



LANDRATSAMT
ERDING

SG 10 - Personal

Erding, den 04.10.2010

INTERN

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

- 3. Fortschreibung –

Das Gleichstellungskonzept wurde herausgegeben vom SG 10 – Personal, Organisation und Zentrale Dienste unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten, Frau Marietta Wolf.

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



Inhaltsübersicht

I. Einleitung

1. Beschreibung der Ziele des Gleichstellungsgesetzes (Art. 2)
2. Beschreibung der Inhalte des Gleichstellungsgesetzes (Art. 5)

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

1. Voll- und Teilzeittätigkeiten
2. Verteilung der Besoldungs,- Vergütungs- und Lohngruppen
 - 2.1 Erläuterungen
 - 2.1.1 Gruppe der Beamtinnen und Beamten
 - 2.1.2 Gruppe der Beschäftigten
 - 2.2 Zusammenfassung unter Einbeziehung der Beförderungs- bzw. Höhergruppierungssituation
 - 2.2.1 Beamtenbereich
 - 2.2.2 Beschäftigtenbereich
 - 2.3 Leistungsentgelt
3. Verteilung der Führungspositionen

4. Situation bei Bewerbung und Einstellung
5. Darstellung der Situation bei Beurlaubungen
6. Situation bei den zeitlich befristeten Arbeitsverhältnissen
7. Darstellung der Lage bei Fortbildungsmaßnahmen



LANDRATSAMT
ERDING

SG 10 - Personal

Blatt 3

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



LANDRATSAMT
E R D I N G

SG 10 - Personal

Blatt 4

1. Stellenausschreibung (Art. 7 BayGlG)
 - 1.1 Stellenausschreibung für Frauen und Männer
 - 1.2 Teilzeitbeschäftigung
 - 1.3 Motivation für Frauen

2. Einstellung, Wiedereinstellung und beruflicher Aufstieg (Art. 8 und 13 BayGlG)
 - 2.1 Besetzung von Beamten-, Angestellten- und Arbeiterstellen sowie von Ausbildungsplätzen und Führungspositionen
 - 2.2 Chancengleichheit unter Berücksichtigung von Familien- und erweiterten Erfahrungskompetenzen
 - 2.3 Wiedereinstellung

3. Schutz der Beschäftigten vor sexueller Gewalt

4. Fortbildungsmaßnahmen (Art. 9 BayGlG)
 - 4.1 Gezielte Einladung an Frauen
 - 4.2 Förderung von Teilzeitbeschäftigten und Bediensteten mit Familienpflichten
 - 4.3 Fortbildung im Zeichen der Gleichstellung
 - 4.4 Frauen als Referentinnen und Leiterinnen von Fortbildungen

5. Gender Mainstreaming



LANDRATSAMT
ERDING

SG 10 - Personal

Blatt 5

6. Flexible Arbeitszeiten (Art. 10 BayGIG)
7. Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung (Art. 11 BayGIG)
8. Beurlaubung (Art. 12 BayGIG)
9. Verbesserung der Rahmenbedingungen für Frauen
10. Soziale Sicherung von Frauen
11. Ausgewogenes Verhältnis in Gremien (Art. 21 BayGIG)
12. Zielrealisation (Art. 5 Abs. 3 BayGIG)
13. Kosten (Art. 5 Abs. 5 BayGIG)



LANDRATSAMT
ERDING

SG 10 - Personal

I. Einleitung

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

Nach Art. 4 BayGlG 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 3. Fortschreibung innerhalb des Jahres 2010 den Kreisgremien zur Beschlussfassung vorzulegen ist.

1. **Ziele** des Gesetzes nach Art. 2 BayGlG sind insbesondere

- 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.



2. Inhalte des Konzepts nach Art. 5 BayGlG sind

- die Beschreibung der Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten zum Stichtag des Berichtsjahres (30.06.2009) gem. Art. 5 Abs. 1 BayGlG,
- 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 BayGlG,
- 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 BayGlG,
- 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 BayGlG,
- die Darstellung der kostenmäßigen Auswirkungen gem. Art. 5 Abs. 5 BayGlG.

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 BayGlG)



LANDRATSAMT
ERDING

1. Voll- und Teilzeittätigkeiten

SG 10 - Personal

Blatt 8

Das Landratsamt Erding umfasst zum Stichtag (30.06.2009) 500 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.

Anteil der Voll- und Teilzeitkräfte bzw. der sozialversicherungsfreien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

- Vollzeitkräfte: 292 entspricht 58,40 v.H.

	gesamt	männlich	weiblich
Kreisbeamte	37	19	18
Kreisanwärter	3	2	1
Kreisbeschäftigte	186	105	81
Kreisauszubildende	11	4	7
Gesamt	237	130	107

	gesamt	männlich	weiblich
Staatsbeamte	46	28	18
Staatsanwärter	5	2	3
Staatsbeschäftigte	4	2	2
Gesamt	55	32	23



- Teilzeitkräfte: 188 entspricht 37,6 v. H.

	gesamt	männlich	weiblich
Kreisbeamte	14	1	13
Kreisanwärter	-	-	-
Kreisbeschäftigte	139	18	121
Kreisauszubildende	-	-	-
Gesamt	153	19	134

	gesamt	männlich	weiblich
Staatsbeamte	27	8	19
Staatsanwärter	-	-	-
Staatsbeschäftigte	8	0	8
Gesamt	35	8	27

- Sozialversicherungsfrei: 4 entspricht 0,80 v. H.

	gesamt	männlich	weiblich
Beschäftigte	4	2	2

Ausgehend von derzeit 500 am Landratsamt tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beträgt der Anteil der Vollzeitkräfte 58,40 v. H. (42,86 v. H. Frauen und 57,14 v. H. Männer).

Auf Kreisebene beträgt der Frauenanteil im Vollzeitbereich 107 Kräfte (45,15 %) und der Männeranteil 130 Kräfte (54,85 %). Staatlicherseits sind 32 männliche (58,18 %) und 23 (41,82 %) weibliche Vollzeitkräfte beschäftigt.



Der Anteil der Teilzeitkräfte beträgt 38,40 v. H. (84,90 v. H. Frauen und 15,10 v. H. Männer).

Auf Kreisebene beträgt der Frauenanteil im Teilzeitbereich 136 Kräfte (86,62 %) und der Männeranteil 21 Kräfte (13,38 %). Staatlicherseits sind 8 männliche (22,86 %) und 27 (77,14 %) weibliche Teilzeitkräfte beschäftigt.

LANDRATSAMT
E R D I N G

SG 10 - Personal

Blatt 10

Die Teilzeitarbeitsplätze sind überwiegend mit weiblichen Arbeitskräften besetzt.

Die Palette der Teilzeitregelungen umfasst derzeit Arbeitsverhältnisse von 10 bis zu 35 Wochenstunden, je nach dienstlichem Bedarf, wobei die meisten Kräfte ihre wöchentliche Arbeitszeit auf die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit reduziert haben.

Auf Kreisebene sind 134 Frauen in einem Beschäftigtenverhältnis teilzeitbeschäftigt, welche den größten Anteil ausmachen. Es handelt sich hierbei sowohl um Verwaltungs- und Schreibkräfte im Bereich der unteren Vergütungsebene (EG 5/6) als auch um Dipl.-Sozialpädagoginnen und Verwaltungskräfte in einer dem gehobenen Dienst vergleichbaren Vergütungsgruppe (EG 9), welche das Job-Sharing flexibler handhaben. – Dies gilt übrigens auch für den staatlichen Bereich.

Derzeit sind 18 Kreisbeamtinnen und 1 Kreisbeamter (ATZ) auf Teilzeitbasis im Hause tätig.

Es fällt auf, dass in der Nachwuchsarbeit der Frauenanteil relativ hoch ist, obwohl insbesondere mit den beiden letzten Ausbildungsjahrgängen verstärkt männliche Auszubildende zum Zuge kamen. Derzeit beträgt bei den 11 Auszubildenden und 8 Beamtenanwärtern der Frauenanteil 57,90 % . Hier leistet das Landratsamt Erding einen Beitrag dahingehend, vor allem jungen Frauen eine fundierte Ausbildung zu ermöglichen.



Sozialversicherungsfrei sind 4 Kräfte tätig. Es handelt sich hierbei insbesondere in zeitlicher Hinsicht um geringfügige Tätigkeiten (z.B. Aufsichtstätigkeiten Bauernmarkt oder Aushilfsfahrer Landrat). Die Notwendigkeit der Begründung derartiger Arbeitsverhältnisse wird in jedem Einzelfall sorgsam erwogen und ist auf ein notwendiges Minimum begrenzt.

2. Verteilung der Besoldungs- und Entgeltgruppen

Bei den Beamtinnen und Beamten ist die Zuordnung zum einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienst laufbahnabhängig und setzt jeweils eine bestimmte Vorbildung und in der Folge das Bestehen der laufbahnrechtlichen 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.

Aufgrund der Grundgesetzänderung ist die Kompetenz des Bundes zum Erlass rahmenrechtlicher Vorgaben für die Länder entfallen. An die Stelle der bisherigen Rahmengesetzgebung tritt nun die konkurrierende Gesetzgebungsbefugnis des Bundes zur Regelung der Statusrechte und der statusrechtlichen Pflichten aller Beamten und Beamtinnen. Von dieser Kompetenz hat der Bund durch Erlass des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG) bereits Gebrauch gemacht, dass an Stelle des bisher gültigen Beamtenrechtsrahmengesetz (BRRG) getreten ist.

Der Landesgesetzgeber hat durch die Neufassung des Bayerischen Beamtengesetzes (BayBG) die durch den Bund offen gelassenen Lücken geschlossen. Derzeit ist seitens des Landesgesetzgebers eine umfassende Änderung des materiellen Beamtenrechts in Arbeit, die noch im Jahre 2010 durch den Bayerischen Landtag verabschiedet werden soll.



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 noch nicht abgeschlossen, sondern geht insbesondere über die Einführung einer neuen Entgeltordnung, die nunmehr für das Jahr 2011 angekündigt ist, weiter. Daneben wurde mit dem § 18 TVöD erstmals eine leistungsbezogene Gehaltskomponente im Öffentlichen Dienst eingeführt.

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.

2.1.1 Gruppe der Beamtinnen und Beamten

Bei einem Männeranteil von 45,45 v.H. und einem Frauenanteil von 54,55 v.H. (Voll- und Teilzeit) sind

im höheren Dienst 6,82 v.H. Männer und 5,30 v.H. Frauen

im gehobenen Dienst 28,02 v.H. Männer und 29,54 v.H. Frauen

im mittleren Dienst 9,84 v.H. Männer und 19,69 v.H. Frauen

im einfachen Dienst 0,79 v.H. Männer vertreten.

Dieses Ergebnis wird dahingehend interpretiert, dass im höheren Dienst, der grundsätzlich eine universitäre Ausbildung vorsieht, der erhöhte Män-



neranteil aus den vergangenen Jahren kaum noch durchschlägt. 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 deutlich erhöht.

Im gehobenen Dienst 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 keinen geschlechtlichen Unterschied mehr ausweist.

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

Die Laufbahn des einfachen Dienstes kann hingegen als „Auslaufmodell“ bezeichnet werden. Auf Kreisebene gibt es hier keinerlei Beamte mehr, staatlicherseits ist noch ein Beamter als Oberamtsmeister im Postdienst in der Freistellungsphase der Altersteilzeit beschäftigt.

2.1.2 Gruppe der Beschäftigten



LANDRATSAMT
E R D I N G

SG 10 - Personal

Blatt 14

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 schwierig.

Unabhängig davon kann festgestellt werden, dass sich bei einem Männeranteil von rd. 37,22 v.H. und einem Frauenanteil von rd. 62,78 v.H. (Voll- und Teilzeit) im Beschäftigtenbereich

im höheren Dienst 0,57 v. H. Männer und 1,70 v.H. Frauen

im gehobenen Dienst 13,64 v. H. Männer und 21,59 v.H. Frauen

im mittleren Dienst 19,88 v.H. Männer und 34,66 v. H. Frauen

im einfachen Dienst 3,13 v. H. Männer und 4,83 v. H. Frauen

befinden.

Im Beschäftigtenbereich ist der höhere Dienst derzeit überwiegend mit Frauen besetzt, die im sozialen bzw. medizinischen Bereich tätig sind.

Im gehobenen Dienst überwiegen ebenfalls 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 allerdings durch den insgesamt weit aus überwiegenden Frauenanteil (62,78 v.H.) im Beschäftigtenbereich relativiert.



Auch im mittleren Dienst, der als Grundvoraussetzung eine abgeschlossenen Verwaltungsfachausbildung oder die vergleichbaren behördeninternen Fachprüfung I hat, besitzen die Frauen ein erhebliches Übergewicht. Hierbei ist zu bemerken, dass innerhalb des mittleren Dienstes 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 353 Voll- und Teilzeitkräften im Beschäftigtenbereich sind in den unteren Entgeltgruppen (bis einschließlich EG 5) 29,55 v.H. der gesamten Mitarbeiter eingruppiert, davon beträgt der Frauenanteil 64,42 v.H.

Der Trend von weiblichen Beschäftigten im Bereich des mittleren Dienstes geht ungebrochen weiter, betrachtet man den Frauenanteil an Auszubildenden, der im Berichtszeitraum bei 78,95 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 des einfachen Dienstes sind derzeit 7 Männer und 16 Frauen zugeordnet, Hier werden Tätigkeiten im Bereich Reinigung sowie Bauhof 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.

2.2 Zusammenfassung unter Einbeziehung der Beförderungs- bzw. Höhergruppierungssituation



LANDRATSAMT
E R D I N G

SG 10 - Personal

Blatt 16

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

2.2.1 Bereich der Beamtinnen und Beamten

Im Bereich der Beamten überwiegt der Männeranteil immer noch. In der Laufbahn des höheren Dienstes hat eine Frau ein Spitzenamt (A 15) inne, zwei Frauen befinden sich im oberen Besoldungsamt (A 14) sowie vier Frauen 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 zumeist 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 ermöglicht, welche sich auf die Beförderungswartezeiten generell nicht schädlich 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 führt 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.

2.2.2 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.



LANDRATSAMT
E R D I N G

SG 10 - Personal

Blatt 18

Nachdem Frauen aber immer noch überwiegend verwaltende Tätigkeiten ausüben, sieht der hierfür anzuwendende Tarifvertrag bei Übertragung höherwertiger Tätigkeiten generell ein Prüfungserfordernis vor (ab EG 6). Ohne eine abgeschlossene Ausbildung im Verwaltungsbereich bzw. ohne Verwaltungsprüfung ist eine Eingruppierung grundsätzlich nur im unteren Vergütungsbereich (bis Entgeltgruppe 5) zulässig. Hier ist kritisch anzumerken, dass das im Jahr 1975 konzipierte, und zwischenzeitlich nur unwesentlich modifizierte Tarifwerk, den heute geforderten Leistungskriterien nicht mehr entspricht und auch der TVöD hier nur bedingte Verbesserungen gebracht hat (z.B. Zulagen für höherwertige Tätigkeiten, ...).

Es bleibt jedoch abzuwarten, inwieweit durch die derzeit im kommunalen Bereich laufenden Tarifverhandlungen, die sich auch mit einer grundlegenden Erneuerung der Eingruppierungsregelungen befassen, eine Verbesserung eintritt.

Nachdem im mittleren Dienst der Frauenanteil bei den Beschäftigten mit rd. 64,42 v. H. stark überwiegt, bewegen sich in diesem Bereich die meisten Höhergruppierungen. Die Momentaufnahme aus dem Beobachtungszeitraum 2008 und 2009 beschreibt ein Verhältnis von vier bzw. sieben Höhergruppierungen bei den Frauen und keine bzw. drei Höhergruppierung bei den Männern. Dies spiegelt jedoch auch die Verhältnisse der letzten Jahre wieder.

Im gehobenen Beschäftigtenbereich ergibt die Bestandsaufnahme aus dem Jahre 2008 und 2009 keinerlei Höhergruppierungen.

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 14. Insgesamt sind im sozialpädagogischen Bereich 32 (29 Frauen und 3 Männer) tätig.

Im Jahr 2011 beenden voraussichtlich zwei 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 Verstärkungen entsprechend dem jeweiligen Arbeitsanfall integriert werden.

2.3 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 3 Beurteilungsrunden durchgeführt. Innerhalb dieser Bewertungsrunden konnte festgestellt werden, dass im Rahmen der üblichen Abweichungen kein Zusammenhang des individuellen Beurteilungsergebnisses mit dem Geschlecht oder der Arbeitszeit besteht.

3. Verteilung der Führungspositionen

Das Landratsamt ist derzeit gegliedert in 6 Abteilungen; die Abteilungsleitungen werden – je nach Aufgabenstellung – von Kreis- bzw. Staatsbediensteten, die dem höheren Verwaltungsdienst zugeordnet sind, wahrgenommen.



Diese 6 Abteilungen untergliedern sich in 24 Sachgebiete. Die Sachgebietsleitungen haben – je nach Aufgabenstellung – Kreis- und Staatsbedienstete, die dem gehobenen Verwaltungsdienst zugeordnet sind, inne.

Darüber hinaus sind vier Stabsstellen (Büro Landrat, Kreisrevision und Controlling, Personalrat, Gleichstellungsstelle) eingerichtet.

Zusammenfassende Aufstellung (ohne Mehrfachnennungen) 2009:

Abteilungsleitungen:

	gesamt	männlich	weiblich
Kreis	1	1	-
Staat	5	4	1

Stellv. Abteilungsleitung (bereinigt):

	gesamt	männlich	weiblich
Kreis	1	-	1
Staat	2	1	1

Sachgebietsleitungen:

	gesamt	männlich	weiblich
Kreis	15	11	4
Staat	9	6	3

Stellv. Sachgebietsleitung (bereinigt):

	gesamt	männlich	weiblich
Kreis	18	9	9
Staat	10	5	5



Stabstellenleitungen (bereinigt):

	gesamt	männlich	weiblich
Kreis	4	2	2
Staat	-	-	-

LANDRATSAMT
ERDING

SG 10 - Personal

Blatt 21

Stellv. Stabstellenleitung (bereinigt):

	gesamt	männlich	weiblich
Kreis	2	-	2
Staat	-	-	-

Insgesamt haben 67 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Leitungs- bzw. stellvertretende Leitungsfunktion inne. Diese verteilen sich auf 39 Männer (58,21 v. H.) und 28 Frauen (41,79 v.H.).

Der Anteil bei den reinen Leitungsfunktionen beläuft sich auf 24 Männer (70,59 v.H.) und 10 Frauen (29,41 v.H.).

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

Die Leiter/innen der Abteilungen 2, 3 und 4 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 Sachgebietsleiterebene 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).

Der Alter der Männer mit Leitungsaufgaben liegt hier auf Kreisebene bei durchschnittlich 50 Jahren, im Staatl. Bereich bei 45 Jahren, insgesamt also bei ca. 48 Jahren.

Das Durchschnittsalter bei den Frauen liegt bei 45 Jahren.

Das Durchschnittsalter der Frauen in stellvertretenden Leitungspositionen bewegt sich bei 43 Jahren auf Kreisebene, und bei 39 Jahren auf Staatsebene, also bei insgesamt 42 Jahren.

Gerade in diesem Bereich zeigt sich noch ein erheblicher Handlungsbedarf. Dazu gehört die verstärkte Motivierung und Förderung von Frauen z. B. in Form von geeigneten Fortbildungsmaßnahmen, welche Schlüsselqualifikationen (Problem- und Konfliktlösung, Gesprächsführung, Qualitäts- und Verantwortungsbewusstsein, Organisationsvermögen, Kritikfähigkeit etc.) vermitteln. Ein dementsprechendes Fortbildungsprogramm sowohl für aktuelle als auch für potentielle Führungskräfte wird derzeit im Rahmen der Neuorganisation des Landratsamtes Erding von Seiten des SG 10 erarbeitet.

Ein weiterer Schritt zur Erprobung von Führungsverhalten könnte auch die Übertragung von Projektleitungen auf Frauen sein.

Auch die Vergabe von Führungspositionen auf Teilzeitbasis muss diskutiert werden.



Nachgedacht werden darf an dieser Stelle durchaus auch über die Vergabe von bestimmten Führungspositionen (insbes. Sachgebietsleitungen) auf Probe bzw. auf Zeit. Dies impliziert selbstverständlich in regelmäßigen Abständen eine Überprüfung der Führungskraft (Beurteilung), ob diese der Leitungsaufgabe in der Gesamtschau gerecht wird.

Bei der im Zuge der Neuorganisation des Landratsamtes ganz aktuell durchgeführten Ausschreibung aller 15 künftigen Fachbereichsleiterstellen bzw. der Teilnahme an einem Perspektivpool gingen insgesamt 21 männliche und 15 weibliche Bewerbungen ein.

4. Situation bei Bewerbung und Einstellung

Die Stellenausschreibungen erfolgen stets so, dass Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen werden. Weiterhin wird, soweit von den Anforderungen des Arbeitsplatzes machbar, auf die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung ausdrücklich hingewiesen.

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

Für den Ausbildungszeitraum 2010 - 2013 wurden beispielsweise zwei Ausbildungsplätze angeboten. Hierauf gingen 133 Bewerbungen ein. Es bewarben sich 88 Mädchen (rd. 66,2 v. H.) und 45 Jungen (rd. 33,8 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 Sachgebiet Personal festgelegt.



LANDRATSAMT
E R D I N G

SG 10 - Personal

Blatt 24

5. Darstellung der Situation bei Beurlaubungen

Das traditionelle Gesellschaftsmuster vom Mann in der Rolle des Ernäh-
rers ist zwar immer noch relevant, weicht jedoch zusehends auf.
Derzeit sind 22 Mitarbeiterinnen und zwei Mitarbeiter zum Zwecke der Kin-
derbetreuung beurlaubt (Elternzeit / Sonderurlaub).

Es befinden sich derzeit 12 Beschäftigte und 10 Beamte im Erziehungs-
bzw. Sonderurlaub. Es handelt sich überwiegend um Frauen, welche in
der Regel zunächst die Möglichkeit der 3-jährigen Elternzeit voll aus-
schöpfen und wegen der Betreuung mehrerer Kinder (2 oder 3) anschlie-
ßend noch Sonderurlaub bewilligt erhalten. Anträge auf Beurlaubung aus
familiären Gründen wurden bisher nicht abgelehnt, vor einer Ablehnung ist
die Gleichstellungsbeauftragte zu hören.

Durch den Gesetzgeber neu geschaffen wurde der Bereich Pflege von
Angehörigen. Hier bietet das zum 01.07.2008 neu geschaffene Pflegezeit-
gesetz die Gelegenheit, pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher
Umgebung zu pflegen. Der Beschäftigte/Beamte hat dabei einen An-
spruch, bis zu zehn Arbeitstage für kurzfristige, akut auftretende Pflegesi-
tuationen freigestellt zu werden oder auf vollständige oder teilweise Frei-
stellung für die Dauer von bis zu sechs Monaten. In beiden Varianten ist
allerdings vom Arbeitgeber keine Lohnfortzahlung zu leisten.

Von dieser Regelung machten bisher 1 Kreisbeschäftigte sowie ein Kreis-
beamter Gebrauch.

Aufgrund der mittlerweile großzügigen beamtenrechtlichen Regelungen im
Bereich der Teilzeitbeschäftigung und seit Inkrafttreten des Teilzeitbefris-
tungsgesetzes im Jahre 2000 werden die konkreten Teilzeitwünsche so-
weit 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 unterhälftige Beschäftigung ist nicht bei allen Arbeitsplätzen zu realisieren.

Derzeit werden am Landratsamt Erding – auch bedingt durch die unterschiedlichen Arbeitszeitvorgabe Beamte/Beschäftigte – 111 verschiedene Arbeitszeitmodelle praktiziert. Insgesamt kamen bisher 354 verschiedene Modelle zum Einsatz. 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 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. Hierzu wird seitens des SG 10 derzeit die zur Verfügung stehenden Räumlichkeiten auf ihren Nutzungsgrad geprüft um so für die Zukunft dringend notwendiges Optimierungspotential ausfindig machen zu können.

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

Strukturbedingt 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.



LANDRATSAMT
ERDING

6. Darstellung der Situation bei den zeitlich befristeten Arbeitsverhältnissen

SG 10 - Personal

Blatt 26

Das Vorhandensein zeitlich befristeter Arbeitsverhältnisse muss in engem Zusammenhang mit den Beurlaubungen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen 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.

Derzeit spielt aber auch das Krisendenken eine große Rolle; viele Frauen sehen sich damit konfrontiert, dass der Arbeitsplatz des Partners und Haupternährers der Familie unmittelbar oder in Zukunft 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 primär den jungen Frauen bzw. Männern befristete Einsatzmöglichkeiten angeboten, die ihre Verwaltungsausbildung erfolgreich absolviert haben, damit diese auch praktische Berufserfahrung sammeln können, um so später ggf. bei einer weiteren Arbeitssuche gute Voraussetzungen zu haben.

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 währende 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 befristet beschäftigten Frau ein Dauerarbeitsplatz angeboten werden.

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 in der Regel die Versorgung der Kinder im Krankheitsfall; und sie ist es, die u.a. 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 Reibungsverluste 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. bei ARUSO) lassen den Abschluss von befristeten Arbeitsverhältnissen ebenfalls als sinnvoll und notwendig erscheinen.

7. Darstellung der Situation bei Fortbildungsmaßnahmen

Für Aus- und Fortbildungsmaßnahmen waren im Haushaltsjahr 2009 insgesamt rd. 216.000 € vorgesehen, das sind gemessen am gesamten Haushaltsvolumen 0,19 v. H., gemessen an den insgesamt veranschlagten Personalkosten 1,29 v. H.

Dabei wurden für die Auszubildenden (5 Frauen), die Beamtenanwärter des mittleren und gehobenen Dienstes (2 Frauen) sowie für zwei Teilnehmerinnen am Angestelltenlehrgang II allein rd. 60.000 € veranschlagt.

Die verbleibenden 156.000 € waren für reine Fortbildungsmaßnahmen mit Rahmenkosten (z.B. Reisekosten) zur Schulung des Personals eingeplant.

Die Erhebung für das Jahr 2009 ergab auf Kreisebene insgesamt 97 durchgeführte Fortbildungsmaßnahmen für Beschäftigte und Beamte/innen aus Verwaltung, Technik und sozialem Bereich, die zwischen einem und fünf Tage umfassten. Insgesamt beliefen sich die reinen Fortbildungskosten (d.h. ohne Rahmenkosten) auf rd. 21.000 €.

Insgesamt nahmen 63 Frauen, darunter 12 Teilzeitkräfte, an Fortbildungsmaßnahmen teil. Zeitlich verteilten sich die Fortbildungen wie folgt:

5-tägiges Seminar:	9 Teilnehmerinnen
4-tägiges Seminar:	4 Teilnehmerinnen
3-tägiges Seminar:	23 Teilnehmerinnen
2-tägiges Seminar:	9 Teilnehmerinnen
1-tägiges Seminar:	18 Teilnehmerinnen



Der Männeranteil betrug 34 Personen. Zeitlich verteilten sich hier die Fortbildungen wie folgt:

5-tägiges Seminar:	2 Teilnehmer
4-tägiges Seminar:	0 Teilnehmer
3-tägiges Seminar:	8 Teilnehmer
2-tägiges Seminar:	5 Teilnehmer
1-tägiges Seminar:	19 Teilnehmer

Bei einer Gesamtmitarbeiterzahl von 376 Kreisbeamten und – beschäftigten, davon 233 Frauen und 143 Männern wurden also insgesamt 25,8 v.H. Dienstkräfte fortgebildet. Ausgehend von der Gesamtzahl der fortgebildeten Mitarbeiter (= 97) beträgt der Anteil der Frauen 64,5 v.H. und der Anteil der Männer 35,5 v.H. Männer.

Die Aufstellung umfasst in erster Linie die Fortbildungsmaßnahmen der Bayerischen Verwaltungsschule (BVS) und der Fachhochschule für die öffentl. Verwaltung und Rechtspflege in Hof (FHVR). Fortbildungen bei anderen Trägern bzw. sachgebietsinternen Inhouse-Veranstaltungen werden direkt über die Sachgebiete angemeldet und sind hier nicht erfasst.

Auf Staatsebene konnten lediglich 7 Beamte/innen an Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen. Darunter waren 5 Männer und 2 Frauen. Das von Seiten der Regierung von Oberbayern zur Verfügung gestellte Fortbildungsbudget für Staatsbeamte belief sich für das Jahr 2009 auf 2074,00 €, wobei Fortbildungen an der Regierung von Oberbayern oder der FHVR für Staatsbeamte kostenfrei stattfinden.

Diese sonstigen staatlichen Fortbildungsmaßnahmen (z.B. Amt für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit, FHVR, ROB) umfassten 101 Fortbildungen. Davon haben 47 Frauen (9 in Teilzeit) und 54 Männer an den Fortbildungen teilgenommen (mit Mehrfachnennungen).

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



LANDRATSAMT
ERDING

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

SG 10 - Personal

Blatt 30

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“. In der Folge sehen sich die staatlichen Bediensteten mit einer Fortbildungsstagnation konfrontiert, die zu Defiziten führt und zu kritisieren ist.

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



LANDRATSAMT
E R D I N G

SG 10 - Personal

Blatt 31

Der Sicherung der Chancengleichheit trägt auch die Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zum 18.08.2006 als Umsetzung von EU-Richtlinien in nationales Recht Rechnung. Ziel dieses Gesetzes ist es, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen (§ 1 AGG). Es wirkt sich damit gerade auch im Hinblick auf geschlechtliche Chancengleichheit sehr direkt sowohl auf die Anbahnung eines Arbeitsverhältnisses (Ausschreibung, Bewerbung, Vorstellungsgespräch,...) als auch auf das Arbeitsleben bei bestehenden Arbeitsverhältnissen aus und firmiert ggfs. einen Anspruch auf Entschädigung bzw. Schadensersatz.

1. Stellenausschreibung (Art. 7 BayGlG)

1.1 Stellenausschreibung für Frauen und Männer

1.1.1 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.

1.1.2 Die jeweiligen Berufs- und Dienstbezeichnungen werden in den Ausschreibungstexten in weiblicher und männlicher Form genannt.

1.1.3 Jede Stellenausschreibung beinhaltet eine genaue Beschreibung der Aufgabenschwerpunkte und beschreibt die hierfür notwendigen Qualifikationen.



1.2 Teilzeitbeschäftigung (Art. 7 Abs. 2 BayGIG)

1.2.1 Jede neu zur Disposition stehende Stelle ist grundsätzlich auf ihre Teilbarkeit hin zu untersuchen.

1.2.2 Geeignete Stellen (auch Führungspositionen) werden auch als Teilzeitstellen angeboten.

1.3 Motivation für Frauen

1.3.1 In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, und in der Konsequenz der Frauenanteil erhöht werden soll, wird die Stellenausschreibung wie folgt ergänzt:

„Das Landratsamt Erding ist bestrebt, den Frauenanteil in diesem Aufgabengebiet zu erhöhen. Daher sind wir besonders an der Bewerbung von Frauen mit den beschriebenen Qualifikationen interessiert.“

1.3.2 Die Vorgesetzten motivieren Frauen, damit sich diese z. B. durch Fortbildungen weiterqualifizieren. Sie unterstützen Frauen bei der Bewerbung und Einnahme von höherwertigen Stellen. Diese Aufgabe stellt eine besondere Schlüsselqualifikation von Führungskräften dar und wird daher Bestandteil der Beurteilung von Führungskräften wie folgt: „Die bzw. der Vorgesetzte hat die berufliche Gleichstellung von Frauen in ihrem bzw. seinem Bereich besonders gefördert.“

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

2.1. Besetzung von Beamten und Beschäftigtenstellen sowie von Ausbildungsplätzen und Führungspositionen

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



- 2.1.2 Bei den Vorstellungsgesprächen ist auf Wunsch der Bewerberin bzw. des Bewerbers die Gleichstellungsbeauftragte anwesend.
- 2.1.3 Das Gleichstellungskonzept sowie die jeweiligen Aktualisierungen werden für alle Abteilungsleiter/-leiterinnen und Sachgebietsleitern/-leiterinnen mit der Anweisung zur Beachtung im Intranet zur Verfügung gestellt. Die derzeit Beschäftigten sowie Neueinstellungen in den Abteilungen bzw. Sachgebieten sind darüber in Kenntnis zu setzen.
- 2.1.4 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. Dies gilt auch für Führungspositionen. – Dadurch soll nach Möglichkeit mittelfristig ein Gleichstand erreicht werden. Bei Nichtberücksichtigung von gleichwertig qualifizierten Frauen besteht daher jeweils eine Begründungspflicht.
- 2.1.5 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 solange vorrangig berücksichtigt, bis eine Ausgewogenheit zwischen Männern und Frauen in den entsprechenden Bereichen erreicht ist.
- 2.1.6 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.
- 2.2 Chancengleichheit unter Berücksichtigung von Familien- und erweiterten Erfahrungskompetenzen
- 2.2.1 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 Betroffenen führen. In diesem Zusammenhang wird jeweils geprüft, ob währenddessen Kompetenzen erworben wurden, welche für die jeweils angestrebte Aufgabe nützlich bzw. förderlich sind.

2.2.2 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.

2.3 Wiedereinstellung

2.3.1 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.

2.3.2 Auf Antrag wird geprüft, ob auch eine gleichwertige oder zumindest eine annähernd vergleichbare Teilzeitstelle angeboten werden kann.

2.3.3 Das Sachgebiet Personal trägt dafür Sorge, dass beurlaubte Bedienstete über für sie geeignete Stellenausschreibungen rechtzeitig informiert werden.

3. Schutz der Beschäftigten vor sexueller Gewalt

Die Regelung 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.



4. Fortbildungsmaßnahmen (Art. 9 BayGlG)

4.1 Gezielte Einladung an Frauen

- 4.1.1 Frauen sind bei der Teilnehmerauswahl an Fortbildungsveranstaltungen in der Regel entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung zu berücksichtigen.

In Bereichen, in denen sie erheblich unterrepräsentiert sind, werden sie ausdrücklich zur Teilnahme an geeigneten Fortbildungsmaßnahmen eingeladen.

- 4.1.2 Die jeweiligen Vorgesetzten sowie das Sachgebiet Personal informieren die Frauen gezielt vor allem über Aus- und Fortbildungsmaßnahmen, die der Übernahme höherwertiger Aufgaben dienen könnten.

- 4.1.3 Förderung von Teilzeitbeschäftigten und Bediensteten mit Familienpflichten

- 4.1.4 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 jedenfalls 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.



4.1.5 Teilzeitbeschäftigte erhalten bei der Teilnahme an Ganztagsfortbildungen Freizeitausgleich in entsprechender Anwendung der Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit.

4.1.6 Das Sachgebiet 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.

4.2 Fortbildung im Zeichen der Gleichstellung

4.2.2 Führungskräfte sollen an Fortbildungsveranstaltungen und Vorträgen zum Thema Gleichstellung und Vermeidung der Benachteiligung von Frauen am Arbeitsplatz teilnehmen.

4.2.3 Fortbildungsveranstaltungen zum Thema Gleichberechtigung werden allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gesondert zur Kenntnis gegeben.

Darüber hinaus regt das Landratsamt Erding bei den relevanten Fortbildungsträgern an, dass die Gleichstellungsthematik im Rahmen von Fortbildungsmaßnahmen angemessen berücksichtigt wird.

4.3 Frauen als Referentinnen und Leiterinnen von Fortbildungen

Das Landratsamt Erding unterstützt geeignete Maßnahmen zur verstärkten Gewinnung von Frauen als Referentinnen und Leiterinnen im Rahmen von Fortbildungsveranstaltungen.

5 Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern

5.1.1 Gender Mainstreaming

Als neue Strategie zur Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern wird im Landkreis Erding Gender Mainstreaming imple-

mentiert. Die Einbeziehung der Geschlechterperspektive ist neuer integraler Bestandteil des Verwaltungshandeln und der Verwaltungsmodernisierung im Landratsamt Erding.



LANDRATSAMT
ERDING

5.1.2 Definition

SG 10 - Personal

Blatt 37

Als Kurzdefinition kann Gender Mainstreaming mit „geschlechtersensibler 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 Bayer. 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. Nach Ablauf von 18 Monaten ist dem Ministerrat über den Stand der Umsetzung in Bayern erneut zu berichten.

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 1. Oktober 2002 die Änderung der Geschäftsordnung der Bayerischen Staatsregierung und der Organisationsrichtlinien mit den Ziel einer Förderung der geschlech-

tersensiblen Sichtweise (Gender Mainstreaming) beschlossen
(AIIMBI Nr. 13/2002, S. 891 f.).



LANDRATSAMT
E R D I N G

SG 10 - Personal

Blatt 38

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 fachlich zuständige Stelle bei jeder Entscheidung in allen Bereichen bedacht werden, damit künftig Benachteiligungen von Frauen und Männern gar nicht erst entstehen.

5.1.3 Maßnahmen

Gender Mainstreaming ist Querschnittsaufgabe.

Amtsleitung und Gleichstellungsstelle werden gemeinsam mit dem Personalrat ein Handlungskonzept für die weiteren praktischen Schritte erstellen.

Um eine Sensibilisierung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Geschlechterperspektiven zu erreichen, sollen Fortbildungsveranstaltungen angeboten werden.

Auf die Schulung der Führungskräfte und der politischen Mandatsträger und Mandatsträgerinnen ist besonderes Augenmerk zu richten. Die Fortbildungsmaßnahmen werden Bestandteil des sich derzeit in der Entstehungsphase befindlichen hausinternen Fortbildungsprogramms des Landratsamtes Erding.

Unentbehrliche Basis für die praktische Umsetzung von Gender Mainstreaming ist eine geschlechterdifferenzierte Datenerhebung in allen Fachbereichen. Dies wird im Handlungskonzept Berücksichtigung finden. Die Daten sind die Grundlage für die künftigen Zielformulierungen und Steuerungsmaßnahmen im Sinne einer Gleichstellung der Geschlechter.

Damit die Gender Mainstreaming Strategie wirksam werden kann, ist ein Grundsatzbeschluss des Kreistages herbeizuführen. Er muss zum Ziel haben, durch die systematische Einbeziehung der Geschlechterperspek-

tive in sämtliche politische Konzepte und Maßnahmen die Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern voranzubringen.



LANDRATSAMT
ERDING

6 Flexible Arbeitszeiten (Art. 10 BayGIG)

SG 10 - Personal

Blatt 39

Unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange wird in jedem Einzelfall geprüft, ob und inwieweit Beschäftigten mit Familienpflichten eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit ermöglicht werden kann.

7 Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung (Art. 11 BayGIG)

- 7.1 Das Landratsamt Erding sorgt unter Berücksichtigung der organisatorischen und personellen Belange für ein ausreichendes Maß an Teilzeitarbeitsplätzen. Dabei sind auch Stellen mit Leitungs- und sonstigen Vorgesetztenaufgaben auf ihre Teilbarkeit hin zu überprüfen.
- 7.2 Den teilzeitbeschäftigten Kräften werden unter Beachtung dienstlicher Belange flexible Arbeitszeiten ermöglicht.
- 7.3 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.
- 7.4 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.
- 7.5 Aus familiären Gründen teilzeitbeschäftigte Dienstkräfte werden unter Berücksichtigung dienstlicher Belange und unter Wahrung des Leistungsprinzips vorrangig berücksichtigt, wenn sie erneut eine Vollzeitbeschäftigung anstreben.



7.6 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.

7.7 Teilzeitbeschäftigte werden bei ihrem beruflichen Fortkommen nicht benachteiligt. Eine unterschiedliche Behandlung von Teil- und Vollzeitkräften ist nur zulässig, wenn sachliche Gründe dies rechtfertigen.

7.8 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)

8.1 Das Sachgebiet Personal informiert allgemein und berät im Einzelfall über Beurlaubungsmöglichkeiten, deren beamten- oder tarifrechtliche Auswirkungen und über die jeweiligen Bedingungen einer Wiederaufnahme des Dienstes.

8.2 Im Rahmen der rechtlichen Vorgaben wird sowohl den Frauen als auch den Männern die Möglichkeit gewährt, eine Beurlaubung aus familiären Gründen voll auszuschöpfen.

8.3 Mit den Beurlaubten werden auf Wunsch Beratungsgespräche geführt, in denen sie über Einsatzmöglichkeiten während oder nach der Beurlaubung Informationen erhalten.

8.4 Während einer genehmigten Beurlaubung ruht das Arbeitsverhältnis. Bei Änderung der ursprünglich vereinbarten Konditionen (z. B. Arbeitszeit, Vergütung) wird ein neuer Arbeitsvertrag abgeschlossen.



- 8.5 Sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen, wird einer vorzeitigen Rückkehr aus einer Beurlaubung aus familiären Gründen entsprochen.
- 8.6 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.
- 8.7 Zur Aufrechterhaltung des beruflichen Niveaus wird den aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten die Möglichkeit eingeräumt, an geeigneten Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Sie werden durch das Sachgebiet Personal über das Angebot an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen rechtzeitig vor Dienstantritt informiert.
- 8.8 Während einer Beurlaubung aus familiären Gründen kann die Teilnahme an den Angestelltenlehrgängen I und II ermöglicht werden, wenn dafür ein dienstliches Bedürfnis besteht.
- 8.9 Nimmt ein/e Mitarbeiter/in nach Ablauf der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz (BERzGG) 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.
- 8.10 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

LANDRATSAMT
E R D I N G

SG 10 - Personal

Blatt 42

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.

So wurde im Nachgang zu der in Zusammenarbeit mit dem Innovationsringes des Bayerischen Landkreistages auch am Landratsamt Erding durchgeführten Mitarbeiterbefragung eine Projektgruppe „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ ins Leben gerufen. Diese regte u.a. an, ein Mutter/Vater-Kind-Büro im Landratsamt einzurichten, in dem Mitarbeiter zusammen mit Kind arbeiten können, wenn z.B. durch kurzfristigen Ausfall der Betreuungsperson akut keine Möglichkeit besteht, die Betreuung des Kindes sicherzustellen.

Weiterhin wird derzeit seitens des SG 10 die Möglichkeit geprüft, verstärkt Telearbeitsplätze anzubieten und hierfür allgemein gültige Richtlinien aufzustellen.

In diesem Zusammenhang wurde auch seitens des Personalrates eine Zusammenarbeit mit der Arbeiterwohlfahrt ins Leben gerufen, um Bediensteten des Landratsamtes sowohl im Bereich Krippen- und Kindergartenplätze als auch im Bereich Ferienbetreuung die Gelegenheit zu geben, möglichst frühzeitig auf entsprechende Plätze zugreifen und so die Rückkehr in den Beruf vereinfachen zu können.



10 Soziale Sicherung von Männern und Frauen

- 10.1 Planmäßiges Personal wird grundsätzlich nicht durch geringfügig beschäftigtes Personal ersetzt.

LANDRATSAMT
E R D I N G

SG 10 - Personal

Blatt 43

Sozialversicherungsfreie Tätigkeiten werden nur in Ausnahmefällen Rentnerinnen und Rentnern, Studentinnen und Studenten, sowie anderweitig abgesicherten Personen angeboten.

- 10.2 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 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.

12 Zielrealisation

Alle 5 Jahre berichtet die Gleichstellungsstelle dem Kreistag bzw. dem Kreisausschuss über die Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes. Dabei ist auch zu erläutern, aus welchen Gründen eine Zielvereinbarung nicht erreicht werden konnte.

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.



13 Kosten

LANDRATSAMT
ERDING

Bei der Umsetzung des Gleichstellungskonzepts ist der Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel zu beachten.

SG 10 - Personal

Blatt 44

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 Juli 2010

Martin Bayerstorfer
Landrat