung personeller und organisatorischer Verbesserungen sowie kostenmäßige Auswirkungen	36
<i>Teilbereich C (Kreisomnibusbetrieb u. Straßenmeisterei)</i>	37
Situationsbericht	37
1. Kreisomnibusbetrieb	37
1.1 Personal-Ist-Bestand nach Entgeltgruppen, Teilzeit und Beurlaubung	37
1.2 Zahl der Bewerbungen/Einstellungen	38
1.3 Zahl der Höhergruppierungen	38
1.4 Zahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse	38
1.5 Zahl der Fortbildungen	38
1.6 Auszubildende	38
1.7 Zahl der Beschäftigten nach Funktionsgruppen	38
1.8 Schwerbehinderte Bedienstete	38
2. Straßenmeisterei	39
2.1 Personal-Ist-Bestand nach Entgeltgruppen, Teilzeit und Beurlaubung	39
2.2 Zahl der Bewerbungen/Einstellungen	39

Teilbereich D (Stiftungsaltenheime Seniorenzentrum St. Elisabeth, Seniorenzentrum Waldenfels, Dr. Maria Probst Seniorenheim, Seniorenheim Haus Rafael, Juliusspital Münnerstadt gGmbH, Seniorenhaus Thulbatal und Seniorenhaus Euerdorf)	40
Situationsbericht	40
1. Seniorenzentrum St. Elisabeth Münnerstadt	40
1.1 Personal-Ist-Bestand nach Entgeltgruppen, Teilzeit und Beurlaubung	40
1.2 Zahl der Beförderungen/Höhergruppierungen	43
1.3 Zahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse	43
1.4 Zahl der Beschäftigten nach Funktionsgruppen	43
1.5 Schwerbehinderte Bedienstete	43
2. Seniorenzentrum Waldenfels Bad Brückenau	43
2.1 Personal-Ist-Bestand nach Entgeltgruppen, Teilzeit und Beurlaubung	43
2.2 Zahl der Beförderungen/Höhergruppierungen	46
2.3 Zahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse	46
2.4 Zahl der Beschäftigten nach Funktionsgruppen	46
2.5 Schwerbehinderte Bedienstete	46
3. Dr. Maria Probst Seniorenheim Hammelburg	47
3.1 Personal-Ist-Bestand nach Entgeltgruppen, Teilzeit und Beurlaubung	47
3.2 Zahl der Beförderungen/Höhergruppierungen	49
3.3 Zahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse	49
3.4 Zahl der Beschäftigten nach Funktionsgruppen	49
3.5 Schwerbehinderte Bedienstete	49
4. Seniorenheim Haus Rafael Zeitlofs	50
4.1 Personal-Ist-Bestand nach Entgeltgruppen, Teilzeit und Beurlaubung	50
4.2 Zahl der Beförderungen/Höhergruppierungen	52
4.3 Zahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse	52
4.4 Zahl der Beschäftigten nach Funktionsgruppen	52
4.5 Schwerbehinderte Bedienstete	52
5. Juliusspital Münnerstadt gGmbH	53
5.1 Personal-Ist-Bestand nach Entgeltgruppen, Teilzeit und Beurlaubung	53
5.2 Zahl der Beförderungen/Höhergruppierungen	55
5.3 Zahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse	55
5.4 Zahl der Beschäftigten nach Funktionsgruppen	55
5.5 Schwerbehinderte Bedienstete	55

	<u>Seite</u>
6. Seniorenhaus Thulbatal	56
6.1 Personal-Ist-Bestand nach Entgeltgruppen, Teilzeit und Be- urlaubung	56
6.2 Zahl der Beförderungen/Höhergruppierungen	57
6.3 Zahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse	57
6.4 Zahl der Beschäftigten nach Funktionsgruppen	57
6.5 Schwerbehinderte Bedienstete	57
7. Seniorenhaus Euerdorf	58
7.1 Personal-Ist-Bestand nach Entgeltgruppen, Teilzeit und Be- urlaubung	58
7.2 Zahl der Beförderungen/Höhergruppierungen	59
7.3 Zahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse	59
7.4 Zahl der Beschäftigten nach Funktionsgruppen	59
7.5 Schwerbehinderte Bedienstete	59
<i>Teilbereich E (Berufsbildungszentrum)</i>	60
Situationsbericht	60

Gleichstellungskonzept des Landkreises Bad Kissingen

5. Fortschreibung

Vorwort:

Das erste bayerische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern trat am 01.07.1996 in Kraft. Es war auf 10 Jahre befristet. Sein Ziel war es, in der staatlichen und kommunalen bayerischen Verwaltung und den sonstigen der Aufsicht des Freistaates Bayern unterstehenden Einrichtungen den Anteil von Frauen in Bereichen zu erhöhen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer. Voraussetzungen dafür sollten die Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsplatz, sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sein.

Am 30.06.2006 trat das neue Bayerische Gleichstellungsgesetz (BayGIG) in Kraft, welches nunmehr unbefristet gilt. Es enthält wie bereits das erste BayGIG in Art. 4 Abs. 1 die Pflicht aller Dienststellen des Freistaates Bayern sowie der Landkreise unter Mitwirkung der Gleichstellungsstelle ein Gleichstellungskonzept zu erstellen. Der Zeitraum wurde von 3 auf 5 Jahren verlängert. Dafür ist nach Art. 4 Abs. 2 nunmehr nach der halben Laufzeit des Gleichstellungskonzeptes eine tabellarische Datenübersicht über die Anteile von Frauen und Männern bei Voll- und Teilzeittätigkeit, Einstellung, Beförderung sowie Höhergruppierung zu erstellen.

Grundlage des Gleichstellungskonzeptes ist eine Erfassung der Ist-Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten des Landkreises Bad Kissingen. Das Hauptaugenmerk soll dabei auf die Beschäftigten des Landratsamtes und des Kommunalunternehmens gelegt werden. Die Situation in den angegliederten Betrieben (Kreisomnibusbetrieb, Carl-von-Heß'sche Sozialstiftung) soll nur nachrichtlich in den Bericht aufgenommen werden. Anhand der Daten sind die vorhandenen geschlechtsspezifischen Unterschiede darzustellen. Zur Erhöhung des Frauen- oder Männeranteils in Bereichen, in denen das jeweilige Geschlecht erheblich unterrepräsentiert ist, sind Maßnahmeempfehlungen zur Durchsetzung personeller und organisatorischer Verbesserungen anhand von auch zeitbezogenen Zielvorgaben zu treffen. Darüber hinaus sind strukturelle Maßnahmen zur Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu entwickeln und darzustellen. Auch sind die kostenmäßigen Auswirkungen darzulegen.

Erstmalig wurde für den Landkreis Bad Kissingen zum 30.06.1997 ein Gleichstellungskonzept erstellt. Die jetzt vorliegende Fassung beinhaltet somit die fünfte Fortschreibung.

Teilbereich A Landratsamt – Abteilungen 1 bis 4 – ohne Kommunalunternehmen

I. Situationsbericht

Der Landkreis besitzt hinsichtlich der Zuweisung, Beförderung und Höhergruppierung, Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung des Staatspersonals keine personalrechtlichen Zuständigkeiten.

Aussagen für dieses Personal wurden deshalb nur hinsichtlich der Fortbildungsveranstaltungen sowie der Ausübung von Funktionen getroffen; zur vollständigen Übersicht des Gesamtpersonals wurde allerdings auch der Ist-Bestand des Staatspersonals dargestellt.

1. Personal-Ist-Bestand zum 30.06.2018

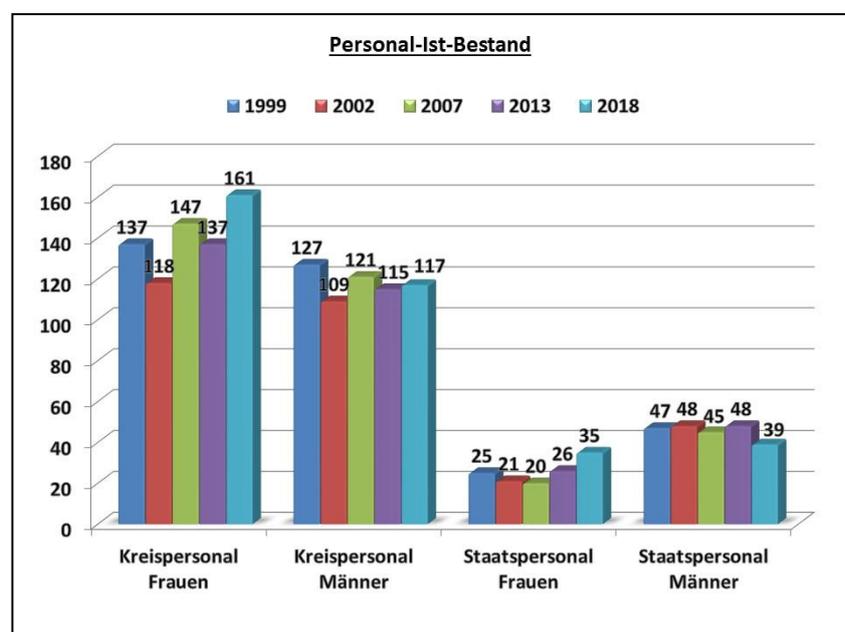
Gesamtzahl: 352 Frauen 196 Männer 156

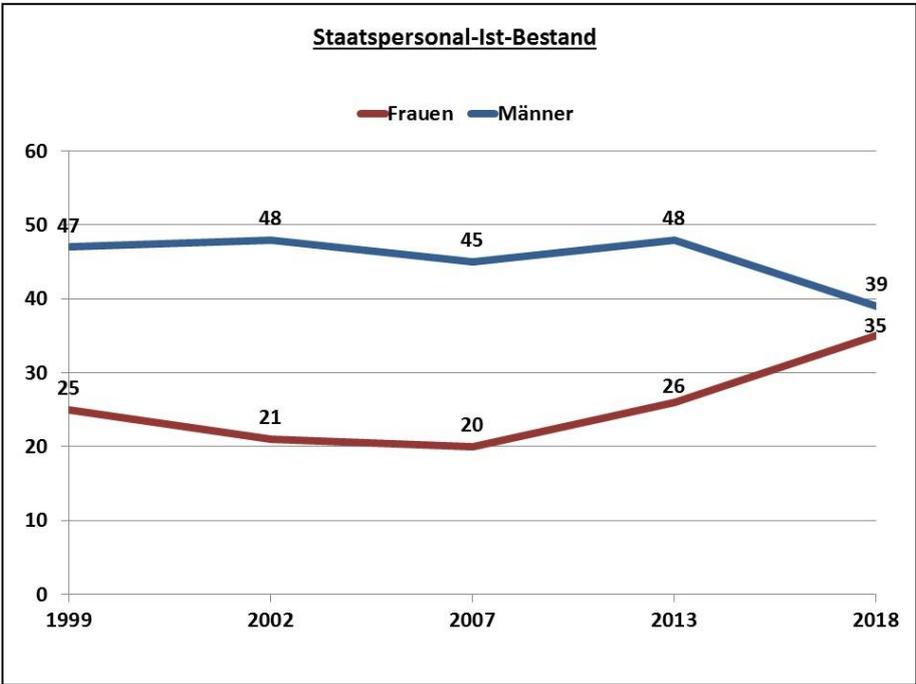
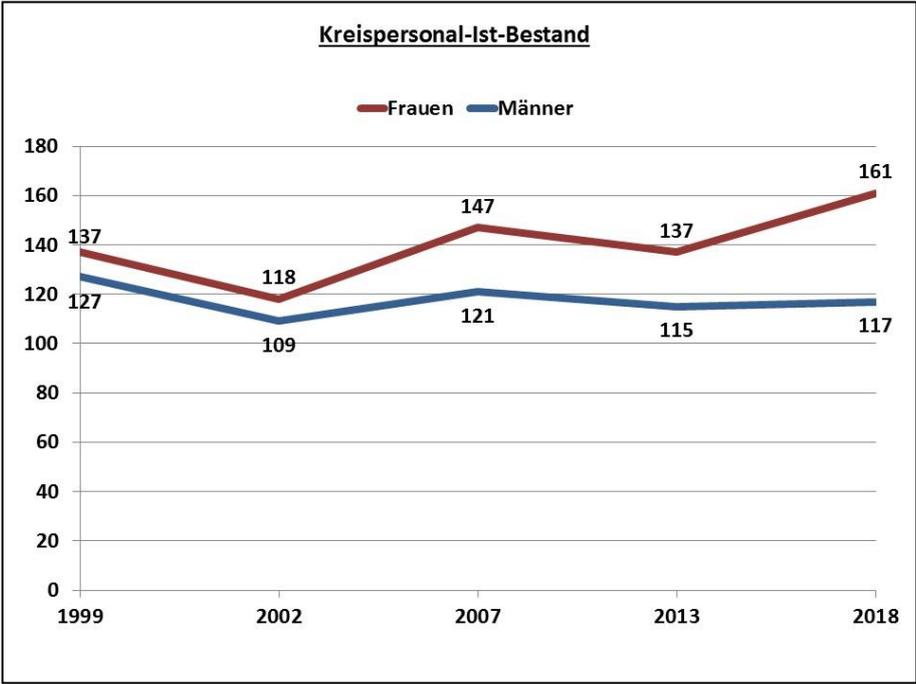
1.1 Kreispersonal

Beamte/Beamtinnen:	Frauen	16	Männer	40
Anwärter/Anwärterinnen:	Frauen	2	Männer	0
Beschäftigte:	Frauen	133	Männer	73
Auszubildende:	Frauen	10	Männer	4
Gesamtzahl:	Frauen	161	Männer	117

1.2 Staatspersonal

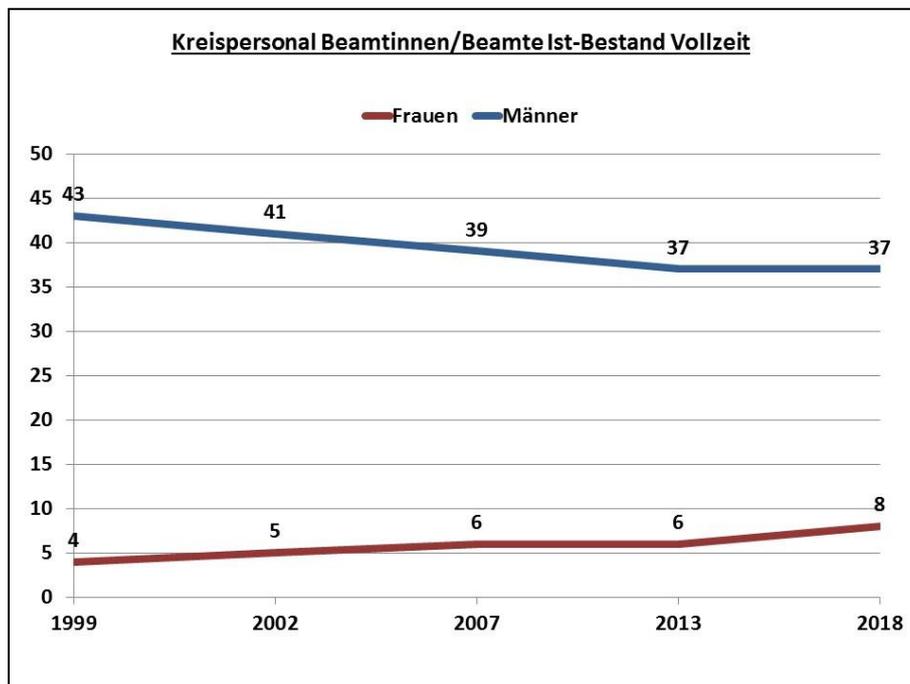
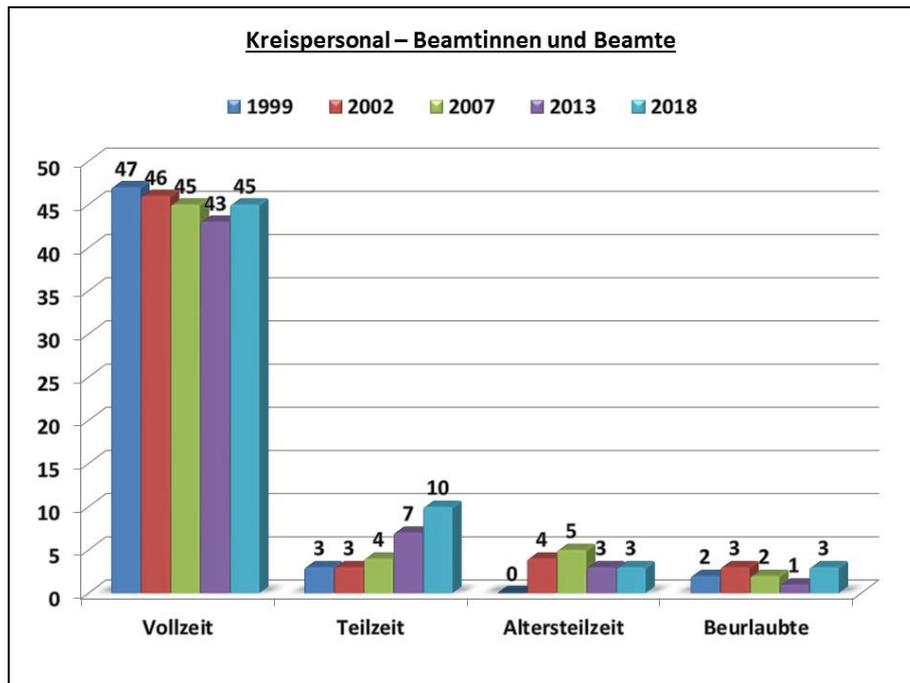
Beamte/Beamtinnen:	Frauen	24	Männer	32
Anwärter/Anwärterinnen:	Frauen	3	Männer	3
Beschäftigte:	Frauen	8	Männer	4
Auszubildende:	Frauen	0	Männer	0
Gesamtzahl:	Frauen	35	Männer	39

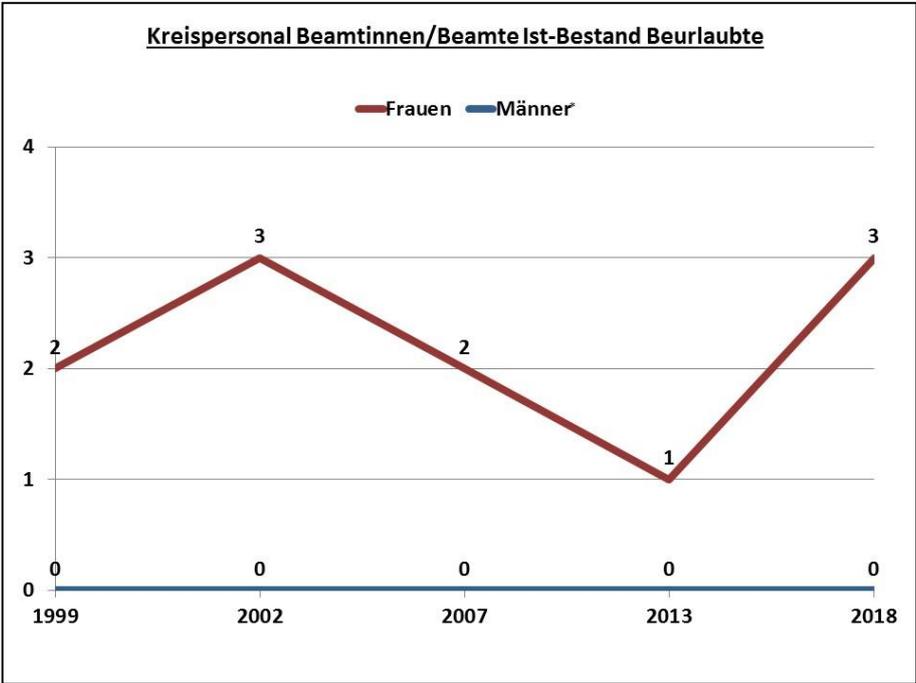
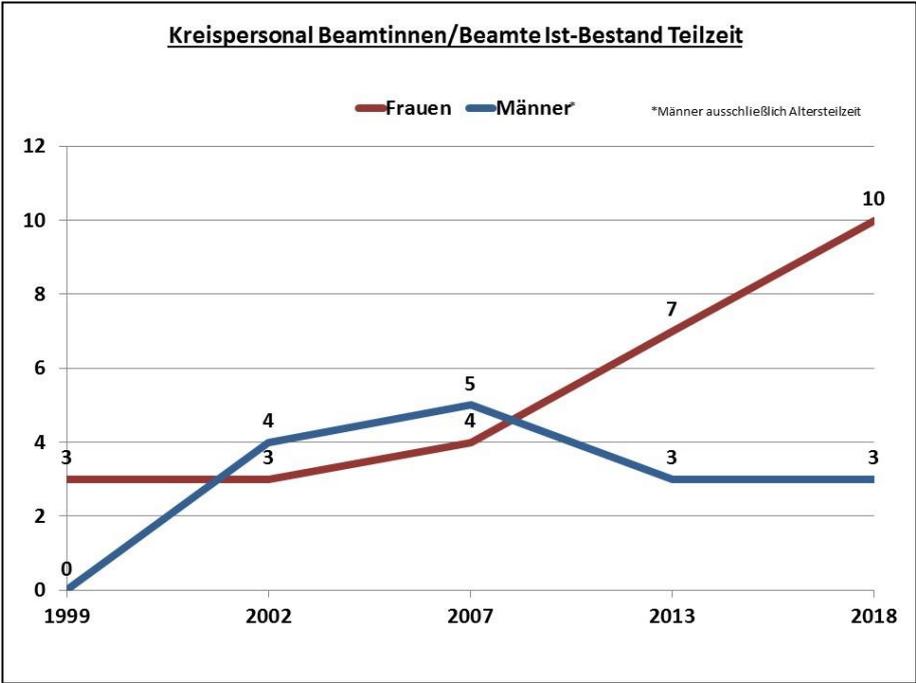




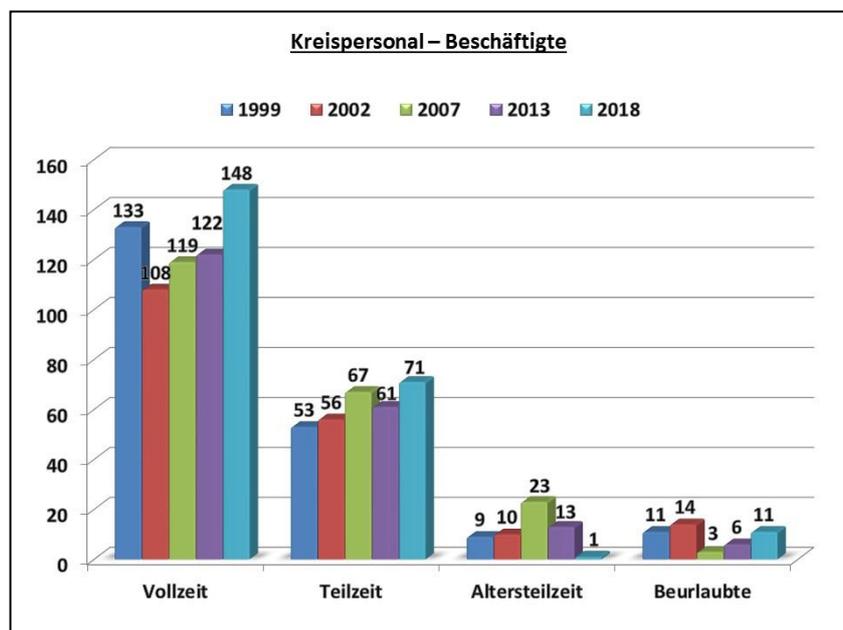
2. Kreispersonal-Ist-Bestand zum 30.06.2018 untergliedert nach Besoldungs- und Entgeltgruppen, Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

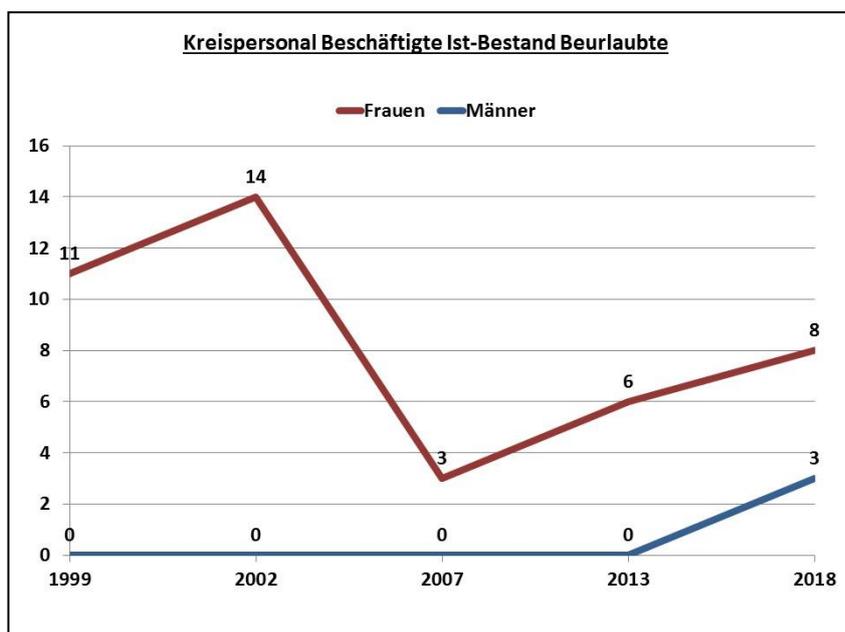
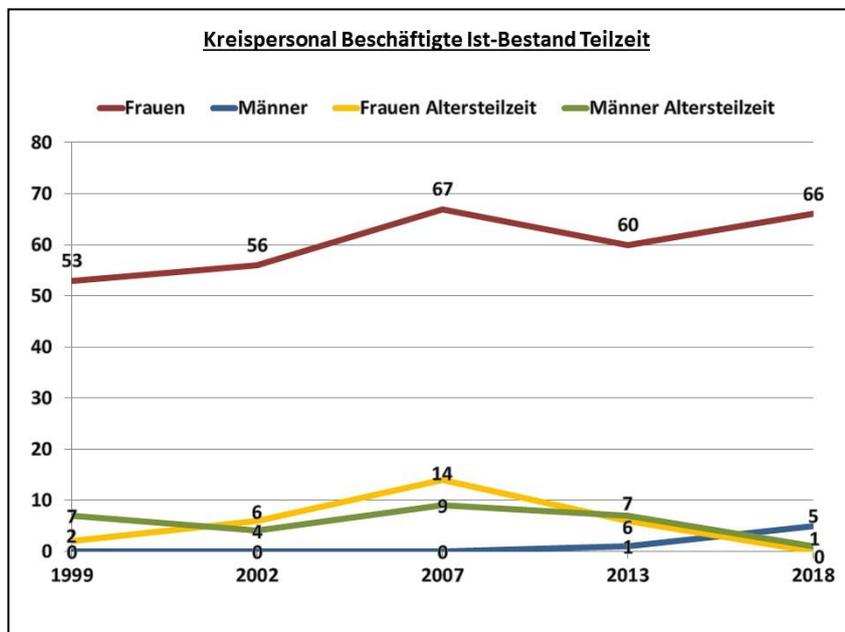
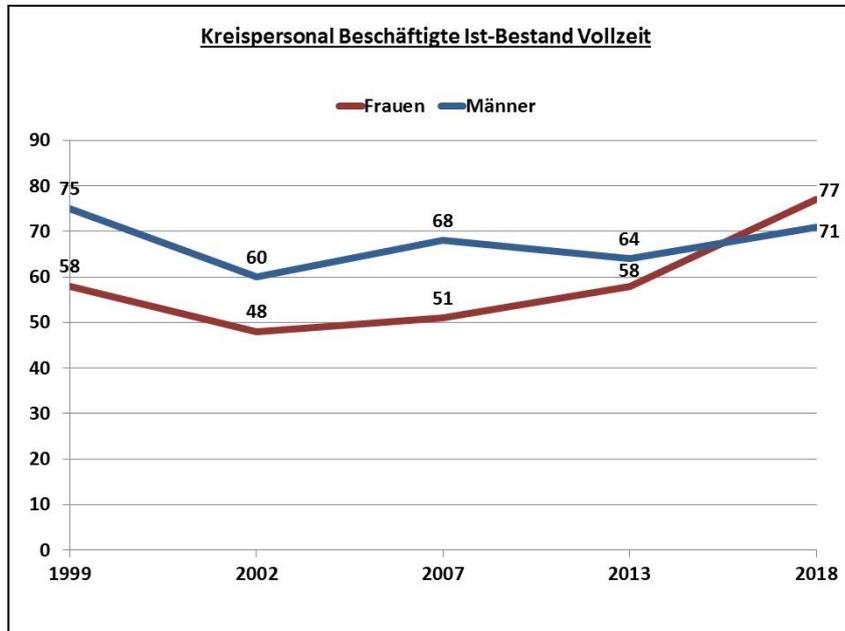
Personal-Ist-Bestand zum 30.06.2018						
Landkreisbedienstete						
Dienstverhältnis Besoldungsgruppe	Vollzeit- beschäftigte		Teilzeit- beschäftigte		Beurlaubte	
Beamte/ Beamtinnen	Frauen	Männer	Frauen	Männer Altersteil- zeit	Frauen	Männer
Qualifikationsebene 4						
B 6		1				
A 15				1		
A 14						
A 13						
Ausbildung						
zusammen	0	1	0	1	0	0
Qualifikationsebene 3						
A 13		6		1		
A 12		3				
A 11	1	5	2	1		
A 10		8	1			
A 9		2				
Ausbildung						
zusammen	1	24	3	2	0	0
Qualifikationsebene 2						
A 9	4	7	4		1	
A 8	1	1	3		1	
A 7		2			1	
A 6		2				
A 5						
Ausbildung	2					
zusammen	7	12	7	0	3	0
Qualifikationsebene 1						
A 5						
A 4						
A 3						
A 2						
zusammen	0	0	0	0	0	0
insgesamt	8	37	10	3	3	0





Dienstverhältnis Entgeltgruppe	Vollzeit- beschäftigte		Teilzeit- beschäftigte			Beurlaubte	
	Frauen	Männer	Frauen	Frauen Alters- teilzeit	Männer Alters-/ Teilzeit	Frauen	Männer
Beschäftigte							
Qualifikationsebene 4							
EG 14							
EG 13	1						
zusammen	1	0	0	0	0	0	0
Qualifikationsebene 3							
EG 12		3					
EG 11	2	7	1				1
EG 10		11			1		
EG 9 c	9	5	4				
EG 9 b	7	6	3		2	1	
zusammen	18	32	8	0	3	1	1
Qualifikationsebene 2							
EG 9 a	11	5	2				
EG 8	8	3	3			2	
EG 7	6	1	8				
EG 6	10	6	15			4	1
EG 5	11	13	27				1
zusammen	46	28	55	0	0	6	2
Qualifikationsebene 1							
EG 4		6					
EG 3	1		1		3	1	
EG 2	1	1	2				
zusammen	2	7	3	0	3	1	0
Auszubildende	10	4					
insgesamt	77	71	66	0	6 (1 Atz)	8	3





3. Zahl der Bewerbungen/Einstellungen im Zeitraum 01.01. bis 31.12.2017 (nur Landkreis) aufgrund interner und externer Ausschreibungen

ausgeschriebene Stellen/Einstellungen 2017

ausgeschriebene Stellen	B e w e r b u n g e n		E i n s t e l l u n g e n	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Ausbildung „Verwaltungsfachangestellte/r“	62	25	1	3
Anwärter/in 3. QE	17	10	1	1
Bilanzbuchhalter/in	5	0	1	0
Tiefbauingenieur/in	0	5	0	1

4. Zahl der Beförderungen/Höhergruppierungen im Zeitraum 01.01. bis 31.12.2017 (nur Landkreis)

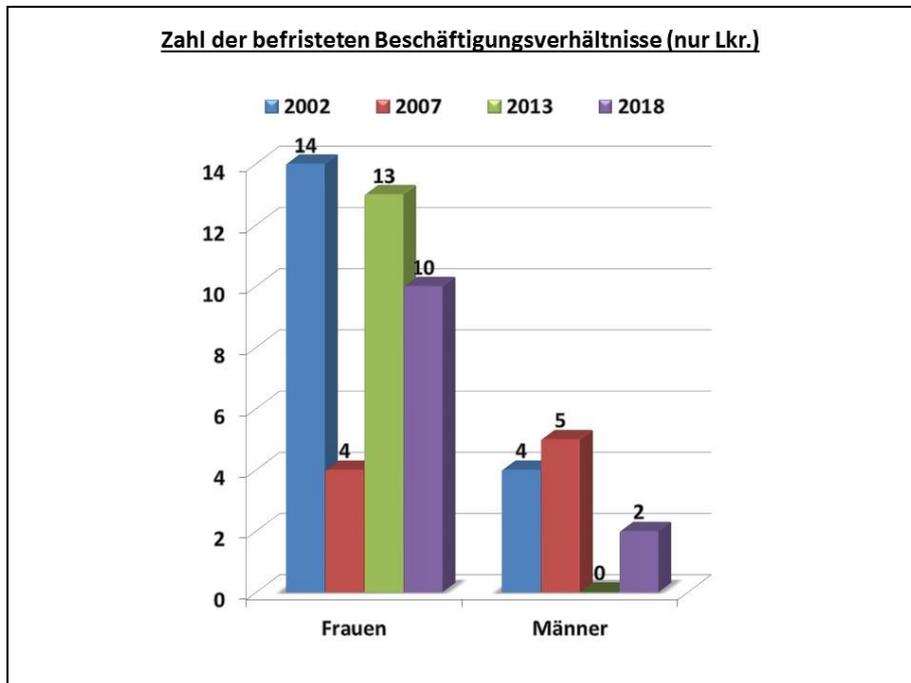
Beförderungen und Höhergruppierungen 2017						
Landkreisbedienstete						
Dienstverhältnis Besoldungsgruppe	Vollzeit- beschäftigte		Teilzeit- beschäftigte		Beurlaubte	
Beamte/ Beamtinnen	Frauen	Männer	Frauen	Männer Altersteil- zeit	Frauen	Männer
Qualifikationsebene 4						
B 6						
A 15						
A 14						
A 13						
Ausbildung						
zusammen	0	0	0	0	0	0
Qualifikationsebene 3						
A 13						
A 12						
A 11		1				
A 10		3				
zusammen	0	4	0	0	0	0
Qualifikationsebene 2						
A 9	1	1			1	
A 8		1				
A 7						
A 6						
zusammen	1	2	0	0	1	0

Qualifikationsebene 1						
A 6						
A 5						
A 4						
A 3						
zusammen	0	0	0	0	0	0
insgesamt	1	6	0	0	1	0

Dienstverhältnis Entgeltgruppe	Vollzeit- beschäftigte		Teilzeit- beschäftigte		Beurlaubte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beschäftigte						
Qualifikationsebene 4						
EG 14						
EG 13						
zusammen	0	0	0	0	0	0
Qualifikationsebene 3						
EG 12						
EG 11	1	4				
EG 10		3				
EG 9						
zusammen	1	7	0	0	0	0
Qualifikationsebene 2						
EG 9 a		1				
EG 8	1					
EG 7			1			
EG 6	1		1			
EG 5						
zusammen	2	1	2	0	0	0
Qualifikationsebene 1						
EG 4						
EG 3						
EG 2						
zusammen	0	0	0	0	0	0
insgesamt	3	8	2	0	0	0

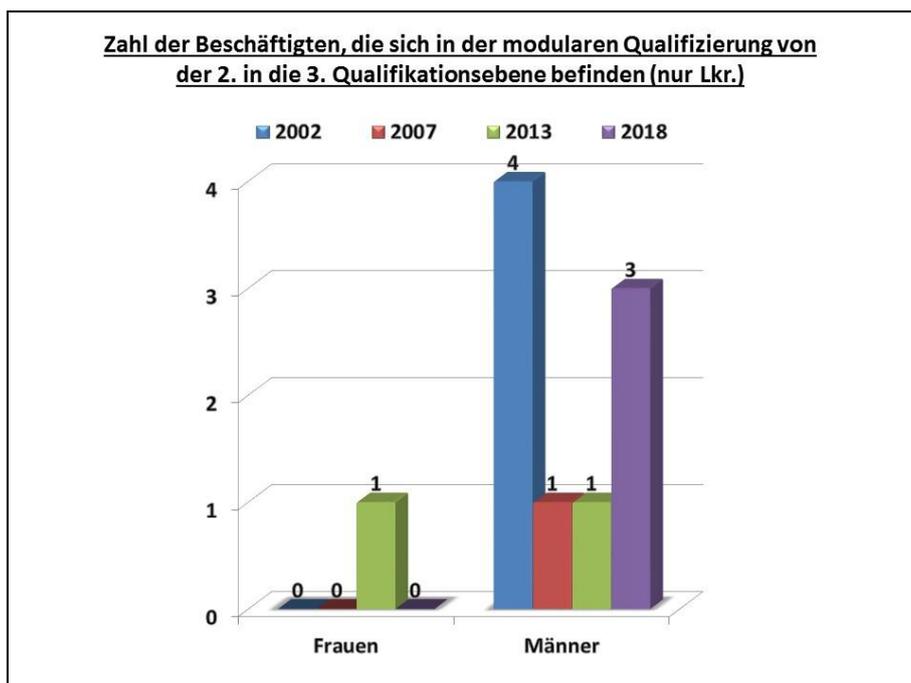
5. Zahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse zum 30.06.2018 (nur Landkreis)

Frauen 10 Männer 2



6. Zahl der Beschäftigten, die sich zum 30.06.2018 in der modularen Qualifizierung von der 2. in die 3. Qualifikationsebene befinden (nur Landkreis)

Frauen 0 Männer 3

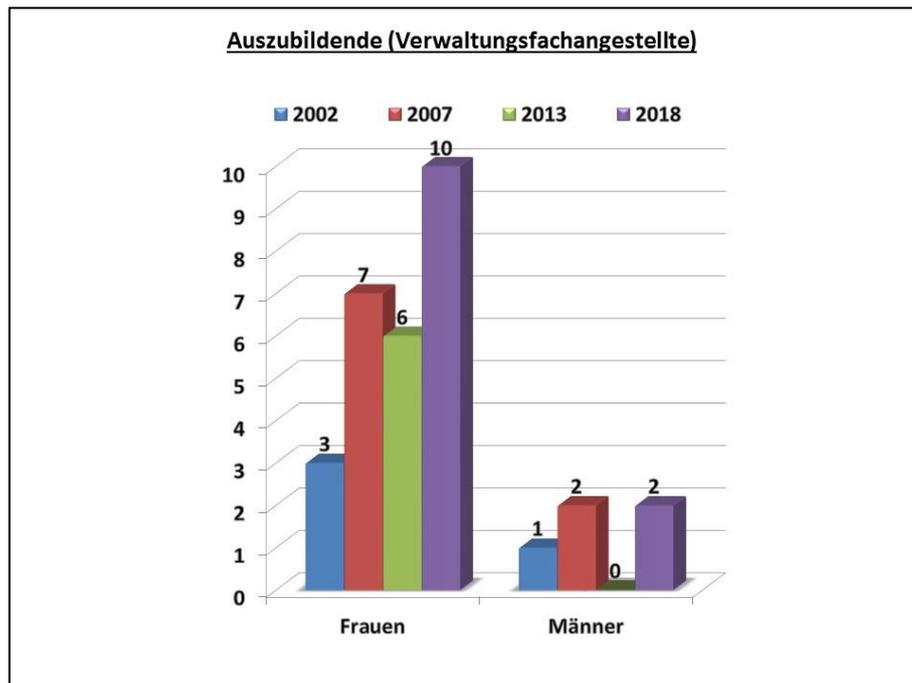


7. Zahl der Beschäftigten in Weiterbildungsmaßnahmen (Angestelltenlehrgang II) zum 30.06.2018 (nur Landkreis)

Frauen 1 Männer 1

8. Auszubildende zum 30.06.2018 (Verwaltungsfachangestellte)

Frauen 10 Männer 2



9. Zahl der Fortbildungen im Zeitraum 01.01. bis 31.12.2017

9.1 Kreispersonal

Meldungen zu Fortbildungsveranstaltungen 2017				
Beschäftigte	Vollzeit		Teilzeit	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beamte/Beamtinnen				
Qualifikationsebene 4				
Qualifikationsebene 3	1	36	6	3
Qualifikationsebene 2	10	10	6	
Beschäftigte				
vgl. Qualifikationsebene 4				
vgl. Qualifikationsebene 3	18	32	4	
vgl. Qualifikationsebene 2	28	28	8	
zusammen:	57	106	24	3

Tatsächliche Fortbildungsveranstaltungen 2017				
Beschäftigte	Vollzeit		Teilzeit	
Beamte/Beamtinnen	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Qualifikationsebene 4				
Qualifikationsebene 3	1	31	3	2
Qualifikationsebene 2	6	10	5	
Beschäftigte				
vgl. Qualifikationsebene 4				
vgl. Qualifikationsebene 3	18	29	4	
vgl. Qualifikationsebene 2	22	26	8	
zusammen:	47	96	20	2

9.2 Staatspersonal (ohne AGEV-Schulungen)

Meldungen zu Fortbildungsveranstaltungen 2017				
Beschäftigte	Vollzeit		Teilzeit	
Beamte/Beamtinnen	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Qualifikationsebene 4	1	5		
Qualifikationsebene 3	8	14	9	
Qualifikationsebene 2	3	2	2	
Beschäftigte				
vgl. Qualifikationsebene 4				
vgl. Qualifikationsebene 3	2	3	3	
vgl. Qualifikationsebene 2	1		5	
zusammen:	15	24	19	0

Tatsächliche Fortbildungsveranstaltungen 2017				
Beschäftigte	Vollzeit		Teilzeit	
Beamte/Beamtinnen	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Qualifikationsebene 4	1	5		
Qualifikationsebene 3	7	13	9	
Qualifikationsebene 2	3	2	2	
Beschäftigte				
vgl. Qualifikationsebene 4				
vgl. Qualifikationsebene 3	2	3	3	
vgl. Qualifikationsebene 2	1		5	
zusammen:	14	23	19	0

10. Zahl der Beschäftigten nach Funktionsgruppen zum 30.06.2018 (doppelte Anrechnung nur bei unterschiedlichen Tätigkeiten)

10.1 Kreispersonal

Abteilungsleitung			stellv. Abteilungsleitung		
Frauen	0	Männer	0	Frauen	0
				Männer	0
Sachgebietsleitung			stellv. Sachgebietsleitung		
Frauen	0	Männer	10	Frauen	2
				Männer	11

10.2 Staatspersonal

Abteilungsleitung			stellv. Abteilungsleitung		
Frauen	2	Männer	2	Frauen	2
				Männer	2
Sachgebietsleitung			stellv. Sachgebietsleitung		
Frauen	2	Männer	6	Frauen	1
				Männer	5

11. Schwerbehinderte Bedienstete zum 30.06.2018 (nur Landkreis)

Frauen	17	Männer	10
(davon	4	davon	1 mehrfach angerechnet)

II. Erläuterung der Unterschiede

Aus den vorstehenden Daten ist ersichtlich, dass hinsichtlich der Zahl der Gesamtbeschäftigten mittlerweile der Anteil an Frauen im Gegensatz zum Jahr 2012, in welchen die Gesamtbeschäftigtenzahl noch ausgeglichen auf Männer und Frauen verteilt war, überwiegt. Dennoch weist der Landkreis – Teilbereich A – hinsichtlich der besoldungs- oder entgeltmäßigen Eingruppierung sowie bei der Begleitung von Funktionsstellen bei der Beschäftigungssituation von Frauen und Männern weiterhin deutliche Unterschiede auf.

Trotz eines Frauenanteils beim Kreispersonal von 57,91 % sind die weiblichen Beschäftigten überwiegend in den niedrigeren Gehalts- und Entgeltgruppen vertreten. Bei den wenigen Frauen in gehobenen Entgeltgruppen handelt es sich überwiegend um Fachdienste (wie z. B. Sozialarbeiterinnen). Im Kernbereich der Verwaltung sind Frauen ab Entgeltgruppe 10, sowie im mittleren, gehobenen und höheren Beamtendienst deutlich unterrepräsentiert. Ebenso verhält es sich im gesamten technischen bzw. handwerklichen Bereich sowie bei Leitungs- und Führungspositionen.

Dies dürfte zum einen daran liegen, dass – vor allem in früheren Jahren – für diese Bereiche weniger Bewerbungen von Frauen vorlagen bzw. Frauen

im Rahmen des staatl. Auswahlverfahrens aufgrund der erreichten Platzziffer gegenüber männlichen Mitkonkurrenten nicht berücksichtigt werden konnten. Zum anderen ist speziell im Beamtenbereich zu beachten, dass ehemalige Zeitsoldaten mit Eingliederungsschein, die bisher ebenfalls nur männlich waren, einen gesetzlichen Vorrang vor anderen Bewerbern/Bewerberinnen haben. Diese deutlich höhere Anzahl von Einstellungen männlicher Bewerber in früheren Jahren führte dazu, dass diese verstärkt in höhere Beförderungssämter und damit auch in Leitungs- und Führungspositionen vorrücken konnten.

Dadurch dass seit der erstmaligen Aufstellung des Gleichstellungskonzeptes zum 30.06.1997 alle internen oder externen Stellenausschreibungen geschlechtsneutral erfolgen und in den mit Frauen unterrepräsentierten Bereichen Frauen besonders aufgefordert werden, sich zu bewerben, hat sich die oben geschilderte Situation etwas verbessert. Den Frauen fehlt jedoch v.a. durch die nach wie vor stark in Anspruch genommenen familienbedingten beruflichen Auszeiten, die Zeit, in der Hierarchie des Amtes aufzusteigen.

Bei den Führungspositionen bzw. stellv. Leitungen hat sich keine gravierende Verbesserung ergeben, was insbesondere darauf zurückzuführen ist, dass diese offenen Stellen nur intern ausgeschrieben oder von staatlicher Seite besetzt wurden und infolge der oben geschilderten Ursachen keine oder nur einzelne Bewerbungen geeigneter weiblicher Personen vorlagen. Leider hat auch die Einführung des Instruments des „Führungspools“ bisher die Situation noch nicht wie gewünscht verbessert. Es gilt daher weiterhin die Situation für potentielle weibliche Führungskräfte zu verbessern, um ihnen einen Aufstieg in Führungspositionen zu ermöglichen. Eine solche Verbesserung wäre bspw. durch die Teilung von Führungsposten möglich, sodass sich auch zwei Teilzeitkräfte für einen Führungsposten bewerben können. Eine andere Option wäre ein kleineres Sachgebiet einer Teilzeitkraft als alleinige Sachgebietsleiterin zu übertragen. Es wäre wichtig, diese Möglichkeiten offen zu kommunizieren, um Teilzeitkräfte zu einer Bewerbung zu motivieren. Anzumerken ist jedoch, dass zumindest auf Abteilungsleitererebene Parität zwischen Männer und Frauen hergestellt ist.

Zudem ist in den letzten Jahren ein deutlicher Anstieg der Bewerbungen von Frauen für die Verwaltungslaufbahn zu verzeichnen, was sich auch in der Zahl der Einstellungen widerspiegelt. Dies wird mit hoher Wahrscheinlichkeit dazu führen, dass der Pool der Bewerber um Führungspositionen im Landratsamt in künftigen Jahren mit mehr weiblichen Bewerberinnen bestückt sein wird. Jedoch bedarf es gerade durch die Verweiblichung der Verwaltung dringend eine Anpassung der Strukturen (bspw. Flexibilisierung der Rahmenarbeitszeit und Einführung von Sharing Leadership).

Hinsichtlich der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ist zu konstatieren, dass in etwa die gleiche Anzahl an Männern und Frauen von den Angeboten profitieren konnten, was auch dem tatsächlichen Verhältnis von männlichen und weiblichen Beschäftigten entspricht.

Verbesserungen haben sich seit Erstellung des ersten Gleichstellungskonzeptes hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dahingegen ergeben, dass Teilzeitarbeit zwischenzeitlich in ca. 90 verschiedenen Modellen und auch mit verschiedenen Zeitanteilen bewilligt wird. Wünschenswert wäre außerdem eine weitere Flexibilisierung der Voll-/Teilzeitarbeit durch Erweiterung der Rahmenarbeitszeit. Im Modellversuch "hoffice" befanden sich im maßgeblichen Zeitraum 2 Männer und 2 Frauen. Es sind weit mehr Stellen Home Office fähig. Die weitere Manifestierung des Home Office Programmes würde zum einen Raumressourcen sparen (Bürokapazität und Energiekosten) zum anderen einen Beitrag zum Klimaschutz darstellen.

Auffällig ist in diesem Zusammenhang auch, dass in befristeten Beschäftigungsverhältnissen Frauen deutlich häufiger anzutreffen sind als Männer. Dies lässt sich jedoch durch den überwältigenden Frauenanteil in den sozialen Berufszweigen des Landratsamtes erklären. Gerade im Bereich der Sozialpädagogen/-pädagoginnen lassen sich kaum geeignete männliche Bewerber zur Einstellung finden. Durch den starken Überhang an jungen Frauen kommt es verstärkt zu familienbedingten Abwesenheitszeiten. Die dadurch frei gewordenen Stellen lassen sich nur befristet nachbesetzen. Aufgrund der oben beschriebenen Situation geschieht dies meist durch Frauen. Der Anteil an befristet beschäftigten Frauen steigt dadurch zwangsläufig an.

Leider hat sich die Situation bzgl. der Zulassung zu qualifizierenden Maßnahmen von männlichen und weiblichen Beschäftigten zum vorherigen Bericht verschlechtert. Von einer ausgeglichenen Situation ist leider nichts mehr vorhanden. In dem hier zu Grunde liegenden Zeitraum wurden nur drei Männer und keine Frau zu qualifizierenden Maßnahmen zugelassen.

III. Maßnahmen zur Durchsetzung personeller und organisatorischer Verbesserungen

1. Erhöhung des Frauenanteils

1.1 Voraussichtliche Personalveränderungen

Bis zur Erstellung des nächsten Gleichstellungskonzeptes (Stichtag 30.06.2023) scheiden aufgrund der gegebenen Altersstruktur unter Berücksichtigung der regulären Altersgrenze von 65 Jahren voraussichtlich 30 Personen aus Altersgründen aus. Eventuell ergeben sich durch vorzeitiges Ausscheiden aus dem Dienst weitere Veränderungen. Bei der Personalgewinnung für die Wiederbesetzung von Stellen bzw. für die Besetzung von evtl. neu geschaffenen oder sonstigen Stellen oder auch bei der Einstellung von Auszubildenden für die Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist auf eine Erhöhung des Frauenanteils unter Wahrung des

Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, der dienst- oder tarifrechtlichen Vorschriften und sonstiger rechtlicher Vorgaben zu achten. Ziel ist es, bis zum 30.06.2023 den Frauenanteil in diesen Bereichen erkennbar zu erhöhen.

Seit 01.12.2002 gelten im Landratsamt Bad Kissingen die "Leitlinien zur Personalauswahl bei der Besetzung offener Stellen", die als Teil der Personalentwicklungsplanung seitens der Geschäftsleitung in Absprache mit dem Personalrat und der Gleichstellungsauftragten aufgestellt und von Landrat Bold am 15.11.2002 unterzeichnet wurden. Hierin wurde festgeschrieben, dass bei gleicher Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber folgende Kriterien (nach Prioritäten) heranzuziehen sind:

- Schwerbehinderung
- Erhöhung des Frauenanteils nach Vorgabe des Gleichstellungskonzeptes
- Stellungnahme des/der bisherigen und/oder künftigen Vorgesetzten.

1.2 Stellenausschreibungen

1.2.1 Alle freiwerdenden und zu besetzenden Stellen sind grundsätzlich allgemein oder amtsintern auszuschreiben, sofern die neu geschaffenen Stellenpools (extern, intern für Führung bzw. Veränderung) keine geeigneten Bewerbungen vorhalten.

Innerhalb eines Sachgebietes können Umsetzungen durch den Sachgebietsleiter/die Sachgebietsleiterin mit Zustimmung des jeweiligen Abteilungsleiters/der jeweiligen Abteilungsleiterin vorgenommen werden, wenn sie nicht mit tarif- oder besoldungsrechtlichen Auswirkungen verbunden sind. Bei Funktionsübertragungen (z. B. stellv. Gruppenleitung, Arbeitsbereichsleitung) ist, wenn der interne Pool hierfür keine geeignete Bewerbung vorhält, grundsätzlich eine sachgebietsinterne Ausschreibung vorzunehmen, auch wenn die Funktionsübertragung keine tarif- oder besoldungsrechtlichen Auswirkungen hat.

Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsstelle und dem Personalrat kann hiervon abgesehen werden.

1.2.2 Liegen für die anstehende Besetzung einer freien Stelle von früheren Ausschreibungen noch qualifizierte Bewerbungen vor, so kann darauf zurückgegriffen werden, wenn diese Bewerbungen weiterhin aufrechterhalten werden.

1.2.3 Interne Ausschreibungen haben grundsätzlich Vorrang gegenüber externen Ausschreibungen.

- 1.2.4 Bei allen Stellenausschreibungen ist als Berufsbezeichnung zu verwenden: weibliche, männliche und diverse. Bei geschlechtsneutralen Berufsbezeichnungen wird "weiblich, männlich oder divers" hinzugefügt.
- 1.2.5 Bei Stellenausschreibungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird folgender Zusatz aufgenommen: "Der Landkreis Bad Kissingen strebt an, den Frauenanteil in diesem Bereich zu erhöhen. Daher werden besonders Frauen aufgefordert, sich zu bewerben." oder "Da in diesem Tätigkeitsfeld Frauen in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, werden Frauen besonders aufgefordert, sich zu bewerben."
- 1.2.6 Bei der Ausschreibung ist auf die Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeit und ggf. deren Gestaltung hinzuweisen. Siehe hierzu auch Ziffer 3.2.1.
- 1.2.7 Bediensteten, deren Erziehungsurlaub zum beabsichtigten Stellenbesetzungstermin endet sowie Bediensteten in Sonderurlaub, sind interne Stellenausschreibungen zuzusenden, soweit sie die tarif- oder beamtenrechtlichen Voraussetzungen für diese Stellenbesetzung erfüllen.

1.3 Stellenbesetzungen/Funktionsübertragungen

Seit 01.12.2002 gelten im Landratsamt Bad Kissingen die unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten aufgestellten "Leitlinien zur Personalauswahl bei der Besetzung offener Stellen".

- 1.3.1 Die Gleichstellungsstelle ist bei Stellenausschreibungen zu beteiligen (Ziffer 1 Satz 2 der Leitlinien).
- 1.3.2 In Bereichen und Funktionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder – falls die Zahl der Bewerberinnen zu gering sein sollte – alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen, wenn sie die gesetzlichen oder die sonst vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Stelle erfüllen.
- 1.3.3 Bei den Vorstellungsgesprächen wird die Gleichstellungsstelle hinzugezogen.
- 1.3.4 Die durchzuführenden Vorstellungsgespräche bzw. sonstigen Auswahlverfahren sind so zu gestalten, dass Frauen und Männer gleiche Erfolgchancen haben.

- 1.3.5 Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen und aus ehrenamtlicher Tätigkeit sowie sonstige in der Familie gewonnene Fähigkeiten und Fertigkeiten sind bei der Stellenbesetzung mit zu berücksichtigen, soweit diese für die zu übertragenden Aufgaben erheblich sind.
- 1.3.6 Bei der Entscheidung über Stellenbesetzungen oder Funktionsübertragungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sowie bereits bei der kommissarischen Besetzung von Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion, ist auf eine Erhöhung des Frauenanteils unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, der dienst- oder tarifrechtlichen Vorschriften und sonstiger rechtlicher Vorgaben zu achten.
- 1.3.7 Die Gleichstellungsstelle erhält bei allen Stellenausschreibungen/Stellenbesetzungen (befristet und unbefristet)/ Funktionsübertragungen (befristet und unbefristet)
- a) eine Mitteilung über die beabsichtigte Ausschreibung
 - b) eine Liste, nach der Zahl der Bewerber und Bewerberinnen aufgliedert
 - c) eine Mitteilung über die Einladungen zum Vorstellungsgespräch, nach der Zahl der weiblichen und männlichen Eingeladenen aufgeschlüsselt
 - d) bei Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind und weniger Frauen als Männer eingeladen werden sollen, eine vorherige Mitteilung, warum weniger Frauen eingeladen werden (siehe auch Ziffer 1.3.2)
 - e) eine Mitteilung über die Entscheidung sowie eine Mitteilung der Entscheidungsgründe, wenn die Stelle mit einem Mann besetzt werden soll bzw. eine Funktion einem Mann übertragen werden soll (auch in den Fällen, in denen aufgrund der vorliegenden Auswahlkriterien keine Stellenausschreibung stattgefunden hat)
 - f) einen Abdruck der Stellenausschreibung.

Bei der Fallgestaltung nach Buchst. e) darf der Bewerber erst von der Entscheidung unterrichtet werden, wenn die Gleichstellungsstelle nicht innerhalb von 10 Arbeitstagen nach Erhalt der Mitteilung diese Entscheidung beanstandet hat. Im Falle einer Beanstandung durch die Gleichstellungsstelle ist die Entscheidung solange aufzuschieben, bis der

Landrat über die Beanstandung entschieden hat. Ist der Kreisausschuss zur Entscheidung zuständig, so ist diesem eine Stellungnahme der Gleichstellungsstelle mit vorzulegen. Im Übrigen bleiben § 3 Abs. 3 S. 5 und 6 der Satzung des Landkreises Bad Kissingen zum Bayer. Gleichstellungsgesetz vom 16.12.1999 unberührt.

Die Mitteilungen nach Buchstabe a) – f) entfallen, wenn die Gleichstellungsstelle am Vorstellungsgespräch mit allen Eingeladenen bzw. am sonstigen Auswahlverfahren teilgenommen hat (siehe § 3 Abs. 2 der Gleichstellungssatzung).

1.4 Weiterbildung/Fortbildung/Aufstieg

- 1.4.1 Nach Art. 9 Abs. 1 BayGIG sind Frauen bei der Auswahl der Teilnehmenden an Fortbildungsveranstaltungen im Regelfall entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung zu berücksichtigen. In Bereichen, in denen Frauen in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, sind Frauen besonders von ihren Vorgesetzten zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu motivieren.
- 1.4.2 Den Beschäftigten mit Familienpflichten sind Fortbildungskurse möglichst auch durch Vor-Ort-Seminare anzubieten. Das Landratsamt Bad Kissingen strebt an, verstärkt In-house-Seminare durchzuführen. Hierbei sollen nach Möglichkeit auch die Arbeitszeitmodelle von Teilzeitbeschäftigten berücksichtigt werden.
- 1.4.3 Teilzeitbeschäftigten sind grundsätzlich die gleichen Fortbildungsmöglichkeiten einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Hinsichtlich eines Freizeitausgleiches werden neben der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit die reinen Unterrichtszeiten angerechnet.
- 1.4.4 Beurlaubte Bedienstete werden auf Wunsch über das Angebot an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen informiert. Die Teilnahme soll ihnen ermöglicht werden. Hierbei ist der künftige Verwendungsbereich nach Möglichkeit zu berücksichtigen.
- 1.4.5 Bei den Auswahlverfahren über die Zulassung zu weiteren Qualifizierungsmaßnahmen (z. B. Teilnahme an den Angestelltenlehrgängen I und II, Zulassung zur modularen Qualifikation von der 2. in die 3. Qualifikationsebene) ist die Gleichstellungsstelle zu beteiligen.
- 1.4.6 Die Gleichstellungsstelle bietet im Rahmen ihrer Haushaltsmittel bedarfsgerecht Fortbildungen mit gleichstellungsrele-

vanten Themen bzw. gezielte Fortbildungen für Frauen und Männer an.

1.4.7 Das Thema "Gleichstellung" ist auch als Inhalt von Dienstbesprechungen und bei Ausbildungen aufzunehmen.

2. Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern

2.1 Gender Mainstreaming

Als neue Strategie zur Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern wurde im Landkreis Bad Kissingen mit Kreisratsbeschluss vom 23.07.2003 Gender Mainstreaming implementiert. Die Einbeziehung der Geschlechterperspektive ist neuer integraler Bestandteil des Verwaltungshandelns und der Verwaltungsmodernisierung im Landratsamt Bad Kissingen.

2.1.1 Definition

Als Kurzdefinition kann Gender Mainstreaming mit "geschlechtersensible Sichtweise" übersetzt werden.

Eine im Auftrag des Europarates eingesetzte Expertinnenkommission erarbeitete 1998 folgende Definition: Gender Mainstreaming ist die (Re)organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung grundsatzpolitischer Prozesse, mit dem Ziel, eine geschlechterbezogene Sichtweise in alle politischen Konzepte auf allen Ebenen und Phasen durch alle an politischen Entscheidungsprozessen Beteiligten einzubringen.

Der Bayerische Landtag hat am 14.05.2002 die Verankerung von Gender Mainstreaming in allen Politikfeldern beschlossen.

Mit Beschluss des Bayerischen Ministerrats vom 25.07.2002 wurden die Staatskanzlei und die Ressorts beauftragt, die für die Umsetzung der "geschlechtersensiblen Sichtweise" notwendigen Maßnahmen zu ergreifen. Hier ist anzumerken, dass in Bayern der englische Fachbegriff durch "Geschlechtersensible Sichtweise" ersetzt wurde.

Damit will man die in der Bayerischen Verfassung in Art. 118 Abs. 2 festgeschriebene tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern entscheidend voranbringen.

Als erster Schritt wurden mit Bekanntmachung vom 01.10.2002 die Änderungen der Geschäftsordnung der Bayerischen Staatsregierung und der Organisationsrichtlinien mit dem Ziel einer Förderung der geschlechtersensiblen Sichtweise (Gender Mainstreaming) beschlossen (AllMBI Nr. 13/2002, S. 891 f.)

Damit wird die geschlechtersensible Sichtweise für die öffentliche Verwaltung zu einem durchgängigen Leitprinzip. Die Auswirkungen von Entscheidungen auf Frauen und auf Männer sollen von vornherein durch die fachlich zuständige Stelle bei jeder Entscheidung in allen Bereichen bedacht werden, damit künftig Benachteiligungen von Frauen oder von Männern gar nicht erst entstehen.

2.1.2 Maßnahmen

Gender Mainstreaming ist Querschnittsaufgabe. Geschäftsleitung und Gleichstellungsstelle wirken gemeinsam daraufhin, dass bei allen internen und externen Maßnahmen des Landratsamtes die geschlechtersensible Sichtweise beachtet wird.

- 2.2 Bei der Beförderung und Übertragung höher zu bewertender Tätigkeiten auch mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion, sind Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen und aus ehrenamtlicher Tätigkeit mit zu berücksichtigen, soweit diese für die zu übertragenden Aufgaben erheblich sind.
- 2.3 Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung und Verzögerung bei Abschluss der Ausbildung aufgrund der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen dürfen das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen und sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung und Beförderung sowie Höhergruppierung auswirken. Familienstand oder Einkommen des Partners oder der Partnerin dürfen nicht berücksichtigt werden.
- 2.4 Beschäftigte, die aus familiären Gründen aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, werden unter Wahrung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, bei einer Bewerbung vorrangig eingestellt.
- 2.5 Bei der Konzipierung von Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen oder sonstigen strukturellen sowie sozialen Maßnahmen werden die Gleichstellungsstelle sowie der Personalrat beteiligt (§ 17 Abs. 2 BayGIG). Das gleiche gilt bei der evtl. Festlegung von generellen Auswahlkriterien für Einstellungen, Neue-

setzungen von Stellen, Funktionsübertragungen, Leistungszulagen, Prämien und Ähnliches.

- 2.6 Auf eine Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Verwaltungssprache ist zu achten, dies gilt auch bei der Erstellung von Broschüren, Falblättern, Web-Auftritten, Werbematerial etc. Es sind Formulierungen zu wählen, die Frauen und Männer gleichermaßen berücksichtigen. Hier sind alle Organisationseinheiten berührt.
- 2.7 Die Regelungen des Gesetzes zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sind im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) aufgegangen. Alle Führungskräfte wurden hinsichtlich des AGG geschult. Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wurde ein Falblatt zum AGG gegen Unterschrift ausgehändigt. Jede/r neu eingestellte Mitarbeiterin/Mitarbeiter kann sich im Intranet hierüber informieren.
- 2.8 Bei der Besetzung von Gremien ist auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern hinzuwirken. Das gilt insbesondere auch für vom Landkreis zu entsendende Vertreter/Vertreterinnen in verschiedene Verbände oder Gremien soweit nicht ein Wahlverfahren vorgeschrieben ist.

3. Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer

3.1 Flexible Arbeitszeit/neue Arbeitsmodelle

- 3.1.1 Die bereits 1974 eingeführte gleitende Arbeitszeit wird beibehalten. Soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen, ist im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen und sonstigen Regelungen der Arbeitszeit im Einzelfall Beschäftigten mit Familien eine weitergehende flexible Gestaltung der Arbeitszeit zu ermöglichen. Soll einzelnen entsprechenden Anträgen nicht stattgegeben werden, sind die dagegen sprechenden dienstlichen Belange schlüssig zu begründen. Die Gleichstellungsstelle ist vor Ablehnung rechtzeitig zu beteiligen.
- 3.1.2 Teilzeitarbeit wird zwischenzeitlich in ca. 90 verschiedenen Modellen ermöglicht, z. B. als tägliche Vor- oder Nachmittagsbeschäftigung bzw. "Jobsharing" oder als "Blockarbeitszeit" (im wöchentlichen Wechsel). Auch wird Teilzeitarbeit zwischenzeitlich mit verschiedenen Zeitanteilen (zwischen 20 und 95 % der regelmäßigen Arbeitszeit) bewilligt. Bei Bedarf werden weitere Teilzeitmodelle entwickelt, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

- 3.1.3 Bei der Gestaltung der Jobsharing-Verträge soll die sich verändernde Familiensituation der Betroffenen berücksichtigt werden.
- 3.1.4 Neue Arbeitsmodelle sollen erprobt werden. Mit Dienstvereinbarung vom 02.06.1997 wurde bereits der Modellversuch "hoffice" (Mischung aus Arbeit zu Hause und im Büro), welcher auch "Telearbeitsplätze" beinhaltet, eingeführt. Von diesem Arbeitsmodell haben nur wenige Bedienstete Gebrauch machen dürfen. Zum maßgeblichen Zeitpunkt nutzen zwei Männer und zwei Frauen dieses Modell. Soziale Gesichtspunkte werden hierbei leider nicht im ausreichenden Maße berücksichtigt. Es wäre wünschenswert, dieses Modell in Zukunft auszuweiten. Gerade die Verwaltungsbehörde bietet eine Vielzahl an Home Office fähigen Arbeitsplätzen.
- 3.1.5 Bei der Festlegung oder Änderung allgemeiner Arbeitszeitregelungen ist die Gleichstellungsstelle zu beteiligen.

3.2 Teilzeitbeschäftigung

- 3.2.1 Aus dem in Ziffer I enthaltenen Situationsbericht ist ersichtlich, dass zum Stichtag 30.06.2018 rund 47,2 % der Frauen, jedoch nur 7,7 % der Männer teilzeitbeschäftigt sind, wovon ein Mann in Altersteilzeit ist. Demgegenüber handelt es sich bei Frauen ganz überwiegend um familienbedingte Teilzeit. Es wird deshalb außer Altersteilzeit gezielt auch in höher qualifizierten bzw. Leitungspositionen Teilzeitbeschäftigung zugelassen, damit einerseits teilzeitbeschäftigte Frauen in höhere Positionen gelangen können und andererseits auch für Männer ein größerer Anreiz zur Teilzeitarbeit und Übernahme von Familienpflichten gegeben wird (siehe auch Ziffer 1.2.6). Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass alle Stellen des Landratsamtes teilzeitfähig sind. Sollten im Einzelfall zwingende dienstliche Gründe dagegenstehen, ist hierzu vor der Stellenausschreibung von der jeweiligen Abteilungs- und Sachgebietsleitung ein schlüssiger Nachweis zu führen. Die Entscheidung ist unter rechtzeitiger Beteiligung der Amtsleitung durch die Geschäftsleitung im Einvernehmen mit der Gleichstellungsstelle und dem Personalrat zu treffen.
- 3.2.2 Bereits Teilzeitbeschäftigten ist eine Anpassung ihrer Wochenarbeitszeit (z. B. Aufstockung bei geänderter Familiensituation) zu ermöglichen, sofern dienstliche Belange im Zusammenhang mit dem Stellenplan und dem Verwendungsbereich nicht entgegenstehen.

3.2.3 Bei Teilzeitbeschäftigung ist darauf hinzuwirken, dass sich daraus für die Teilzeitbeschäftigten und die übrigen Beschäftigten keine unverträglichen Mehrbelastungen ergeben.

3.2.4 Vor der Ablehnung von Anträgen auf Teilzeitarbeit bzw. auf Änderung der bisherigen Teilzeitarbeit ist die Gleichstellungsstelle zu beteiligen.

3.3 Beurlaubung

3.3.1 Aus dem in Ziffer I enthaltenen Situationsbericht ergibt sich, dass rund 6,8 % der Frauen, jedoch „nur“ rund 2,6 % der Männer in Elternzeit bzw. Sonderurlaub stehen, obwohl diese gesetzlichen Möglichkeiten Männern in gleichem Maße offenstehen. Derartigen Beurlaubungsanträgen auch von Männern steht der Landkreis wohlwollend gegenüber.

3.3.2 Vor der Ablehnung von Anträgen auf Beurlaubung aus familiären Gründen ist die Gleichstellungsstelle zu hören.

3.3.3 In Beurlaubungsfällen ist – soweit möglich – die Vertretung durch Ersatzkräfte sicherzustellen.

Streben Beschäftigte, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, vorzeitig wieder eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung an, werden sie bei der Neubesetzung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes unter Wahrung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung auch weiterhin vorrangig berücksichtigt. Vor einer ablehnenden Entscheidung über die vorzeitige Rückkehr ist die Gleichstellungsstelle zu beteiligen.

3.3.4 Beurlaubten Beschäftigten ist die Gelegenheit zu geben, an Veranstaltungen der Dienststelle teilzunehmen (z. B. Personalversammlung, Betriebsausflug, Veranstaltungen der Gleichstellungsstelle).

3.4 Gewährung von Erholungsurlaub

Eltern mit Kindergartenkindern oder schulpflichtigen Kindern bzw. Bedienstete mit Partnern/Partnerinnen, die an die Schulferien gebunden sind, sollen auch weiterhin vorzugsweise während der Ferien Urlaub nehmen können.

4. Sonstige Maßnahmen

4.1 Der Landkreis Bad Kissingen bietet grundsätzlich keine geringfügigen Beschäftigungen an. Ausnahmen können in begründeten Einzelfällen in begrenztem Umfang in Betracht kommen.

- 4.2 Die Daten über Beförderungen und Höhergruppierungen sowie über Fortbildungsmaßnahmen sind nach Ablauf jedes Jahres aktualisiert der Gleichstellungsstelle zuzuleiten, damit die Umsetzung der Ziele des Gleichstellungskonzeptes regelmäßig verfolgt werden kann.
- 4.3 Alle 5 Jahre berichtet die Gleichstellungsbeauftragte dem Kreistag bzw. dem Kreisausschuss über die Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes.
- 4.4 Das Gleichstellungskonzept sowie die jeweiligen Aktualisierungen werden allen Abteilungs- und Sachgebietsleitern/-leiterinnen mit der Anweisung zur Beachtung zugänglich gemacht. Es wird auf der Homepage und im Intranet des Landratsamtes Bad Kissingen eingestellt. Mitarbeiter/innen ohne direkten Zugang zum Intranet bzw. Internet werden durch die Personalstelle auf das Gleichstellungskonzept hingewiesen, können es dort oder bei der Gleichstellungsstelle einsehen oder auf Nachfrage zugesandt bekommen. Genauso wird durch die Personalstelle bezüglich allen sich im Erziehungs- oder Sonderurlaub befindlichen Personen verfahren. Neu am Landratsamt Bad Kissingen Beschäftigte werden bei Dienstantritt auf das im Intranet veröffentlichte Gleichstellungskonzept hingewiesen.

IV. Kostenmäßige Auswirkungen

Da die Anzahl der Beschäftigten insgesamt immer dem jeweils geltenden Stellenplan entsprechen muss, ergibt sich bei einer durch dieses Gleichstellungskonzept bedingten Verschiebung der Zahl zwischen den männlichen und den weiblichen Beschäftigten keine unmittelbare Veränderung der Personalkosten.

Durch eine Erhöhung der Zahl der Teilzeitbeschäftigten oder der Beurlaubten kann unter Umständen jedoch in der Personalstelle ein erhöhter Personalbedarf zur Verwaltung dieser Beschäftigten auftreten oder es können erhöhte Stellenbewirtschaftungskosten (z. B. Sachkosten für Arbeitsplatz oder Personalgewinnungskosten für Vertretungen) entstehen. Darüber hinaus können für Informationsmaterial für Beurlaubte oder für mehr Fortbildungen die Kosten steigen.

Insgesamt gesehen, dürfte jedoch die durch die geplanten Verbesserungen zu erwartende Motivation der Beschäftigten die vorhergenannten Kosten aufheben, da eine höhere Motivation in der Regel auch einen größeren Arbeitserfolg bringt. Darüber hinaus müssen bei der voraussichtlich immer dünner werdenden Personaldecke die in der Regel vor allem bei jüngeren Frauen vorhandenen guten Ausbildungen auch entsprechend genutzt werden.

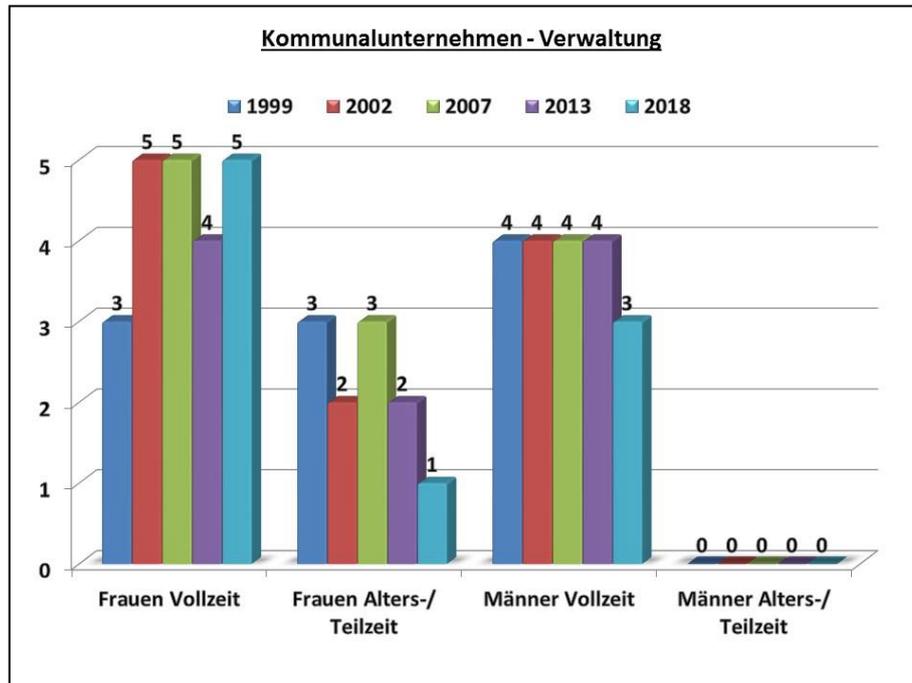
Teilbereich B Kommunalunternehmen (Verwaltung und Abfallwirtschaftszentrum)

I. Situationsbericht

1. Personal-Ist-Bestand zum 30.06.2018 untergliedert nach Besoldungs- und Entgeltgruppen, Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

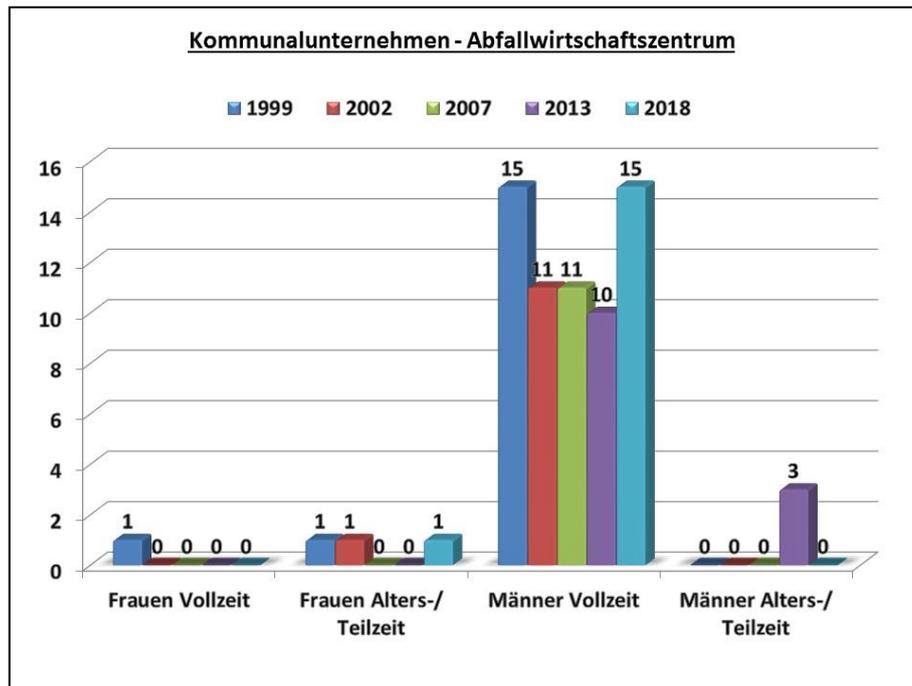
1.1 Verwaltung

Personal-Ist-Bestand zum 30.06.2018						
Landkreisbedienstete						
Dienstverhältnis BesGr./Entgeltgr.	Vollzeit- beschäftigte		Teilzeit- beschäftigte/Atz		Beurlaubte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beamte/ Beamtinnen						
Qualifikationsebene 3						
A 10						
zusammen	0	0	0	0	0	0
Qualifikationsebene 2						
A 9		1				
A 8						
A 7						
A 6						
A 5						
zusammen	0	1	0	0	0	0
Beschäftigte						
Qualifikationsebene 3						
EG 12						
EG 11						
EG 10	1	1				
EG 9		1				
zusammen	1	2	0	0	0	0
Qualifikationsebene 2						
EG 8						
EG 7						
EG 6	3		1			
EG 5	1					
zusammen	4	0	1	0	0	0
Auszubildende						
insgesamt	5	3	1	0	0	0



1.2 Abfallwirtschaftszentrum

Personal-Ist-Bestand zum 30.06.2018						
Landkreisbedienstete						
Dienstverhältnis Entgeltgruppe	Vollzeit- beschäftigte		Teilzeit- beschäftigte/Atz		Beurlaubte	
Beschäftigte	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Qualifikationsebene 3						
EG 11		1				
EG 10						
EG 9						
zusammen	0	1	0	0	0	0
Qualifikationsebene 2						
EG 8						
EG 7 (ehem. Arb.)		1				
EG 6						
zusammen	0	1	0	0	0	0
Qualifikationsebene 1 (ehem. Arb.)						
EG 5		12	1			
EG 4						
EG 3						
EG 2		1				
EG 1						
zusammen	0	13	1	0	0	0
Auszubildende						
insgesamt	0	15	1	0	0	0



2. Zahl der Einstellungen im Zeitraum 01.01. bis 31.12.2017

ausgeschriebene Stellen/Einstellungen 2017

ausgeschriebene Stellen	Bewerbungen		Einstellungen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Techn. Mitarbeiter/in Deponie	0	10	0	1

3. Zahl der Beförderungen/Höhergruppierungen im Zeitraum 01.01 bis 31.12.2017

3.1 Verwaltung

Keine

3.2 Abfallwirtschaftszentrum

Keine

4. Zahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse zum 30.06.2018

Frauen 0 Männer 2

5. Auszubildende zum 30.06.2018

Keine

6. Zahl der Fortbildungen im Zeitraum 01.01. bis 31.12.2017 (Staats- und Landkreisbedienstete)

6.1 Verwaltung

Fortbildungsveranstaltungen 2017				
Beschäftigte	Vollzeit		Teilzeit	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beamte/ Beamtinnen				
Qualifikationsebene 4				
Qualifikationsebene 3				
Qualifikationsebene 2				
Beschäftigte				
vergl. Qualifikationsebene 4				
vergl. Qualifikationsebene 3	3	3		
vergl. Qualifikationsebene 2		2		
zusammen:	3	5	0	0

6.2 Abfallwirtschaftszentrum

Fortbildungsveranstaltungen 2017				
Beschäftigte	Vollzeit		Teilzeit	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beschäftigte				
vergl. Qualifikationsebene 4				
vergl. Qualifikationsebene 3	3	3		
vergl. Qualifikationsebene 2		2		
zusammen:	3	5	0	0

7. Zahl der Beschäftigten nach Funktionsgruppen zum 30.06.2018

Vorstand, Fach- und Geschäftsbereichsleitungen

Frauen 0 Männer 5

8. Schwerbehinderte Bedienstete zum 30.06.2018

Frauen 0 Männer 1

II. Erläuterung der Unterschiede

Aus den vorstehenden Daten ist ersichtlich, dass im Verwaltungsbereich zwar Frauen und Männer in ausgeglichener Zahl beschäftigt sind, hinsichtlich der besoldungs- bzw. entgeltmäßigen Eingruppierung jedoch deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern bestehen. Die weiblichen Beschäftigten sind fast alle in niedrigeren Gehalts- und Entgeltgruppen vertreten. Ebenso hat keine Frau eine Leitungsfunktion inne.

Im Abfallwirtschaftszentrum ist zum 30.06.2018 eine weibliche Bedienstete in Teilzeit beschäftigt.

Hinsichtlich der Ursachen für diese Situation darf wegen der Vergleichbarkeit auf die Aussagen zu Teilbereich A Ziffer II für den Leitungs- und Verwaltungsbereich verwiesen werden.

III. Maßnahmen zur Durchsetzung personeller und organisatorischer Verbesserungen sowie kostenmäßige Auswirkungen

Hierzu sind wegen der vergleichbaren Situation im Leitungs- und Verwaltungsbereich die Aussagen zu Teilbereich A Ziffern III und IV anwendbar.

Teilbereich C Kreisomnibusbetrieb und Straßenmeisterei

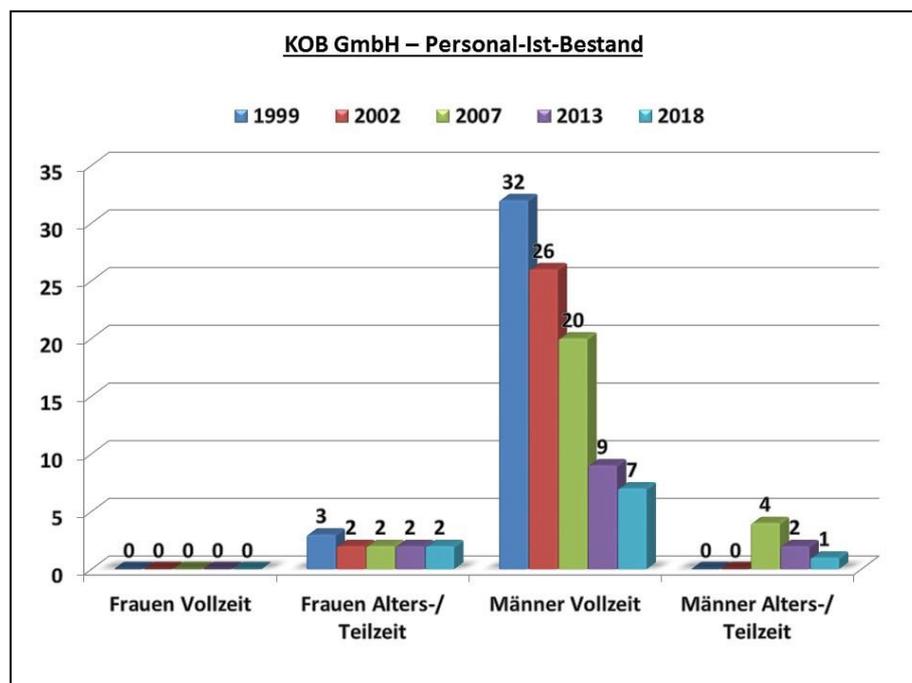
Situationsbericht

1. Kreisomnibusbetrieb

Der Kreisomnibusbetrieb ist seit 01.01.2002 privatisiert. Die Personalhoheit für das von der GmbH übernommene Personal des Landkreises liegt weiterhin beim Landkreis, bis dieses Personal ausscheidet. Wegen der weitgehenden Eigenständigkeit des Betriebes soll in diesem Konzept lediglich Zahlenmaterial zur Information geliefert werden. Über Fortbildungen des Kreispersonals entscheidet die GmbH.

1.1 Personal-Ist-Bestand zum 30.06.2018 untergliedert nach Entgeltgruppen, Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

Personal-Ist-Bestand zum 30.06.2018						
Kreisomnibusbetrieb						
Dienstverhältnis Entgeltgruppe	Vollzeit- beschäftigte		Teilzeit- beschäftigte/Atz		Beurlaubte	
Beschäftigte	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
EG 8		1				
EG 7 (ehem. Arb.)		1				
EG 6			1			
EG 5 (ehem. Fahrer)		5		1		
EG 2			1			
zusammen	0	7	2	1	0	0



1.2 Zahl der Bewerbungen/Einstellungen im Zeitraum 01.01. bis 31.12.2017

Keine

1.3 Zahl der Höhergruppierungen im Zeitraum 01.01. bis 31.12.2017

Keine

1.4 Zahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse zum 30.06.2018

Keine

1.5 Zahl der Fortbildungen im Zeitraum 01.01. bis 31.12.2017

Im Hinblick darauf, dass die Fortbildungsveranstaltungen durch die GmbH organisiert werden, wurde auf statistische Erhebung verzichtet.

1.6 Auszubildende zum 30.06.2018

Keine

1.7 Zahl der Beschäftigten nach Funktionsgruppen zum 30.06.2018

Leitung		stellv. Leitung	
Frauen 0	Männer 1	Frauen 0	Männer 1

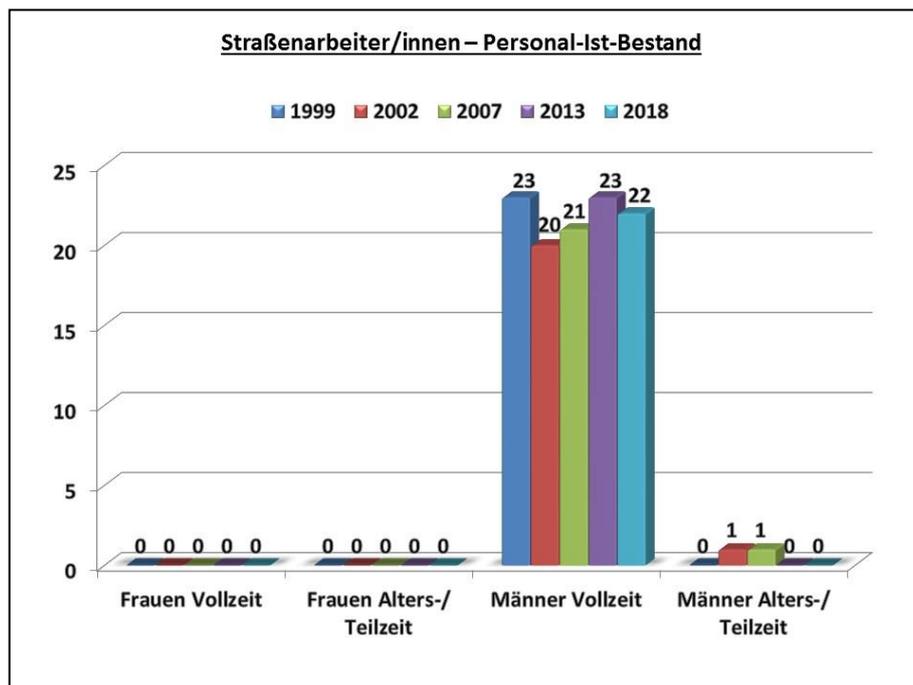
1.8 Schwerbehinderte Bedienstete zum 30.06.2018

Frauen 0 Männer 2

2. Straßenmeisterei

2.1 Personal-Ist-Bestand zum 30.06.2018 untergliedert nach Entgeltgruppen, Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

Personal-Ist-Bestand zum 30.06.2018						
Straßenarbeiter/innen						
Dienstverhältnis Entgeltgruppe	Vollzeit- beschäftigte		Teilzeit- beschäftigte		Beurlaubte	
Straßenarbeiter/in	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
EG 8		2				
EG 7		2				
EG 6		2				
EG 5		15				
EG 4		1				
zusammen	0	22	0	0	0	0



2.2 Zahl der Bewerbungen/Einstellungen im Zeitraum 01.01. bis 31.12.2017

Keine

Da lt. Auflistung nach Nr. 2.1 nur Männer beschäftigt sind, erübrigt sich eine weitere Aufgliederung

Teilbereich D Stiftungsaltenheime Seniorenzentrum St. Elisabeth in MÜN-
nerstadt, Seniorenzentrum Waldenfels in Bad Brückenau, Dr. Maria Probst Seniorenheim in Hammelburg, Senioren-
heim Haus Rafael in Zeitlofs, Juliuspital MÜNnerstadt
gGmbH, Seniorenhaus Thulbatal in Oberthulba und Senio-
renhaus Euerdorf (reine Wiedergabe des Zahlenmaterials
zur Information)

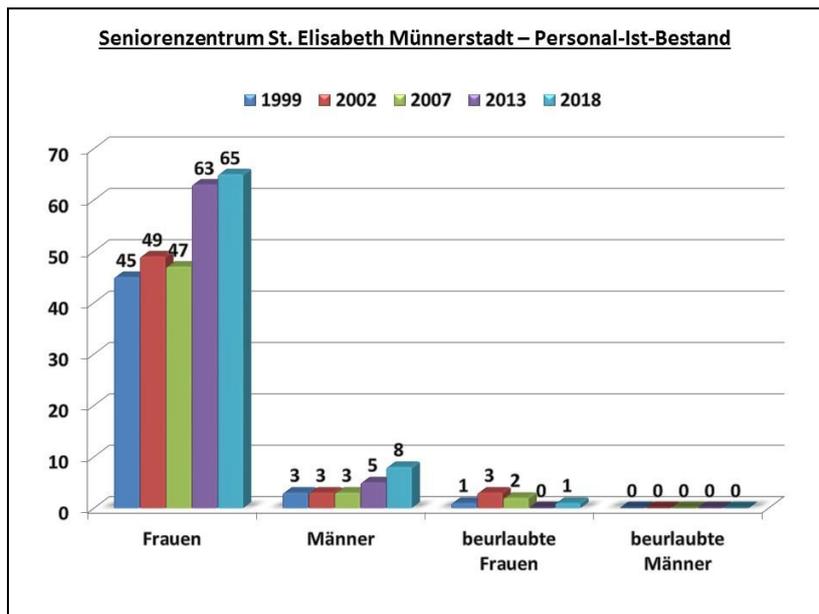
Situationsbericht

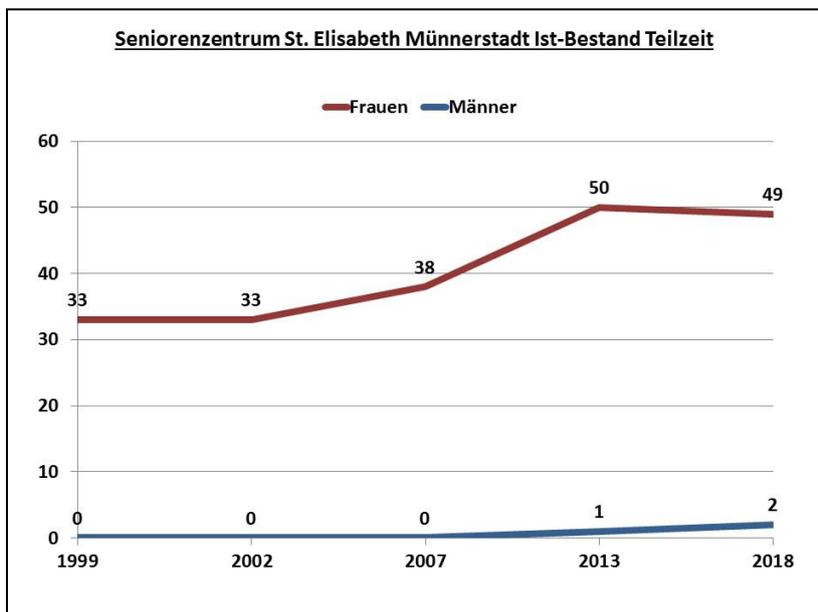
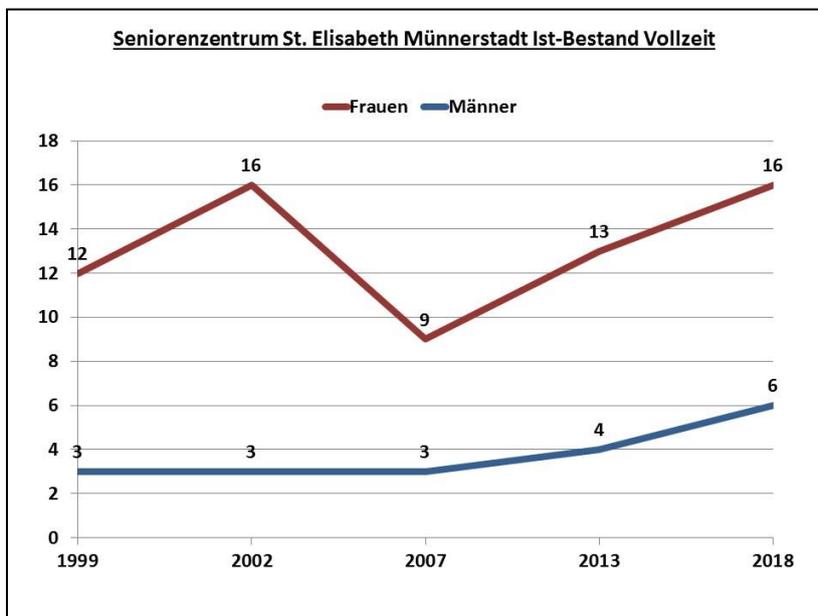
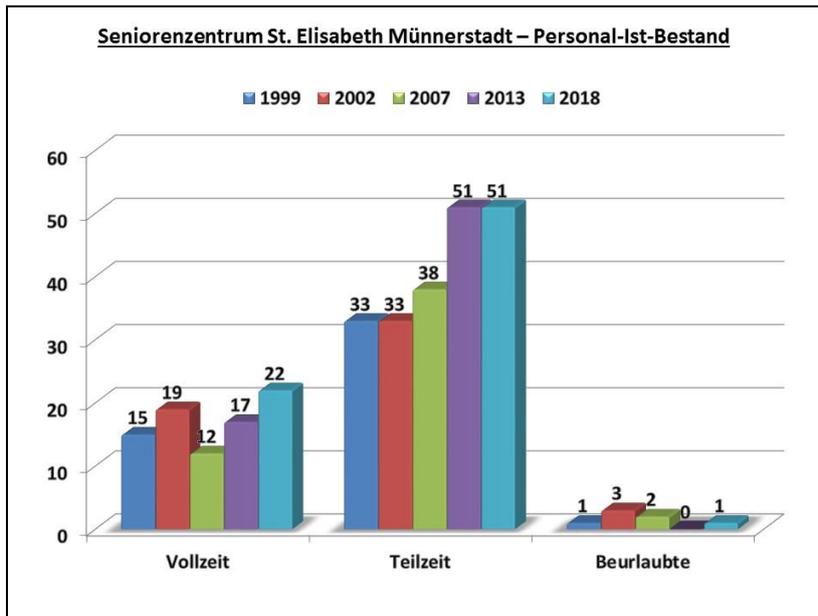
1. Seniorenzentrum St. Elisabeth MÜNnerstadt

1.1 Personal-Ist-Bestand zum 30.06.2018 untergliedert nach Entgelt-
gruppen, Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

Personal-Ist-Bestand zum 30.06.2018						
Seniorenzentrum St. Elisabeth MÜNnerstadt						
Dienstverhältnis Entgeltgruppe	Vollzeit- beschäftigte		Teilzeit- beschäftigte		Beurlaubte	
Beschäftigte	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Qualifikationsebene 3						
EG 9	1					
zusammen	1	0	0	0	0	0
Qualifikationsebene 2						
EG 6		1				
EG 5		1	1			
zusammen	0	2	1	0	0	0
Qualifikationsebene 1						
EG 3	1					
EG 2ü			1			
zusammen	1	0	1	0	0	0
Altenpflege						
EG P11			1			
EG P10		1				
EG P7	3		4			
EG P5	1		9			
zusammen	4	1	14	0	0	0

	Vollzeit- beschäftigte		Teilzeit- beschäftigte		Beurlaubte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Haustarif						
Beschäftigte						
Verwaltung			1			
Altenpflege	6		6		1	
Altenpflegehilfe	2	1	4			
Betreuungsassistentin	1		4			
Hauswirtschaft			4			
Koch		2				
Küchenhilfe	1		14	1		
Haustechnik				1		
zusammen	10	3	33	2	1	0
insgesamt	16	6	49	2	1	0





1.2 Zahl der Beförderungen/Höhergruppierungen im Zeitraum 01.01. bis 31.12.2017

Keine

1.3 Zahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse zum 30.06.2018

Frauen 3 Männer 0

1.4 Zahl der Beschäftigten nach Funktionsgruppen zum 30.06.2018

Heimleitung Frauen 1 Männer 0

Pflegedienstleitung Frauen 1 Männer 0

Stationsleitung Frauen 0 Männer 0

1.5 Schwerbehinderte Bedienstete zum 30.06.2018

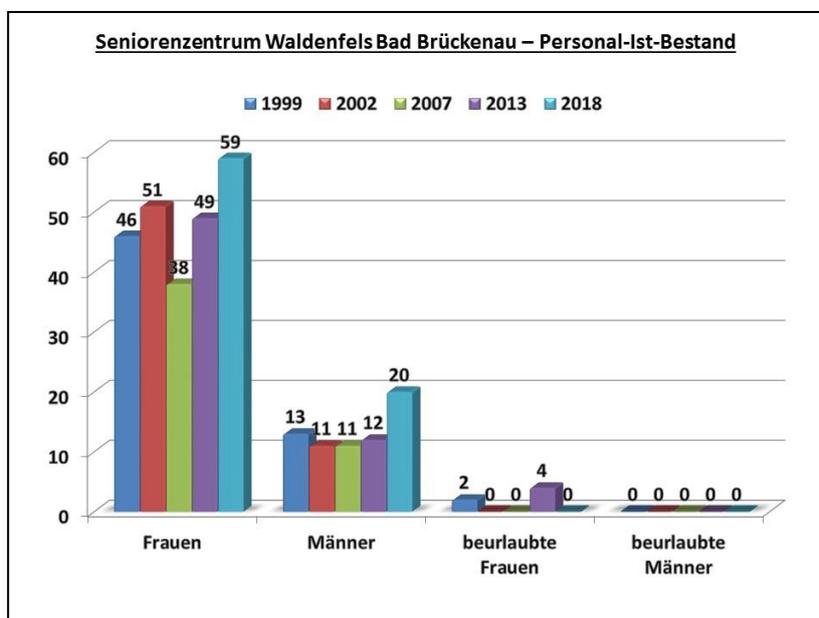
Frauen 3 Männer 1

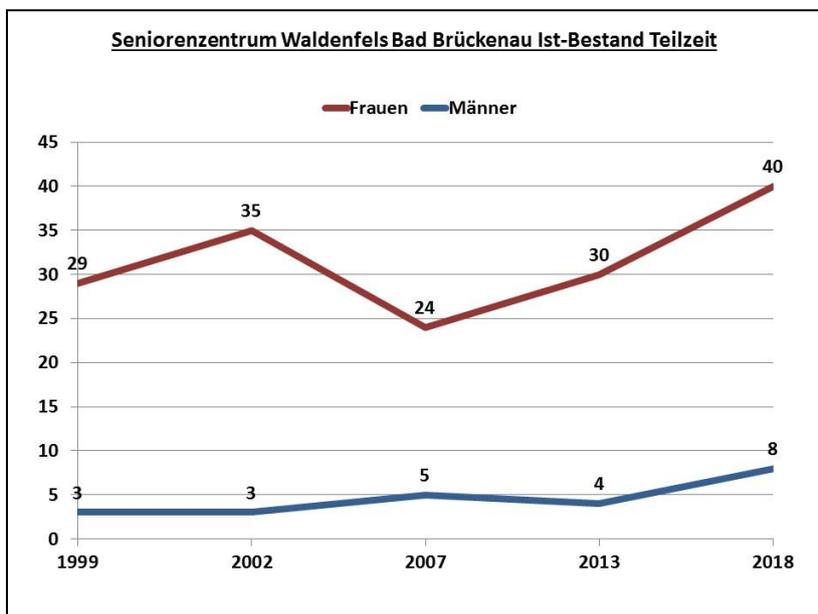
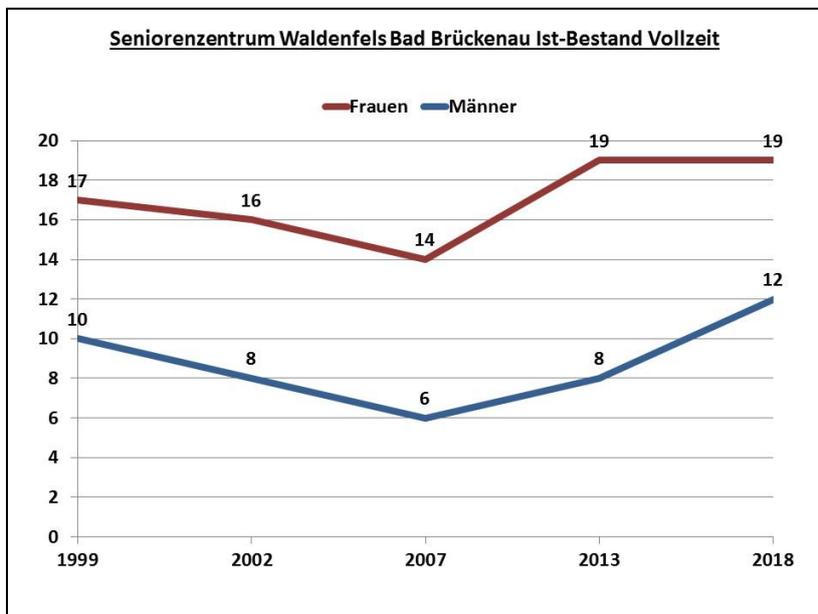
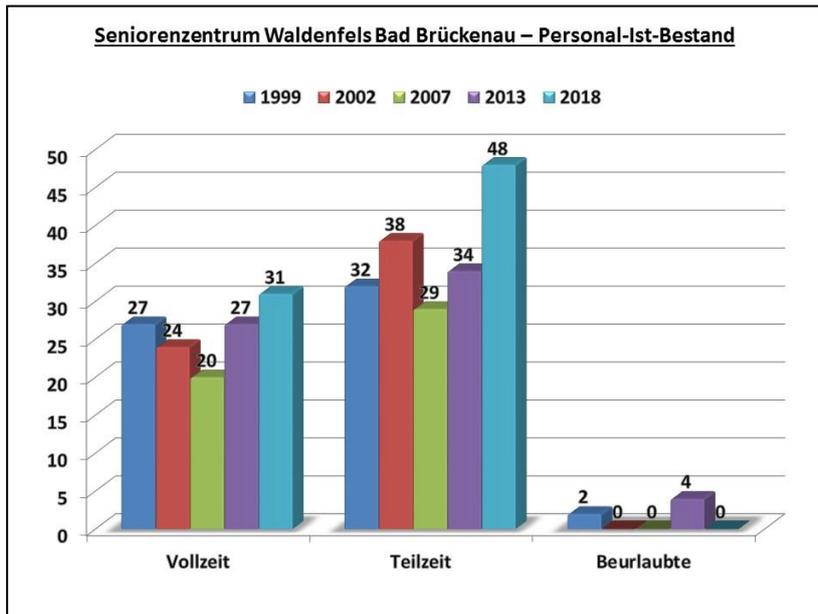
2. Seniorenzentrum Waldenfels Bad Brückenau

2.1 Personal-Ist-Bestand zum 30.06.2018 untergliedert nach Entgeltgruppen, Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

Personal-Ist-Bestand zum 30.06.2018						
Seniorenzentrum Waldenfels Bad Brückenau						
Dienstverhältnis Entgeltgruppe	Vollzeit- beschäftigte		Teilzeit- beschäftigte		Beurlaubte	
Beschäftigte	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Qualifikationsebene 2						
EG 6		1				
EG 5		1				
zusammen	0	2	0	0	0	0
Qualifikationsebene 1						
EG 4				1		
EG 2ü	2		3			
zusammen	2	0	3	1	0	0
Altenpflege						
EG 10	1					
EG 7	2	2	1			
EG 6			1			
EG 5	1		3			
zusammen	4	2	5	0	0	0

	Vollzeit- beschäftigte		Teilzeit- beschäftigte		Beurlaubte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Haustarif						
Beschäftigte						
Heimleitung	1					
Pflegedienstleitung	1					
Wohnbereichsleitung	1					
Haustechnik		1		2		
Koch		2		1		
Verwaltung			3			
Altenpflege	5	3	6	1		
Altenpflegehilfe	5	2	5	1		
Betreuung			5	1		
Küchenhilfe			8			
Essensfahrer				1		
Hauswirtschaft			5			
zusammen	13	8	32	7	0	0
insgesamt	19	12	40	8	0	0





2.2 Zahl der Beförderungen/Höhergruppierungen im Zeitraum 01.01. bis 31.12.2017

Keine

2.3 Zahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse zum 30.06.2018

Frauen	7	Männer	4
--------	---	--------	---

2.4 Zahl der Beschäftigten nach Funktionsgruppen zum 30.06.2018

Heimleitung	Frauen	1	Männer	0
-------------	--------	---	--------	---

Pflegedienstleitung	Frauen	1	Männer	0
---------------------	--------	---	--------	---

Stationsleitung	Frauen	0	Männer	0
-----------------	--------	---	--------	---

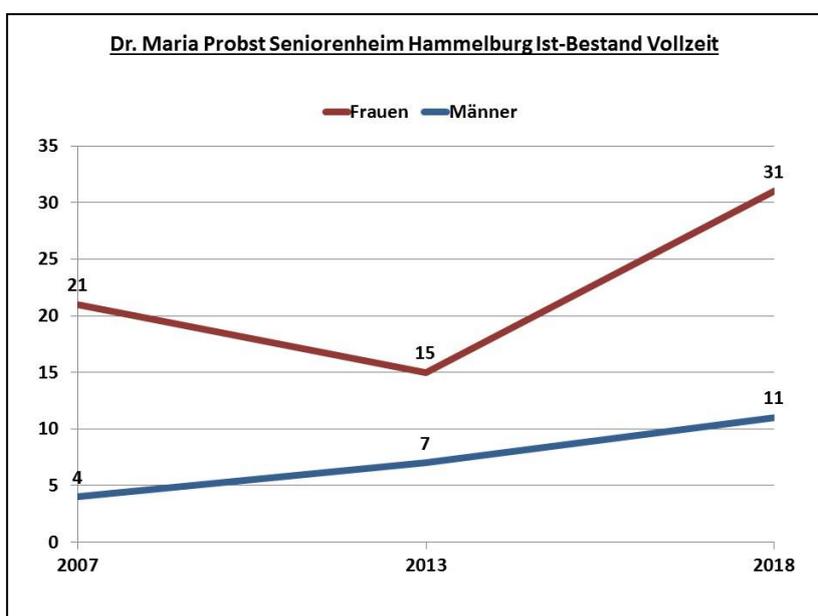
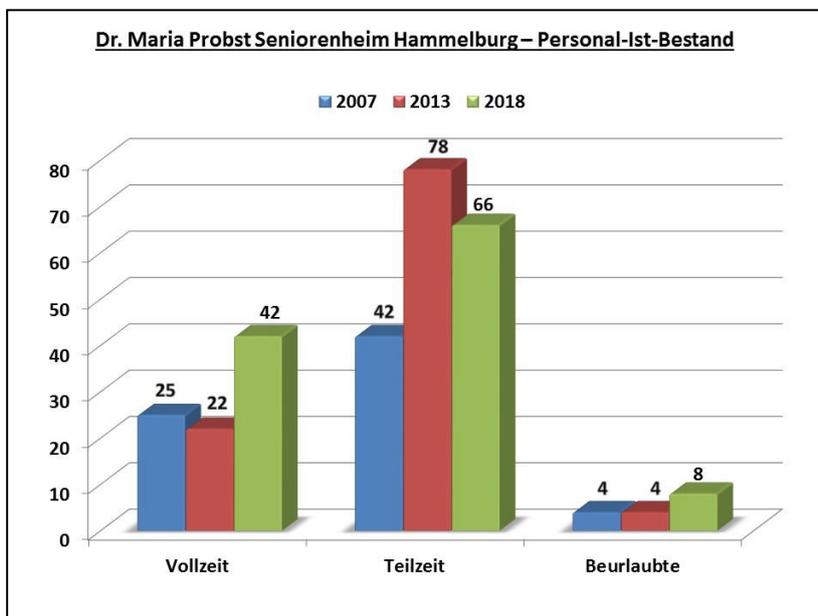
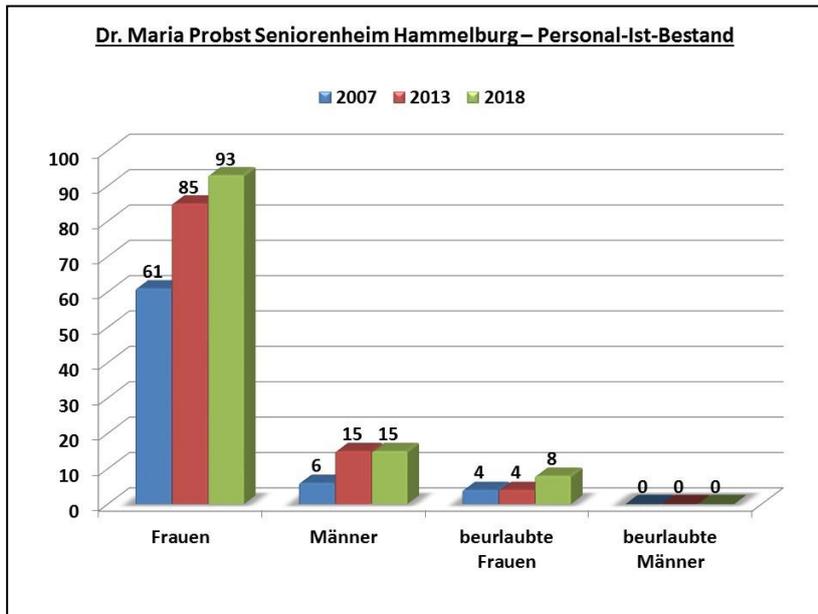
2.5 Schwerbehinderte Bedienstete zum 30.06.2018

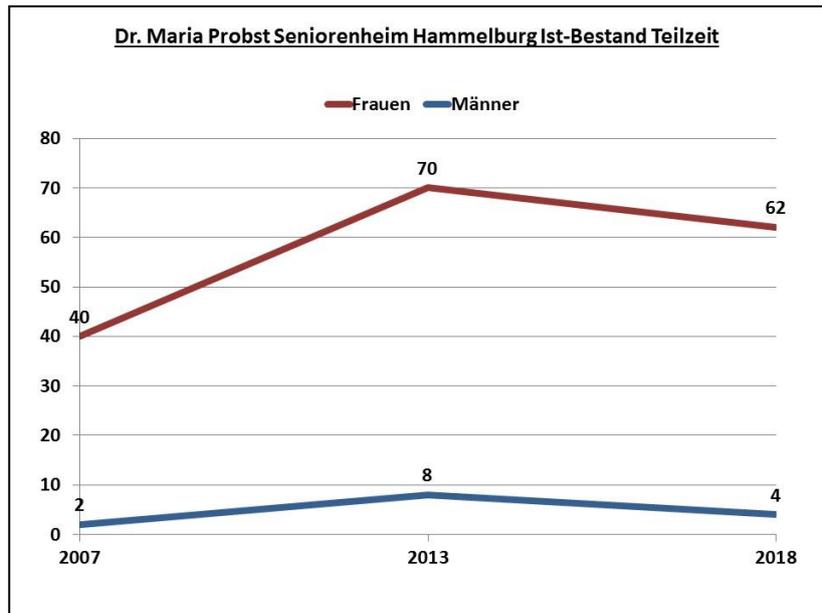
Frauen	1	Männer	2
--------	---	--------	---

3. Dr. Maria Probst Seniorenheim Hammelburg

3.1 Personal-Ist-Bestand zum 30.06.2018 untergliedert nach Entgeltgruppen, Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

Personal-Ist-Bestand zum 30.06.2018						
Dr. Maria Probst Seniorenheim Hammelburg						
Dienstverhältnis Entgeltgruppe	Vollzeit- beschäftigte		Teilzeit- beschäftigte		Beurlaubte	
Beschäftigte	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Qualifikationsebene 1						
EG 2ü			1			
zusammen	0	0	1	0	0	0
Altenpflege						
EG 9b			1			
EG 7	1	1	7		1	
EG 5	1		6			
zusammen	2	1	14	0	1	0
Haustarif						
Beschäftigte						
Regionalleitung	1					
Pflegedienstleitung	1				1	
Verwaltung			3			
Koch	1	1	1			
Küchenhilfen	1		8			
Haustechnik		2		2		
Altenpflege	8	4	5		4	
Altenpflegehilfe	10	2	12	1	2	
Hauswirtschaft	4	1	11	1		
Leitung Wäscherei	2					
Betreuung	1		7			
zusammen	29	10	47	4	7	0
insgesamt	31	11	62	4	8	0





3.2 Zahl der Beförderungen/Höhergruppierungen im Zeitraum 01.01. bis 31.12.2017

Keine

3.3 Zahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse zum 30.06.2018

Frauen 16 Männer 4

3.4 Zahl der Beschäftigten nach Funktionsgruppen zum 30.06.2018

Heimleitung Frauen 1 Männer 0

Pflegedienstleitung Frauen 1 Männer 0

Stationsleitung Frauen 0 Männer 0

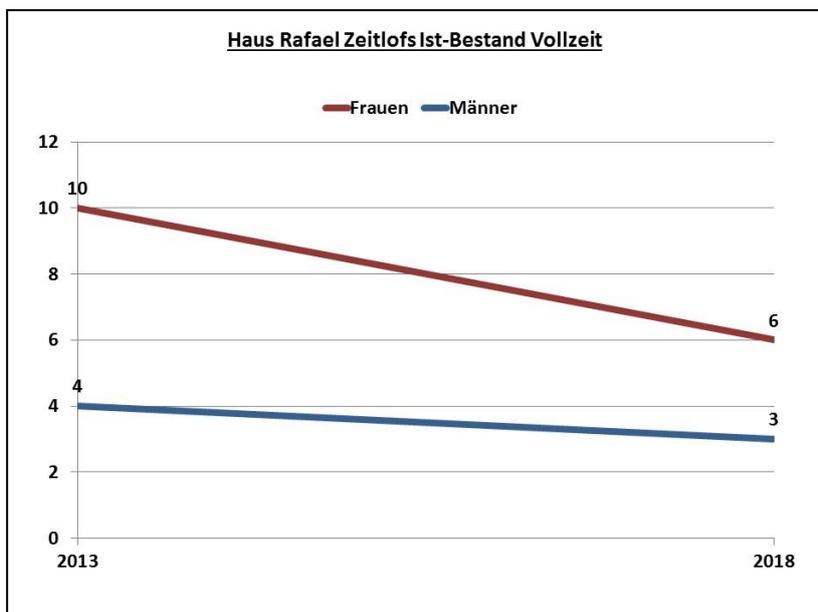
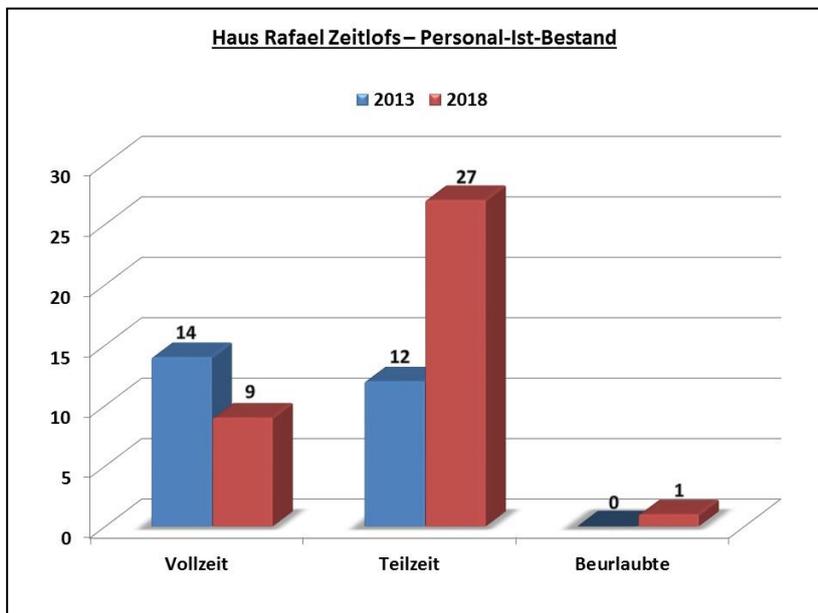
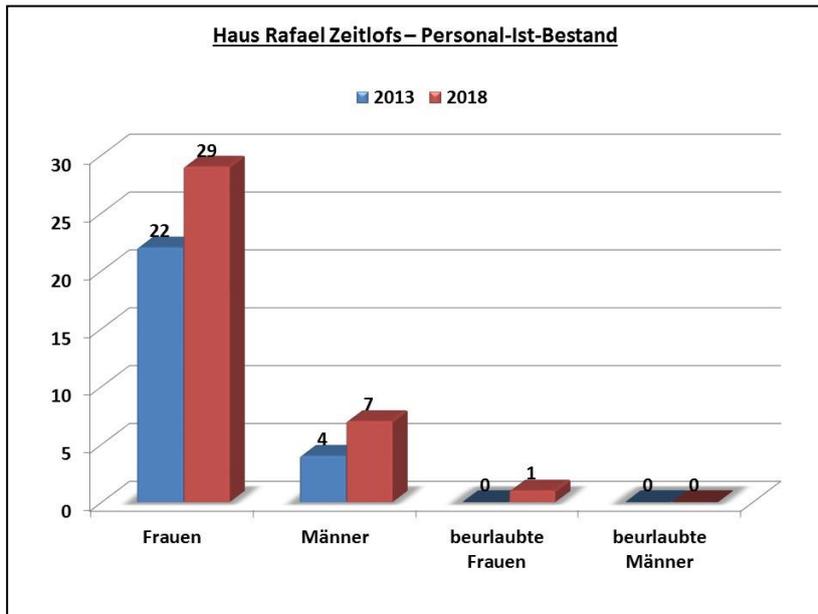
3.5 Schwerbehinderte Bedienstete zum 30.06.2018

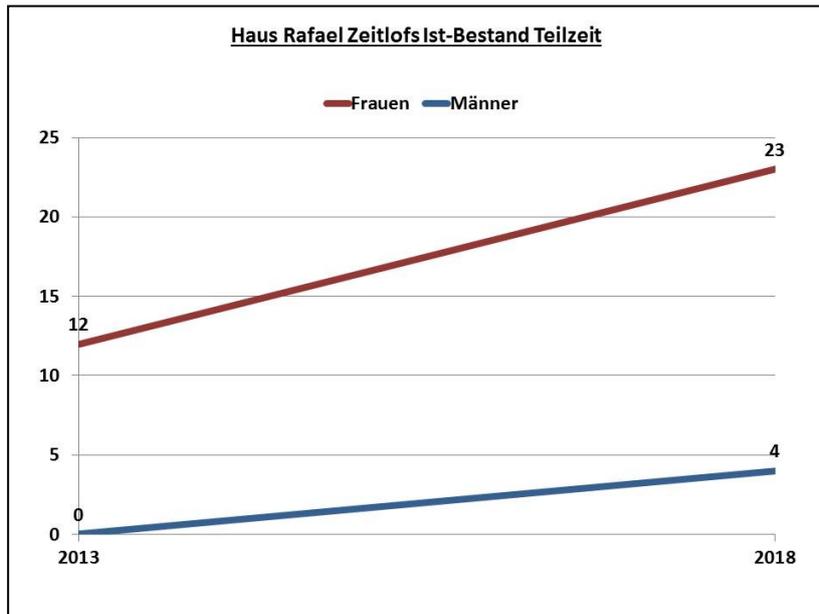
Frauen 5 Männer 0

4. Haus Rafael Zeitlofs

4.1 Personal-Ist-Bestand zum 30.06.2018 untergliedert nach Entgeltgruppen, Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

Personal-Ist-Bestand zum 30.06.2018						
Haus Rafael Zeitlofs						
Dienstverhältnis Entgeltgruppe	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte		Beurlaubte	
Beschäftigte	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Qualifikationsebene 3						
EG 10	1					
zusammen	1	0	0	0	0	0
Altenpflege						
EG 10	1					
EG 7			1			
EG 5	1		1			
zusammen	2	0	2	0	0	0
Haustarif						
Beschäftigte						
Verwaltung			1			
Altenpflege	2	3	3	1	1	
Altenpflegehilfe	1		5			
Hauswirtschaft			5	2		
Haustechnik				1		
Betreuung			4			
Küchenhilfen			3			
zusammen	3	3	21	4	1	0
insgesamt	6	3	23	4	1	0





4.2 Zahl der Beförderungen/Höhergruppierungen im Zeitraum 01.01. bis 31.12.2017

Keine

4.3 Zahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse zum 30.06.2018

Frauen 4 Männer 0

4.4 Zahl der Beschäftigten nach Funktionsgruppen zum 30.06.2018

Einrichtungsleitung und Pflegedienstleitung	Frauen	1	Männer	0
--	--------	---	--------	---

Pflegedienstleitung	Frauen	0	Männer	0
---------------------	--------	---	--------	---

Stationsleitung	Frauen	0	Männer	0
-----------------	--------	---	--------	---

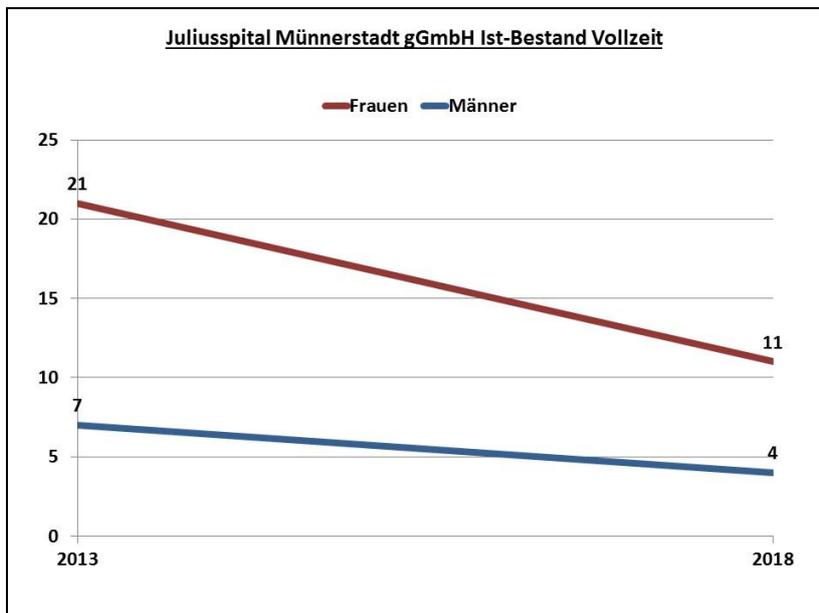
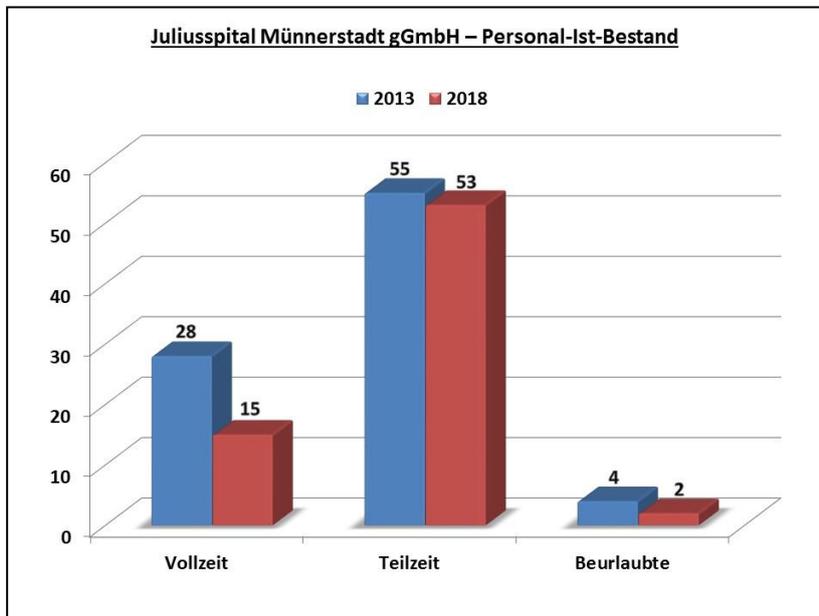
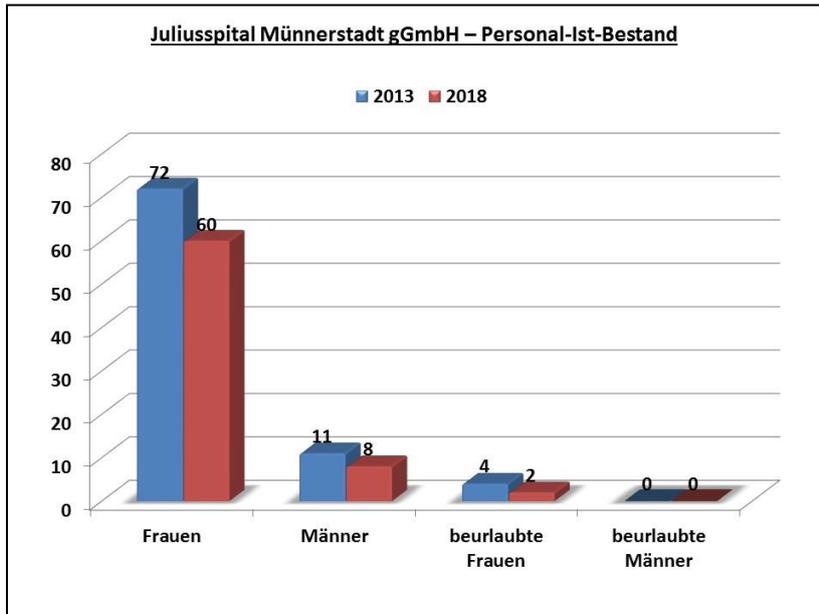
4.5 Schwerbehinderte Bedienstete zum 30.06.2018

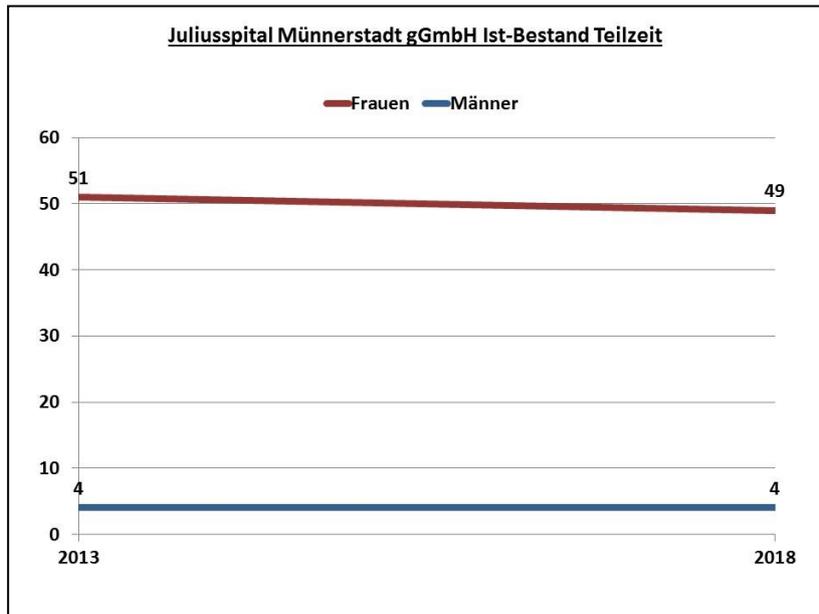
Frauen 2 Männer 1

5. Juliusspital Műnnerstadt gGmbH

5.1 Personal-Ist-Bestand zum 30.06.2018 untergliedert nach Vollzeit-, Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

Personal-Ist-Bestand zum 30.06.2018						
Juliusspital Műnnerstadt gGmbH						
Dienstverhältnis Vergütung nach AVR bzw. Haustarif (kein TVöD)	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte		Beurlaubte	
Beschäftigte	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Qualifikationsebene 3						
Heimleitung	1					
zusammen	1	0	0	0	0	0
Qualifikationsebene 2						
Hausmeister		1				
Verwaltung					1	
zusammen	0	1	0	0	1	0
Qualifikationsebene 1						
Küchen-/Reinigungshilfe			8			
zusammen	0	0	8	0	0	0
Altenpflege						
Pflegedienstleitung	1					
Altenpflege	2		3		1	
Altenpflegehilfe		1	1			
Betreuung			2			
zusammen	3	1	6	0	1	0
Haustarif						
Beschäftigte						
Pflegedienstleitung	1					
Verwaltung			4			
Haustechnik				2		
Altenpflege	6	2	13	1		
Altenpflegehilfe			12			
Hauswirtschaft			6	1		
zusammen	7	2	35	4	0	0
insgesamt	11	4	49	4	2	0





5.2 Zahl der Beförderungen/Höhergruppierungen im Zeitraum 01.01. bis 31.12.2017

Keine

5.3 Zahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse zum 30.06.2018

Frauen 3 Männer 1

5.4 Zahl der Beschäftigten nach Funktionsgruppen zum 30.06.2018

Heimleitung Frauen 1 Männer 0

Pflegedienstleitung Frauen 1 Männer 0

Stationsleitung Frauen 0 Männer 0

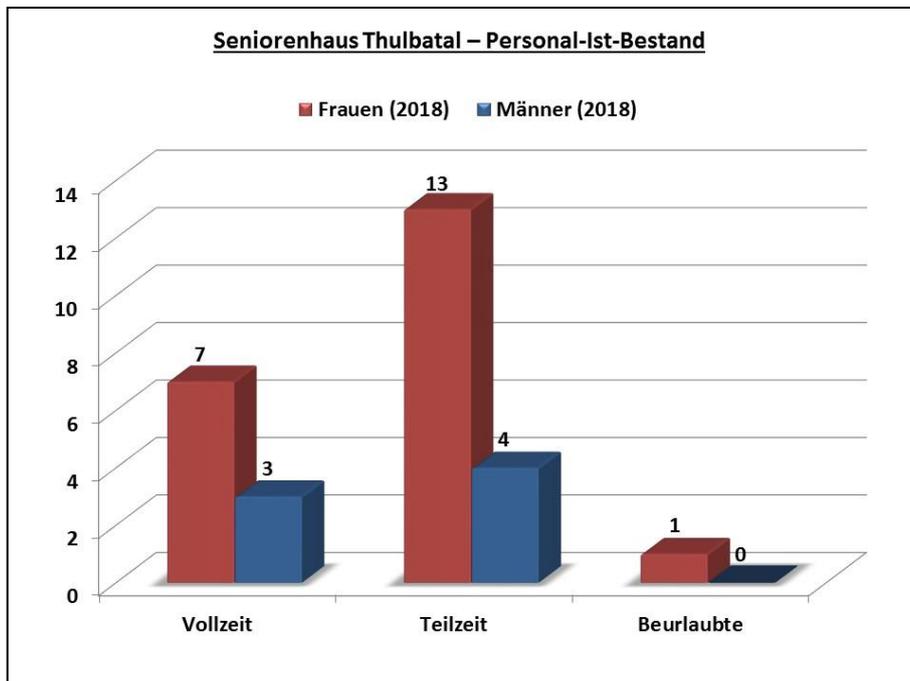
5.5 Schwerbehinderte Bedienstete zum 30.06.2018

Frauen 0 Männer 1

6. Seniorenhaus Thulbatal – neu eröffnet zum 01.06.2015

6.1 Personal-Ist-Bestand zum 30.06.2018 untergliedert nach Vollzeit-, Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

Personal-Ist-Bestand zum 30.06.2018						
Seniorenhaus Thulbatal						
Dienstverhältnis Vergütung nach AVR bzw. Haustarif (kein TVöD)	Vollzeit- beschäftigte		Teilzeit- beschäftigte		Beurlaubte	
Haustarif	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beschäftigte						
Einrichtungsleitung	1					
Verwaltung			1			
Haustechnik				1		
Altenpflege	6	1		1	1	
Altenpflegehilfe		2	3			
Hauswirtschaft			5			
Küchenhilfe			1	2		
Betreuung			3			
zusammen	7	3	13	4	1	0
insgesamt	7	3	13	4	1	0



6.2 Zahl der Beförderungen/Höhergruppierungen im Zeitraum 01.01. bis 31.12.2017

Keine

6.3 Zahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse zum 30.06.2018

Frauen 4 Männer 0

6.4 Zahl der Beschäftigten nach Funktionsgruppen zum 30.06.2018

Einrichtungsleitung und Pflegedienstleitung	Frauen	1	Männer	0
--	--------	---	--------	---

Pflegedienstleitung	Frauen	0	Männer	0
---------------------	--------	---	--------	---

Stationsleitung	Frauen	0	Männer	0
-----------------	--------	---	--------	---

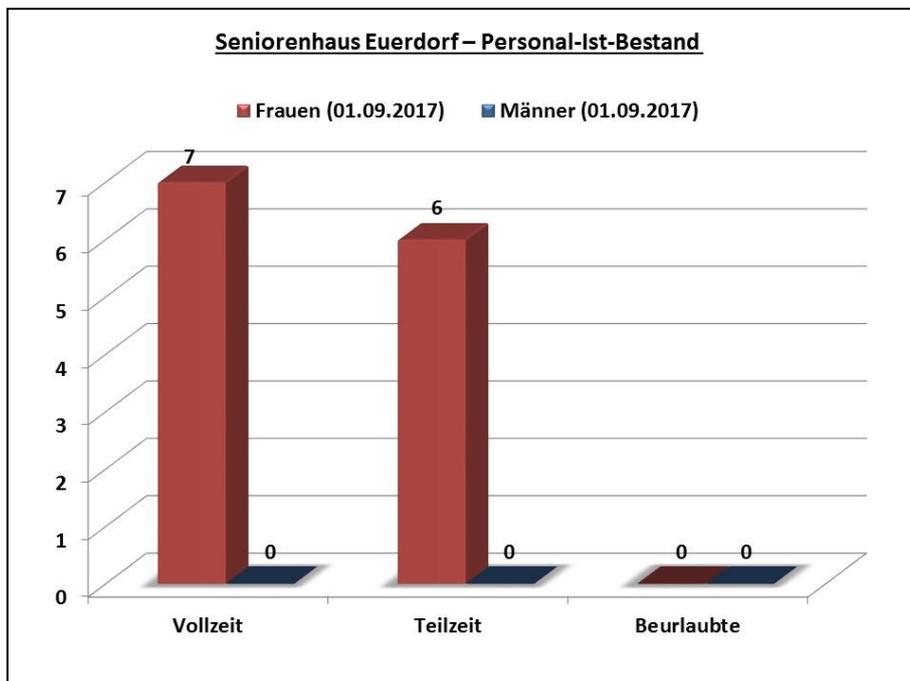
6.5 Schwerbehinderte Bedienstete zum 30.06.2018

Frauen 2 Männer 0

7. Seniorenhaus Euerdorf – neu eröffnet zum 01.09.2017

7.1 Personal-Ist-Bestand zum 30.06.2018 untergliedert nach Vollzeit-, Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

Personal-Ist-Bestand zum 01.09.2017						
Seniorenhaus Euerdorf						
Dienstverhältnis Vergütung nach AVR bzw. Haustarif (kein TVöD)	Vollzeit- beschäftigte		Teilzeit- beschäftigte		Beurlaubte	
Haustarif	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beschäftigte						
Pflegedienstleitung	1					
Altenpflege	4		2			
Altenpflegehilfe	2					
Hauswirtschaft			2			
Betreuung			2			
zusammen	7	0	6	0	0	0
insgesamt	7	0	6	0	0	0



7.2 Zahl der Beförderungen/Höhergruppierungen im Zeitraum 01.01. bis 31.12.2017

Keine

7.3 Zahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse zum 30.06.2018

Frauen 1 Männer 0

7.4 Zahl der Beschäftigten nach Funktionsgruppen zum 30.06.2018

Heimleitung Frauen 0 Männer 0

Pflegedienstleitung Frauen 1 Männer 0

Stationsleitung Frauen 0 Männer 0

7.5 Schwerbehinderte Bedienstete zum 30.06.2018

Frauen 1 Männer 0

Teilbereich E Berufsbildungszentrum Münnerstadt

Situationsbericht

Das Berufsbildungszentrum besteht aus fünf Schulen:

- | | | |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Berufsfachschule für Sozialpflege• Berufsfachschule für Ernährung und Versorgung• Berufsfachschule für Kinderpflege | } | Schulträger:
Freistaat Bayern
Sachaufwandsträger:
Landkreis Bad Kissingen |
| <ul style="list-style-type: none">• Berufsfachschule für Altenpflege• Fachakademie für Sozialpädagogik• Fachschule für Heilerziehungspflege | } | Schulträger und
Sachaufwandsträger:
Caritas-Schulen gGmbH |

Die Trägerschaft für die Berufsfachschule für Altenpflege und die Fachakademie für Sozialpädagogik liegt seit 01.08.2014 nicht mehr beim Landkreis Bad Kissingen sondern bei der Caritas-Schulen gGmbH. Angestelltes Personal beim Landkreis ist nunmehr lediglich noch der Hausmeister des BBZ.

Von daher entfällt an dieser Stelle die weitere Aufschlüsselung des Personals beim BBZ Münnerstadt.

Bad Kissingen, 01.07.2020

Thomas Bold
L a n d r a t