



LANDRATSAMT
ERDING

INTERN

Fachbereich Z1
Personal und IT,
Zentrale Dienste

Erding, 20.01.2016

Ansprechpartner/in:
H. Wirth
Zi.Nr.: 102

Tel. 58-1110

Az.:
Z1

Seite 1 von 67

**Gleichstellungskonzept
für das Landratsamt Erding
nach dem Bayerischen Gesetz zur Gleichstellung
von Frauen und Männern
(Bayerisches Gleichstellungsgesetz – BayGIG)**

4. Fortschreibung

Das Gleichstellungskonzept wird herausgegeben vom Fachbereich Z1 - Personal und IT, Zentrale Dienste unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten, Frau Marietta Wolf.

Der Personalrat des Landratsamtes Erding hat das Konzept billigend zur Kenntnis genommen.

Inhaltsverzeichnis

I. Einleitung.....	5
1. Ziele des Gesetzes nach Art. 2 BayGIG	5
2. Inhalte des Konzepts nach Art. 5 BayGIG.....	6
II. Darstellung und Erläuterung des Ist-Zustandes (Art. 5 Abs. 1 und 2 BayGIG)	8
1. Verteilung der Voll- und Teilzeittätigkeiten.....	8
2. Verteilung der Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen	10
2.1 Erläuterungen	10
2.2 Gruppe der Beamtinnen und Beamten	11
2.3 Gruppe der Kreisbeamtinnen und Kreisbeamten.....	13
2.4 Gruppe der Beschäftigten	13
2.5 Gruppe der Kreisbeschäftigten	14
3. Darstellung der Beförderungs- bzw. Höhergruppierungssituation.....	15
3.1 Bereich der Beamtinnen und Beamten	16
3.2 Bereich der Beschäftigten.....	17
4. Leistungsentgelt.....	18
5. Leistungsprämien.....	19
6. Verteilung der Führungspositionen	19
7. Entwicklungsmöglichkeiten für potentielle Führungskräfte.....	21
8. Situation bei Bewerbung und Einstellung.....	21
9. Darstellung der Situation bei Beurlaubungen.....	22
10. Darstellung der Situation bei den zeitlich befristeten Arbeitsverhältnissen.....	24
11. Darstellung der Situation bei Fortbildungsmaßnahmen	27
12. Darstellung der Situation in den Kreisgremien bzw. bei Entsendung in andere Organe.....	28

III. Maßnahmen zu Erhöhung des Frauenanteils und Initiativen zur Sicherung der Chancengleichheit (Art. 5 Abs. 3 und 4 BayGIG)	29
1. Stellenausschreibung (Art. 7 BayGIG)	29
2. Teilzeitbeschäftigung (Art. 7 Abs. 2 BayGIG).....	29
3. Einstellung und Wiedereinstellung sowie beruflicher Aufstieg (Art. 8 und 13 BayGIG)	29
4. Schutz der Beschäftigten vor Diskriminierung und sexueller Gewalt	31
5. Fortbildungsmaßnahmen (Art. 9 BayGIG).....	32
6. Flexible Arbeitszeiten (Art. 10 BayGIG)	33
7. Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung (Art. 11 BayGIG).....	33
8. Beurlaubung (Art. 12 BayGIG)	35
9. Verbesserung der Rahmenbedingungen für Frauen und Männer.....	36
10. Soziale Sicherung von Männern und Frauen.....	37
11. Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern	37
12. Ausgewogenes Verhältnis in Gremien	39
13. Zielrealisation.....	39
14. Kosten.....	39

I. Einleitung

Am 01. Juli 1996 ist das Bayerische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGIG) in Kraft getreten.

Nach Art. 4 BayGIG a. F. erstellten die Dienststellen erstmals ein Gleichstellungskonzept unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten, das in der Folge regelmäßig überarbeitet, und alle drei Jahre neu aufgelegt wurde. Durch die Neufassung des Gesetzes zum 30.06.2006 wurde der Zeitraum der Fortschreibung auf fünf Jahre verlängert. Dies bedeutet für das Landratsamt Erding, dass die vorliegende 4. Fortschreibung innerhalb des Jahres 2015 den Kreisgremien zur Beschlussfassung vorzulegen ist.

1. Ziele des Gesetzes nach Art. 2 BayGIG

Ziele des Gesetzes sind insbesondere neben Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz folgende:

- die Erhöhung der Anteile der Frauen in Bereichen zu fördern, 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.

Ein weiteres Ziel ist es, auf die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien hinzuwirken.

Der Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel ist zu beachten.

Es ist Aufgabe aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, den Prozess der Chancengleichheit für Frauen und Männer weiter zu fördern.

Für die Umsetzung vor Ort sind die einzelnen Referate und Dienststellen verantwortlich mit breiter Unterstützung seitens der Führungskräfte und der Beschäftigten.

2. Inhalte des Konzepts nach Art. 5 BayGIG

Inhaltes des Konzeptes sind

- die Beschreibung der Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten zum Stichtag des Berichtsjahres (30.06.2015) gem. Art. 5 Abs. 1 BayGIG,
- die Darstellung und Erläuterung der vorhandenen Unterschiede zwischen Frauen und Männern bei Voll- und Teilzeittätigkeit, Beurlaubung, Einstellung, Bewerbung, Fortbildung, Beförderung und Höhergruppierung gem. Art. 5 Abs. 2 BayGIG,
- die Entwicklung von Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen sie erheblich unterrepräsentiert sind, auch unter Formulierung von zeitbezogenen Zielvorgaben gem. Art. 5 Abs. 3 BayGIG,
- Entwicklung und Darstellung von Initiativen zur Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gem. Art. 5 Abs. 4 BayGIG,
- die Darstellung der kostenmäßigen Auswirkungen gem. Art. 5 Abs. 5 BayGIG.

Die berichtsrelevanten Daten wurden zur besseren Abbildung der Entwicklungen zum sowohl gesetzlich vorgesehenen Stichtag 30.06.2015 als auch

zum 30.06. eines jeden Jahres im Berichtszeitraum ausgewertet. Zur besseren Lesbarkeit erfolgt die zusammenfassende zahlenmäßige Darstellung im Anhang 1.

Auf der Grundlage der vorgelegten Auswertungen werden die mit der Gleichstellungsbeauftragten erarbeiteten Maßnahmen dargestellt, deren Verwirklichung dazu beitragen soll, das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern im Landratsamt Erding zu erreichen.

II. Darstellung und Erläuterung des Ist-Zustandes (Art. 5 Abs. 1 und 2 BayGIG)

Das Landratsamt Erding umfasst zum Stichtag (30.06.2015) 555 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die am Landratsamt derzeit tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gliedern sich in folgende Beschäftigungsgruppen:

- Kreis- und Staatsbeamte mit Beamten in Ausbildung (sog. Anwärtern)
- Kreis- und Staatsbeschäftigte mit Auszubildenden
- Beschäftigte in sozialversicherungsfreien Beschäftigungsverhältnissen.

Nicht eingeflossen sind die derzeit 16 amtlichen Fleischbeschauer/innen bzw. amtlichen Tierärzte/innen in der Fleischschau, die in einem Beschäftigtenverhältnis beim Landkreis Erding tätig sind.

1. Verteilung der Voll- und Teilzeittätigkeiten

Die 555 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilen sich in 217 Männer (39,10 %) und 338 Frauen (60,90 %). Diese Zahlen belegen den allgemeinen Trend, dass der öffentliche Dienst insbesondere für Frauen interessant ist.

Von den 217 männlichen Beschäftigten sind 190 (87,56 %) in Vollzeit und 27 (12,44 %) in Teilzeit beschäftigt. Demgegenüber gliedern sich die 338 Frauen in 142 Vollzeitkräfte (42,01 %) und 196 Teilzeitkräfte (57,99 %) auf. Hier zeigt sich, dass auch weiterhin die männlichen Mitarbeiter überwiegend in Vollzeit tätig sind, wohingegen die Frauen stärker die Teilzeitmöglichkeiten in Anspruch nehmen.

Auf Kreisebene beläuft sich der Frauenanteil bei 457 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf 281 Frauen (61,49 %) und 176 Männer (38,51 %), so dass auch hier ein hoher Anteil an weiblichen Mitarbeiterinnen festzustellen ist. Auch die Arbeitszeitverteilung stellt sich auf Kreisebene mit einem Anteil von 152 Männern in Vollzeit (86,36 %) und 24 Männern in Teilzeit (13,63 %) analog der Gesamtzusammensetzung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dar.

Auch in Bezug auf die Arbeitszeitverteilung der Frauen bestätigt sich bei 124 Frauen in Vollzeit (44,13 %) und 157 Frauen in Teilzeit (55,87 %) das Bild der Gesamtbelegschaft.

Insgesamt ist somit, bezogen auf die Arbeitszeitverteilung, kein signifikanter Unterschied zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Freistaates Bayern und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Landkreises Erding festzustellen.

Die Palette der Teilzeitregelungen umfasst derzeit Arbeitsverhältnisse von 5 bis zu 38 Wochenstunden, je nach dienstlichem Bedarf, wobei die meisten Kräfte ihre wöchentliche Arbeitszeit auf die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit reduziert haben.

Auf Kreisebene sind 142 Frauen in einem Beschäftigtenverhältnis teilzeitbeschäftigt, welche den größten Anteil ausmachen. Es handelt sich hierbei sowohl um Verwaltungskräfte im Bereich der unteren Vergütungsebene (EG 5/6) als auch um Dipl.-Sozialpädagoginnen und Verwaltungskräfte in einer der 3. Qualifikationsebene vergleichbaren Vergütungsgruppe (EG 9 aufwärts), welche das Job-Sharing flexibel handhaben. Gleiches gilt auch für den staatlichen Bereich.

Im Beamtenbereich sind derzeit 15 Kreisbeamtinnen und 3 Kreisbeamter auf Teilzeitbasis im Hause tätig. Dies erfolgt zumeist aus persönlichen bzw. familiären Gründen.

Es fällt auf, dass in der Nachwuchsarbeit trotz gegenläufiger Bemühungen der Frauenanteil relativ hoch ist. Derzeit beträgt bei den 11 Auszubildenden (Landkreis) und 14 Beamtenanwärtern (Landkreis und Freistaat) der Frauenanteil 72,00 %. Hier leistet das Landratsamt Erding einen Beitrag dahingehend, vor allem jungen Frauen eine fundierte Ausbildung zu ermöglichen.

Sozialversicherungsfrei sind 8 Kräfte tätig. Es handelt sich hierbei insbesondere in zeitlicher Hinsicht um geringfügige Tätigkeiten (z.B. Aufsichtstätigkeiten Bauernmarkt oder am Thenner Weiher, ...).

Die Notwendigkeit der Begründung derartiger Arbeitsverhältnisse wird in jedem Einzelfall sorgsam erwogen und ist auf ein notwendiges Minimum begrenzt.

2. Verteilung der Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen

2.1 Erläuterungen

Bei den Beamtinnen und Beamten setzt die Zuordnung zur 1. Qualifikationsebene, 2. Qualifikationsebene, 3. Qualifikationsebene und 4. Qualifikationsebene jeweils eine bestimmte Vorbildung und in der Folge das Bestehen der laubahnrechtlichen vorgesehenen Prüfung voraus.

Grundnorm für die Beförderungen ist ebenfalls das Beamten- und Laufbahnrecht. Zusätzlich sind Beförderungsrichtlinien entwickelt worden, die dem Leistungsprinzip Rechnung tragen. Beförderungen sind zusätzlich nur im Rahmen der haushaltsrechtlichen Vorgaben möglich.

Der Landesgesetzgeber hat durch die Neufassung des Bayerischen Beamtengesetzes (BayBG) im Jahre 2008 die durch das Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) des Bundes offen gelassenen Lücken geschlossen. Mit dem Leistungslaufbahngesetz (LlbG), das die ehemalige Laufbahnverordnung (LbV) ablöste, wurde eine durchgehende Leistungslaufbahn geschaffen, die ein einfacheres berufliches Fortkommen ermöglichen soll. Dazu soll auch das Instrument der modularen Qualifizierung dienen, das an Stelle des bisherigen Verwendungsaufstiegs getreten ist und unter stärkerer Berücksichtigung der bisherigen Erfahrungen und Leistungen der Beamtinnen und Beamten den Aufstieg in die jeweils nächsthöhere Ebene ermöglicht.

Bei den Beschäftigten ist das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes maßgeblich. In diesem Bereich ist bereits durch Einführung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) am 01.10.2005 und Erlöschen der bis dahin gültigen Tarifverträge (BAT, BMT-G,...) ein großer Schritt passiert, der die Trennung zwischen Arbeitern und Angestellten aufgehoben hat und an deren Stelle der Begriff „Beschäftigte/r“ getreten ist. Der Reformprozess ist jedoch bedauerlicherweise immer noch nicht abgeschlossen, sondern geht insbesondere über die Einführung einer neuen Entgeltordnung, die nunmehr für den Beginn des Jahres 2017 angekündigt ist, weiter.

Der Vollzug der leistungsorientierten Bezahlung nach § 18 TVöD, mit der 2010 erstmals eine leistungsbezogene Gehaltskomponente im Öffentlichen Dienst eingeführt wurde, erfolgt nach einem hausinternen System auf Basis einer Dienstvereinbarung und geht zwischenzeitlich jährlich routinemäßig über die Bühne.

Daneben wurde im Jahr 2013 am Landratsamt Erding das Instrumentarium des leistungsbezogenen Stufenaufstiegs nach § 17 Abs. 2 TVöD eingeführt und erfolgreich praktiziert.

Die/der Beschäftigte ist aufgrund der Tarifautomatik in der Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale die gesamte, von ihr/ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht (Wert des Arbeitsplatzes). Vorausgesetzt werden die erforderlichen Grundqualifikationen, erworben durch vorgeschriebene Prüfungen, und die Fähigkeit, den Anforderungen des Arbeitsplatzes insgesamt (d.h. fachlich und persönlich) gerecht zu werden.

2.2 Gruppe der Beamtinnen und Beamten

Bei einem Männeranteil von 45,26 v.H. und einem Frauenanteil von 54,74 v.H. (Voll- und Teilzeit) sind

in der 4. Qualifikationsebene 12 Männer in Vollzeit und 8 Frauen (davon 5 in Teilzeit)

in der 3. Qualifikationsebene 38 Männer (davon 4 in Teilzeit) und 46 Frauen (davon 27 in Teilzeit)

in der 2. Qualifikationsebene 12 Männer in Vollzeit und 21 Frauen (davon 11 in Teilzeit).

Dieses Ergebnis zeigt, dass in der 4. Qualifikationsebene, die grundsätzlich eine universitäre Ausbildung vorsieht, der Trend aus den vergangenen Jahren weiter anhält. Hier ist zu beobachten, dass zunehmend Frauen mit juristischer Ausbildung (Universitätsstudium und Referendarzeit) in den höheren Dienst aufgenommen werden, wobei innerhalb des Berichtszeitraum zwischenzeitlich auch alle staatlichen Juristenstellen (Abteilungsleitung 2 – 4) mit Frauen besetzt waren. Auch im amtsärztlichen bzw. tierärztlichen Bereich hat sich der Frauenanteil verstetigt.

In der 3. Qualifikationsebene überwog in den 60er und 70er Jahren der Männeranteil ganz entscheidend. Zugangsvoraussetzungen war damals die mittlere Reife oder das Abitur. Diese Zugangsvoraussetzung wurde Mitte 1970 dahingehend verschärft, dass nur noch Absolventen mit allgemeiner oder fachgebundener Hochschulreife und einem entsprechenden Ergebnis in der damals eingeführten behördlichen Einstellungsprüfung im gehobenen Dienst zum Zuge kamen. Damit einher ging ein verstärkter Anteil an Frauen, die diese Voraussetzungen erfüllten, sodass sich in den 80er und 90er Jahren ein signifikanter Frauentrend im gehobenen Dienst bemerkbar machte, der sich zwischenzeitlich auf gleichbleibend hohem Niveau angeglichen hat und zwischenzeitlich eher auch hier zu einem Frauenüberschuss führt.

Die 2. Qualifikationsebene - Zugangsvoraussetzung Qualifizierender Hauptschulabschluss oder Mittlere Reife und entsprechendes Ergebnis in der behördlichen Einstellungsprüfung - hat zwischenzeitlich ebenfalls mehr als eine Angleichung erfahren, so dass derzeit der Frauenanteil, ebenfalls bedingt durch eine zentral durchgeführte behördliche Einstellungsprüfung unter Berücksichtigung der Schulnoten weit überwiegt.

Insgesamt ist somit festzuhalten, dass im Beamtenbereich mit Ausnahme der 4. Qualifikationsebene der Frauenanteil überwiegt.

2.3 Gruppe der Kreisbeamtinnen und Kreisbeamten

Bei einem Männeranteil von 45,28 v.H. und einem Frauenanteil von 54,72 v.H. (Voll- und Teilzeit) sind

in der 4. Qualifikationsebene 1 Mann in Vollzeit und 0 Frauen

in der 3. Qualifikationsebene 15 Männer (davon 3 in Teilzeit) und 16 Frauen (davon 9 in Teilzeit)

in der 2. Qualifikationsebene 6 Männer in Vollzeit und 13 Frauen (davon 6 in Teilzeit)

2.4 Gruppe der Beschäftigten

Wie oben bereits ausgeführt, wurden mit Einführung des TVöD die beiden Gruppen der Arbeiter und Angestellten zur Gruppe der Beschäftigten verschmolzen. Die Zuordnung der einzelnen Entgeltgruppen zu den vergleichbaren beamtenrechtlichen Besoldungs- /Laufbahngruppen gestaltet sich aufgrund der unterschiedlichen Bewertungsmaßstäbe auch weiterhin schwierig.

Unabhängig davon kann festgestellt werden, dass sich bei einem Männeranteil von rd. 37,08 v.H. und einem Frauenanteil von rd. 62,92 v.H. (Voll- und Teilzeit) im Beschäftigtenbereich insgesamt die Frauen überproportional vertreten sind. Hierbei ist anzumerken, dass der Anteil der Staatsbeschäftigten an der Gesamtbelegschaft des Landratsamtes bei 2,5 % liegt.

2.5 Gruppe der Kreisbeschäftigten

Im Bereich der Kreisbeschäftigten kann festgestellt werden, dass sich bei einem Männeranteil von rd. 37,62 v.H. und einem Frauenanteil von rd. 62,38 v.H. (Voll- und Teilzeit) im Beschäftigtenbereich

vergleichbar der 4. Qualifikationsebene 1 Mann und 2 Frauen in Teilzeit

vergleichbar der 3. Qualifikationsebene 48 Männer (davon 5 in Teilzeit) und 52 Frauen (davon 27 in Teilzeit)

vergleichbar der 2. Qualifikationsebene 88 Männer (davon 13 in Teilzeit) und 107 Frauen (davon 43 in Teilzeit)

vergleichbar der 1. Qualifikationsebene 9 Männer (davon 1 in Vollzeit) und 11 Frauen in Teilzeit

befinden.

Im Beschäftigtenbereich ist die 4. Qualifikationsebene derzeit überwiegend mit Frauen besetzt, die im sozialen Bereich tätig sind.

In der 3. Qualifikationsebene überwiegen ebenfalls knapp die weiblichen Beschäftigten und sind vor allem im Bereich der Entgeltgruppe 9/S 11 – S 14 präsent. Den überwiegenden Anteil machen hier die Diplom-Sozialpädagoginnen mit Fachhochschulstudium aus; dazu kommen jene weiblichen Angestellten, die im Rahmen einer behördeninternen Fortbildung die Fachprüfung II erfolgreich ablegten und sich infolge dessen für eine höherwertige Stelle im Bereich der Entgeltgruppe 9 qualifizierten.

Diese numerische Feststellung wird spiegelt aber den insgesamt vorhandenen Frauenanteil im Beschäftigtenbereich wider.

Auch in der 2. Qualifikationsebene, die als Grundvoraussetzung eine abgeschlossenen Verwaltungsfachausbildung oder die vergleichbaren behörden-

internen Fachprüfung I hat, besitzen die Frauen ein erhebliches Übergewicht. Hierbei ist zu bemerken, dass innerhalb der 2. Qualifikationsebene die Frauen überwiegend dem unteren Gehaltsniveau (EG 5/6) zugeordnet sind. Gerade in diesem Bereich ist die Gruppe der weiblichen Teilzeitkräfte zu finden.

Bei insgesamt 404 Voll- und Teilzeitkräften im Beschäftigtenbereich des Landkreises Erding sind in den unteren Entgeltgruppen (bis einschließlich EG 5) 22,52 v.H. der gesamten Mitarbeiter eingruppiert, davon beträgt der Frauenanteil 60,44 v.H.

Der Trend von weiblichen Beschäftigten im Bereich der 2. Qualifikationsebene geht ungebrochen weiter, betrachtet man den Frauenanteil an Auszubildenden im Verwaltungsbereich, (VFA-K) der im Berichtszeitraum bei 81,48 v. H. liegt und somit bereits über Jahre einen sehr hohen Frauenanteil vorweist. Hierbei ist anzumerken, dass in den abgelaufenen Ausbildungsjahrgängen der Frauenanteil sogar noch höher war. Gerade Frauen neigen also offensichtlich immer noch zu sog. Büroberufen, obwohl der Frauenanteil in den technischen und handwerklichen Berufen gesamtgesellschaftlich betrachtet gefördert werden soll.

Der Bereich der 1. Qualifikationsebene sind derzeit 9 Männer und 11 Frauen zugeordnet, Hier werden Tätigkeiten im Bereich Reinigung sowie Hausmeister ausgeübt.

Abschließend muss festgehalten werden, dass durch die Einführung des TVöD und der Zusammenführung von Arbeiter- und Angestelltenbereich sowie durch die entsprechenden Überleitungsregelungen des TVÜ zu einer Konzentration der Beschäftigten auf einige wenige Entgeltgruppen geführt hat.

3. Darstellung der Beförderungs- bzw. Höhergruppierungssituation

Hinsichtlich der Anteile von Frauen und Männern bezogen auf das Besoldungs- und Eingruppierungsgefüge ist zusammenfassend Folgendes festzustellen:

3.1 Bereich der Beamtinnen und Beamten

Im Bereich der Beamten überwiegt der Männeranteil immer noch. In der Laufbahn des höheren Dienstes hat ein Mann ein Spitzenamt (A 16) inne, zwei weitere Männer befinden sich im oberen Besoldungsamt (A 15) sowie acht Frauen und acht Männer im Besoldungsamt (A 13 hD); es handelt sich hier zum überwiegenden Teil um staatliche Vertreterinnen des medizinischen bzw. veterinärmedizinischen Fachdienstes sowie um zwei Juristinnen.

Generell ist festzustellen, dass die jungen Beamtinnen, deren Anteil in den letzten Jahren eine erfreuliche Steigerung erfahren hat, überwiegend gute bzw. sehr gute Leistungen erbringen und im Rahmen von Beurteilungen zu meist überdurchschnittlich bewertet werden. – Dieser Umstand fördert grundsätzlich ihr berufliches Fortkommen.

Bei Gründung einer Familie und infolge der regelmäßigen Inanspruchnahme von Kindererziehungszeiten durch die Frau wird jedoch die Kontinuität der beruflichen Entwicklung unterbrochen. In der Vergangenheit haben sich in der Folge die Beförderungswartezeiten empfindlich in die Zukunft verschoben. Durch diverse Änderungen der gesetzlichen Regelungen werden Kindererziehungszeiten nunmehr auf die Beförderungswartezeiten (zum Teil) angerechnet, so dass in diesem Bereich für die Frauen in den letzten Jahren eine deutliche Verbesserung zu verzeichnen ist.

Erfreulicherweise kehren sehr viele Beamtinnen nach Abschluss der Kindererziehungsphase, die sich je nach Familienkonstellation z. T. bis zu 15 Jahren erstrecken kann, wieder an den Arbeitsplatz zurück. Bedingt durch die mittlerweile familienfreundliche Ausgestaltung des Beamtenrechts, wird den Rückkehrerinnen regelmäßig Teilzeitarbeit und zum Teil Telearbeit ermöglicht, welche sich auf die Beförderungswartezeiten generell nicht schäd-

lich auswirkt. Teilzeitstellen in Führungspositionen sind aber immer noch kaum vorhanden.

Wie bereits ausgeführt, werden Beförderungen reglementiert durch das Laufbahnrecht, durch haushaltsrechtliche Vorgaben und durch allgemein verbindliche Beförderungsrichtlinien, die das Leistungsprinzip berücksichtigen. Diese normativen Vorgaben sind für die Beamten und Beamtinnen eines Dienstherrn gleichermaßen anzuwenden und führen so zu einer transparenten, geschlechterunabhängigen Gleichbehandlung.

Allerdings muss in diesem Zusammenhang angemerkt werden, dass die Beförderungswartezeiten bei Kreis und Staat insbesondere bei den höheren Besoldungsämtern ganz erheblich voneinander abweichen.

Ein direkter Vergleich zwischen Frauen und Männer im Hinblick auf Beförderungswartezeiten ist, aus auch haushaltsrechtlichen Gründen, außerordentlich schwierig und würde allenfalls zu einer unzutreffenden Generalisierung führen.

3.2 Bereich der Beschäftigten

Im Bereich der Beschäftigten überwiegt hingegen der Frauenanteil ganz deutlich. Nichts desto trotz sind die Männer im gehobenen Gehaltsbereich (obere Grenze, EG 11 oder höher) weiterhin vermehrt anzutreffen, wobei auch hier erfreulicherweise der Frauenanteil ebenfalls gestiegen ist.

Dies war in der Vergangenheit dadurch begründet, dass diese in der Verwaltung Berufe einnehmen, für die bestimmte Prüfungsvoraussetzungen erbracht werden müssen. So ist z. B. im Technikerbereich, früher immer überwiegend eine Männerdomäne, eine einschlägige Ausbildung oder ein Studium, verbunden mit entsprechender Berufspraxis, Grundvoraussetzung für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und in der Folge für die angehobene Ein- und Höhergruppierung. Auch hier haben sich – gerade in der jüngeren Vergangenheit - mehr Frauen etabliert.

Nachdem der Frauenanteil bei den Beschäftigten im mittleren Gehaltsbereich insgesamt stark überwiegt, bewegen sich auch dort die meisten Höhergruppierungen. Die Momentaufnahme aus dem Beobachtungszeitraum 2011 - 2015 beschreibt ein Verhältnis von insgesamt 51 Höhergruppierungen bei den Frauen und 31 Höhergruppierungen bei den Männern. Dies spiegelt jedoch auch die Verhältnisse der letzten Jahre wieder.

Der Anteil der Frauen, die sich über eine zweite Verwaltungsprüfung (dem gehobenen Dienst entsprechend) weiterqualifizieren oder über langjährige qualifizierte Verwaltungserfahrung verfügen (tariflicher Ausnahmetatbestand) hat sich während des letzten Berichtszeitraums deutlich erhöht.

Frauen, die ein Studium mit Diplom vorweisen (insbes. Diplom - Sozialpädagoginnen) waren überwiegend in EG. 9 TVöD vertreten. Mit Einführung der besonderen Bestimmungen für den Bereich Sozial- und Erziehungsdienst erfolgte die tarifliche Überleitung in die Entgeltgruppen S 11 bis S 17. Insgesamt sind im sozialpädagogischen Bereich 48 Personen (45 Frauen und 3 Männer) tätig.

Im Jahr 2016 beenden voraussichtlich vier Frauen ihre Elternzeit bzw. Sonderurlaub. Es ist davon auszugehen, dass diese Frauen in Teilzeitbeschäftigung an ihren Arbeitsplatz zurückkehren wollen. Inwieweit diesem Wunsch unter Berücksichtigung dienstlicher, tariflicher und finanzieller Belange umfassend Rechnung getragen werden kann, lässt sich derzeit noch nicht verbindlich sagen. In vielen Bereichen können aber mit Hilfe der Rückkehrerinnen passgenaue, punktuelle Verstärkungen entsprechend dem jeweiligen Arbeitsanfall integriert werden. Allerdings gilt es dabei in vielen Fällen, die damit zusammenhängende Raumproblematik zu lösen.

4. Leistungsentgelt

Mit Einführung des TVöD wurde in § 18 TVöD auch eine leistungsabhängige Gehaltskomponente eingeführt. Das Landratsamt Erding hat dieses System durch Dienstvereinbarung, die im Rahmen der Betrieblichen Kommission

kontinuierlich weiterentwickelt und fortgeschrieben wird, umgesetzt und zwischenzeitlich acht Beurteilungsrunden durchgeführt. Innerhalb dieser Beurteilungsrunden konnte festgestellt werden, dass im Rahmen der üblichen Abweichungen kein Zusammenhang des individuellen Beurteilungsergebnisses mit dem Geschlecht oder der Arbeitszeit besteht.

5. Leistungsprämien

Im Beamtenbereich besteht die Möglichkeit, für besondere Leistungen eine Leistungsprämie zu gewähren. Der Freistaat Bayern hat innerhalb des Berichtszeitraumes im Jahr 2013 erstmals nach einer Pause wieder Gelder für Leistungsprämien an Staatsbeamtinnen und Staatsbeamte zur Verfügung gestellt. Beim Landkreis Erding bestehen ab diesem Zeitpunkt auch die Möglichkeiten, Leistungsprämien an Kreisbeamtinnen und Kreisbeamte auszuschütten.

Im Zeitraum 2013 bis 2015 wurden insgesamt an 20 Beamte und 19 Beamtinnen Leistungsprämien ausgeschüttet.

6. Verteilung der Führungspositionen

Das Landratsamt ist derzeit gegliedert in 7 Abteilungen; die Abteilungsleitungen werden – je nach Aufgabenstellung – von Kreis- bzw. Staatsbediensteten, die der 4. Qualifikationsebene zugeordnet sind, wahrgenommen.

Diese 7 Abteilungen untergliedern sich in 13 Fachbereiche und 21 Sachgebiete. Die Fachbereichs.- und Sachgebietsleitungen haben – je nach Aufgabenstellung – Kreis- und Staatsbedienstete, die 3. Qualifikationsebene zugeordnet sind, inne.

Darüber hinaus sind 6 Stabsstellen (Büro Landrat, Kreisrevision und Controlling, Personalrat, Gleichstellungsstelle, Senioren- und Behindertenbeauftragte, IT-Sicherheit,) eingerichtet.

Zusammenfassende Aufstellung (ohne Mehrfachnennungen) 30.06.2015:

Insgesamt haben 43 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Leitungs- bzw. stellvertretende Leitungsfunktion inne. Diese verteilen sich auf 27 Männer (62,79 v. H.) und 16 Frauen (37,21 v.H.).

Die Leitung der Abteilung 1 (Kreisangelegenheiten) übt ein Kreisbeamter des höheren nichttechnischen Dienstes aus.

Die Leiter/innen der Abteilungen 2, 3 und 4A und 4B sind juristische Staatsbeamte, die vom Freistaat Bayern zugewiesen werden.

Die Abt. 5, Gesundheitswesen und die Abt. 6, Veterinärwesen werden jeweils von erfahrenen Kräften mit der Qualifikation für den höheren Gesundheits- bzw. Veterinärdienst geleitet.

Das zuständige Staatsministerium für Gesundheit, Ernährung und Verbraucherschutz führt bei der Vergabe dieser Leitungspositionen regelmäßig Stellenausschreibungen durch, mit dem Zusatz, dass beabsichtigt ist, den Frauenanteil in diesem Bereich zu erhöhen und daher insbesondere jene Frauen mit entsprechender Qualifikation angesprochen sind.

Die Vergabe von Leitungspositionen auf Sachgebietsleiterenebene erfolgte bislang entweder über öffentliche Ausschreibungen (unter Einbeziehung hausinterner Bewerber/innen) oder mittels Auswahl geeigneter Mitarbeiter/innen im Hause durch den Amtsvorstand bzw. das zuständige Gremium, jeweils nach Eignung (d.h. Auffassungsgabe, geistige Beweglichkeit, Urteilsfähigkeit, Entschlusskraft, Verantwortungsbewusstsein), Befähigung (d.h. Fachkenntnisse, Verhandlungsgeschick, allgemeine berufliche Vorerfahrung) und Leistung (d.h. Arbeitserfolg, Selbständigkeit und Initiative, Planungs- und Dispositionsvermögen, Integrationsfähigkeit).

Gerade in diesem Bereich kann im Berichtszeitraum eine Verbesserung verzeichnet werden. Aktuell sind die Abteilungsleitungen Z und 4B mit Frauen in Teilzeit, die Abteilungen 1 und 2 mit zwei Frauen in Vollzeit besetzt. Die Geschäftsführung des Jobcenters ARUSO wird von 2 Damen in Teilzeit im Jobsharing-Modell ausgeübt.

7. Entwicklungsmöglichkeiten für potentielle Führungskräfte

Im Jahre 2010 wurde im Rahmen der Neuorganisation des Landratsamtes Erding hausweit ein Potentialanalyseverfahren durchgeführt, um die Entscheidung über die zum 01.01.2011 neu bzw. wieder zu besetzenden Fachbereichsleiterstellen treffen zu können.

Bewerber mit entsprechendem Potential aber noch Entwicklungsfeldern in bestimmten Bereichen oder jene, die für eine Führungsaufgabe erst zu einem späteren Zeitpunkt zur Verfügung stehen wollten, wurden in das Fortbildungsprogramm „Perspektivpool“ aufgenommen.

Im Rahmen des Perspektivpools wurden insgesamt 10 Frauen und 2 Männer auf Führungsaufgaben vorbereitet. Von den damaligen Teilnehmern haben in der Zwischenzeit 8 Personen entsprechende Führungsaufgaben auf Sachgebiets- bzw. Fachbereichsleiterebene übernommen. Eine Kollegin und ein Kollege haben unser Haus seitdem verlassen.

Ergänzend dazu werden Führungspositionen in einem ersten Schritt nur mehr auf Zeit vergeben und erst nach Bewährung auf Dauer übertragen.

8. Situation bei Bewerbung und Einstellung

Die Stellenausschreibungen erfolgen stets so, dass Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen werden.

Wie bereits erwähnt, bewerben sich für den Beruf der/des Verwaltungsfachangestellten immer noch ganz überwiegend junge Frauen, deren Neigung zum Büroberuf hin geht.

Für die Ausbildungsplätze im Berichtszeitraum 2011 – 2015 wurden insgesamt 16 Ausbildungsplätze angeboten. Hierauf gingen 443 Bewerbungen ein. Es bewarben sich 347 Mädchen (78,33 v. H.) und 96 Jungen (21,67 v.H.).

Nachdem das Notenbild des Schuljahresendzeugnisses der Real- bzw. Hauptschule ein wesentliches Auswahlkriterium darstellt und hierbei kontinuierlich die weiblichen Bewerber den erheblich besseren Notendurchschnitt vorweisen können, sind ihre Chancen bei der Vergabe der Ausbildungsplätze dementsprechend höher.

Um zu einer möglichst objektiven Entscheidungsfindung bei einer Stellenbesetzung zu gelangen, werden die für die zu besetzende Stelle notwendigen Fach- und Schlüsselkriterien zwischen der Fachstelle und dem Fachbereich Personal festgelegt.

9. Darstellung der Situation bei Beurlaubungen

Das traditionelle Gesellschaftsmuster vom Mann in der Rolle des Ernährers ist zwar immer noch relevant, weicht jedoch zusehends auf.

Derzeit sind 23 Mitarbeiterinnen und ein Mitarbeiter zum Zwecke der Kinderbetreuung beurlaubt (Elternzeit / Sonderurlaub). Bei den Männern werden dabei meist die zusätzlichen 2 Monate aus dem Elterngeldbezug in Anspruch genommen.

Es befinden sich derzeit 18 Beschäftigte und 1 Beamter und 4 Beamtinnen im Erziehungs- bzw. Sonderurlaub. Es handelt sich überwiegend um Frauen, welche in der Regel zunächst die Möglichkeit der 3-jährigen Elternzeit voll ausschöpfen und wegen der Betreuung mehrerer Kinder (2 oder 3) anschließend noch Sonderurlaub bewilligt erhalten. Anträge auf Beurlaubung aus familiären Gründen wurden bisher nicht abgelehnt, vor einer Ablehnung ist die Gleichstellungsbeauftragte zu hören. Es ist allerdings auch festzustellen, dass bereits während der Elternzeit verstärkt eine Arbeitsaufnahme in Teilzeit erfolgt.

Durch den Gesetzgeber zum 01.07.2008 neu geschaffen und inzwischen weiter ausgebaut ist der Bereich Pflege von Angehörigen. Hier bietet das Pflegezeitgesetz die Gelegenheit, pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung zu pflegen. Der/Die Beschäftigte/Beamte/Beamtin hat dabei

einen Anspruch, bis zu zehn Arbeitstage für kurzfristige, akut auftretende Pflegesituationen freigestellt zu werden oder auf vollständige oder teilweise Freistellung für die Dauer von bis zu sechs Monaten. In beiden Varianten ist allerdings vom Arbeitgeber keine Lohnfortzahlung zu leisten. Beschäftigte, die Angehörige pflegen, sind über die rechtlichen Möglichkeiten von flexibler Arbeitszeit, Beurlaubung, Teilzeit und Telearbeit sowie über Betreuungs- und Entlastungsangebote zu informieren. Das Klinikum des Landkreises Erding bietet regelmäßig Kurse für Pflegenden Angehörige an. Die Kurs-Kosten werden von den Krankenkassen getragen (www.klinikum-erding.de; Fort- und Weiterbildung.)

Von dieser Regelung machten bisher zwei Kreisbeschäftigte sowie ein Kreisbeamter Gebrauch.

In Deutschland werden mehr als zwei Drittel der Pflegebedürftigen zu Hause von Familienangehörigen versorgt – bislang überwiegend noch von Frauen. Fast die Hälfte dieser pflegenden Angehörigen sind parallel zu ihrer Pflegetätigkeit auch noch berufstätig. Der Anteil der Frauen und Männer, die kranke-, pflege- oder hilfsbedürftige Eltern, Schwiegereltern, Kinder, Partnerinnen und Partner haben und sich um diese kümmern wollen oder müssen, wird im Laufe der Zeit entsprechend ansteigen.

Aufgrund der mittlerweile großzügigen beamtenrechtlichen Regelungen im Bereich der Teilzeitbeschäftigung und seit Inkrafttreten des Teilzeitbefristungsgesetzes im Jahre 2000 werden die konkreten Teilzeitwünsche soweit als möglich unterstützt.

Die Realisierung dieser Anträge stellt für die Verwaltung eine besondere organisatorische Herausforderung dar, weil die Teilzeitwünsche in Bezug auf die Verteilung der Wochenarbeitszeit – entweder nur auf den Vormittag oder auf ganze Tage – nicht immer mit den dienstlichen Bedürfnissen vereinbar sind. Auch eine gewünschte unterhältige Beschäftigung ist nicht bei allen Arbeitsplätzen zu realisieren.

Derzeit werden am Landratsamt Erding – auch bedingt durch die unterschiedliche Arbeitszeitvorgaben Beamte / Staatsbeschäftigte / Kreisbeschäftigte – 143 verschiedene Arbeitszeitmodelle im Umfang von 8 Stunden bis 37 Stunden pro Woche praktiziert. Das Landratsamt Erding bietet damit eine äußerst flexible und großzügige Möglichkeit, Familie und Beruf zu vereinbaren.

Gleichzeitig unterstützt die ebenfalls äußerst flexible Arbeitszeitregelung (Jahresarbeitszeitmodell) ohne feste Kernzeiten den Wunsch, Familie und Beruf besser zu vereinbaren, da damit auf kurzfristige Notwendigkeiten flexibel reagiert werden kann.

Hinzu kommt aufgrund von Aufgabenverlagerungen (z.B. ILS, Hartz IV, ...) und der stetig wachsenden Bevölkerung im Landkreis Erding ein kontinuierlicher Personalzuwachs, der die Verwaltung auch räumlich vor große Herausforderungen stellt. Hier sind die bisher vorhandenen Räumlichkeiten ausgereizt, so dass bereits – auch vor dem Hintergrund der anstehenden Brandschutzsanierung im Hauptgebäude Alois-Schieß-Platz 2 sowie der Ausweitung des Themas Asyl – weitere Anmietung externer Büroräume erfolgt ist.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass mit dem Problem der Vereinbarung von Familie und Beruf immer noch überwiegend die Frauen konfrontiert sind. Die Lösungen, die sie für sich und die Familie finden, führen dazu, dass letztlich ihre eigene berufliche Entwicklung darunter leidet.

Trotz großer Fortschritte im Bereich der Kinderbetreuung haben es Frauen, die berufliche Unterbrechungen aufgrund von Erziehungs- und Sonderurlaub hinnehmen, im Einzelfall immer noch schwer, sich den dienstlichen Bedürfnissen in zeitlicher Hinsicht problemlos anzupassen.

10. Darstellung der Situation bei den zeitlich befristeten Arbeitsverhältnissen

Das Vorhandensein zeitlich befristeter Arbeitsverhältnisse muss in engem Zusammenhang mit den Beurlaubungen von Mitarbeitern und Mitarbeiterin-

nen aus familiären Gründen gesehen werden. - Erziehungsbeurlaubte Kräfte haben grundsätzlich einen Rechtsanspruch darauf, nach Ablauf der Beurlaubung zu denselben beamten- bzw. arbeitsrechtlichen Konditionen ihren Dienst wieder aufzunehmen.

Bis auf ganz wenige Ausnahmen halten sich die beurlaubten Kräfte diese Option frei. Zum einen hoffen sie darauf, nach Abschluss einer ersten Kinderbetreuungsphase (z.B. Eintritt des/der Kindes/r in den Kindergarten oder in die Schule) auf Teilzeitbasis den Dienst im Hause wieder aufnehmen zu können. Den Mitarbeiterinnen ist es dabei insbesondere wichtig, den zeitlichen Anschluss an die Arbeitswelt rasch zu erneuern. Unverkennbar ist andererseits auch das Motiv der Freude an Arbeit und beruflichem Erfolg verbunden mit einem zusätzlichen Verdienst für Frau und Familie.

Aber auch das Krisendenken spielt eine große Rolle; viele Frauen sehen sich grundsätzlich damit konfrontiert, dass der Arbeitsplatz des Partners und Haupternährers der Familie unmittelbar oder in Zukunft eventuell gefährdet ist oder dass sie wegen dem Ende einer Partnerschaft oder Ehe zur allein Erziehenden und/oder Haupternährerin für sich und ihre Kinder werden könnten. Daher spielt der gedankliche Rückhalt, problemlos den Dienst in der Verwaltung wieder aufnehmen zu können eine ganz große Rolle.

Aus dieser Rechtssystematik heraus können Planstellen, die an beurlaubte Stammkräfte gebunden sind, nur befristet durch Vertreter/innen eingenommen werden. Bezeichnend ist die Tatsache, dass zumeist Frauen von Frauen vertreten werden.

Je nach Aufgabenstellung werden den jungen Frauen bzw. Männern entsprechend den geltenden tariflichen Bestimmungen primär befristete Einsatzmöglichkeiten angeboten, die ihre Verwaltungsausbildung erfolgreich absolviert haben, damit diese auch praktische Berufserfahrung sammeln können. In diesen Fällen erfolgt aber zwischenzeitlich bei entsprechender Bewährung sehr schnell die Überführung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Aber auch berufliche Wiedereinsteigerinnen nehmen befristete Arbeitsverhältnisse billigend in Kauf, verbunden mit der Hoffnung, dass diese in Zukunft in eine Dauerstellung einmünden.

Da den Vertretungskräften eine Übernahmegarantie nicht in Aussicht gestellt wird bzw. werden kann, erleben diese vor allem länger währenden Befristungen fast ausnahmslos als Belastung, verbunden mit einer unsicheren Perspektive. Nachdem überwiegend Frauen mit diesem Problem konfrontiert sind, bedeutet eine ggf. anschließende Arbeitslosigkeit wiederum Frauenarbeitslosigkeit.

Wie bereits erwähnt, sind in der nächsten Zukunft besondere Anstrengungen notwendig, Arbeitsplätze auf Teilzeitbasis so zu organisieren, dass sowohl den dienstlichen Bedürfnissen angemessen Rechnung getragen werden kann, als auch den Belangen der Männer und Frauen hinsichtlich der zeitlichen Vereinbarkeit von Arbeit und Familie. Wenn eine reibungslose Arbeitsteilung gelingt, kann ggf. in der Folge einer befristeten Beschäftigung ein Dauerarbeitsplatz folgen.

In diesem Zusammenhang gilt es auch, durchaus vorhandene Vorurteile und Ängste abzubauen, die eng verknüpft sind mit der Rolle der Frau als Betreuerin der Familie. Ihr obliegt/oblag in der Regel die Versorgung der Kinder im Krankheitsfall; und sie ist es, die häufig z.B. die Hausaufgabenbetreuung im Schulalter übernimmt. Hier gilt es, den berufstätigen Mann stärker als bisher in das Erziehungskonzept mit einzubauen, um der Frau die Chance zu geben, sich so in den Beruf (wieder) einzubringen, dass einseitige Belastungen auf ein Minimum reduziert werden.

Abschließend sei hier erwähnt, dass aber nicht nur familiäre Gründe für die Befristung von Arbeitsverträgen ausschlaggebend sind. Die Erprobung von Arbeitskräften als auch unsichere Rechtssituationen (z.B. im Bereich Asyl) lassen den Abschluss von befristeten Arbeitsverhältnissen ebenfalls als sinnvoll und notwendig erscheinen.

Allerdings ist gerade in den Sozialbereichen (Jobcenter, Asyl, Ausländerwesen,...) befristetes und qualifiziertes Personal nur noch sehr schwer zu bekommen, so dass die Befristungen in der Summe zurückgegangen sind und bewährte Kräfte recht frühzeitig mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag an das Landratsamt gebunden werden.

11. Darstellung der Situation bei Fortbildungsmaßnahmen

Für Aus- und Fortbildungsmaßnahmen waren im Haushaltsjahr 2015 insgesamt rd. 369.000 € vorgesehen, das sind gemessen am gesamten Haushaltsvolumen 0,26 v. H., gemessen an den insgesamt veranschlagten Personalkosten 1,65 v. H.

Dabei wurden für die Auszubildenden (11 Frauen), die Beamtenanwärter der 2. und 3. Qualifikationsebene (3 Frauen und zwei Männer) sowie für vier Teilnehmerinnen am AL I und drei Teilnehmerinnen und ein Teilnehmer am Angestelltenlehrgang II allein rd. 110.000 € veranschlagt.

Die verbleibenden 259.000 € waren für reine Fortbildungsmaßnahmen mit Rahmenkosten (z.B. Reisekosten) zur Schulung des Personals eingeplant.

Die Erhebung für die Jahre 2010 bis 2015 ergab insgesamt 2882 durchgeführte Fortbildungsmaßnahmen für Beschäftigte und Beamte/innen aus Verwaltung, Technik und sozialem Bereich, die zwischen einem und fünf Tage umfassten. Hierbei ist jedoch festzuhalten, dass aufgrund der eigenständigen Bewirtschaftung der Fortbildungsbudgets durch die einzelnen Organisationseinheiten nicht alle Fortbildungen auswertbar erfasst sind.

Der Frauenanteil bei den ausgewerteten Fortbildungen belief sich dabei im Berichtszeitraum auf 1390 Personen (48,23 %).

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass Frauen und Männer gleichermaßen sehr interessiert daran sind, ihr fachliches Wissen kontinuierlich auszubauen.

Es lohnt sich, einen Vergleich zwischen kommunaler und staatlicher Fortbildungspraxis zu ziehen:

Dabei ist klar erkennbar, dass sich der Landkreis zu seiner Verpflichtung bekennt, seinem Personal in angemessenem Umfang Fortbildungsmöglichkeiten einzuräumen.

Staatlicherseits hingegen ist gerade im Bereich der klassischen inneren Verwaltung die Tendenz zu noch mehr Einsparungen und in der Konsequenz die Transportierung dieses Themas auf die Kommunalverwaltung unverkennbar. Die für Staatspersonal kostenfreien Fortbildungsangebote beziehen sich sehr stark auf die Gesundheits- und Veterinärverwaltung bzw. auf sog. „weiche Faktoren.

12. Darstellung der Situation in den Kreisgremien bzw. bei Entsendung in andere Organe

Im Gegensatz zur Situation im Verwaltungsbereich, in dem wie ausgeführt der Frauenanteil stark überwiegt, stellt sich der Ist-Zustand auf der politischen Ebene des Landratsamtes bzw. Landkreises anders dar.

Sowohl in den Gremien des Landkreises als auch in den Gremien anderer Institutionen und Organen lässt sich ein überwiegende Anzahl von Männern feststellen.

III. Maßnahmen zu Erhöhung des Frauenanteils und Initiativen zur Sicherung der Chancengleichheit (Art. 5 Abs. 3 und 4 BayGIG)

1. Stellenausschreibung (Art. 7 BayGIG)

- ❖ Stellenausschreibung für Frauen und Männer
- ❖ Alle freiwerdenden Stellen werden in der Regel ausgeschrieben. Dabei erfolgt die Formulierung der Ausschreibung so, dass Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen werden, wie dies beim Landkreis Erding schon seit Jahren gängige Praxis ist.
- ❖ Die jeweiligen Berufs- und Dienstbezeichnungen werden in den Ausschreibungstexten in weiblicher und männlicher Form genannt.
- ❖ Jede Stellenausschreibung beinhaltet eine genaue Beschreibung der Aufgabenschwerpunkte und beschreibt die hierfür notwendigen Qualifikationen.

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

- ❖ Jede neu zur Disposition stehende Stelle ist grundsätzlich auf ihre Teilbarkeit hin zu untersuchen.
- ❖ Geeignete Stellen (auch Führungspositionen) werden auch als Teilzeitstellen angeboten.

3. Einstellung und Wiedereinstellung sowie beruflicher Aufstieg (Art. 8 und 13 BayGIG)

- ❖ Alle Bewerberinnen und Bewerber, welche die fachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllen, werden in das Auswahlverfahren einbezogen.

- ❖ Bei den Vorstellungsgesprächen ist auf Wunsch der Bewerberin bzw. des Bewerbers die Gleichstellungsbeauftragte anwesend.
- ❖ Das Gleichstellungskonzept sowie die jeweiligen Aktualisierungen werden für alle Abteilungsleiter/-Leiterinnen und Fachbereichsleitern/-Leiterinnen mit der Anweisung zur Beachtung und kontinuierlichen Umsetzung zur Verfügung gestellt (Intranet). Die derzeit Beschäftigten sowie Neueinstellungen in den Abteilungen bzw. Fachbereichen sind darüber durch die jeweiligen Vorgesetzten in Kenntnis zu setzen.
- ❖ Unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sowie rechtlicher Vorschriften wird bei der Besetzung von Stellen in Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, in denen weniger Frauen als Männer beschäftigt sind, die Unterrepräsentanz von Frauen als ein Auswahlkriterium mit berücksichtigt.
- ❖ Bei Umsetzungen, die zur Weiterqualifizierung führen und/oder die Möglichkeit einer Beförderung oder Höhergruppierung beinhalten, werden Frauen unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und Leistung und entsprechender rechtlicher Vorgaben vorrangig berücksichtigt.
- ❖ Im Rahmen von dienstlichen Beurteilungen werden die Grundsätze so angewandt, dass Frauen aufgrund ihres Lebenslaufes (z. B. berufliche Unterbrechungen durch Erziehungs- bzw. Sonderurlaub) keine Nachteile erleiden.
- ❖ Die Qualifikation für eine Stelle ist primär an den damit verbundenen fachlichen und persönlichen Anforderungen zu messen. Beurlaubungen aus familiären Gründen (z.B. wegen Kinderbetreuung) und/oder Teilzeitarbeit dürfen nicht zur Benachteiligung der/des Betroffenen führen. In diesem Zusammenhang wird jeweils geprüft, ob währenddessen Kompetenzen erworben wurden, welche für die jeweils angestrebte Aufgabe nützlich bzw. förderlich sind.

- ❖ Teilzeitbeschäftigung darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten ist nur zulässig, wenn sachliche Gründe dies rechtfertigen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung und Beförderung/Höhergruppierung auswirken.
- ❖ Bedienstete, die aus familiären Gründen aus dem Beschäftigungsverhältnis ausgeschieden sind, werden unter Wahrung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, anlässlich einer Bewerbung vorrangig berücksichtigt.
- ❖ Auf Antrag wird geprüft, ob auch eine gleichwertige oder zumindest eine annähernd vergleichbare Teilzeitstelle angeboten werden kann.
- ❖ Der Fachbereich Personal trägt dafür Sorge, dass beurlaubte Bedienstete über für sie geeignete Stellenausschreibungen rechtzeitig informiert werden.

4. Schutz der Beschäftigten vor Diskriminierung und sexueller Gewalt

- ❖ Gemäß einer im Auftrag der Europäischen Kommission durchgeführten Studie sind etwa 40 bis 50 % der weiblichen und etwa 10 % der männlichen Arbeitnehmer schon einmal Ziel sexueller Belästigung gewesen.
- ❖ Über eine Sensibilisierung der verantwortlichen Führungskräfte im Landratsamt Erding ist zu beraten
- ❖ Die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und des Gesetzes zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sind zu beachten.

- ❖ Die Grundsätze zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz (Bekanntmachung der Frauenbeauftragten der Bayer. Staatsregierung vom 01.06.1994, StAnz. Nr. 26) werden beim Landratsamt Erding angewandt.

5. Fortbildungsmaßnahmen (Art. 9 BayGIG)

- ❖ Frauen sind soweit möglich und gewünscht bei der Teilnehmerauswahl an Fortbildungsveranstaltungen in der Regel entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung zu berücksichtigen.
- ❖ Förderung von Teilzeitbeschäftigten und Bediensteten mit Familienpflichten
- ❖ Teilzeitbeschäftigten und Beschäftigten mit Familienpflichten werden generell die gleichen Fortbildungsmöglichkeiten ermöglicht wie den anderen im Hause tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.
- ❖ Bedienstete, deren Berufstätigkeit wegen Erziehungs- bzw. Sonderurlaub unterbrochen ist, sind – wenn sie zeitnah ins Berufsleben zurückkehren – bei der Anmeldung zu Fortbildungsveranstaltungen wie die aktiven Stammkräfte zu behandeln. Ihnen soll ebenfalls bei Wiederaufnahme der Arbeit die Teilnahme an geeigneten Fortbildungsmaßnahmen so bald als möglich gewährt werden.
- ❖ Die Kosten für die Teilnahme an Fortbildungen sowie sonstige notwendige Auslagen werden in entsprechender Anwendung des Reisekostengesetzes ersetzt.
- ❖ Teilzeitbeschäftigte erhalten bei der Teilnahme an Ganztagsfortbildungen Freizeitausgleich in entsprechender Anwendung der Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit.

- ❖ Der Fachbereich Personal trägt dafür Sorge, dass alle Beurlaubten rechtzeitig über innerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen (z.B. EDV-Schulungen) informiert werden. Darüber hinaus wird die Beteiligung an Sondermaßnahmen (z.B. Workshops, Projektgruppenarbeit) angeboten.
- ❖ Führungskräfte sollen an Fortbildungsveranstaltungen und Vorträgen zum Thema Gleichstellung und Vermeidung der Benachteiligung von Frauen am Arbeitsplatz teilnehmen.
- ❖ Fortbildungsveranstaltungen zum Thema Gleichberechtigung werden allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gesondert zur Kenntnis gegeben.
- ❖ Das Landratsamt Erding unterstützt geeignete Maßnahmen zur Gewinnung von Frauen als Referentinnen und Leiterinnen im Rahmen von Fortbildungsveranstaltungen.

6. Flexible Arbeitszeiten (Art. 10 BayGIG)

- ❖ Unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange wird in jedem Einzelfall geprüft, ob und inwieweit Beschäftigten mit Familienpflichten eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit ermöglicht werden kann.
- ❖ Die Dienstvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit am Landratsamt Erding sieht bereits seit ca. 16 Jahren keine Kernzeiten mehr vor und ermöglicht so eine individuelle Erbringung der geschuldeten Arbeitsleistung

7. Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung (Art. 11 BayGIG)

- ❖ Das Landratsamt Erding sorgt unter Berücksichtigung der organisatorischen und personellen Belange für ein ausreichendes Maß an Teil-

zeitarbeitsplätzen. Dabei sind auch Stellen mit Leitungs- und sonstigen Vorgesetztenaufgaben auf ihre Teilbarkeit hin zu überprüfen.

- ❖ Den teilzeitbeschäftigten Kräften werden unter Beachtung dienstlicher Belange flexible Arbeitszeiten ermöglicht.
- ❖ Teilzeitbeschäftigung soll nicht zum Abbau von Arbeitsplätzen führen. Aus diesem Grunde ist nach Möglichkeit eine Reduzierung der individuellen Arbeitszeit personell so auszugleichen, dass die Planstellen in ihrem bisherigen zeitlichen Umfang bestehen bleiben.
- ❖ Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen wird stets entsprochen, es sei denn, dienstliche Belange stehen dem Ersuchen entgegen. Eine Ablehnung ist – unter Einbeziehung des Personalrates und der Gleichstellungsbeauftragten – schriftlich zu begründen.
- ❖ Aus familiären Gründen teilzeitbeschäftigte Dienstkräfte werden unter Berücksichtigung dienstlicher Belange und unter Wahrung des Leistungsprinzips vorrangig berücksichtigt, wenn sie erneut eine Vollzeitbeschäftigung anstreben.
- ❖ Werden aus dienstlichen Gründen Mehrarbeits- bzw. Überstunden angeordnet, so ist bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die hauptsächlich die Kinderbetreuung in der Familie wahrnehmen, darauf angemessen Rücksicht zu nehmen.
- ❖ Teilzeitbeschäftigte werden bei ihrem beruflichen Fortkommen nicht benachteiligt. Eine unterschiedliche Behandlung von Teil- und Vollzeitkräften ist nur zulässig, wenn sachliche Gründe dies rechtfertigen.
- ❖ Derzeit werden am Landratsamt Erding insgesamt 110 verschiedene Arbeitszeitmodelle praktiziert. Dies zeigt, dass von seitens des Landkreises Erding soweit als möglich auf die Belange und Wünsche der Bediensteten Rücksicht genommen wird.

8. Beurlaubung (Art. 12 BayGIG)

- ❖ Der Fachbereich Personal informiert allgemein und berät im Einzelfall über Beurlaubungsmöglichkeiten, deren beamten- oder tarifrechtliche Auswirkungen und über die jeweiligen Bedingungen einer Wiederaufnahme des Dienstes.
- ❖ Im Rahmen der rechtlichen Vorgaben wird sowohl den Frauen als auch den Männern die Möglichkeit gewährt, eine Beurlaubung aus familiären Gründen voll auszuschöpfen.
- ❖ Mit den Beurlaubten werden auf Wunsch Beratungsgespräche geführt, in denen sie über Einsatzmöglichkeiten während oder nach der Beurlaubung Informationen erhalten.
- ❖ Während einer genehmigten Beurlaubung ruht das Arbeitsverhältnis. Bei Änderung der ursprünglich vereinbarten Konditionen (z. B. Arbeitszeit, Vergütung) wird ein neuer Arbeitsvertrag (Änderungsvertrag) abgeschlossen.
- ❖ Sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen, wird einer vorzeitigen Rückkehr aus einer Beurlaubung aus familiären Gründen entsprochen.
- ❖ In Beurlaubungsfällen ist die Vertretung durch Einstellung von Ersatzkräften sicherzustellen. Wird eine vertretene Planstelle z. B. bei Kündigung durch die Stammkraft frei, so wird die Ersatzkraft bei entsprechender Eignung unbefristet weiterbeschäftigt, sofern nicht dienstliche Belange entgegenstehen oder eine andere befristet beschäftigte Ersatzkraft vorrangig zu berücksichtigen ist.

- ❖ Zur Aufrechterhaltung des beruflichen Niveaus wird den aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten die Möglichkeit eingeräumt, an geeigneten Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Sie werden durch den Fachbereich Personal über das Angebot an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen rechtzeitig vor Dienstantritt informiert.
- ❖ Während einer Beurlaubung aus familiären Gründen kann die Teilnahme an den Angestelltenlehrgängen I und II ermöglicht werden, wenn dafür ein dienstliches Bedürfnis besteht.
- ❖ Nimmt ein/e Mitarbeiter/in nach Ablauf der Elternzeit nach dem Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEGG) den Dienst wieder auf, hat er/sie einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung in der gleichen Vergütungsgruppe wie vordem. Steht nach der Rückkehr aus dem Erziehungsurlaub keine gleichwertige Stelle zur Verfügung, so wird die letzte Vergütung so lange fortgezahlt, bis eine Einweisung auf eine entsprechende Planstelle erfolgt.
- ❖ Beantragt ein/e Mitarbeiter/in die Änderung ihrer Arbeitsbedingungen (z.B. Arbeitszeit) nach Ablauf der Beurlaubung, so kann bei entsprechender Begründung mit Zustimmung des Personalrates und unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten von der Vergütungsgarantie abgewichen werden.

9. Verbesserung der Rahmenbedingungen für Frauen und Männer

- ❖ Die Auseinandersetzung mit der Frage der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie liegt immer noch hauptsächlich bei der Frau. Ohne angemessene flankierende Unterstützung insbesondere bei der Kinderbetreuung ist eine gleichberechtigte Partizipation von Frauen am Erwerbsleben nicht oder nur unter einseitig erschwerten Bedingungen möglich.

- ❖ Der Landkreis Erding unterstützt daher Initiativen, die geeignet sind, bestimmte Rahmenbedingungen zu verbessern, um Frauen den beruflichen Einstieg bzw. Wiedereinstieg zu erleichtern oder diesen überhaupt erst möglich zu machen.
- ❖ Insgesamt muss hierbei festgestellt werden, dass sich die externen Betreuungsmöglichkeiten schon erheblich verbessert haben. Am Landratsamt Erding konnte aufgrund der räumlichen Bedingungen die Einrichtung eines Eltern/Kind-Büros nicht realisiert werden.
- ❖ Der Bedarf für eine landratsamteigene Betreuungsmöglichkeit konnte nicht festgestellt werden

10. Soziale Sicherung von Männern und Frauen

- ❖ Planmäßiges Personal wird grundsätzlich nicht durch geringfügig beschäftigtes Personal ersetzt.
- ❖ Sozialversicherungsfreie Tätigkeiten werden nur in Ausnahmefällen Rentnerinnen und Rentnern, Studentinnen und Studenten, sowie anderweitig abgesicherten Personen angeboten.
- ❖ Bei der Entscheidung über den Fortbestand eines (befristeten) Arbeitsverhältnisses oder die Vergabe eines Dauerarbeitsplatzes, sind soziale Aspekte (z. B. alleinerziehende Person, Schwerbehinderung, Alter, Alleinverdiener/in, soziale Stellung) angemessen zu berücksichtigen.

11. Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern

- ❖ Gender Mainstreaming – Als Kurzdefinition mit „geschlechtersensibler Sichtweise“ übersetzt.

- ❖ Als Strategie zur Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern ist im Landkreis Erding Gender Mainstreaming implementiert.
- ❖ Die Einbeziehung der Geschlechterperspektive ist neuer integraler Bestandteil des Verwaltungshandelns und der Verwaltungsmodernisierung im Landratsamt Erding.
- ❖ Der Bayerische Landtag hat am 14.05.2002 die Verankerung von Gender Mainstreaming in allen Politikfeldern beschlossen.
- ❖ Die in der Bayerischen Verfassung in Art. 118 Abs. 2 festgeschriebene tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern soll vorangebracht werden.
- ❖ Mit Bekanntmachung vom 01.10.2002 wurde die Änderung der Geschäftsordnung der Bayer. Staatsregierung und der Organisationsrichtlinien mit dem Ziel einer Förderung der geschlechtersensiblen Sichtweise (Gender Mainstreaming) beschlossen (AllMBl Nr. 13/202, S. 891 f.).
- ❖ Damit wird die geschlechtersensible Sichtweise für die öffentliche Verwaltung zu einem durchgängigen Leitprinzip. Die Auswirkungen von Entscheidungen auf Frauen und Männer sollen von vornherein durch die zuständigen Stellen bei jeder Entscheidung in allen Bereichen bedacht werden.
- ❖ Zur Sensibilisierung der verantwortlichen Führungskräfte könnten Fortbildungsveranstaltungen zur Geschlechterperspektive angeboten werden und damit zu einem Bestandteil des Fortbildungsprogramms des Landratsamtes Erding werden.
- ❖ Als Basis für die praktische Umsetzung von Gender Mainstreaming ist u. a. der Tabellenteil dieses Konzeptes als geschlechterdifferenzierte Datenerhebung berücksichtigt.
- ❖ Ziel soll sein, durch die systematische Einbeziehung der Geschlechterperspektive in sämtlichen politischen Konzepten und Maßnahmen die Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern voranzubringen.

12. Ausgewogenes Verhältnis in Gremien

- ❖ Der Landkreis Erding wirkt in seinem Bereich und darüber hinaus im Rahmen seiner Möglichkeiten darauf hin, dass Frauen und Männer gleichberechtigt in Gremien vertreten sind.

13. Zielrealisation

- ❖ Im Turnus von 5 Jahren wird dem Kreistag bzw. dem Kreisausschuss das Gleichstellungskonzept vorgelegt. Die Amtsleitung verankert die Ziele und Inhalte des Gleichstellungskonzeptes in den verantwortlichen Zuständigkeitsbereichen. Dort werden sie als Ziele umgesetzt. Eine Überprüfung findet in der jährlichen Fortschreibung (Standardbericht) sowie im alle 5 Jahre erscheinenden Gleichstellungsbericht statt.
- ❖ Hierfür sind die Daten über Beförderung und Höhergruppierung sowie über Fortbildungsmaßnahmen nach Ablauf jeden Jahres aktualisiert der Gleichstellungsstelle zuzuleiten, damit die Umsetzung der Ziele des Gleichstellungskonzeptes regelmäßig verfolgt werden kann.
- ❖ Die Umsetzung des beschriebenen Maßnahmenkatalogs erfolgt nach den Vorgaben des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes.

14. Kosten

- ❖ Bei der Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes ist der Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel zu beachten.
- ❖ Die kostenmäßigen Auswirkungen sind im Rahmen der vorzulegenden Erfolgsbilanz darzustellen.
- ❖ Das bedeutet, dass jede kostenträchtige Maßnahme (z. B. Beförderungen, Höhergruppierungen, Stellenausschreibungen, Stellenteilungen, Fortbildungsmaßnahmen und Initiativen zur Verbesserung der

Chancengleichheit) bereits im Vorgriff zu ermitteln, und kostenmäßig im Haushalt des folgenden Jahres einzuplanen ist.

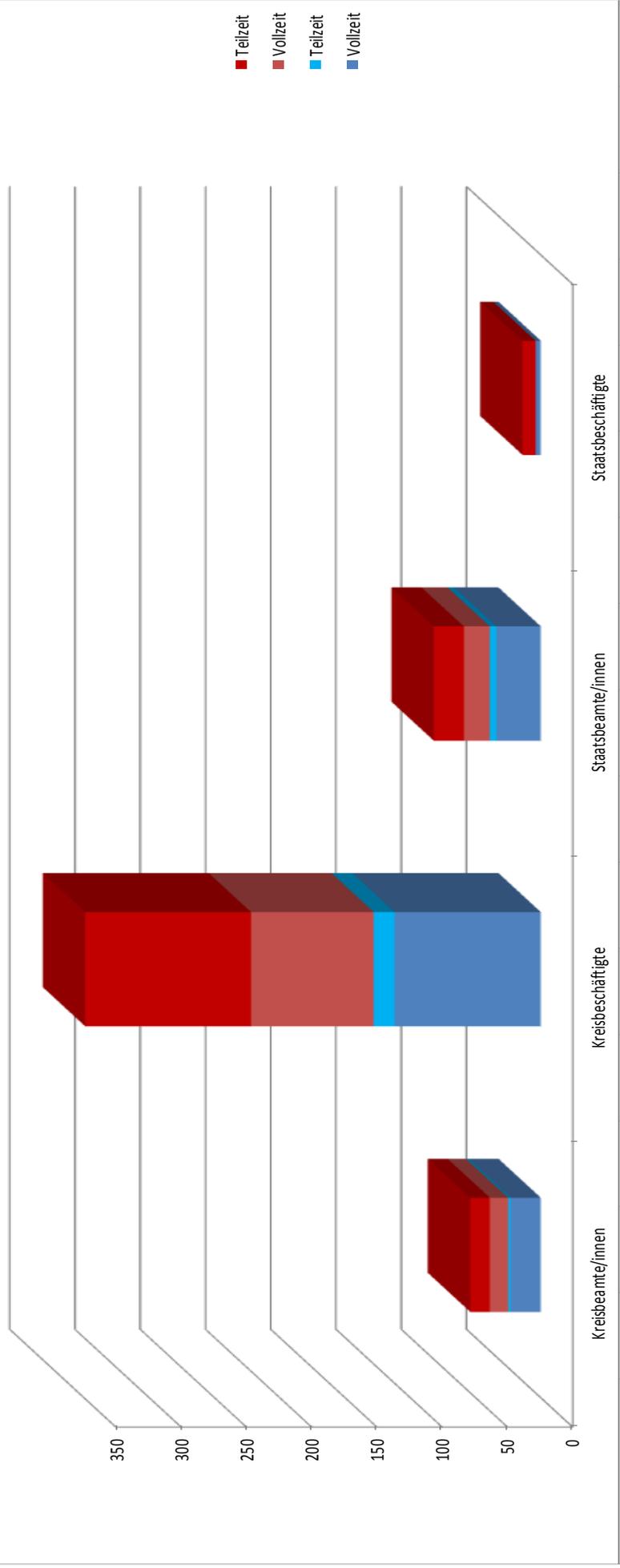
Erding im Januar 2016

Martin Bayerstorfer
Landrat

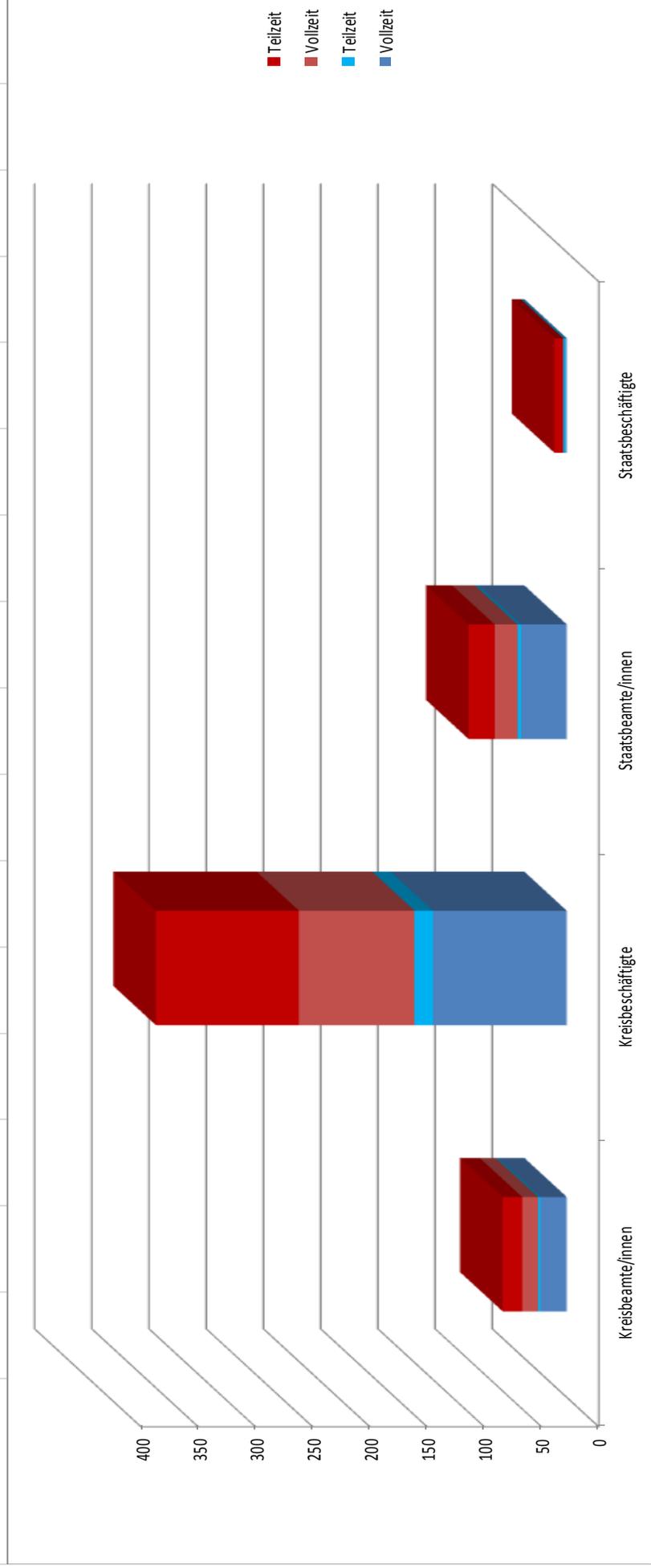
Tabellenteil

30.06.2011

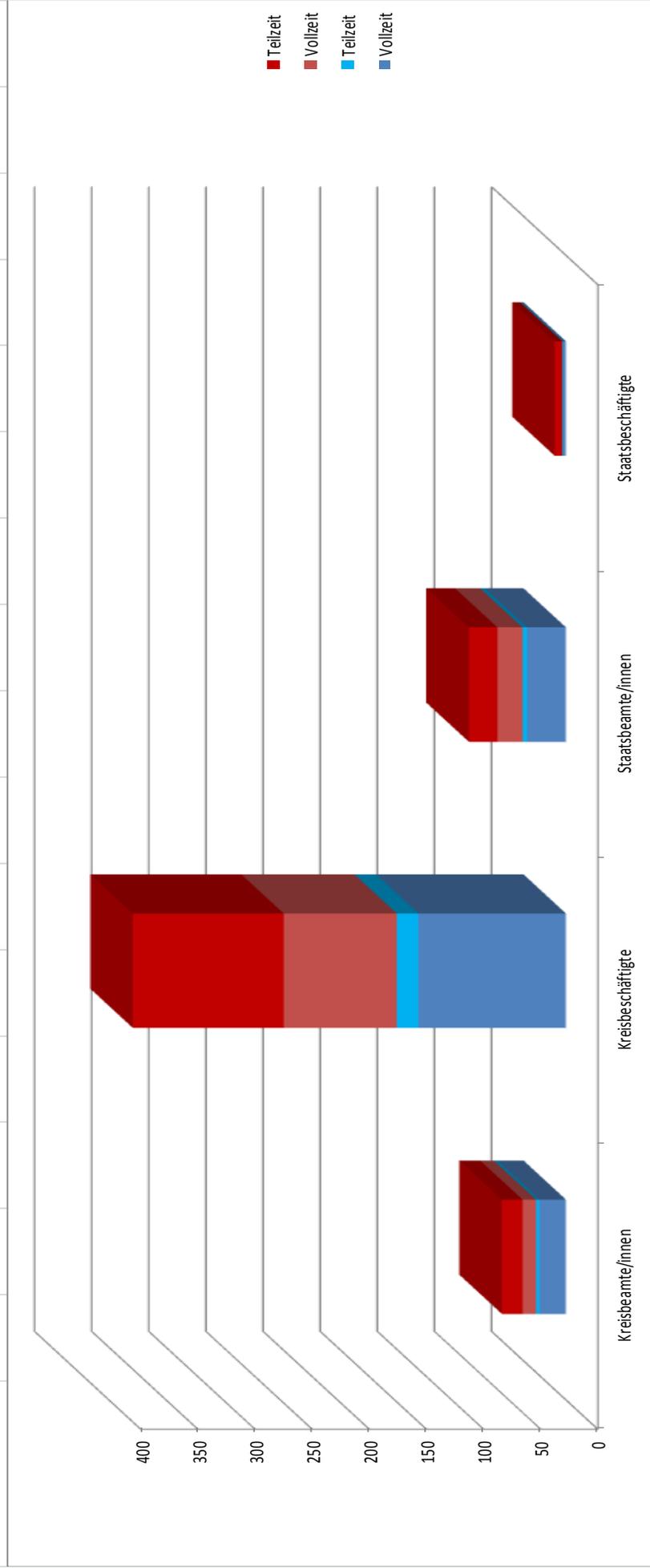
	Männlich		VZ		TZ		weiblich		VZ		TZ	
	absolut	prozentual	absolut	prozentual	absolut	prozentual	absolut	prozentual	absolut	prozentual	absolut	prozentual
Summe Mitarbeiter/innen	499											
Kreisbeamte/innen	25	5,01%	23	92,00%	2	8,00%	29	5,81%	14	48,28%	15	51,72%
Kreisbeschäftigte	128	25,65%	112	87,50%	16	12,50%	221	44,29%	94	42,53%	127	57,47%
Staatsbeamte/innen	39	7,82%	34	87,18%	5	12,82%	43	8,62%	20	46,51%	23	53,49%
Staatsbeschäftigte	4	0,80%	4	100,00%	0	0,00%	10	2,00%	0	0,00%	10	100,00%
	196	39,28%	173	88,27%	23	11,73%	303	60,72%	128	42,24%	175	57,76%



Summe Mitarbeiter/innen	512		30.06.2012									
	absolut	prozentual	absolut	prozentual	absolut	prozentual	absolut	prozentual	absolut	prozentual	absolut	prozentual
Kreisbeamte/innen	25	4,88%	23	92,00%	2	8,00%	31	6,05%	14	45,16%	17	54,84%
Kreisbeschäftigte	133	25,98%	117	87,97%	16	12,03%	226	44,14%	101	44,69%	125	55,31%
Staatsbeamte/innen	43	8,40%	40	93,02%	3	6,98%	43	8,40%	20	46,51%	23	53,49%
Staatsbeschäftigte	3	0,59%	1	33,33%	2	66,67%	8	1,56%	0	0,00%	8	100,00%
	204	39,84%	181	88,73%	23	11,27%	308	60,16%	135	43,83%	173	56,17%

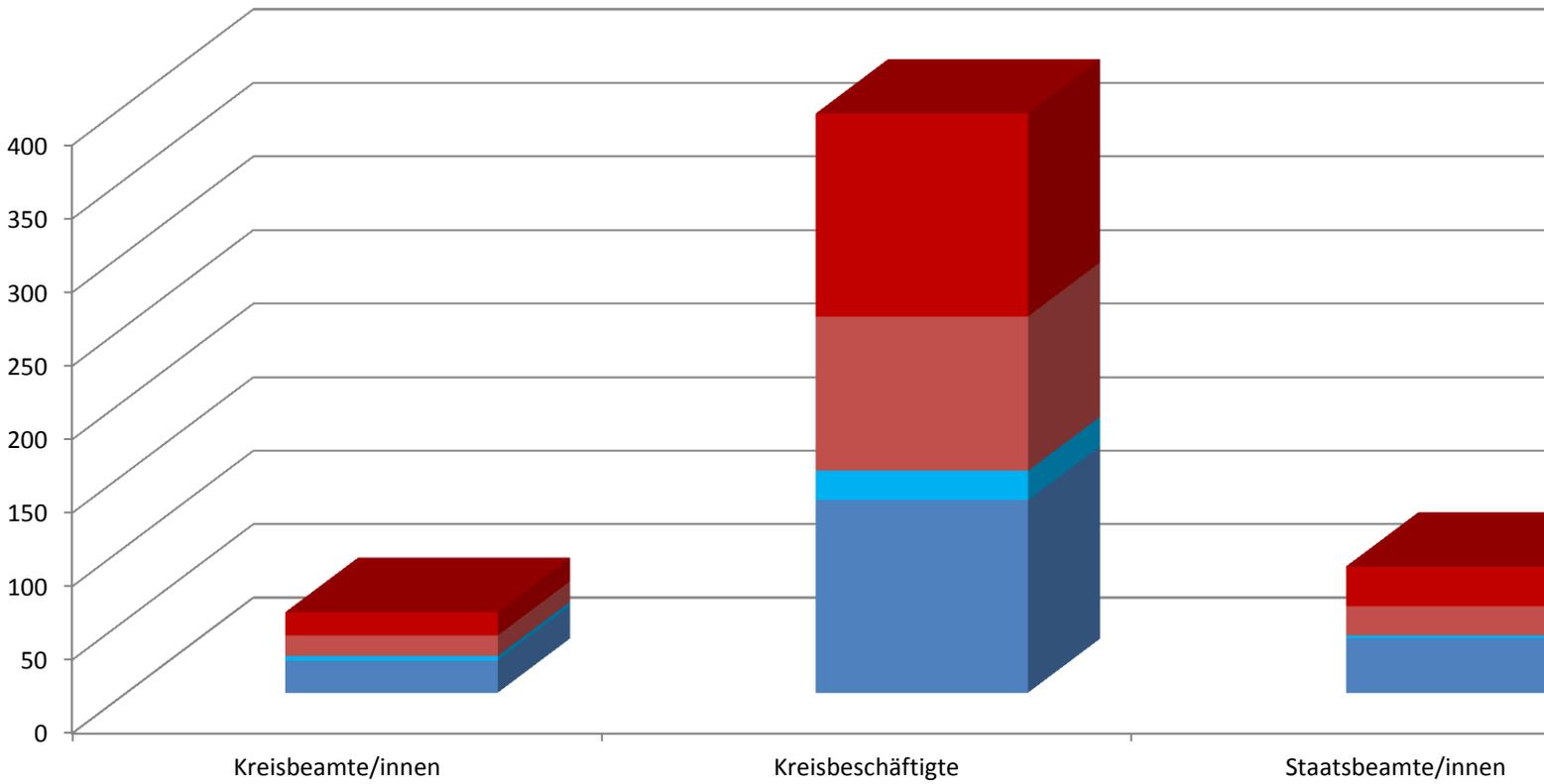


	Männlich		davon VZ		davon TZ		weiblich		davon VZ		davon TZ	
	absolut	prozentual										
Summe Mitarbeiter/innen	530											
Kreisbeamte/innen	26	4,91%	23	88,46%	3	11,54%	30	5,66%	12	40,00%	18	60,00%
Kreisbeschäftigte	148	27,92%	129	87,16%	19	12,84%	231	43,58%	99	42,86%	132	57,14%
Staatsbeamte/innen	38	7,17%	34	89,47%	4	10,53%	47	8,87%	22	46,81%	25	53,19%
Staatsbeschäftigte	3	0,57%	2	66,67%	1	33,33%	7	1,32%	0	0,00%	7	100,00%
	215	40,57%	188	87,44%	27	12,56%	315	59,43%	133	42,22%	182	57,78%

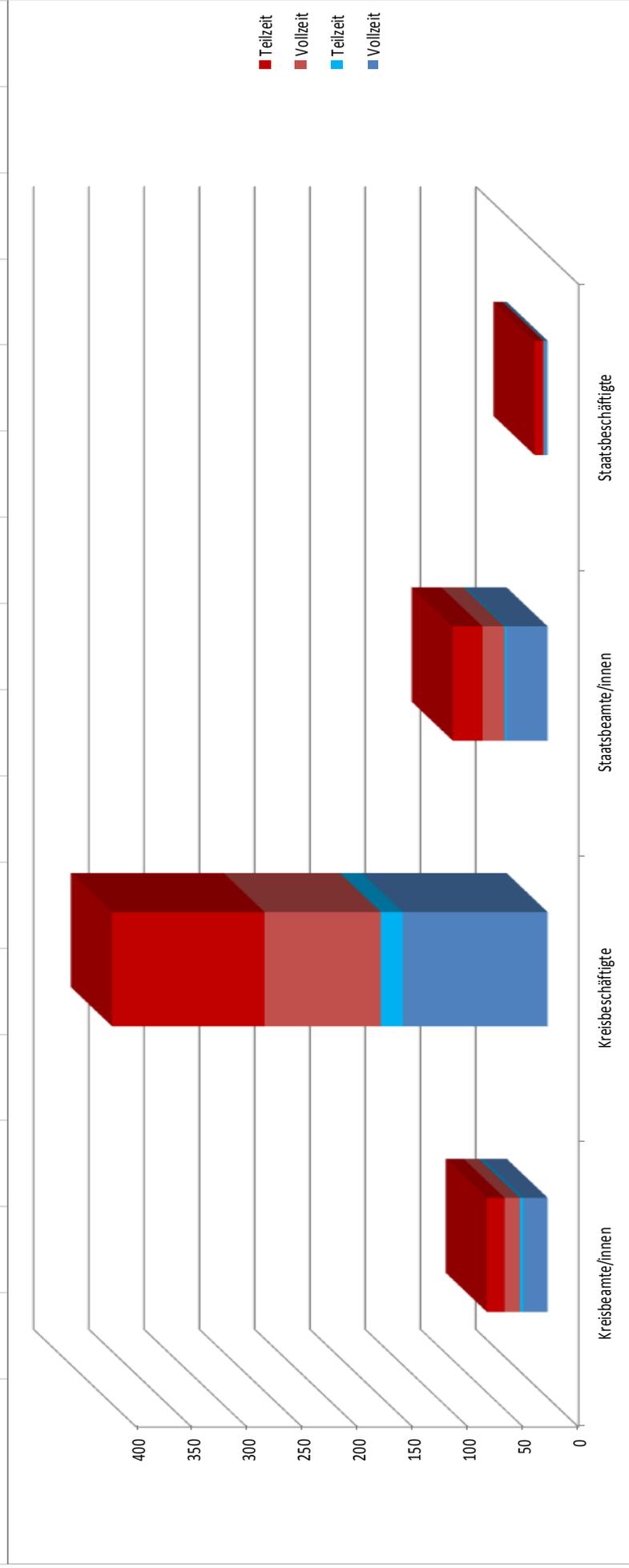


547

Männlich		davon VZ			davon TZ			absolut
absolut	prozentual	absolut	prozentual	prozentual	absolut	prozentual	prozentual	
25	4,57%	22	88,00%	4,02%	3	12,00%	0,55%	
151	27,61%	131	86,75%	23,95%	20	13,25%	3,66%	
39	7,13%	37	94,87%	6,76%	2	5,13%	0,37%	
3	0,55%	2	66,67%	0,37%	1	33,33%	0,18%	
218	39,85%	192	88,07%	35,10%	26	11,93%	4,75%	



		30.06.2014														
Summe Mitarbeiter/innen		547														
Kreisbeamte/innen	absolut	Männlich		davon VZ		davon TZ		weiblich		davon VZ		davon TZ		davon TZ		
		absolut	prozentual	absolut	prozentual	absolut	prozentual	absolut	prozentual	absolut	prozentual	absolut	prozentual	absolut	prozentual	
Kreisbeamte/innen	25	4,57%	22	88,00%	4,02%	3	12,00%	0,55%	30	5,86%	14	46,67%	2,56%	16	53,33%	2,93%
Kreisbeschäftigte	151	27,61%	131	86,75%	23,95%	20	13,25%	3,66%	243	47,46%	105	43,21%	19,20%	138	56,79%	25,23%
Staatsbeamte/innen	39	7,13%	37	94,87%	6,76%	2	5,13%	0,37%	47	9,18%	20	42,55%	3,66%	27	57,45%	4,94%
Staatsbeschäftigte	3	0,55%	2	66,67%	0,37%	1	33,33%	0,18%	9	1,76%	1	11,11%	0,18%	8	88,89%	1,46%
	218	39,85%	192	88,07%	35,10%	26	11,93%	4,75%	329	64,26%	140	42,55%	25,59%	189	57,45%	34,55%

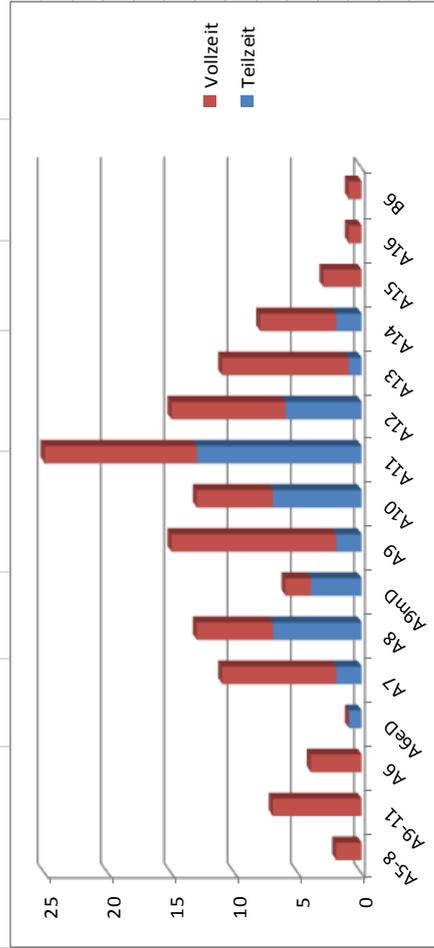
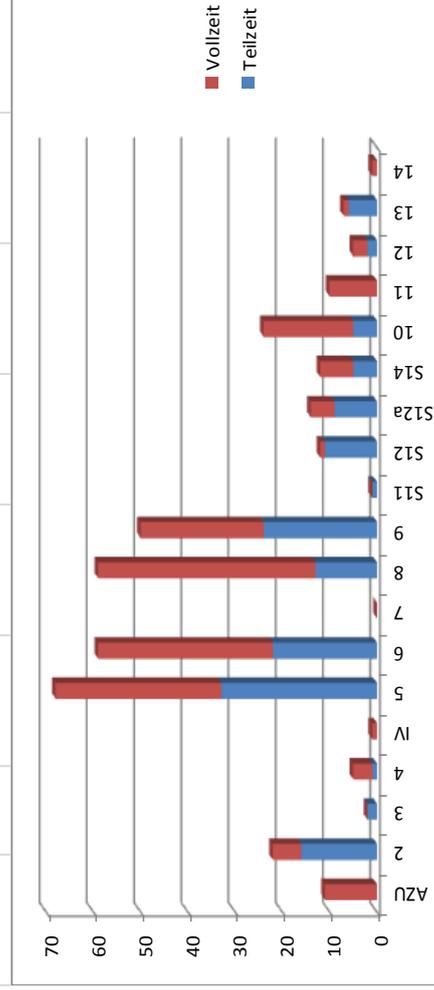


Tarifgruppe	Beschräftigte				Beamte			
	Gesamt	Teilzeit	prozentual	prozentual	Gesamt	Teilzeit	prozentual	prozentual
AZU	11	0	0,00%	100,00%	2	0	0,00%	1,47%
2	22	16	72,73%	27,27%	7	0	0,00%	5,15%
3	2	2	100,00%	0,00%	4	0	0,00%	2,94%
4	5	1	20,00%	80,00%	1	1	100,00%	0,00%
IV	1	0	0,00%	100,00%	11	2	18,18%	6,62%
5	68	33	48,53%	51,47%	13	7	53,85%	4,41%
6	59	22	37,29%	62,71%	6	4	66,67%	1,47%
7	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!				
8	59	13	22,03%	77,97%				
9	50	24	48,00%	52,00%	15	2	13,33%	9,56%
S11	1	1	100,00%	0,00%	13	7	53,85%	4,41%
S12	12	11	91,67%	8,33%	25	13	52,00%	8,82%
S12a	14	9	64,29%	35,71%	15	6	40,00%	6,62%
S14	12	5	41,67%	58,33%	11	1	9,09%	7,35%
10	24	5	20,83%	79,17%	8	2	25,00%	4,41%
11	10	0	0,00%	100,00%	3	0	0,00%	2,21%
12	5	2	40,00%	60,00%	1	0	0,00%	0,74%
13	7	6	85,71%	14,29%	1	0	0,00%	0,74%
14	1	0	0,00%	100,00%				
Summe	363	150	41,32%	58,68%	136	45	33,09%	66,91%

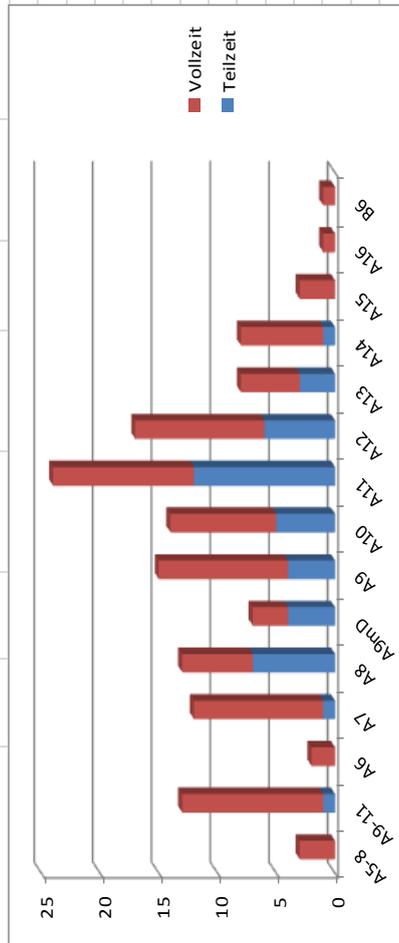
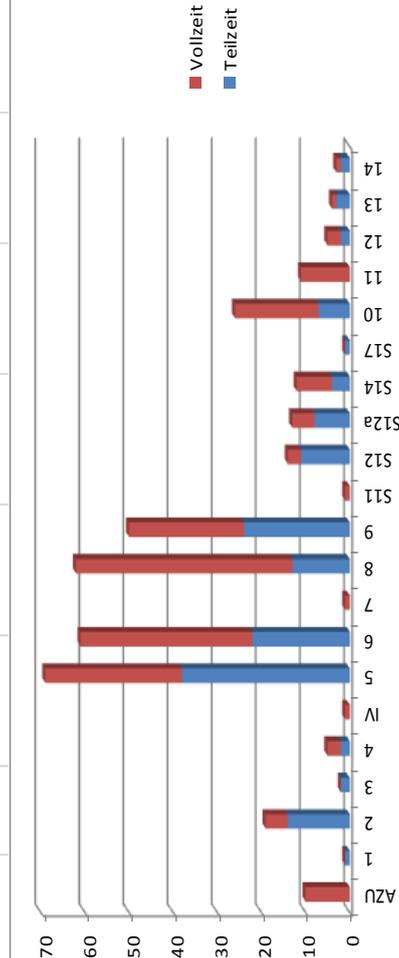
30.06.2011

Beschäftigte

Beamte

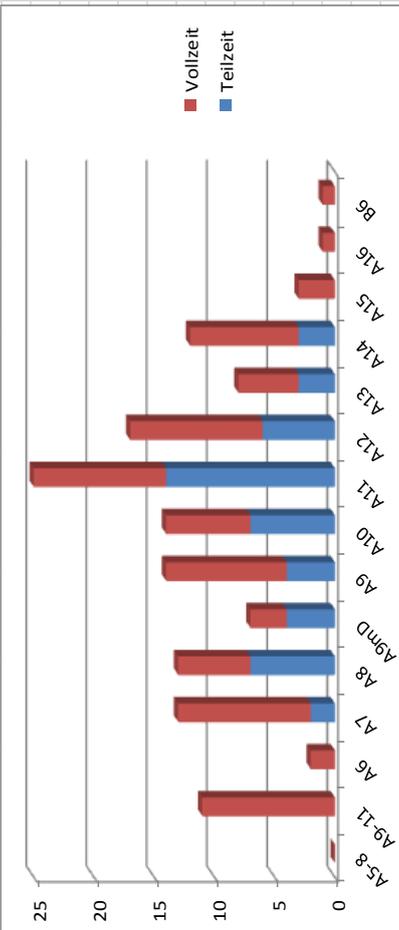
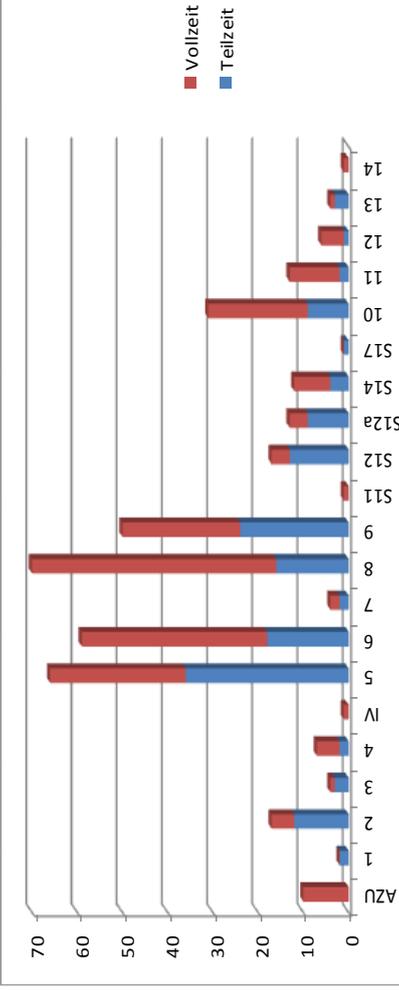


		Beschäftigte						Beamte							
		30.06.2012			30.06.2012										
Tarifgruppe	Gesamt	Teilzeit	prozentual	prozentual	Vollzeit	prozentual	prozentual	Besoldungsgruppe	Gesamt	Teilzeit	prozentual	prozentual	Vollzeit	prozentual	prozentual
AZU	10	0	0,00%	0,00%	10	100,00%	2,70%	A5-8	3	0	0,00%	0,00%	3	100,00%	2,13%
1	1	1	100,00%	0,27%	0	0,00%	0,00%	A9-11	13	1	7,69%	0,71%	12	92,31%	8,51%
2	19	14	73,68%	3,77%	5	26,32%	1,35%	A6	2	0	0,00%	0,00%	2	100,00%	1,42%
3	2	2	100,00%	0,54%	0	0,00%	0,81%	A7	12	1	8,33%	0,71%	11	91,67%	7,80%
4	5	2	40,00%	0,54%	3	60,00%	0,27%	A8	13	7	53,85%	4,96%	6	46,15%	4,26%
IV	1	0	0,00%	10,24%	1	100,00%	8,36%	A9mD	7	4	57,14%	2,84%	3	42,86%	2,13%
5	69	38	55,07%	5,93%	31	63,93%	10,51%								
6	61	22	36,07%	0,00%	39	100,00%	0,27%								
7	1	0	0,00%	3,50%	1	100,00%	13,21%	A9	15	4	26,67%	2,84%	11	73,33%	7,80%
8	62	13	20,97%	6,47%	49	79,03%	7,01%	A10	14	5	35,71%	3,55%	9	64,29%	6,38%
9	50	24	48,00%	0,00%	26	52,00%	0,27%	A11	24	12	50,00%	8,51%	12	50,00%	8,51%
S11	1	0	0,00%	2,96%	1	100,00%	0,81%	A12	17	6	35,29%	4,26%	11	64,71%	7,80%
S12	14	11	78,57%	2,16%	3	21,43%	1,35%	A13	8	3	37,50%	2,13%	5	62,50%	3,55%
S12a	13	8	61,54%	1,08%	5	38,46%	0,00%	A14	8	1	12,50%	0,71%	7	87,50%	4,96%
S14	12	4	33,33%	0,27%	8	66,67%	5,12%	A15	3	0	0,00%	0,00%	3	100,00%	2,13%
S17	1	1	100,00%	1,89%	0	0,00%	2,96%	A16	1	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,71%
10	26	7	26,92%	0,00%	19	73,08%	0,81%	B6	1	1	100,00%	0,00%	1	100,00%	0,71%
11	11	0	0,00%	0,54%	11	100,00%	0,27%	Summe	141	44	31,21%	31,21%	97	68,79%	68,79%
12	5	2	40,00%	0,81%	3	60,00%	58,49%								
13	4	3	75,00%	0,54%	1	25,00%									
14	3	2	66,67%	0,54%	1	33,33%									
Summe	371	154	41,51%	41,51%	217	58,49%	58,49%								



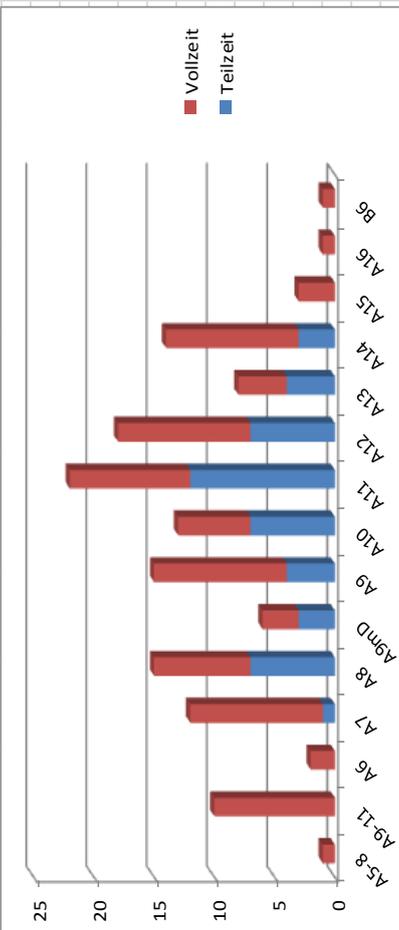
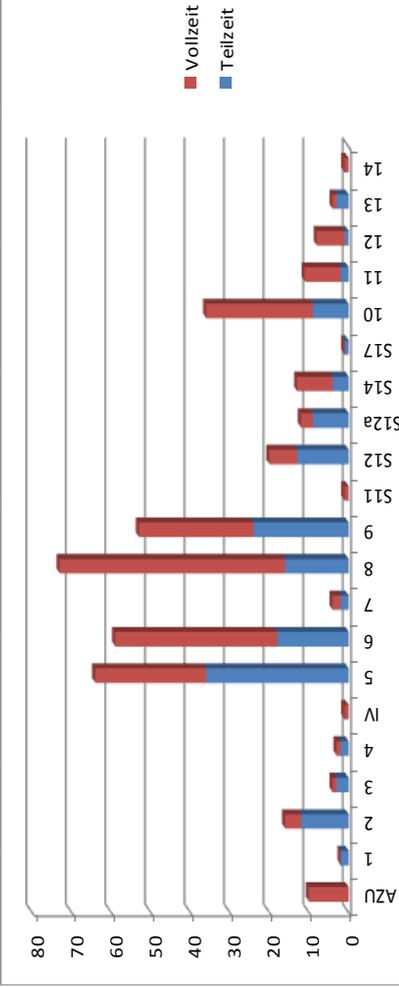
30.06.2013

Beschäftigte										Beamte									
Tarifgruppe	Gesamt	Teilzeit	prozentual	prozentual	Vollzeit	prozentual	prozentual	Besoldungsgruppe	Gesamt	Teilzeit	prozentual	prozentual	Vollzeit	prozentual	prozentual	#DIV/0!	#DIV/0!	prozentual	prozentual
AZU	10	0	0,00%	0,00%	10	100,00%	2,57%	A5-8	0	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
1	2	2	100,00%	0,51%	0	0,00%	0,00%	A9-11	11	0	0,00%	0,00%	11	100,00%	11	100,00%	0,00%	7,80%	7,80%
2	17	12	70,59%	3,08%	5	29,41%	1,29%	A6	2	0	0,00%	0,00%	2	100,00%	2	100,00%	0,00%	1,42%	1,42%
3	4	3	75,00%	0,77%	1	25,00%	0,26%	A7	13	2	15,38%	1,42%	11	84,62%	11	84,62%	0,00%	7,80%	7,80%
4	7	2	28,57%	0,51%	5	71,43%	1,29%	A8	13	7	53,85%	4,96%	6	46,15%	6	46,15%	0,00%	4,26%	4,26%
IV	1	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,26%	A9mD	7	4	57,14%	2,84%	3	42,86%	3	42,86%	0,00%	2,13%	2,13%
5	66	36	54,55%	9,25%	30	45,45%	7,71%												
6	59	18	30,51%	4,63%	41	69,49%	10,54%												
7	4	2	50,00%	0,51%	2	50,00%	0,51%												
8	70	16	22,86%	4,11%	54	77,14%	13,88%	A9	14	4	28,57%	2,84%	10	71,43%	10	71,43%	0,00%	7,09%	7,09%
9	50	24	48,00%	6,17%	26	52,00%	6,68%	A10	14	7	50,00%	4,96%	7	50,00%	7	50,00%	0,00%	4,96%	4,96%
S11	1	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,26%	A11	25	14	56,00%	9,93%	11	44,00%	11	44,00%	0,00%	7,80%	7,80%
S12	17	13	76,47%	3,34%	4	23,53%	1,03%	A12	17	6	35,29%	4,26%	11	64,71%	11	64,71%	0,00%	7,80%	7,80%
S12a	13	9	69,23%	2,31%	4	30,77%	1,03%	A13	8	3	37,50%	2,13%	5	62,50%	5	62,50%	0,00%	3,55%	3,55%
S14	12	4	33,33%	1,03%	8	66,67%	2,06%												
S17	1	1	100,00%	0,26%	0	0,00%	0,00%	A14	12	3	25,00%	2,13%	9	75,00%	9	75,00%	0,00%	6,38%	6,38%
10	31	9	29,03%	2,31%	22	70,97%	5,66%	A15	3	0	0,00%	0,00%	3	100,00%	3	100,00%	0,00%	2,13%	2,13%
11	13	2	15,38%	0,51%	11	84,62%	2,83%	A16	1	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	1	100,00%	0,00%	0,71%	0,71%
12	6	1	16,67%	0,26%	5	83,33%	1,29%	B6	1	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	1	100,00%	0,00%	0,71%	0,71%
13	4	3	75,00%	0,77%	1	25,00%	0,26%												
14	1	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,26%												
Summe	389	157	40,36%	40,36%	232	59,64%	59,64%	Summe	141	50	35,46%	35,46%	91	64,54%	91	64,54%	0,00%	64,54%	64,54%



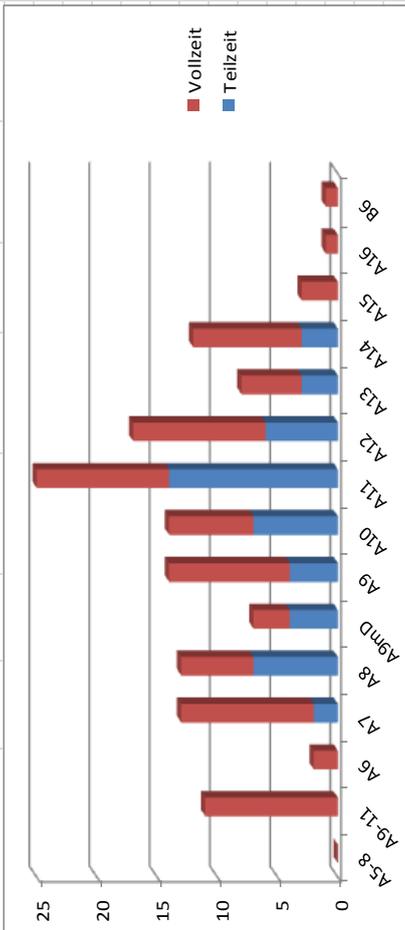
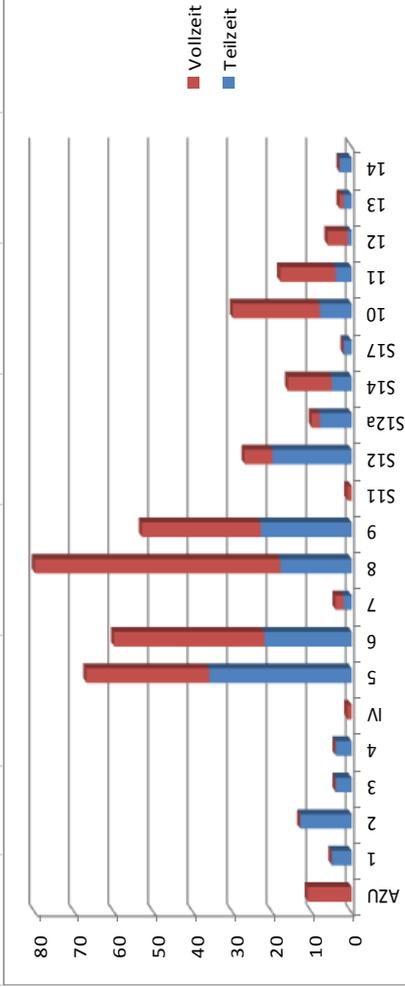
30.06.2014

		Beschäftigte						Beamte						
Tarifgruppe	Gesamt	Teilzeit	prozentual	prozentual	Vollzeit	prozentual	Besoldungsgruppe	Gesamt	Teilzeit	prozentual	prozentual	Vollzeit	prozentual	prozentual
AZU	10	0	0,00%	100,00%	10	100,00%	A5-8	1	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,71%
1	2	2	100,00%	0,51%	0	0,00%	A9-11	10	0	0,00%	0,00%	10	100,00%	7,09%
2	17	13	76,47%	3,34%	4	23,53%	A6	2	0	0,00%	0,00%	2	100,00%	1,42%
3	3	2	66,67%	0,51%	1	33,33%	A7	12	1	8,33%	0,71%	11	91,67%	7,80%
4	3	0	0,00%	0,51%	1	33,33%	A8	15	7	46,67%	4,96%	8	53,33%	5,67%
IV	1	0	0,00%	10,54%	28	40,58%	A9mD	6	3	50,00%	2,13%	3	50,00%	2,13%
5	69	41	59,42%	5,14%	41	67,21%								
6	61	20	32,79%	0,51%	2	50,00%								
7	4	2	50,00%	0,51%	2	50,00%								
8	73	16	21,92%	4,11%	57	78,08%	A9	15	4	26,67%	2,84%	11	73,33%	7,80%
9	53	24	45,28%	6,17%	29	54,72%	A10	13	7	53,85%	4,96%	6	46,15%	4,26%
S11	1	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	A11	22	12	54,55%	8,51%	10	45,45%	7,09%
S12	22	15	68,18%	3,86%	7	31,82%	A12	18	7	38,89%	4,96%	11	61,11%	7,80%
S12a	11	8	72,73%	2,06%	3	27,27%	A13	8	4	50,00%	2,84%	4	50,00%	2,84%
S14	14	5	35,71%	1,29%	9	64,29%								
S17	2	2	100,00%	0,51%	0	0,00%	A14	14	3	21,43%	2,13%	11	78,57%	7,80%
10	34	7	20,59%	1,80%	27	79,41%	A15	3	0	0,00%	0,00%	3	100,00%	2,13%
11	12	3	25,00%	0,77%	9	75,00%	A16	1	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,71%
12	8	1	12,50%	0,26%	7	87,50%	B6	1	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,71%
13	3	2	66,67%	0,51%	1	33,33%								
14	3	3	100,00%	0,77%	1	33,33%								
Summe	406	168	41,38%	43,19%	239	58,87%	Summe	141	48	34,04%	34,04%	93	65,96%	65,96%

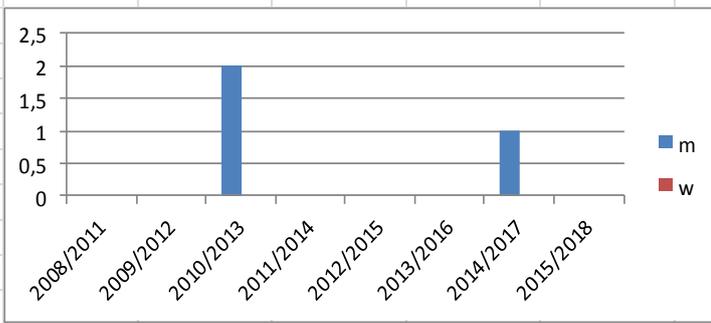
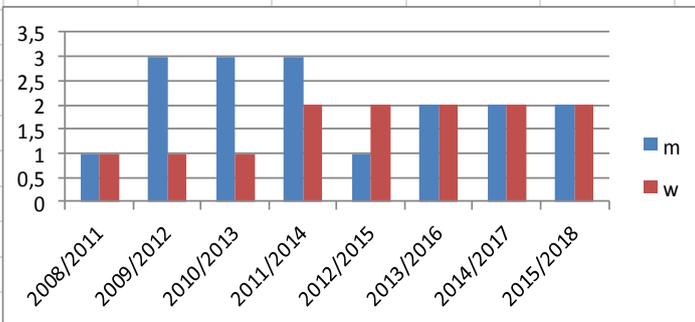
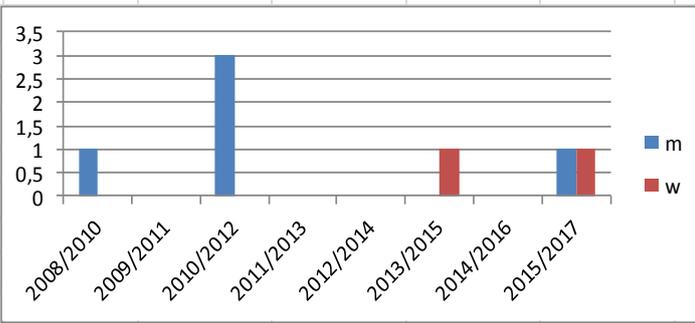
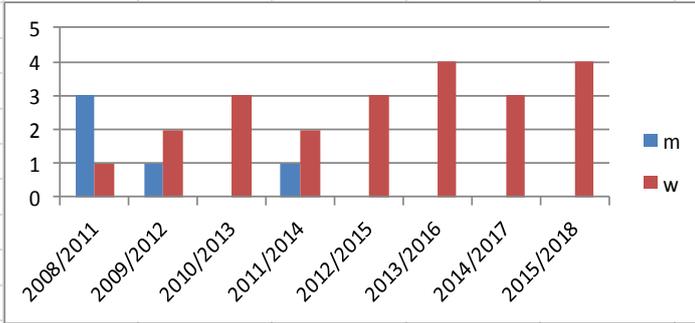


30.06.2015

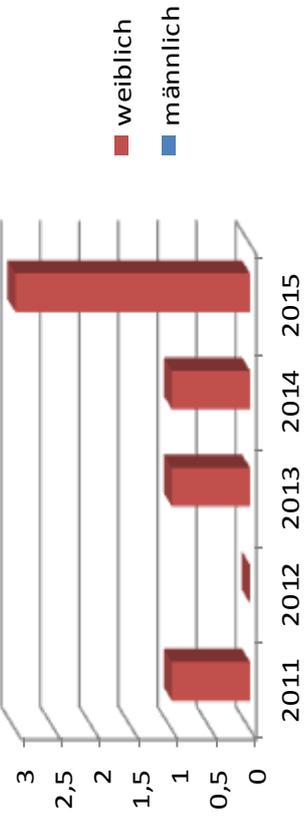
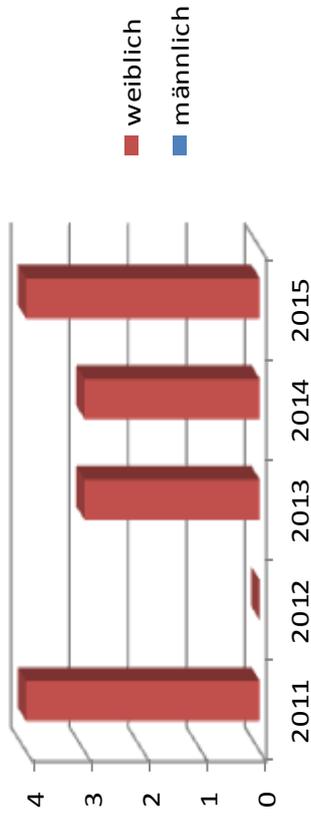
Tarifgruppe	Beschäftigte				Beamte			
	Gesamt	Teilzeit	prozentual	prozentual	Gesamt	Teilzeit	prozentual	prozentual
AZU	11	0	0,00%	100,00%	1	0	0,00%	100,00%
1	5	5	100,00%	0,00%				
2	13	13	100,00%	0,00%	2	0	0,00%	100,00%
3	4	4	100,00%	0,00%	8	0	0,00%	100,00%
4	4	4	100,00%	0,00%	15	7	46,67%	53,33%
IV	1	0	0,00%	100,00%	7	4	57,14%	42,86%
5	67	36	53,73%	8,61%				
6	60	22	36,67%	5,26%	8	0	0,00%	100,00%
7	4	2	50,00%	0,48%				
8	80	18	22,50%	4,31%	17	4	23,53%	76,47%
9	53	23	43,40%	5,50%	13	4	30,77%	69,23%
S11	1	0	0,00%	100,00%	19	14	73,68%	10,22%
S12	27	20	74,07%	4,78%	18	7	38,89%	5,11%
S12a	10	8	80,00%	1,91%	9	2	22,22%	1,46%
S14	16	5	31,25%	1,20%				
S17	2	2	100,00%	0,48%	16	5	31,25%	3,65%
10	30	8	26,67%	1,91%	2	0	0,00%	100,00%
11	18	4	22,22%	0,96%	1	0	0,00%	100,00%
12	6	1	16,67%	0,24%	1	0	0,00%	100,00%
13	3	2	66,67%	0,48%				
14	3	3	100,00%	0,72%				
Summe	418	180	43,06%	43,06%	137	47	34,31%	34,31%
								65,69%



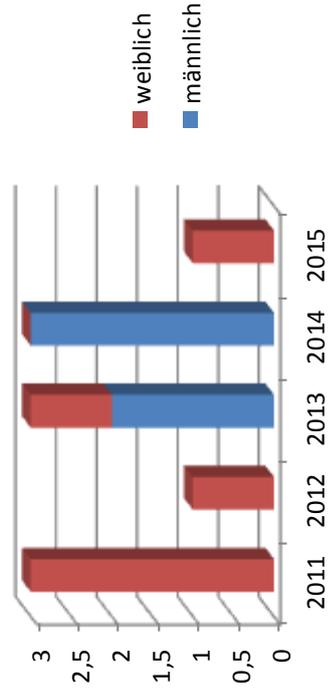
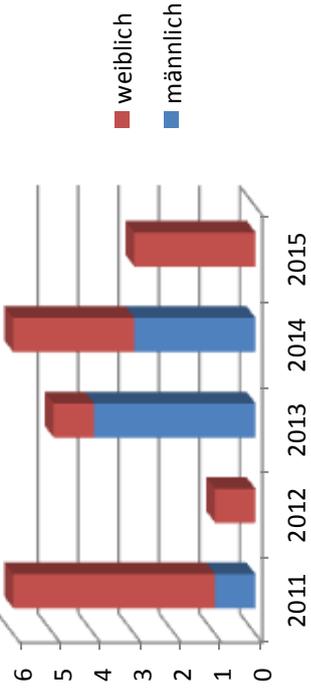
Ausbildung			
VFA-K			
Jahrgang	m	w	
2008/2011	3	1	
2009/2012	1	2	
2010/2013	0	3	
2011/2014	1	2	
2012/2015	0	3	
2013/2016	0	4	
2014/2017	0	3	
2015/2018	0	4	
	5	22	
2. QE			
Jahrgang	m	w	
2008/2010	1	0	
2009/2011	0	0	
2010/2012	3	0	
2011/2013	0	0	
2012/2014	0	0	
2013/2015	0	1	
2014/2016	0	0	
2015/2017	1	1	
	5	2	
3. QE			
Jahrgang	m	w	
2008/2011	1	1	
2009/2012	3	1	
2010/2013	3	1	
2011/2014	3	2	
2012/2015	1	2	
2013/2016	2	2	
2014/2017	2	2	
2015/2018	2	2	
	17	13	
Straßenwärter			
Jahrgang	m	w	
2008/2011	0	0	
2009/2012	0	0	
2010/2013	2	0	
2011/2014	0	0	
2012/2015	0	0	
2013/2016	0	0	
2014/2017	1	0	
2015/2018	0	0	
	3	0	



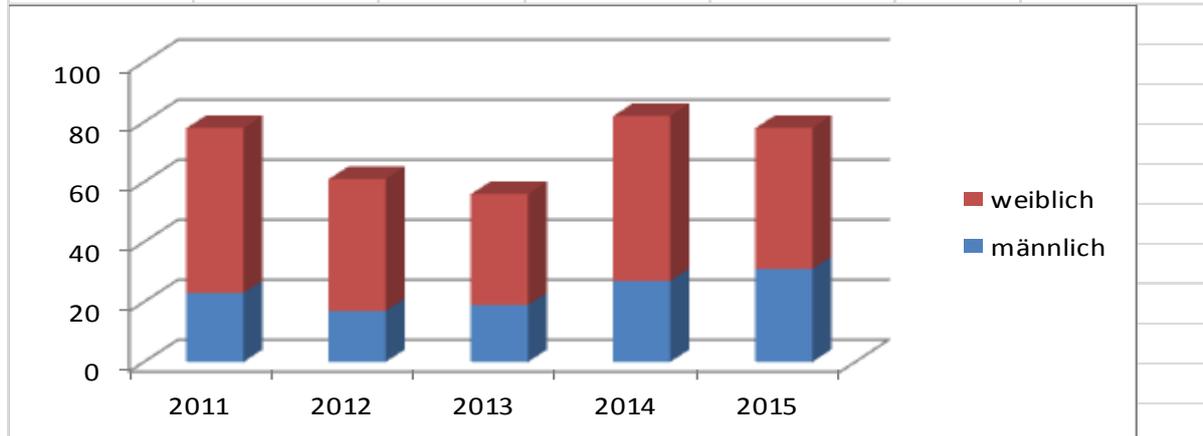
ALI	Bewerbungen				Teilnahme	
	m		w		m	w
2011	0	4	4	0	1	1
2012	0	0	0	0	0	0
2013	0	3	3	0	1	1
2014	0	3	3	0	1	1
2015	0	4	4	0	3	3
	0	14	14	0	6	6



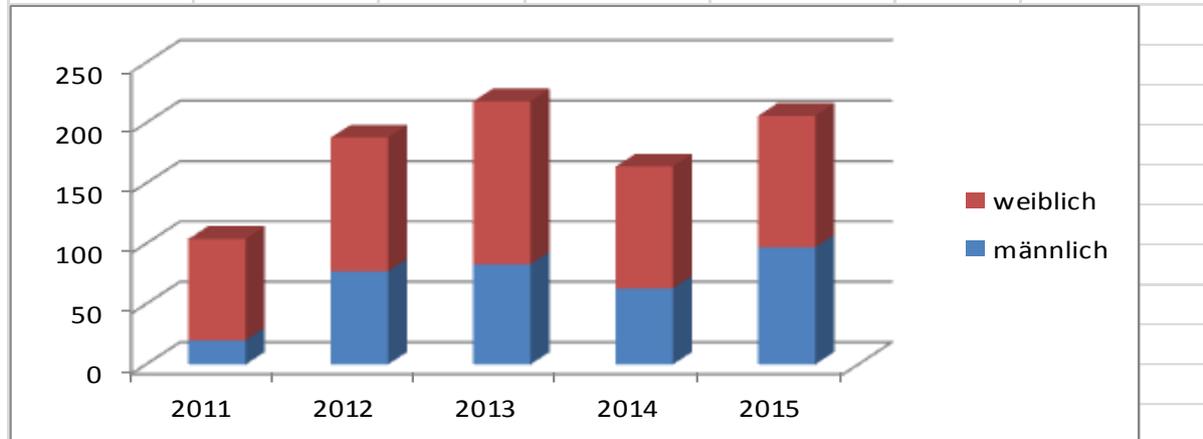
AL II	Bewerbungen				Teilnahme	
	m		w		m	w
2011	1	5	6	0	3	3
2012	0	1	1	0	1	1
2013	4	1	5	2	1	3
2014	3	3	6	3	0	3
2015	0	3	3	0	1	1
	8	13	21	5	6	11



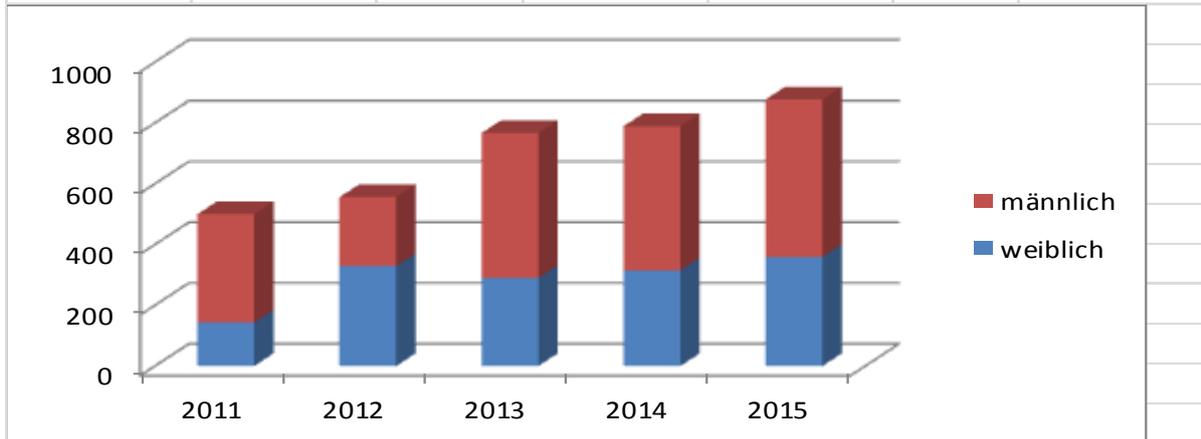
Initiativbewerbungen					
	m		w		Gesamt
2011	23	29,49%	55	70,51%	78
2012	17	27,87%	44	72,13%	61
2013	19	33,93%	37	66,07%	56
2014	27	32,93%	55	67,07%	82
2015	31	53,45%	47	81,03%	78



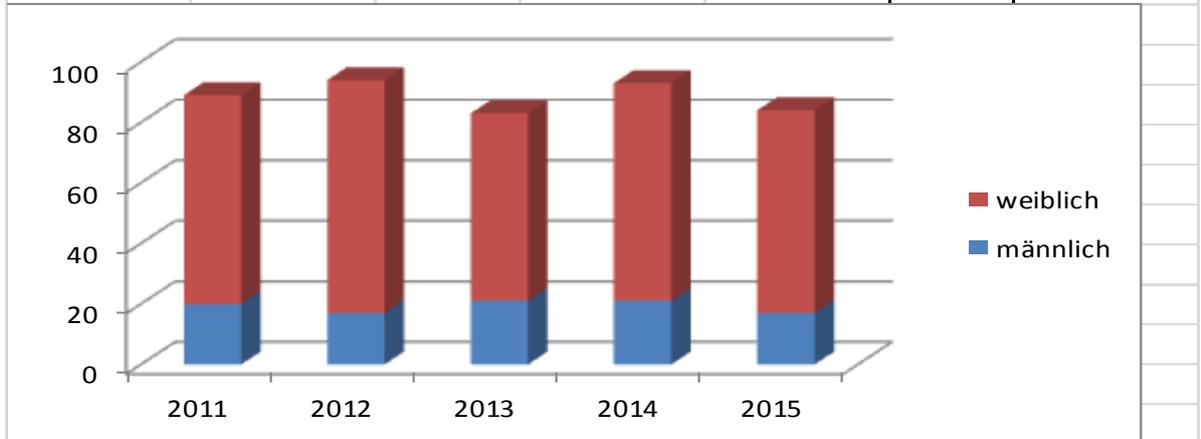
Vorstellungsgespräche					
	m		w		Gesamt
2011	20	19,23%	84	80,77%	104
2012	77	49,68%	111	71,61%	188
2013	83	40,10%	135	65,22%	218
2014	63	43,75%	101	70,14%	164
2015	97	153,97%	109	173,02%	206



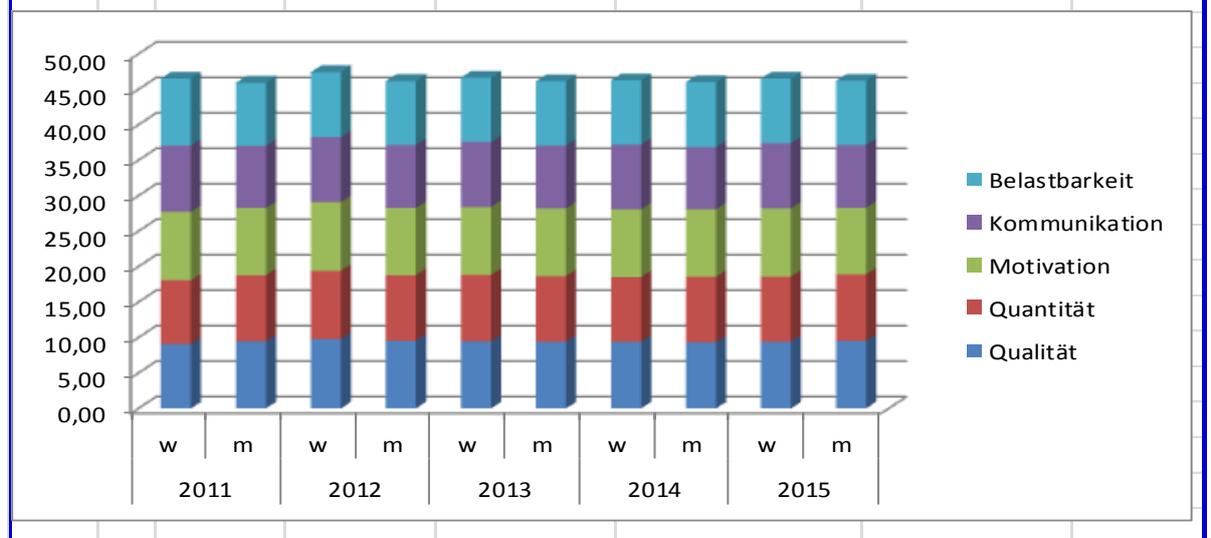
Bewerbungen Ausschreibungen					
	m		w		Gesamt
2011	143	28,60%	357	71,40%	500
2012	329	59,17%	227	40,83%	556
2013	290	37,81%	477	62,19%	767
2014	315	39,92%	474	60,08%	789
2015	359	40,94%	518	59,06%	877



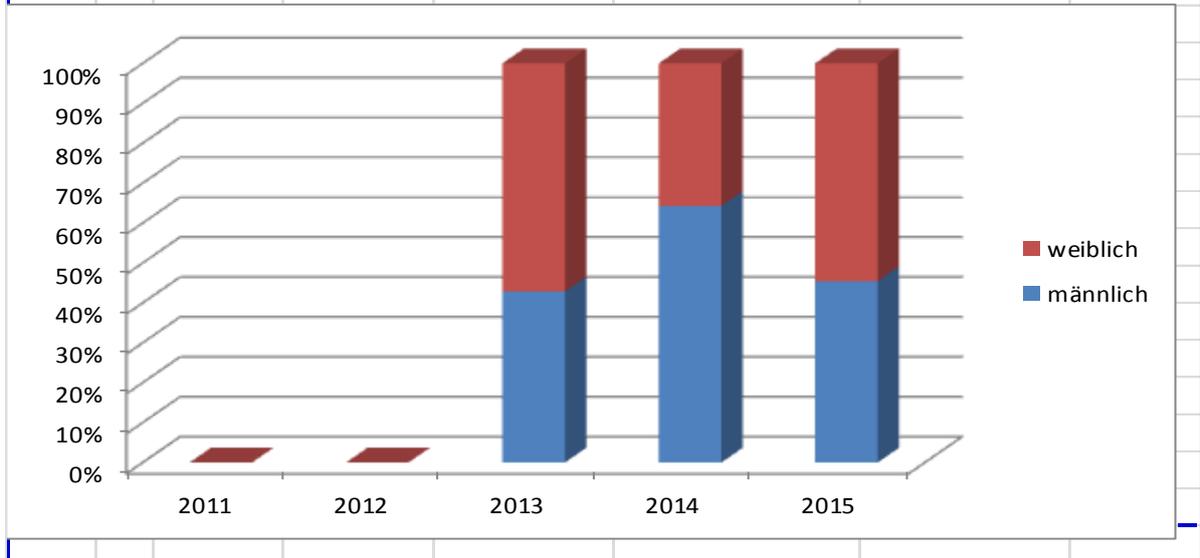
Bewerbungen Azubi					
	m		w		Gesamt
2011	20	22,47%	69	77,53%	89
2012	17	18,09%	77	81,91%	94
2013	21	25,30%	62	74,70%	83
2014	21	22,58%	72	77,42%	93
2015	17	20,24%	67	79,76%	84
	96		347		443



LOB		Qualität	Quantität	Motivation	Kommunikation	Belastbarkeit	Gesamt
2011	w	9,07	9,01	9,64	9,36	9,44	46,53
	m	9,46	9,33	9,46	8,79	8,89	45,93
2012	w	9,77	9,63	9,69	9,16	9,17	47,42
	m	9,54	9,27	9,46	8,86	9,05	46,17
2013	w	9,47	9,34	9,62	9,16	9,06	46,65
	m	9,41	9,26	9,51	8,88	9,10	46,17
2014	w	9,42	9,11	9,56	9,13	9,07	46,28
	m	9,35	9,21	9,53	8,77	9,16	46,05
2015	w	9,41	9,18	9,63	9,20	9,10	46,54
	m	9,54	9,35	9,39	8,85	9,08	46,26

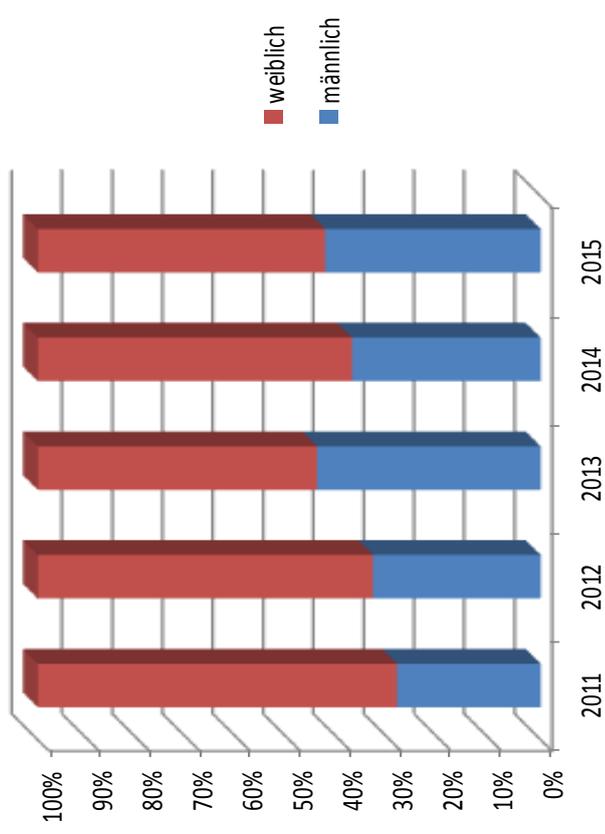
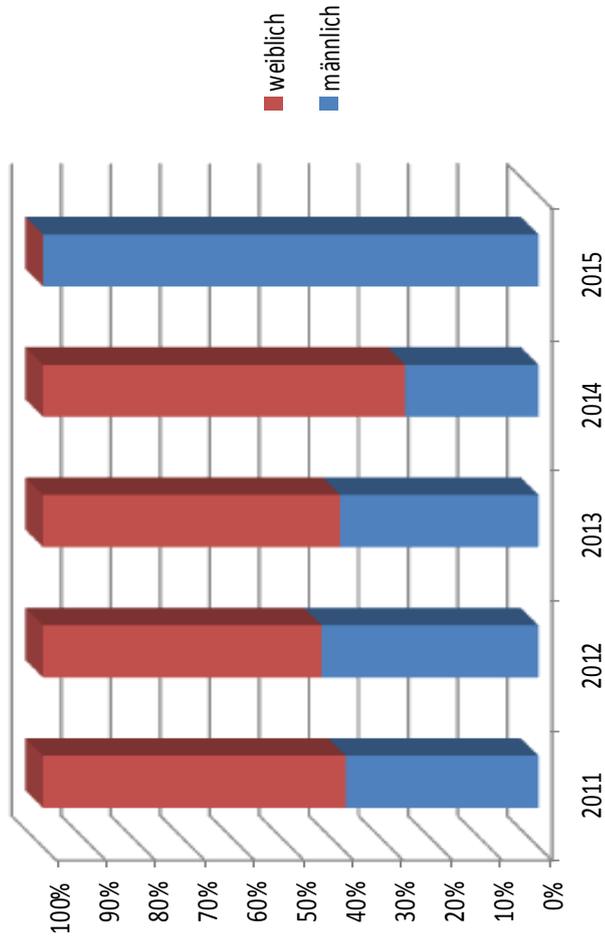


Leistungsprämie					
	m	%	w	%	Summe
2011	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0
2012	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0
2013	6	42,86%	8	57,14%	14
2014	9	64,29%	5	35,71%	14
2015	5	45,45%	6	54,55%	11
	20	51,28%	19	48,72%	39

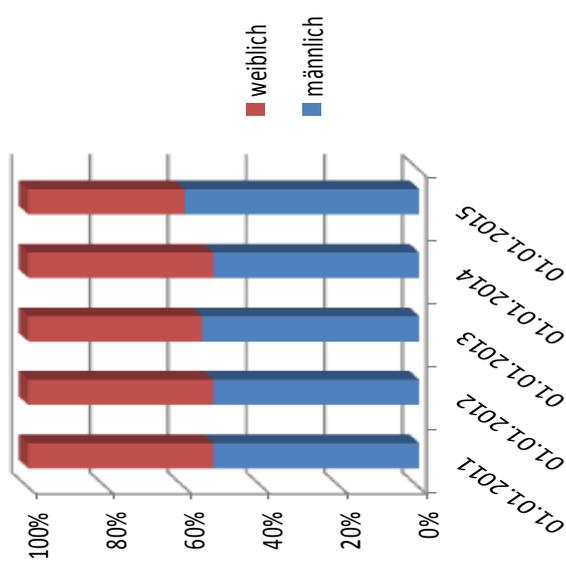
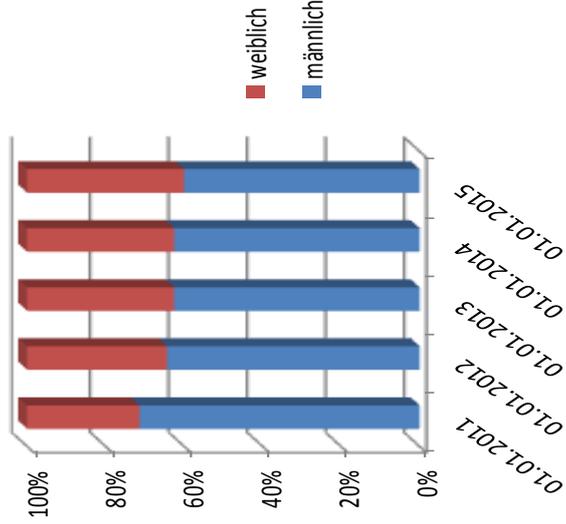
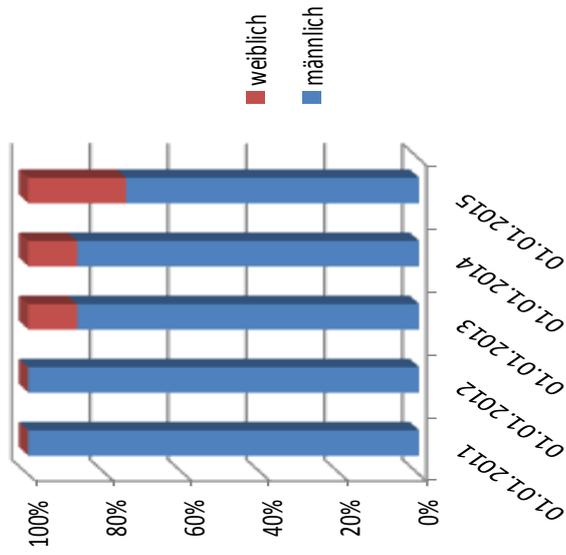


Höhergruppierung / Beförderung

	Höhergruppierung			Beförderung						
	m %	w %	Summe	m %	w %	Summe				
2011	7	38,89%	11	61,11%	18	2	28,57%	5	71,43%	7
2012	7	43,75%	9	56,25%	16	1	33,33%	2	66,67%	3
2013	8	40,00%	12	60,00%	20	4	44,44%	5	55,56%	9
2014	7	26,92%	19	73,08%	26	3	37,50%	5	62,50%	8
2015	2	100,00%	0	0,00%	2	3	42,86%	4	57,14%	7
	31	37,80%	51	62,20%	82	13	38,24%	21	61,76%	34



Führungskräfte	nach Ebene														
	1. Führungsebene = AL				2. Führungsebene = FBL				3. Führungsebene = SGL				Summe		
	m	%	w	%	m	%	w	%	m	%	w	%		Summe	%
30.06.2011	7	17,50%	0	0,00%	7	25,00%	4	10,00%	14	25,00%	9	52,63%	19	47,37%	40
30.06.2012	7	17,50%	0	0,00%	7	22,50%	5	12,50%	14	25,00%	9	52,63%	19	47,37%	40
30.06.2013	7	16,67%	1	2,38%	8	23,81%	6	14,29%	16	23,81%	8	19,05%	18	44,44%	42
30.06.2014	7	16,28%	1	2,33%	8	23,26%	6	13,95%	16	23,26%	9	20,93%	19	47,37%	43
30.06.2015	6	13,95%	2	4,65%	8	20,93%	6	13,95%	15	27,91%	8	18,60%	20	40,00%	43

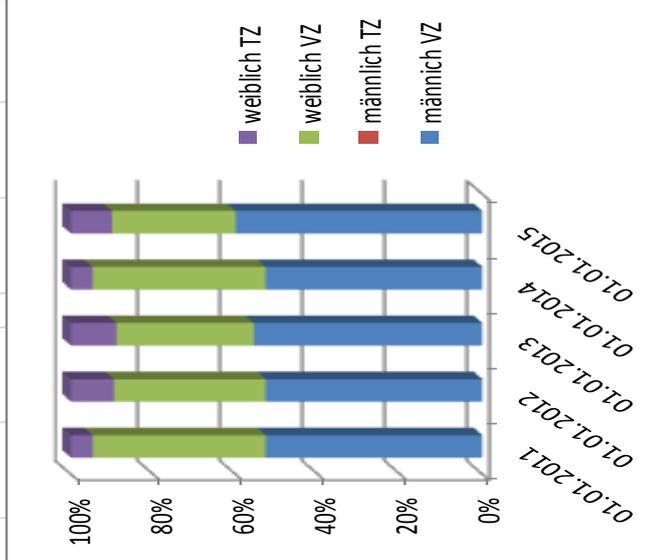
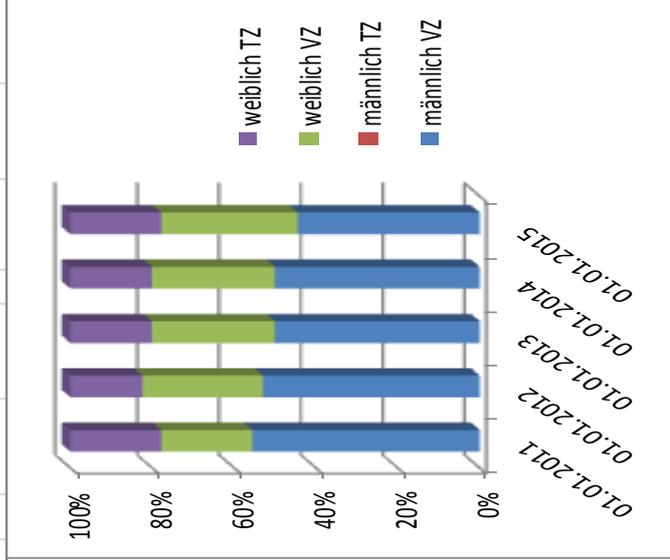
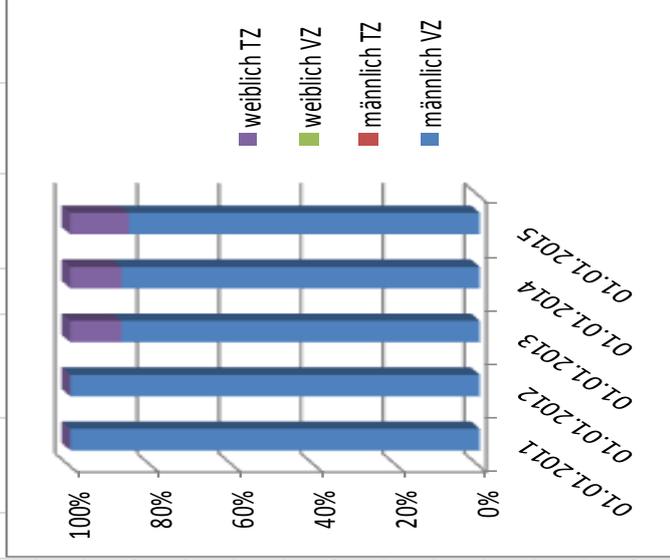


Führungskräfte

nach Arbeitszeit

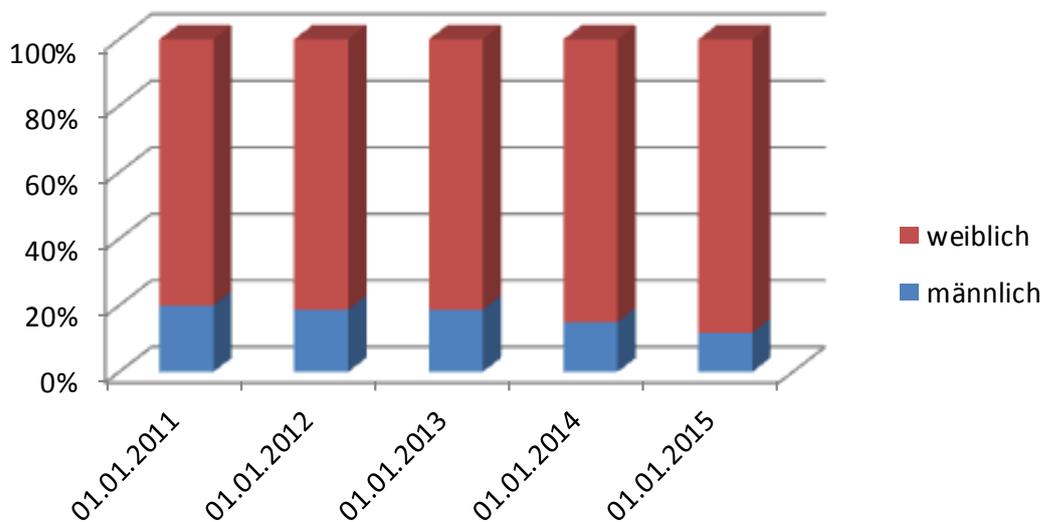
	1. Führungsebene = AL						2. Führungsebene = FBL						3. Führungsebene = SGL						Summe
	m		w		Summe		m		w		Summe		m		w		Summe		
	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ	
30.06.2011	7	0	0	0	7	0	10	4	4	0	14	10	0	9	8	1	19	40	
30.06.2012	7	0	0	0	7	9	9	0	5	3	14	10	0	9	7	2	19	40	
30.06.2013	7	0	1	0	8	10	10	0	6	4	16	10	0	8	6	2	18	42	
30.06.2014	7	0	1	0	8	10	10	0	6	4	16	10	0	9	8	1	19	43	
30.06.2015	6	0	2	0	8	9	8	0	6	4	15	12	0	8	6	2	20	43	

61

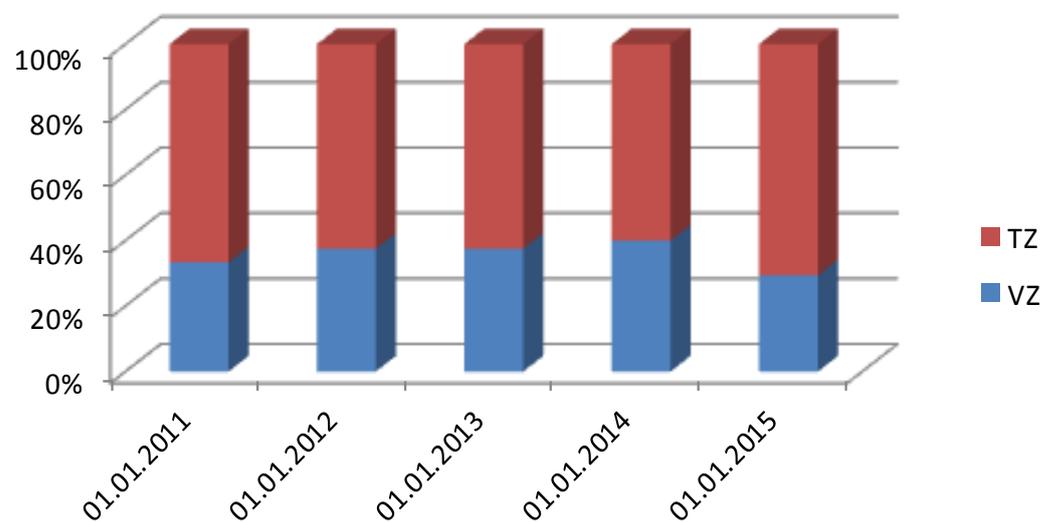


Tele-/Heimarbeit

	m	%	w	%	Summe
30.06.2011	3	20,00%	12	80,00%	15
30.06.2012	3	18,75%	13	81,25%	16
30.06.2013	3	18,75%	13	81,25%	16
30.06.2014	3	15,00%	17	85,00%	20
30.06.2015	2	11,76%	15	88,24%	17

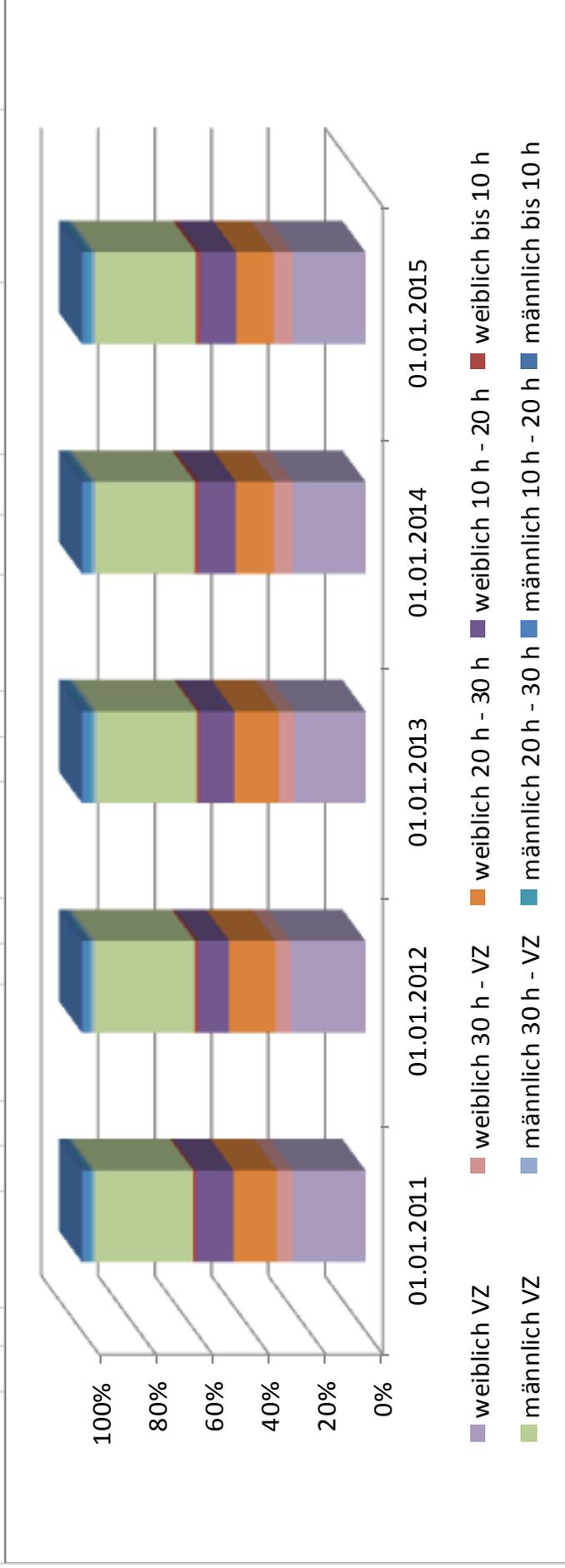


	VZ	%	TZ	%	Summe
30.06.2011	5	33,33%	10	66,67%	15
30.06.2012	6	37,50%	10	62,50%	16
30.06.2013	6	37,50%	10	62,50%	16
30.06.2014	8	40,00%	12	60,00%	20
30.06.2015	5	29,41%	12	70,59%	17



Wochenarbeitszeit

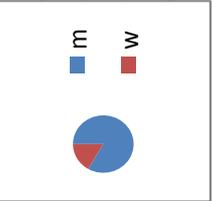
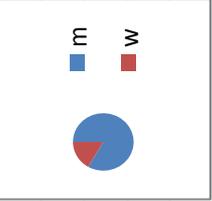
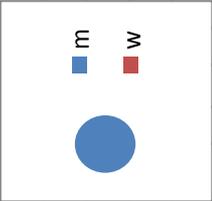
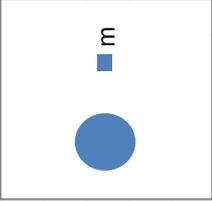
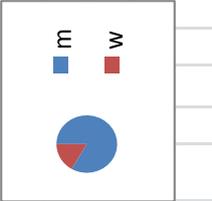
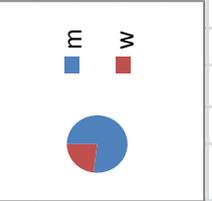
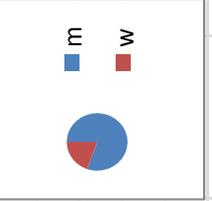
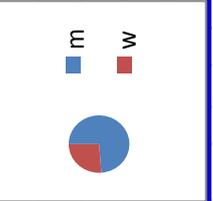
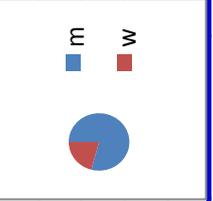
	<= 10		<= 20		<= 30		< VZ		VZ			
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w		
30.06.2011	1	5	6	12	5	76	5	28	173	128	301	499
30.06.2012	1	6	7	10	5	83	7	28	181	135	316	512
30.06.2013	1	6	7	12	7	83	7	29	188	133	321	530
30.06.2014	1	8	9	11	7	73	7	37	192	140	332	547
30.06.2015	1	9	10	10	9	76	7	38	203	147	350	572



Besetzung Kreisgremien und externe Organisationen				ohne Vertreter/in	mit Vertreter/in	mit externen Mitgliedern
Kreistag						
m	w	%				
43	17	28,33%	60			
Kreisausschuss						
m	w	%				
7	5	41,67%	12 ohne Vertreter/in			
26	10	27,78%	36 mit Vertreter/in			
Ausschuss für Bauen und Energie						
m	w	%				
10	2	16,67%	12 ohne Vertreter/in			
26	9	25,71%	35 mit Vertreter/in			
Ausschuss für Struktur, Verkehr und Umwelt						
m	w	%				
11	1	8,33%	12 ohne Vertreter/in			
25	9	26,47%	34 mit Vertreter/in			
Ausschuss für Bildung und Kultur						
m	w	%				
9	3	25,00%	12 ohne Vertreter/in			
20	13	39,39%	33 mit Vertreter/in			

Besetzung Kreisgremien und externe Organisationen				ohne Vertreter/in	mit Vertreter/in	mit externen Mitgliedern
Jugendhilfeausschuss						
m	%	w	%			
2	33,33%	4	66,67%	6 ohne Vertreter/in	17 mit Vertreter/in	41 mit externen Mitgliedern
5	29,41%	12	70,59%			
14	34,15%	27	65,85%			
Rechnungsprüfungsausschuss						
m	%	w	%			
5	83,33%	1	16,67%	6 ohne Vertreter/in	18 mit Vertreter/in	
15	83,33%	3	16,67%			
Sportbeirat						
m	%	w	%			
4	80,00%	1	20,00%	5 ohne Vertreter/in	15 mit Vertreter/in	25 mit externen Mitglieder
12	80,00%	3	20,00%			
18	72,00%	7	28,00%			
Summe interne Gremien						
m	%	w	%			
91	72,80%	34	27,20%	125 ohne Vertreter/in	279 mit Vertreter/in	
220	78,85%	59	21,15%			

Besetzung Kreisgremien und externe Organisationen		ohne Vertreter/in	mit Vertreter/in	mit externen Mitgliedern
Trägerversammlung Jobcenter ARUSO				
m	%	w	%	
3	100,00%	0	0,00%	3 ohne Vertreter/in
5	83,33%	1	16,67%	6 mit Vertreter/in
Verwaltungsrat Klinikum Erding				
m	%	w	%	
8	61,54%	5	38,46%	13 ohne Vertreter/in
18	69,23%	8	30,77%	26 mit Vertreter/in
Zweckverband für Rettungsdienst und Feuerwehralarmierung				
m	%	w	%	
2	66,67%	1	33,33%	3 ohne Vertreter/in
5	83,33%	1	16,67%	6 mit Vertreter/in
Zweckverband Geowärme				
m	%	w	%	
4	80,00%	1	20,00%	5 ohne Vertreter/in
9	90,00%	1	10,00%	10 mit Vertreter/in
Zweckverband Kreis- und Stadtparkasse Wasserburg				
m	%	w	%	
1	100,00%	0	0,00%	1 ohne Vertreter/in
2	100,00%	0	0,00%	2 mit Vertreter/in

Besetzung Kreisgremien und externe Organisationen				ohne Vertreter/in	mit Vertreter/in	mit externen Mitgliedern
ZweckverbandKreis- und Stadtparkasse Erding-Dorfen						
m	%	w	%			
5	83,33%	1	16,67%	6 ohne Vertreter/in		
10	83,33%	2	16,67%	12 mit Vertreter/in		
Landkreisversammlung						
m	%	w	%			
2	100,00%	0	0,00%	2 ohne Vertreter/in		
4	100,00%	0	0,00%	4 mit Vertreter/in		
Aufsichtsrat Grundstücks- und Wohnungsbaugesellschaft						
m	%	w	%			
5	83,33%	1	16,67%	6 ohne Vertreter/in		
Summe externe Gremien						
m	%	w	%			
30	76,92%	9	23,08%	39 ohne Vertreter/in		
53	80,30%	13	19,70%	66 mit Vertreter/in		
Summe Gesamt						
m	%	w	%			
121	73,78%	43	26,22%	164 ohne Vertreter/in		
273	79,13%	72	20,87%	345 mit Vertreter/in		