



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

Erding, März 2020

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

Tel. 58-1110

Az.:
Z1

Seite 1 von 59

5. 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.....	4
1. Ziele des Gesetzes nach Art. 2 BayGIG	4
2. Inhalte des Konzepts nach Art. 5 BayGIG.....	5
II. Darstellung und Erläuterung des Ist-Zustandes (Art. 5 Abs. 1 und 2 BayGIG)	7
1. Verteilung der Voll- und Teilzeittätigkeiten.....	7
2. Verteilung der Besoldungs,- Vergütungs- und Lohngruppen	9
2.1 Erläuterungen	9
2.2 Gruppe der Beamtinnen und Beamten	10
2.3 Gruppe der Kreisbeamtinnen und Kreisbeamten.....	12
2.4 Gruppe der Beschäftigten	12
2.5 Gruppe der Kreisbeschäftigten	14
3. Darstellung der Beförderungs- bzw. Höhergruppierungssituation.....	16
3.1 Bereich der Beamtinnen und Beamten	16
3.2 Bereich der Beschäftigten.....	18
4. Leistungsentgelt.....	19
5. Leistungsprämien.....	20
6. Verteilung der Führungspositionen	20
7. Situation bei Bewerbung und Einstellung.....	21
8. Darstellung der Situation bei Beurlaubungen.....	22
9. Darstellung der Situation bei den zeitlich befristeten Arbeitsverhältnissen	25
10. Darstellung der Situation bei Fortbildungsmaßnahmen	27
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).....	31
6. Flexible Arbeitszeiten (Art. 10 BayGIG)	33
7. Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung (Art. 11 BayGIG).....	33
8. Beurlaubung (Art. 12 BayGIG)	34

9.	Verbesserung der Rahmenbedingungen für Frauen.....	36
10.	Soziale Sicherung von Männern und Frauen.....	37
11.	Ausgewogenes Verhältnis in Gremien.....	37
12.	Zielrealisation.....	37
13.	Kosten.....	38

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 5. Fortschreibung für den Zeitraum 2016 – 2020 den Kreisgremien zur Beschlussfassung vorzulegen ist.

Das Landratsamt Erding ist seit 03.07.2018 Mitglied im Familienpakt Bayern. Ziele des Familienpakts Bayern sind

- .. die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Bayern weiter optimieren, indem familienfreundliche Rahmenbedingungen geschaffen werden und Arbeitgeberinnen und -geber die unterschiedlichen Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit umsetzen;
- ...das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Öffentlichkeit sichtbar machen;
- ...zu einem Kultur- und Bewusstseinswandel in Politik, Arbeitswelt und Gesellschaft beitragen;
- ...familiäre Verantwortung würdigen und unterstützen. Erwerbstätige Eltern sowie pflegende Angehörige sollen sich sicher sein können, dass ihr familiäres Engagement honoriert wird.

1. Ziele des Gesetzes nach Art. 2 BayGIG

Ziele des Gesetzes 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 BayGIG

Inhaltes des Konzeptes sind

- die Beschreibung der Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten zum Stichtag des Berichtsjahres (30.06.2020) 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 30.06.2020 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)

Die Gleichbehandlung und der geschlechterneutraler Umgang mit den Mitarbeiterinnen und im Mitarbeiter am Landratsamt Erding ist bereits schon aufgrund der gesetzlichen (Beamtenbereich) und tariflichen (Beschäftigtenbereich) Vorgaben und deren Einhaltung sichergestellt. Zudem überwacht sowohl der Personalrat als auch die Gleichstellungsbeauftragte das entsprechende Handeln des Fachbereichs Z1 bzw. des Landkreises und des Freistaates als Arbeitgeber und Dienstherr.

Das Landratsamt Erding umfasst zum Stichtag (30.06.2020) 620 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 620 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilen sich in 222 Männer (35,81 %) und 398 Frauen (71,71 %). Diese Zahlen belegen den allgemeinen Trend, dass der öffentliche Dienst insbesondere für Frauen interessant ist.

Von den 222 männlichen Beschäftigten sind 190 (85,59 %) in Vollzeit und 32 (14,41 %) in Teilzeit beschäftigt. Demgegenüber gliedern sich die 398 Frauen in 198 Vollzeitkräfte (49,75 %) und 200 Teilzeitkräfte (50,25 %) 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 525 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf 336 Frauen (64,00 %) und 189 Männer (36,00 %), so dass auch hier ein hoher Anteil an weiblichen Mitarbeiterinnen festzustellen ist. Auch die Arbeitszeitverteilung stellt sich auf Kreisebene mit einem Anteil von 163 Männern in Vollzeit (86,24 %) und 26 Männern in Teilzeit (13,76 %) analog der Gesamtzusammensetzung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dar. Auch in Bezug auf die Arbeitszeitverteilung der Frauen bestätigt sich bei 164 Frauen in Vollzeit (48,81 %) und 172 Frauen in Teilzeit (51,19 %) 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 8 bis zu 38 Wochenstunden, je nach dienstlichem Bedarf, wobei die meisten Kräfte ihre wöchentliche Arbeitszeit bei ungefähr 50% (+/- 5%) der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit reduziert haben.

Auf Kreisebene sind 159 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 9b aufwärts), welche das Job-Sharing flexibel handhaben. Gleiches gilt auch für den staatlichen Bereich.

Im Beamtenbereich sind derzeit 13 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 14 Auszubildenden

(Landkreis) und 15 Beamtenanwärtern (Landkreis und Freistaat) der Frauenanteil 75,86 %. 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, Aushilfskräfte, ...).

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 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.

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. Mit Einführung der Entgeltordnung zum TVöD im Jahre 2017 sowie weiterer tariflicher Regelungen wurde in den letzten Jahren das Tarifwerk weiter reformiert.

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. Für die Leistungsbeurteilung 2020 wurde unter Einbeziehung der Beschäftigten ein geändertes Bewertungssystem eingeführt.

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 39,09 v.H. und einem Frauenanteil von 60,91 v.H. (Voll- und Teilzeit) sind

in der 4. Qualifikationsebene 6 Männer in Vollzeit und 9 Frauen (davon 2 in Teilzeit)

in der 3. Qualifikationsebene 26 Männer (davon 6 in Teilzeit) und 49 Frauen (davon 21 in Teilzeit)

in der 2. Qualifikationsebene 18 Männer in Vollzeit und 23 Frauen (davon 10 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 Z, 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 der Frauenanteil in alle Qualifikationsebenen überwiegt.

2.3 Gruppe der Kreisbeamtinnen und Kreisbeamten

Bei einem Männeranteil von 39,29 v.H. und einem Frauenanteil von 60,71 v.H. (Voll- und Teilzeit) sind

in der 4. Qualifikationsebene 1 Mann in Vollzeit und 1 Frau in Vollzeit (jetzt Teilzeit)

in der 3. Qualifikationsebene 12 Männer (davon 2 in Teilzeit) und 20 Frauen (davon 8 in Teilzeit)

in der 2. Qualifikationsebene 7 Männer in Vollzeit und 13 Frauen (davon 3 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. 36 v.H. und einem Frauenanteil von rd. 64 v.H. (Voll- und Teilzeit) im Beschäftigtenbereich

vergleichbar der 4. Qualifikationsebene (EG 13 – EG 14) 1 Mann und 4 Frauen in Vollzeit

vergleichbar der 3. Qualifikationsebene (EG 9b – EG 12/13) 64 Männer (davon 8 in Teilzeit) und 120 Frauen (davon 60 in Teilzeit)

vergleichbar der 2. Qualifikationsebene (EG 5 – EG 9a) 94 Männer (davon 14 in Teilzeit) und 163 Frauen (davon 90 in Teilzeit)

vergleichbar der 1. Qualifikationsebene (EG 1 -4) 9 Männer (davon 5 in Teilzeit) und 17 Frauen in Teilzeit

befinden.

Im Beschäftigtenbereich ist die 4. Qualifikationsebene derzeit überwiegend mit Frauen besetzt, die im Sozial- bzw. Gesundheitsbereich tätig sind.

In der 3. Qualifikationsebene überwiegen ebenfalls die weiblichen Beschäftigten und sind vor allem im Bereich der Entgeltgruppe 9b,c / S 11 – S 14 TVöD 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 9b,c TVöD qualifizierten.

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

Auch in der 2. Qualifikationsebene, die als Grundvoraussetzung eine abgeschlossenen Verwaltungsfachausbildung oder die vergleichbaren behördeninternen Fachprüfung I hat, besitzen die Frauen ein erhebliches Übergewicht. Hierbei ist zu bemerken, dass innerhalb der 2. Qualifikationsebene die Frauen gleichmäßig in allen Entgeltgruppen zu finden sind. Gerade in diesem Bereich ist die Gruppe der weiblichen Teilzeitkräfte zu finden.

Bei insgesamt 487 Voll- und Teilzeitkräften im Beschäftigtenbereich des Landkreises Erding sind in den unteren Entgeltgruppen (bis einschließlich EG 5) 20,74 v.H. der gesamten Mitarbeiter eingruppiert, davon beträgt der Frauenanteil 61,39 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 94,74 v. H. liegt und somit bereits über Jahre einen sehr hohen Frauenanteil vorweist. 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 17 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 zunächst zu einer Konzentration der Beschäftigten auf einige wenige Entgeltgruppen geführt hat. Durch die Ausdifferenzierung der Entgeltgruppe 9 TVöD in die Entgeltgruppen 9a, 9b und 9c TVöD wurde diese Entwicklung gestoppt und wieder eine Unterscheidung und Aufgliederung möglich.

2.5 Gruppe der Kreisbeschäftigten

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. 35,61 v.H. und einem Frauenanteil von rd. 64,39 v.H. (Voll- und Teilzeit) im Beschäftigtenbereich

vergleichbar der 4. Qualifikationsebene 1 Mann und 1 Frau in Teilzeit

vergleichbar der 3. Qualifikationsebene 61 Männer (davon 6 in Teilzeit) und 120 Frauen (davon 59 in Teilzeit)

vergleichbar der 2. Qualifikationsebene 94 Männer (davon 14 in Teilzeit) und 152 Frauen (davon 85 in Teilzeit)

vergleichbar der 1. Qualifikationsebene 9 Männer (davon 2 in Vollzeit) und 18 Frauen in Teilzeit

befinden.

Im Beschäftigtenbereich ist die 4. Qualifikationsebene ausgeglichen mit Männern und Frauen besetzt.

In der 3. Qualifikationsebene überwiegen deutlich die weiblichen Beschäftigten und sind vor allem im Bereich der Entgeltgruppe 9b,c / S 11 – S 14 TVöD 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 b. c TVöD 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 behördeninternen Fachprüfung I hat, besitzen die Frauen ein erhebliches Übergewicht. Hierbei ist zu bemerken, dass innerhalb der 2. Qualifikationsebene die gleichmäßig in allen Entgeltgruppen vertreten sind. Gerade in diesem Bereich ist die Gruppe der weiblichen Teilzeitkräfte zu finden.

Bei insgesamt 456 Voll- und Teilzeitkräften im Beschäftigtenbereich des Landkreises Erding sind in den unteren Entgeltgruppen (bis einschließlich EG 5) 25,22 v.H. der gesamten Mitarbeiter eingruppiert, davon beträgt der Frauenanteil 60,40 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 94,74 v. H. liegt und somit bereits über Jahre einen sehr hohen Frauenanteil vorweist. 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 18 Frauen zugeordnet, Hier werden Tätigkeiten im Bereich Reinigung sowie Hausmeister ausgeübt.

Abschließend muss festgehalten werden, dass es durch die Einführung des TVöD und der Zusammenführung von Arbeiter- und Angestelltenbereich sowie durch die entsprechenden Überleitungsregelungen des TVÜ zwischenzeitlich zu einer Konzentration der Beschäftigten auf einige wenige Entgeltgruppen gekommen ist. Durch die Einführung der Entgeltgruppen 9a, 9b, 9c TVöD und das damit verbundene Differenzierung innerhalb der vormaligen Entgeltgruppe 9 wurde dieser Trend gestoppt.

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 ebenfalls der Frauenanteil. In der Laufbahn des höheren Dienstes bzw. der 4. Qualifikationsebene haben zwei Frauen und ein Mann Stellen im oberen Besoldungsamt (A 15) inne. Die weiteren Besoldungsämter A 14 (6 Frauen und 3 Männer) und A 13 hD/QE 4 (1 Frau und 2 Männer) sind ebenfalls überwiegend mit Frauen besetzt. Es han-

delt sich hier zum überwiegenden Teil um staatliche Vertreterinnen des medizinischen bzw. veterinärmedizinischen Fachdienstes sowie um drei Juristinnen.

Durch die im Berichtszeitraum neu geschaffene Modulare Qualifizierung von der 2. in die 3. bzw. von der 3. in die 4. Qualifikationsebene erweisen sich die einzelnen beamtenrechtlichen Laufbahnen verstärkt als durchlässig. Bis dato haben 2 Beamte die modulare Qualifizierung erfolgreich absolviert, während sich aktuell 2 Frauen und 1 Mann in der Qualifizierung befinden. Die Eignung wird hier im Rahmen des beamtenrechtlichen Beurteilungsverfahrens festgestellt. Die Zulassung zur modularen Qualifizierung erfolgt im Einzelfall durch einen Beschluss des Kreis Ausschusses.

Generell ist festzustellen, dass die jungen Beamtinnen, deren Anteil in den letzten Jahren eine 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 und zum Teil Mobilarbeit 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 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 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 2016 -

2020 beschreibt ein Verhältnis von insgesamt 79 Höhergruppierungen bei den Frauen und 56 Höhergruppierungen bei den Männern. Dies spiegelt jedoch auch in etwa die Verhältnisse der letzten Jahre wieder und zeigt die tarifliche und personelle Dynamik im öffentlichen Dienst.

Der Anteil der Frauen, die sich über eine zweite Verwaltungsprüfung (dem gehobenen Dienst bzw. der 3. Qualifikationsebene im Beamtenbereich 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 früher 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 64 Personen (63 Frauen und 1 Mann) tätig.

Es ist in der Regel 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 ohne größeren Einarbeitungsaufwand 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 zwi-

schenzeitlich 13 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.

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 besteht ab diesem Zeitpunkt auch die Möglichkeiten, Leistungsprämien an Kreisbeamtinnen und Kreisbeamte auszuschütten.

Im Zeitraum 2016 bis 2020 wurden insgesamt an 31 Beamte und 63 Beamtinnen Leistungsprämien ausgeschüttet.

6. Verteilung der Führungspositionen

Das Landratsamt ist derzeit gegliedert in 6 Abteilungen; die Abteilungsleitungen werden – je nach Aufgabenstellung – von Kreis- bzw. Staatsbediensteten, die der 4. Qualifikationsebene zugeordnet sind, wahrgenommen.

Diese 6 Abteilungen untergliedern sich in 17 Fachbereiche und 26 Sachgebiete. Die Fachbereichs- und Sachgebietsleitungen haben – je nach Aufgabenstellung – Kreis- und Staatsbedienstete, die der 3. Qualifikationsebene zugeordnet sind, inne.

Darüber hinaus sind 5 Stabsstellen (Büro Landrat, Kreisrevision und Controlling, Personalrat, Gleichstellungsstelle, Senioren- und Behindertenbeauftragte) eingerichtet.

Zusammenfassende Aufstellung (ohne Mehrfachnennungen) 30.06.2020:

Insgesamt haben 42 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Leitungs- bzw. stellvertretende Leitungsfunktion inne. Diese verteilen sich auf 25 Männer (59,52 v. H.) und 17 Frauen (40,48 v.H.).

Die Leitung der Abteilung 1 (Landkreisaufgaben) und die Stellvertretung des Landrats im Amt waren im Berichtszeitraum überwiegend mit einer juristischen Kreisbeamtin besetzt.

Die Leiter/innen der Abteilungen Z, 2, 3, 4 und 5 sind juristische Staatsbeamte, die vom Freistaat Bayern zugewiesen werden.

Die Vergabe von Leitungspositionen auf Fachbereichs- und Sachgebietsleitererebene erfolgt 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).

Aktuell sind die Abteilungsleitungen Z mit 2 Frauen in Teilzeit, die Abteilungen 4 und 5 (inkl. Stellvertretung des Landrats im Amt) mit zwei Frauen in Vollzeit besetzt. Die Geschäftsführung des Jobcenters ARUSO wird ebenfalls von einer Frau in Vollzeit ausgeübt.

Ergänzend ist festzuhalten, dass Führungspositionen in einem ersten Schritt nur mehr auf Zeit vergeben (i.d.R. für sechs Monate) und erst nach Bewährung auf Dauer übertragen werden.

7. Situation bei Bewerbung und Einstellung

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

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.

Im Berichtszeitraum 2016 – 2020 gingen auf die Stellenausschreibungen insgesamt 3151 Bewerbungen (1972 (62,58 v.H.) weiblich und 1179 (37,42 v.H.) männlich) ein.

Aufgrund des guten Rufs des Landratsamtes Erding als Arbeitgeber gehen auch immer viele Initiativbewerbungen ohne konkreten Stellen-/Ausschreibungsbezug und mit unterschiedlichen Vorqualifikationen ein. Im Berichtszeitraum waren dies insgesamt 586 Bewerbungen. Auch hier überwiegt mit 417 Bewerbungen (71,16 v.H.) gegenüber 169 Bewerbungen (28,84 v.H.) der Frauenanteil.

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

Für die Ausbildungsplätze im Berichtszeitraum 2016 – 2020 wurden insgesamt 19 Ausbildungsplätze für die Ausbildung zur/zum Verwaltungsfachangestellte/n angeboten. Hierauf gingen 302 Bewerbungen ein. Es bewarben sich 232 Mädchen (76,82 v. H.) und 70 Jungen (23,18 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.

8. Darstellung der Situation bei Beurlaubungen

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

Im Berichtszeitraum 2016 – 2020 gingen insgesamt 18 Männer und 53 Frauen neu in Elternzeit. Hierbei ist festzuhalten, dass die Männer überwiegend die mit dem Elterngeld abgedeckten Monate nehmen, während die Frauen längerfristig in Elternzeit gehen. Insgesamt wurde für 20 Männer und 181 Frauen Elternzeit bewilligt.

Häufig werden insbesondere bei Frauen aufgrund der Geburt mehrerer Kinder Elternzeiten hintereinandergeschaltet, so dass sich in diesen Fällen die Abwesenheit vom Landratsamt auf einen längeren Zeitraum und mehrere Jahre ausdehnt. In diesen Fällen mit mehreren Kindern wird auch häufiger die Möglichkeit des Sonderurlaubs im Anschluss an die Elternzeit genutzt.

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 wurde der Bereich Pflege von Angehörigen. Hier bietet Pflegezeitgesetz die Gelegenheit, pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung zu pflegen. Der Beschäftigte/Beamte 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. Allerdings wird diese Möglichkeit der Freistellung kaum genutzt.

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 unterhäftige Beschäftigung ist nicht bei allen Arbeitsplätzen zu realisieren. Gleichzeitig bietet die zuletzt durch die Corona-Pandemie verstärkt angebotene Mobilarbeit auch zukünftig die Möglichkeit, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besser darzustellen. Durch den Wegfall von Fahrtzeiten zur Arbeitsstelle und die Präsenz zu Hause während der Arbeit profitieren insbesondere Frauen von dieser Möglichkeit. Im Berichtszeitraum stieg die Zahl der dauerhaften Mobilarbeitsplätze von 22 (2015) auf 76 (2020) hat zuletzt coronabedingt noch weiter zugenommen.

Derzeit werden am Landratsamt Erding – auch bedingt durch die unterschiedliche Arbeitszeitvorgaben Beamte / Staatsbeschäftigte / Kreisbeschäftigte – 169 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 vereinbaren, da damit auf kurzfristige Notwendigkeiten flexibel reagiert werden kann.

Hinzu kommt aufgrund von Aufgabenverlagerungen (z.B. Asyl, Corona, ...) 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 Baumaßnahme Altes Landratsamt – 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.

9. Darstellung der Situation bei den zeitlich befristeten Arbeitsverhältnissen

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.

Aber auch das Krisendenken spielt eine große Rolle; viele Frauen sehen sich grundsätzlich damit konfrontiert, dass der Arbeitsplatz des Partners und Hauptnährers der Familie unmittelbar oder in Zukunft eventuell gefährdet ist oder dass sie wegen dem Ende einer Partnerschaft oder Ehe zur allein Erziehenden und/oder Hauptnährerin 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 Wiedereinsteiger/innen 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 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 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 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. im Bereich Asyl, Coronapandemie, ...) lassen den Abschluss von befristeten Arbeitsverhältnissen ebenfalls als sinnvoll und notwendig erscheinen.

Allerdings ist gerade in den Sozialbereichen (Jobcenter, Asyl, Ausländerwesen, ...) aber auch in anderen hochqualifizierten Bereichen (IT, Ingenieure, ...) 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.

10. Darstellung der Situation bei Fortbildungsmaßnahmen

Für Aus- und Fortbildungsmaßnahmen waren in den Haushaltsjahr 2019 (445.000 €) und 2020 (492.000 €) insgesamt rund 937.000 € vorgesehen, das sind gemessen am gesamten Verwaltungshaushaltsvolumen ca. 0,28 v. H., gemessen an den insgesamt veranschlagten Personalkosten 1,68 v. H.

Dabei wurden für die Auszubildenden (16 Frauen, 1 Mann), die Beamtenanwärter des mittleren und gehobenen Dienstes (10 Frauen und 5 Männer) sowie für vier Teilnehmerinnen am AL I und acht Teilnehmerinnen am Beschäftigtenlehrgang II allein rd. 120.000 € veranschlagt.

Die verbleibenden 372.000 € waren für reine Fortbildungsmaßnahmen mit Rahmenkosten (z.B. Reisekosten) zur Schulung des Personals eingeplant.

Die Erhebung für die Jahre 2016 bis 2020 ergab insgesamt 1163 durchgeführte Fortbildungsmaßnahmen für Beschäftigte und Beamte/innen aus Verwaltung, Technik und sozialem Bereich, die zwischen einem und fünf Tage

umfassten. Hinzu kommen noch weitere zahlreiche Inhouse-Schulungen und externe Fachfortbildungen, die allerdings nicht zentral angemeldet und erfasst werden.

Der Frauenanteil bei den Fortbildungen belief sich dabei im Berichtszeitraum auf 809 Personen (69,56 %) und hat damit einen deutlichen Zuwachs erlebt.

Bei einer Gesamtmitarbeiterzahl von 620 Beamten und Beschäftigten, davon 398 Frauen und 222 Männern und ca. 220 angemeldeten Fortbildungen werden also jährlich ca. wurden also insgesamt 35,5 v.H. Dienstkräfte fortgebildet.

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“. 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 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 Sachgebietsleitern/-leiterinnen mit der Anweisung zur Beachtung im Intranet zur Verfügung gestellt. Die derzeit Beschäftigten sowie Neueinstellungen in den Abteilungen bzw. Fachbereichen – und Sachgebieten sind darüber 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 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

- ❖ 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 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.
- ❖ 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.
- ❖ Fortbildung im Zeichen der Gleichstellung
- ❖ 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.
- ❖ 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.

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. 20 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 Teilzeitarbeitsplätzen. 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 158 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 Beschäftigtenlehrgängen 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 zu den gleichen Konditionen (Arbeitszeit, Vergütung) wie vordem. Steht nach der Rückkehr aus der Elternzeit keine gleichwertige Stelle zur Verfügung, so wird einvernehmlich mit der/dem Beschäftigten nach entsprechenden Möglichkeiten zur Beschäftigung (Stundenzahl, ähnliche Eingruppierung,...) gesucht, um die Rückkehr ins Berufsleben zu ermöglichen.

9. Verbesserung der Rahmenbedingungen für Frauen

- ❖ 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 in den letzten Jahren erheblich verbessert haben und hier ein breites Spektrum der Kinderbetreuungsmöglichkeiten für alle Altersgruppen besteht. Am Landratsamt Erding bestehen bis dato keine Betreuungsmöglichkeiten. Der Bedarf für eine landratsamtseigene 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. 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

- ❖ Bei der Umsetzung des Gleichstellungskonzepts 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 März 2021

Martin Bayerstorfer
Landrat

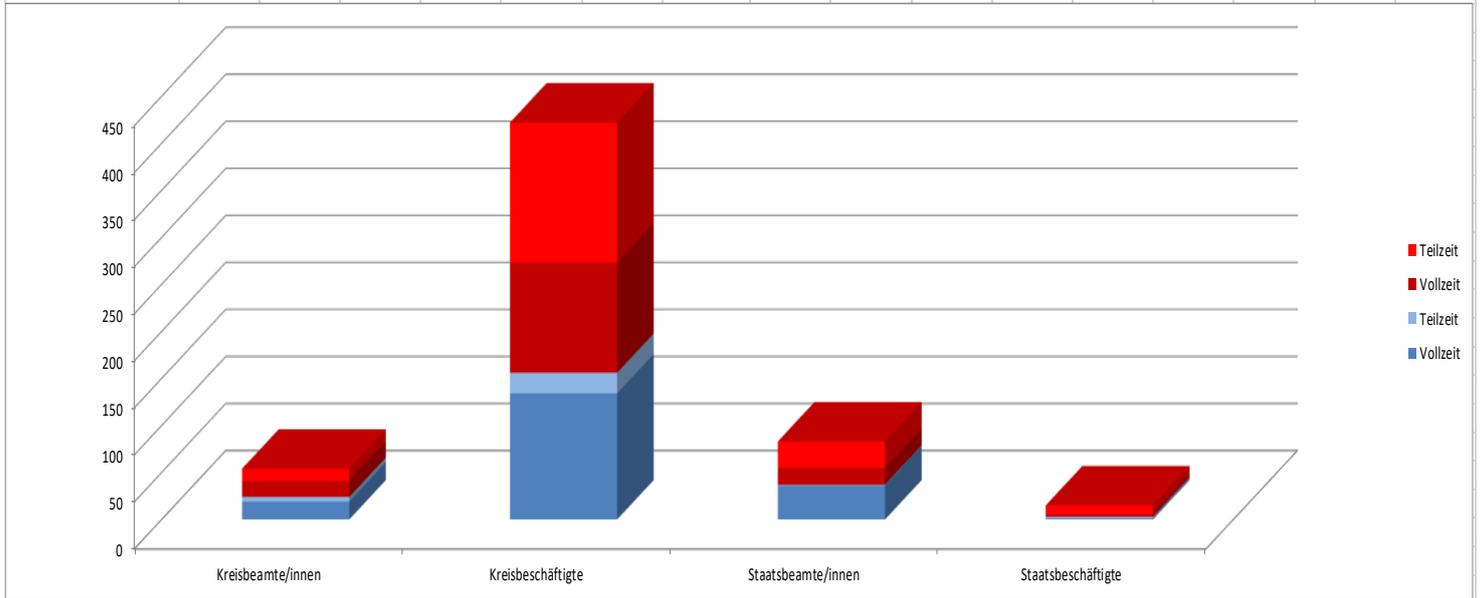
Gleichstellungskonzept für das Landratsamt Erding nach dem Bayerischen Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Bayerisches Gleichstellungsgesetz – BayGIG)

5. Fortschreibung

Tabellenteil

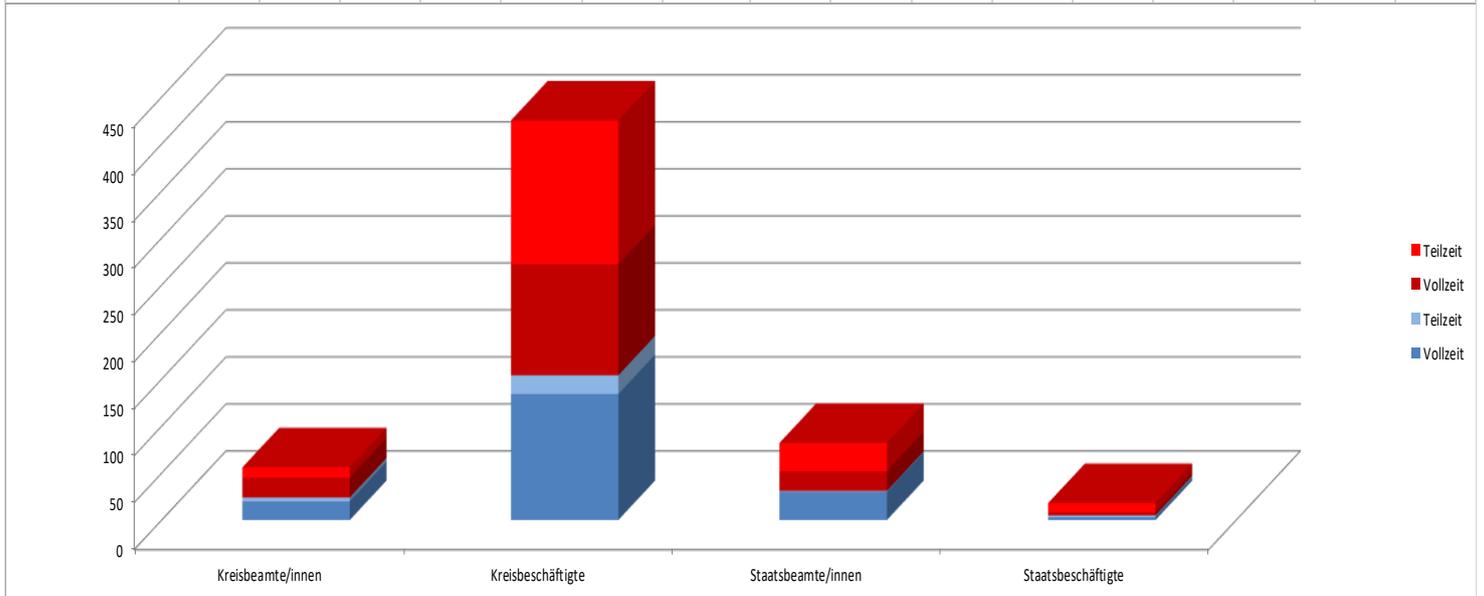
30.06.2016

Summe Mitarbeiter/innen	574															
	Männlich		davon VZ			davon TZ			weiblich		davon VZ			davon TZ		
	absolut	prozentual	absolut	prozentual	prozentual	absolut	prozentual	prozentual	absolut	prozentual	absolut	prozentual	prozentual	absolut	prozentual	prozentual
Kreisbeamte/innen	24	4,18%	19	79,17%	3,31%	5	20,83%	0,87%	30	5,23%	17	56,67%	2,96%	13	43,33%	2,26%
Kreisbeschäftigte	156	27,18%	134	85,90%	23,34%	22	14,10%	3,83%	266	46,34%	117	43,98%	20,38%	149	56,02%	25,96%
Staatsbeamte/innen	37	6,45%	36	97,30%	6,27%	1	2,70%	0,17%	46	8,01%	18	39,13%	3,14%	28	60,87%	4,88%
Staatsbeschäftigte	3	0,52%	1	33,33%	0,17%	2	66,67%	0,35%	12	2,09%	2	16,67%	0,35%	10	83,33%	1,74%
	220	38,33%	190	86,36%	33,10%	30	13,64%	5,23%	354	61,67%	154	43,50%	26,83%	200	56,50%	34,84%



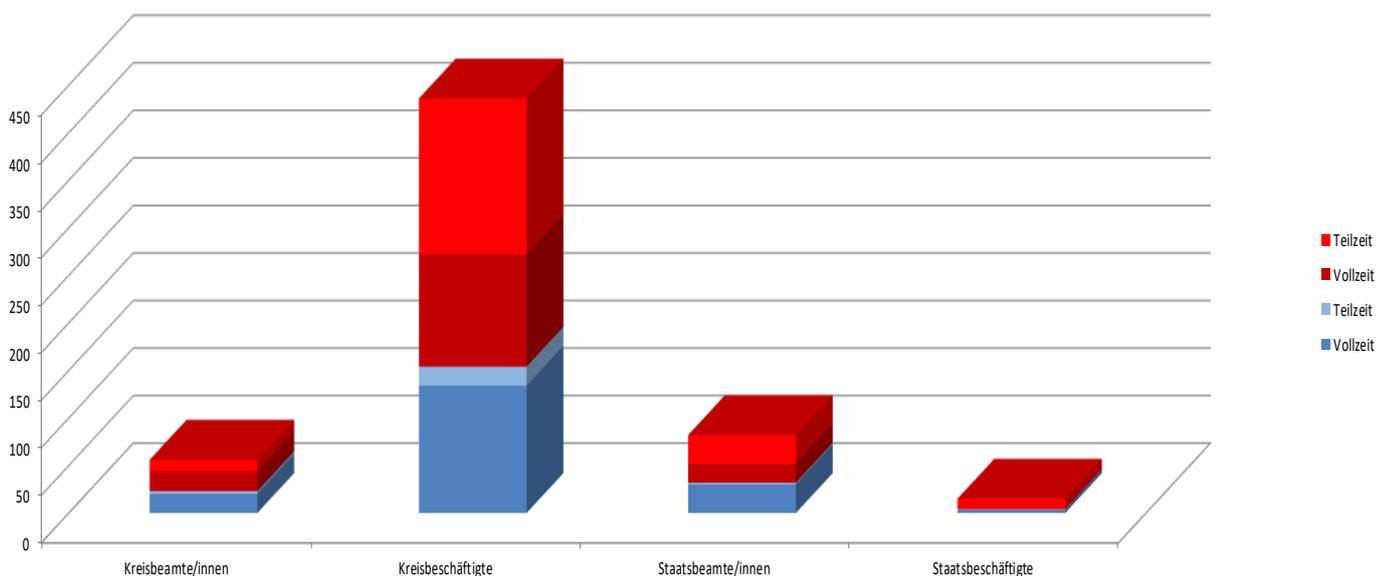
30.06.2017

Summe Mitarbeiter/innen	585															
	Männlich		davon VZ			davon TZ			weiblich		davon VZ			davon TZ		
	absolut	prozentual	absolut	prozentual	prozentual	absolut	prozentual	prozentual	absolut	prozentual	absolut	prozentual	prozentual	absolut	prozentual	prozentual
Kreisbeamte/innen	24	4,10%	20	83,33%	3,42%	4	16,67%	0,68%	32	5,47%	21	65,63%	3,59%	11	34,38%	1,88%
Kreisbeschäftigte	154	26,32%	134	87,01%	22,91%	20	12,99%	3,42%	271	46,32%	118	43,54%	20,17%	153	56,46%	26,15%
Staatsbeamte/innen	32	5,47%	30	93,75%	5,13%	1	3,13%	0,17%	51	8,72%	21	41,18%	3,59%	30	58,82%	5,13%
Staatsbeschäftigte	5	0,85%	3	60,00%	0,51%	2	40,00%	0,34%	13	2,22%	3	23,08%	0,51%	10	76,92%	1,71%
	215	36,75%	187	86,98%	31,97%	27	12,56%	4,62%	367	62,74%	163	44,41%	27,86%	204	55,59%	34,87%



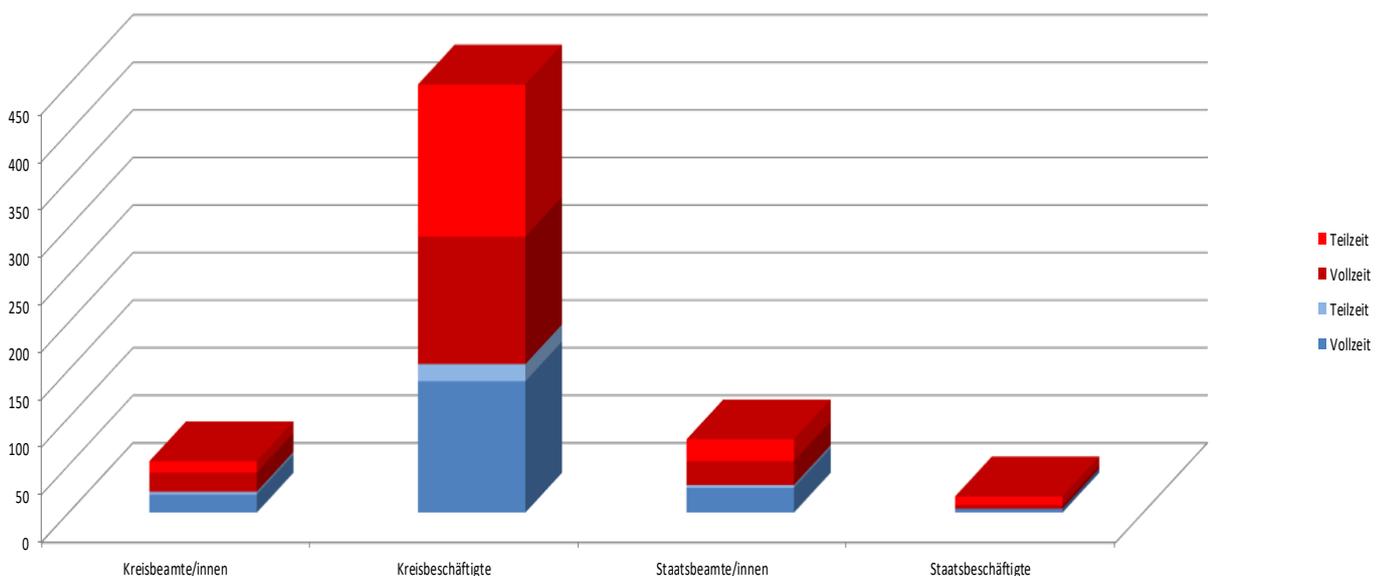
30.06.2018

Summe Mitarbeiter/innen	589															
	Männlich		davon VZ			davon TZ			weiblich		davon VZ			davon TZ		
	absolut	prozentual	absolut	prozentual	prozentual	absolut	prozentual	prozentual	absolut	prozentual	absolut	prozentual	prozentual	absolut	prozentual	prozentual
Kreisbeamte/innen	23	3,90%	20	86,96%	3,40%	3	13,04%	0,51%	33	5,60%	21	63,64%	3,57%	12	36,36%	2,04%
Kreisbeschäftigte	154	26,15%	134	87,01%	22,75%	20	12,99%	3,40%	282	47,88%	118	41,84%	20,03%	164	58,16%	27,84%
Staatsbeamte/innen	32	5,43%	30	93,75%	5,09%	2	6,25%	0,34%	50	8,49%	20	40,00%	3,40%	30	60,00%	5,09%
Staatsbeschäftigte	4	0,68%	3	75,00%	0,51%	1	25,00%	0,17%	11	1,87%	1	9,09%	0,17%	10	90,91%	1,70%
	213	36,16%	187	87,79%	31,75%	26	12,21%	4,41%	376	63,84%	160	42,55%	27,16%	216	57,45%	36,67%



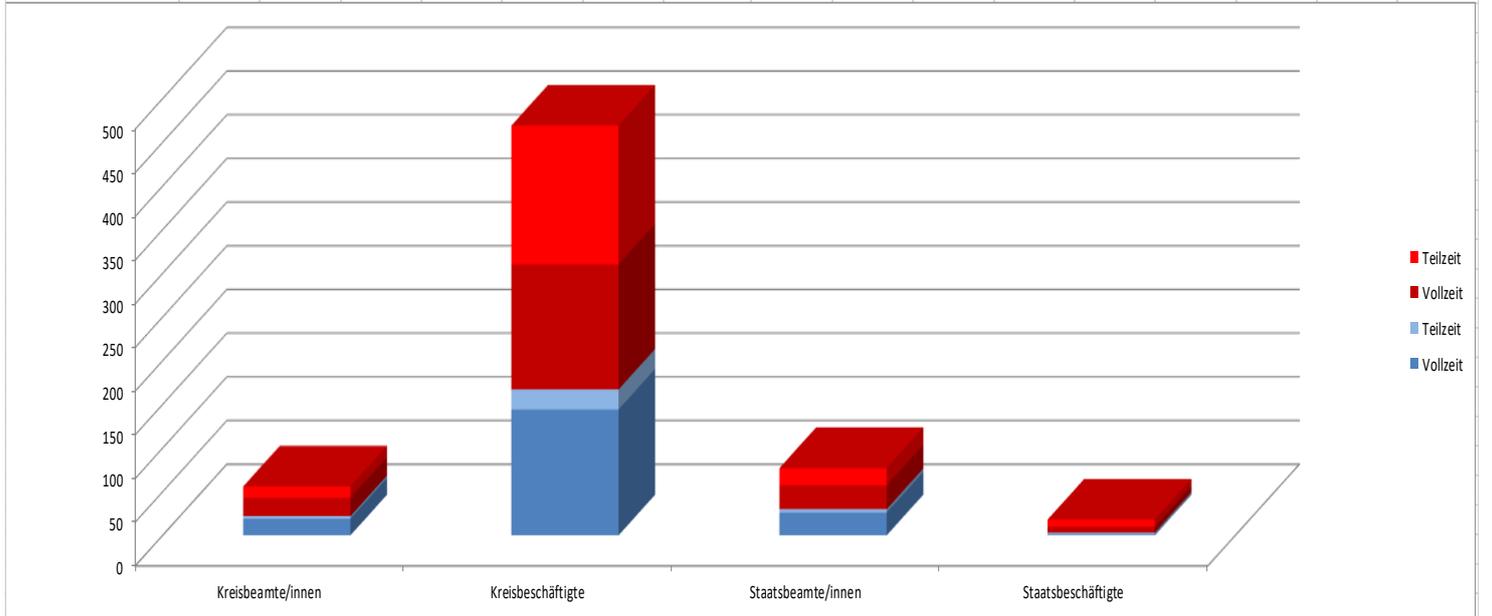
30.06.2019

Summe Mitarbeiter/innen	588															
	Männlich		davon VZ			davon TZ			weiblich		davon VZ			davon TZ		
	absolut	prozentual	absolut	prozentual	prozentual	absolut	prozentual	prozentual	absolut	prozentual	absolut	prozentual	prozentual	absolut	prozentual	prozentual
Kreisbeamte/innen	22	3,68%	19	86,36%	3,18%	3	13,64%	0,50%	32	5,35%	20	62,50%	3,34%	12	37,50%	2,01%
Kreisbeschäftigte	156	26,09%	138	88,46%	23,08%	18	11,54%	3,01%	294	49,16%	134	45,58%	22,41%	160	54,42%	26,76%
Staatsbeamte/innen	29	4,85%	26	89,66%	4,35%	3	10,34%	0,50%	48	8,03%	25	52,08%	4,18%	23	47,92%	3,85%
Staatsbeschäftigte	4	0,67%	4	100,00%	0,67%	0	0,00%	0,00%	13	2,17%	4	30,77%	0,67%	9	69,23%	1,51%
	211	35,28%	187	88,63%	31,27%	24	11,37%	4,01%	387	64,72%	183	47,29%	30,60%	204	52,71%	34,11%



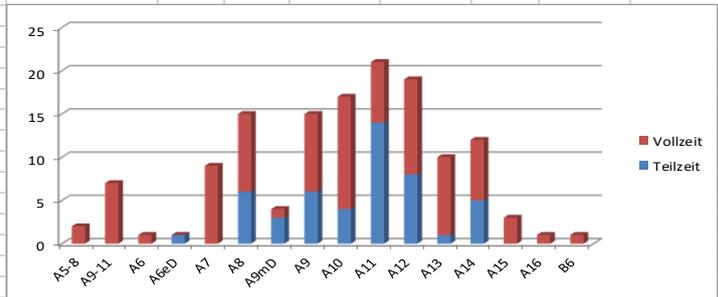
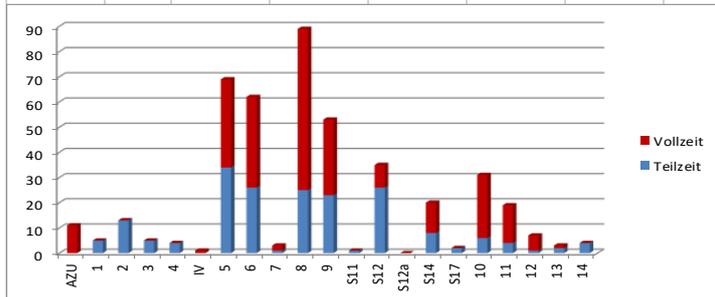
30.06.2020

Summe Mitarbeiter/innen	620																	
	Männlich			davon VZ			davon TZ			weiblich			davon VZ			davon TZ		
	absolut	prozentual	absolut	prozentual	prozentual	absolut	prozentual	prozentual	absolut	prozentual	absolut	prozentual	prozentual	absolut	prozentual	prozentual		
Kreisbeamte/innen	22	3,55%	19	86,36%	3,06%	3	13,64%	0,48%	34	6,13%	21	61,76%	3,39%	13	38,24%	2,10%		
Kreisbeschäftigte	167	26,94%	144	86,23%	23,23%	23	13,77%	3,71%	302	54,41%	143	47,35%	23,06%	159	52,65%	25,65%		
Staatsbeamte/innen	30	4,84%	26	86,67%	4,19%	4	13,33%	0,65%	47	8,47%	27	57,45%	4,35%	20	42,55%	3,23%		
Staatsbeschäftigte	3	0,48%	1	33,33%	0,16%	2	66,67%	0,32%	15	2,70%	7	46,67%	1,13%	8	53,33%	1,29%		
	222	35,81%	190	85,59%	30,65%	32	14,41%	5,16%	398	71,71%	198	49,75%	31,94%	200	50,25%	32,26%		



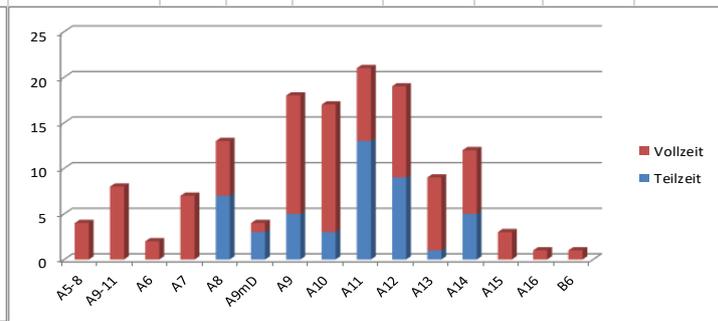
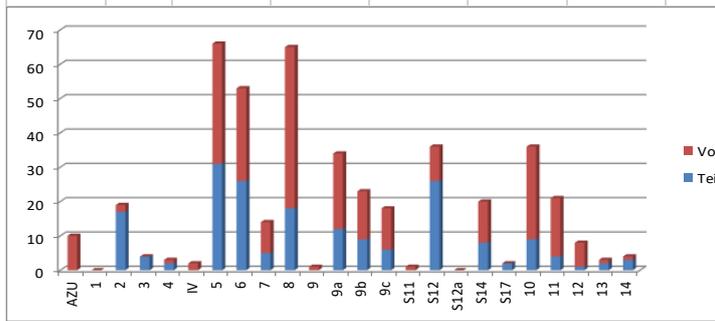
30.06.2016

Beschäftigte								Beamate							
Tarifgruppe	Gesamt	Teilzeit	prozentual	prozentual	Vollzeit	prozentual	prozentual	Besoldungsgruppe	Gesamt	Teilzeit	prozentual	prozentual	Vollzeit	prozentual	prozentual
AZU	11	0	0,00%	0,00%	11	100,00%	3,03%	A5-8	2	0	0,00%	0,00%	2	100,00%	1,47%
1	5	5	100,00%	1,38%	0	0,00%	0,00%	A9-11	7	0	0,00%	0,00%	7	100,00%	5,15%
2	13	13	100,00%	3,58%	0	0,00%	0,00%	A6	1	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,74%
3	5	5	100,00%	1,38%	0	0,00%	0,00%	A6eD	0	1	#DIV/0!	0,74%	0	#DIV/0!	0,00%
4	4	4	100,00%	1,10%	0	0,00%	0,00%	A7	9	0	0,00%	0,00%	9	100,00%	6,62%
IV	1	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,28%	A8	15	6	40,00%	4,41%	9	60,00%	6,62%
5	69	34	49,28%	9,37%	35	50,72%	9,64%	A9mD	4	3	75,00%	2,21%	1	25,00%	0,74%
6	62	26	41,94%	7,16%	36	58,06%	9,92%								
7	3	1	33,33%	0,28%	2	66,67%	0,55%	A9	15	6	40,00%	4,41%	9	60,00%	6,62%
8	89	25	28,09%	6,89%	64	71,91%	17,63%	A10	17	4	23,53%	2,94%	13	76,47%	9,56%
9	53	23	43,40%	6,34%	30	56,60%	8,26%	A11	21	14	66,67%	10,29%	7	33,33%	5,15%
S11	1	1	100,00%	0,28%	0	0,00%	0,00%	A12	19	8	42,11%	5,88%	11	57,89%	8,09%
S12	35	26	74,29%	7,16%	9	25,71%	2,48%	A13	10	1	10,00%	0,74%	9	90,00%	6,62%
S12a	0	0	#DIV/0!	0,00%	0	#DIV/0!	0,00%	A14	12	5	41,67%	3,68%	7	58,33%	5,15%
S14	20	8	40,00%	2,20%	12	60,00%	3,31%	A15	3	0	0,00%	0,00%	3	100,00%	2,21%
S17	2	2	100,00%	0,55%	0	0,00%	0,00%	A16	1	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,74%
10	31	6	19,35%	1,65%	25	80,65%	6,89%	B6	1	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,74%
11	19	4	21,05%	1,10%	15	78,95%	4,13%								
12	7	1	14,29%	0,28%	6	85,71%	1,65%								
13	3	2	66,67%	0,55%	1	33,33%	0,28%								
14	4	4	100,00%	1,10%	0	0,00%	0,00%								
Summe	437	190	43,48%	52,34%	247	56,52%	68,04%	Summe	137	45	32,85%	33,09%	91	66,42%	66,91%

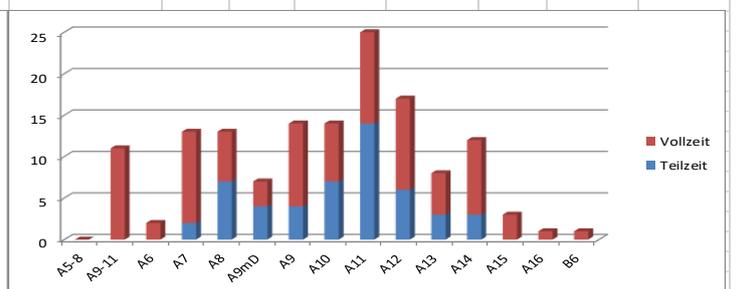
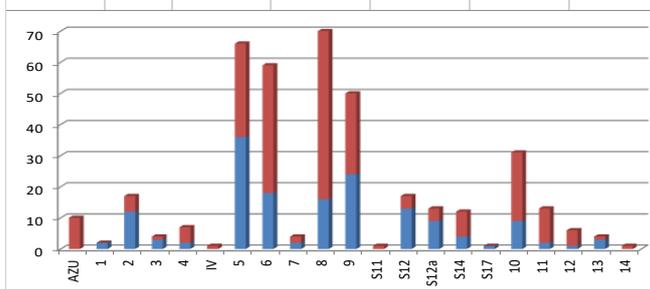


30.06.2017

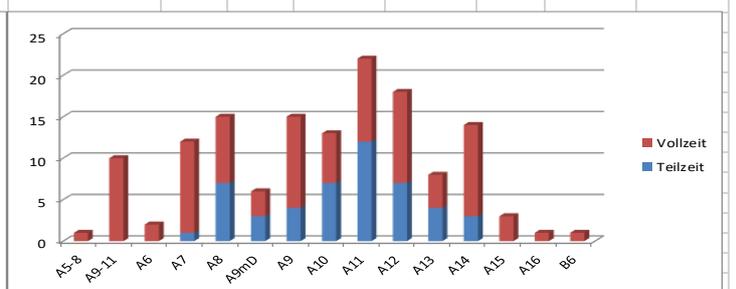
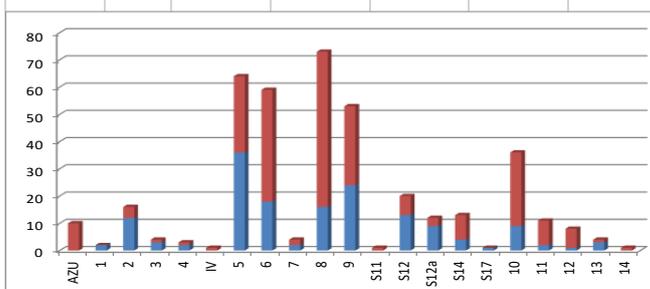
Beschäftigte								Beamate							
Tarifgruppe	Gesamt	Teilzeit	prozentual	prozentual	Vollzeit	prozentual	prozentual	Besoldungsgruppe	Gesamt	Teilzeit	prozentual	prozentual	Vollzeit	prozentual	prozentual
AZU	10	0	0,00%	0,00%	10	100,00%	2,70%	A5-8	4	0	0,00%	0,00%	4	100,00%	2,84%
1	0	0	#DIV/0!	0,00%	0	#DIV/0!	0,00%	A9-11	8	0	0,00%	0,00%	8	100,00%	5,67%
2	19	17	89,47%	4,58%	2	10,53%	0,54%	A6	2	0	0,00%	0,00%	2	100,00%	1,42%
3	4	4	100,00%	1,08%	0	0,00%	0,00%	A7	7	0	0,00%	0,00%	7	100,00%	4,96%
4	3	2	66,67%	0,54%	1	33,33%	0,27%	A8	13	7	53,85%	4,96%	6	46,15%	4,26%
IV	2	0	0,00%	0,00%	2	100,00%	0,54%	A9mD	4	3	75,00%	2,13%	1	25,00%	0,71%
5	66	31	46,97%	8,36%	35	53,03%	9,43%								
6	53	26	49,06%	7,01%	27	50,94%	7,28%	A9	18	5	27,78%	3,55%	13	72,22%	9,22%
7	14	5	35,71%	1,35%	9	64,29%	2,43%	A10	17	3	17,65%	2,13%	14	82,35%	9,93%
8	65	18	27,69%	4,85%	47	72,31%	12,67%	A11	21	13	61,90%	9,22%	8	38,10%	5,67%
9	1	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,27%	A12	19	9	47,37%	6,38%	10	52,63%	7,09%
9a	34	12	35,29%	3,23%	22	64,71%	5,93%	A13	9	1	11,11%	0,71%	8	88,89%	5,67%
9b	23	9	39,13%	2,43%	14	60,87%	3,77%								
9c	18	6	33,33%	1,62%	12	66,67%	3,23%	A14	12	5	41,67%	3,55%	7	58,33%	4,96%
S11	1	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,27%	A15	3	0	0,00%	0,00%	3	100,00%	2,13%
S12	36	26	72,22%	7,01%	10	27,78%	2,70%	A16	1	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,71%
S12a	0	0	#DIV/0!	0,00%	0	#DIV/0!	0,00%	B6	1	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,71%
S14	20	8	40,00%	2,16%	12	60,00%	3,23%								
S17	2	2	100,00%	0,54%	0	0,00%	0,00%								
10	36	9	25,00%	2,43%	27	75,00%	7,28%								
11	21	4	19,05%	1,08%	17	80,95%	4,58%								
12	8	1	12,50%	0,27%	7	87,50%	1,89%								
13	3	2	66,67%	0,54%	1	33,33%	0,27%								
14	4	3	75,00%	0,81%	1	25,00%	0,27%								
Summe	443	185	41,76%	49,87%	258	58,24%	69,54%	Summe	139	46	33,09%	32,62%	93	66,91%	65,96%



30.06.2018															
Beschäftigte								Beamte							
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%	2,57%	A5-8	4	0	0,00%	0,00%	4	100,00%	2,84%
1	0	0	#DIV/0!	0,00%	0	#DIV/0!	0,00%								
2	20	18	90,00%	4,63%	2	10,00%	0,51%	A9-11	8	0	0,00%	0,00%	8	100,00%	5,67%
3	4	4	100,00%	1,03%	0	0,00%	0,00%	A6	2	1	50,00%	0,71%	1	50,00%	0,71%
4	2	2	100,00%	0,51%	2	100,00%	0,51%	A7	6	0	0,00%	0,00%	6	100,00%	4,26%
IV	1	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,26%	A8	14	5	35,71%	3,55%	9	64,29%	6,38%
5	66	30	45,45%	7,71%	36	54,55%	9,25%	A9mD	6	5	83,33%	3,55%	1	16,67%	0,71%
6	46	21	45,65%	5,40%	25	54,35%	6,43%								
7	20	8	40,00%	2,06%	12	60,00%	3,08%								
8	61	22	36,07%	5,66%	39	63,93%	10,03%								
9	3	3	100,00%	0,77%	0	0,00%	0,00%								
9a	42	18	42,86%	4,63%	24	57,14%	6,17%	A9	15	4	26,67%	2,84%	11	73,33%	7,80%
9b	18	9	50,00%	2,31%	9	50,00%	2,31%	A10	20	3	15,00%	2,13%	7	35,00%	4,96%
9c	22	7	31,82%	1,80%	15	68,18%	3,86%	A11	23	16	69,57%	11,35%	7	30,43%	4,96%
S11	1	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,26%	A12	15	7	46,67%	4,96%	8	53,33%	5,67%
S12	39	29	74,36%	7,46%	10	25,64%	2,57%	A13	13	2	15,38%	1,42%	11	84,62%	7,80%
S12a	0	0	#DIV/0!	0,00%	0	#DIV/0!	0,00%								
S14	21	9	42,86%	2,31%	12	57,14%	3,08%								
S15	1	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,26%								
S17	2	2	100,00%	0,51%	0	0,00%	0,00%	A14	9	4	44,44%	2,84%	5	55,56%	3,55%
10	34	9	26,47%	2,31%	25	73,53%	6,43%	A15	2	0	0,00%	0,00%	2	100,00%	1,42%
11	23	3	13,04%	0,77%	20	86,96%	5,14%	A16	0	0	#DIV/0!	0,00%	0	#DIV/0!	0,00%
12	8	2	25,00%	0,51%	6	75,00%	1,54%	B6	1	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,71%
13	3	2	66,67%	0,51%	1	33,33%	0,26%								
14	4	2	50,00%	0,51%	2	50,00%	0,51%								
Summe	451	200	44,35%	51,41%	253	56,10%	65,04%	Summe	138	47	34,06%	33,33%	81	58,70%	57,45%

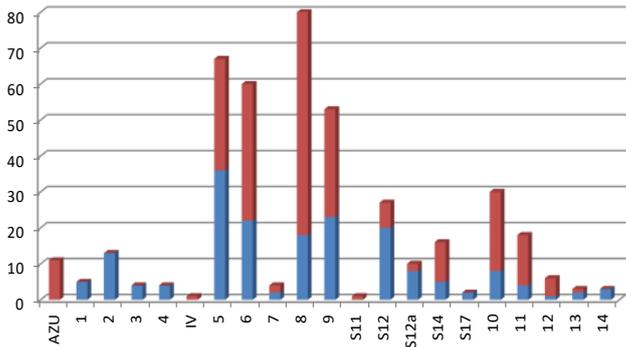


30.06.2019															
Beschäftigte								Beamte							
Tarifgruppe	Gesamt	Teilzeit	prozentual	prozentual	Vollzeit	prozentual	prozentual	Besoldungsgruppe	Gesamt	Teilzeit	prozentual	prozentual	Vollzeit	prozentual	prozentual
AZU	12	0	0,00%	0,00%	12	100,00%	3,08%	A5-8	4	0	0,00%	0,00%	4	100,00%	2,84%
1	0	0	#DIV/0!	0,51%	0	#DIV/0!	0,00%								
2	21	19	90,48%	4,88%	2	9,52%	0,51%	A9-11	9	0	0,00%	0,00%	9	100,00%	6,38%
3	5	5	100,00%	1,29%	0	0,00%	0,00%	A6	4	1	25,00%	0,71%	3	75,00%	2,13%
4	1	1	100,00%	0,26%	0	0,00%	0,00%	A7	5	0	0,00%	0,00%	5	100,00%	3,55%
IV	2	0	0,00%	0,00%	2	100,00%	0,51%	A8	13	3	23,08%	2,13%	10	76,92%	7,09%
5	68	34	50,00%	8,74%	34	50,00%	8,74%	A9mD	6	5	83,33%	3,55%	1	16,67%	0,71%
6	45	20	44,44%	5,14%	25	55,56%	6,43%								
7	20	8	40,00%	2,06%	12	60,00%	3,08%								
8	55	19	34,55%	4,88%	36	65,45%	9,25%								
9	4	3	75,00%	0,77%	1	25,00%	0,26%								
9a	51	18	35,29%	4,63%	33	64,71%	8,48%	A9	12	2	16,67%	1,42%	10	83,33%	7,09%
9b	19	10	52,63%	2,57%	9	47,37%	2,31%	A10	16	3	18,75%	2,13%	13	81,25%	9,22%
9c	24	8	33,33%	2,06%	16	66,67%	4,11%	A11	23	15	65,22%	10,64%	8	34,78%	5,67%
S11	1	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,26%	A12	14	8	57,14%	5,67%	6	42,86%	4,26%
S12	39	27	69,23%	6,94%	12	30,77%	3,08%	A13	12	2	16,67%	1,42%	10	83,33%	7,09%
S12a	0	0	#DIV/0!	0,00%	0	#DIV/0!	0,00%								
S14	19	5	26,32%	1,29%	14	73,68%	3,60%								
S15	1	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,26%								
S17	2	2	100,00%	0,51%	0	0,00%	0,00%	A14	8	3	37,50%	2,13%	5	62,50%	3,55%
10	38	7	18,42%	1,80%	31	81,58%	7,97%	A15	4	1	25,00%	0,71%	3	75,00%	2,13%
11	28	3	10,71%	0,77%	25	89,29%	6,43%	A16	0	0	#DIV/0!	0,00%	0	#DIV/0!	0,00%
12	5	1	20,00%	0,26%	4	80,00%	1,03%	B6	1	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,71%
13	3	2	66,67%	0,51%	1	33,33%	0,26%								
14	4	1	25,00%	0,26%	3	75,00%	0,77%								
Summe	467	195	41,76%	50,13%	274	58,67%	70,44%	Summe	131	43	32,82%	30,50%	88	67,18%	62,41%

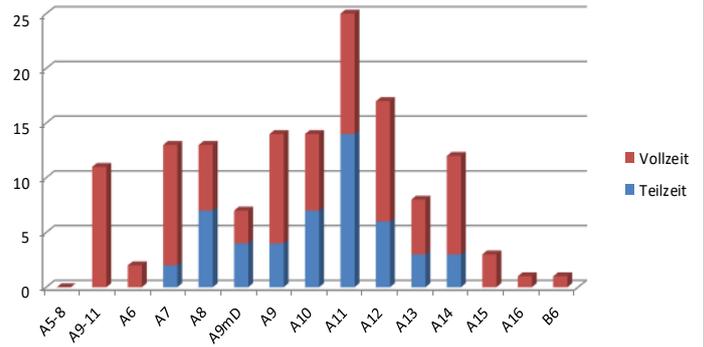


30.06.2020

Beschäftigte								Beamte							
Tarifgruppe	Gesamt	Teilzeit	prozentual	prozentual	Vollzeit	prozentual	prozentual	Besoldungsgruppe	Gesamt	Teilzeit	prozentual	prozentual	Vollzeit	prozentual	prozentual
AZU	13	0	0,00%	0,00%	13	100,00%	3,11%	A5-8	2	0	0,00%	0,00%	2	100,00%	1,46%
1	0	0	#DIV/0!	0,00%	0	#DIV/0!	0,00%								
2	17	16	94,12%	3,83%	1	5,88%	0,24%	A9-11	9	0	0,00%	0,00%	9	100,00%	6,57%
3	7	7	100,00%	1,67%	0	0,00%	0,00%	A6	5	1	20,00%	0,73%	4	80,00%	2,92%
4	1	1	100,00%	0,24%	0	0,00%	0,00%	A7	7	1	14,29%	0,73%	6	85,71%	4,38%
IV	2	0	0,00%	0,00%	2	100,00%	0,48%	A8	13	3	23,08%	2,19%	10	76,92%	7,30%
5	76	35	46,05%	8,37%	41	53,95%	9,81%	A9mD	5	4	80,00%	2,92%	1	20,00%	0,73%
6	45	20	44,44%	4,78%	25	55,56%	5,98%								
7	22	9	40,91%	2,15%	13	59,09%	3,11%								
8	54	23	42,59%	5,50%	31	57,41%	7,42%								
9	3	2	66,67%	0,48%	1	33,33%	0,24%	A9	13	2	15,38%	1,46%	11	84,62%	8,03%
9a	57	17	29,82%	4,07%	40	70,18%	9,57%	A10	17	5	29,41%	3,65%	12	70,59%	8,76%
9b	14	6	42,86%	1,44%	8	57,14%	1,91%	A11	22	13	59,09%	9,49%	9	40,91%	6,57%
9c	26	7	26,92%	1,67%	19	73,08%	4,55%	A12	14	8	57,14%	5,84%	6	42,86%	4,38%
S11	1	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,24%	A13	13	1	7,69%	0,73%	12	92,31%	8,76%
S12	39	30	76,92%	7,18%	9	23,08%	2,15%								
S12a	0	0	#DIV/0!	0,00%	0	#DIV/0!	0,00%								
S14	20	5	25,00%	1,20%	15	75,00%	3,59%								
S15	2	0	0,00%	0,00%	2	100,00%	0,48%								
S17	2	2	100,00%	0,48%	0	0,00%	0,00%	A14	9	1	11,11%	0,73%	8	88,89%	5,84%
10	44	11	25,00%	2,63%	33	75,00%	7,89%	A15	3	1	33,33%	0,73%	2	66,67%	1,46%
11	30	5	16,67%	1,20%	25	83,33%	5,98%	A16	0	0	#DIV/0!	0,00%	0	#DIV/0!	0,00%
12	4	1	25,00%	0,24%	3	75,00%	0,72%	B6	1	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,73%
13	3	2	66,67%	0,48%	1	33,33%	0,24%								
14	5	0	0,00%	0,00%	5	100,00%	1,20%								
Summe	487	199	40,86%	47,61%	288	59,14%	68,90%	Summe	133	40	30,08%	29,20%	93	69,92%	67,88%

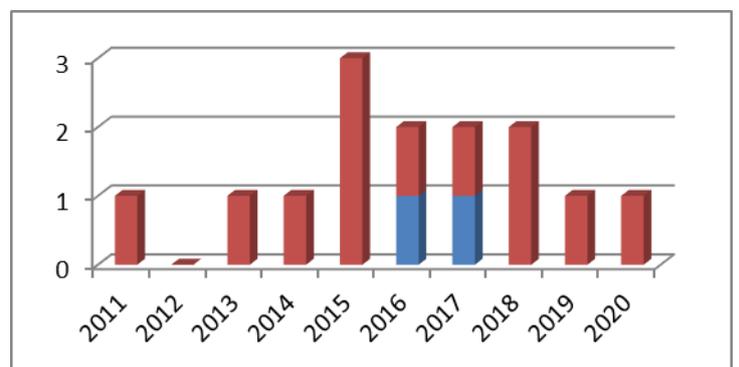
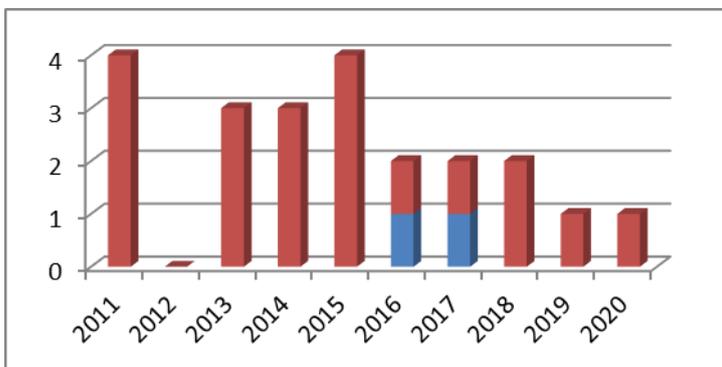


■ Vollzeit
■ Teilzeit

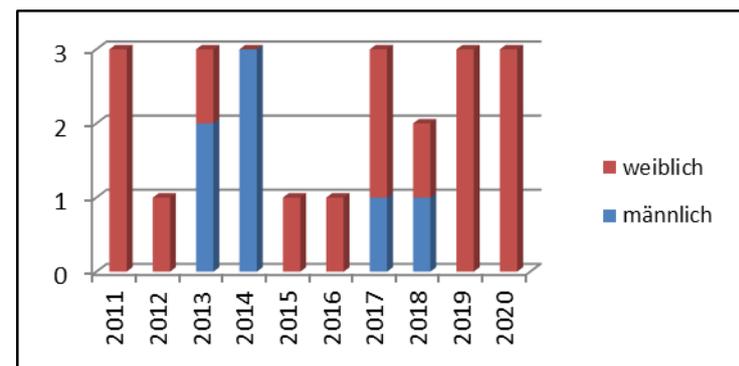
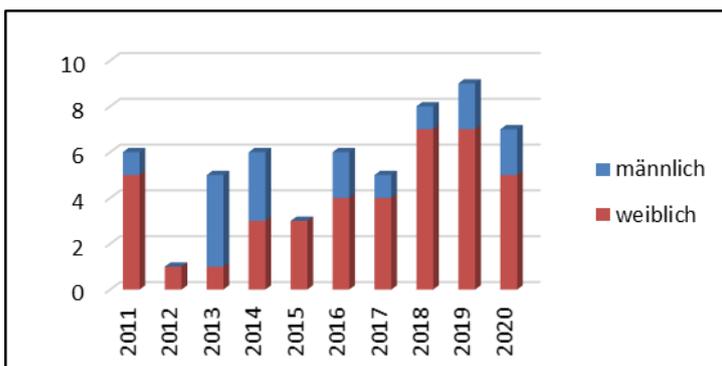


■ Vollzeit
■ Teilzeit

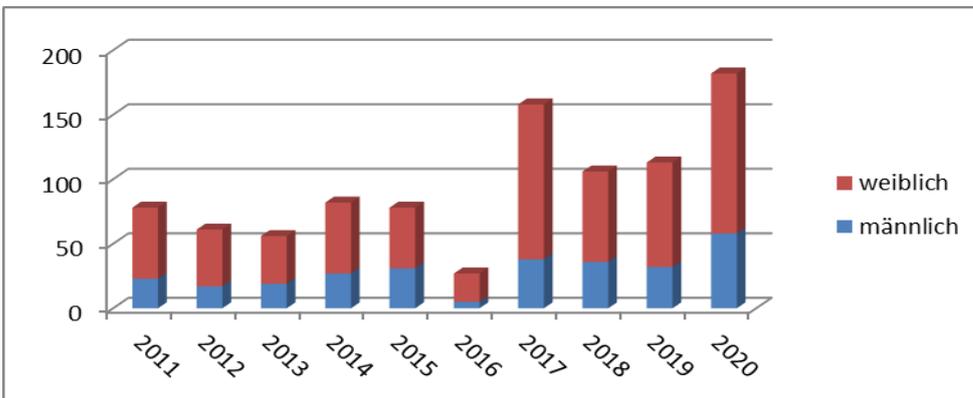
ALI										
	Bewerbungen			Teilnahme						
	m	w		m	w					
2011	0	4	4	4	0	1	1			
2012	0	0	0	0	0	0	0			
2013	0	3	3	3	0	1	1			
2014	0	3	3	3	0	1	1			
2015	0	4	4	4	0	3	3			
2016	1	1	2	2	1	1	2			
2017	1	1	2	2	1	1	2			
2018	0	2	2	2	0	2	2			
2019	0	1	1	1	0	1	1			
2020	0	1	1	1	0	1	1			
SUMME	2	20	22	22	2	12	14			



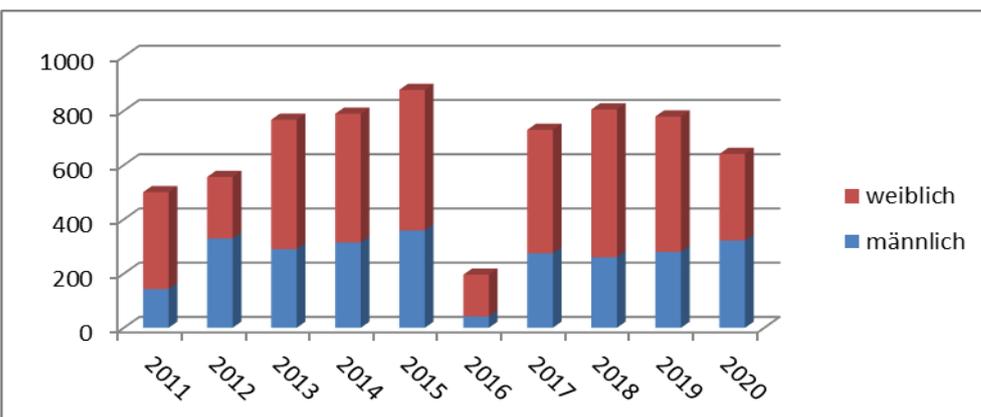
AL II										
	Bewerbungen			Teilnahme						
	m	w		m	w					
2011	1	5	6	6	0	3	3			
2012	0	1	1	1	0	1	1			
2013	4	1	5	5	2	1	3			
2014	3	3	6	6	3	0	3			
2015	0	3	3	3	0	1	1			
2016	2	4	6	6	0	1	1			
2017	1	4	5	5	1	2	3			
2018	1	7	8	8	1	1	2			
2019	2	7	9	9	0	3	3			
2020	2	5	7	7	0	3	3			
SUMME	16	40	56	56	7	16	23			



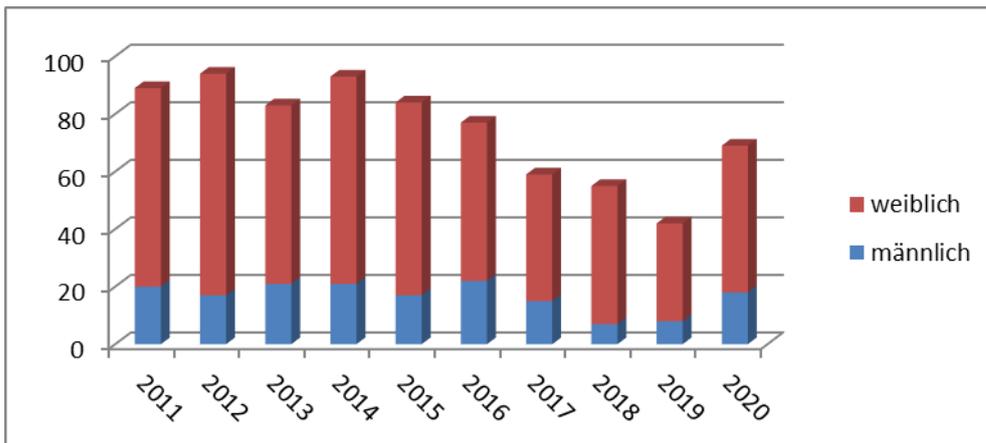
Bewerbungen					
Initiativbewerbungen					
	m		w		Gesamt
2011	23	29,49%	55	70,51%	78
2012	17	27,87%	44	72,13%	61
2013	19	33,93%	37	66,07%	56
2014	27	32,93%	55	67,07%	82
2015	31	39,74%	47	60,26%	78
2016	5	18,52%	22	81,48%	27
2017	38	24,05%	120	75,95%	158
2018	36	33,96%	70	66,04%	106
2019	32	28,32%	81	71,68%	113
2020	58	31,87%	124	68,13%	182
SUMME	286	30,39%	655	69,61%	941



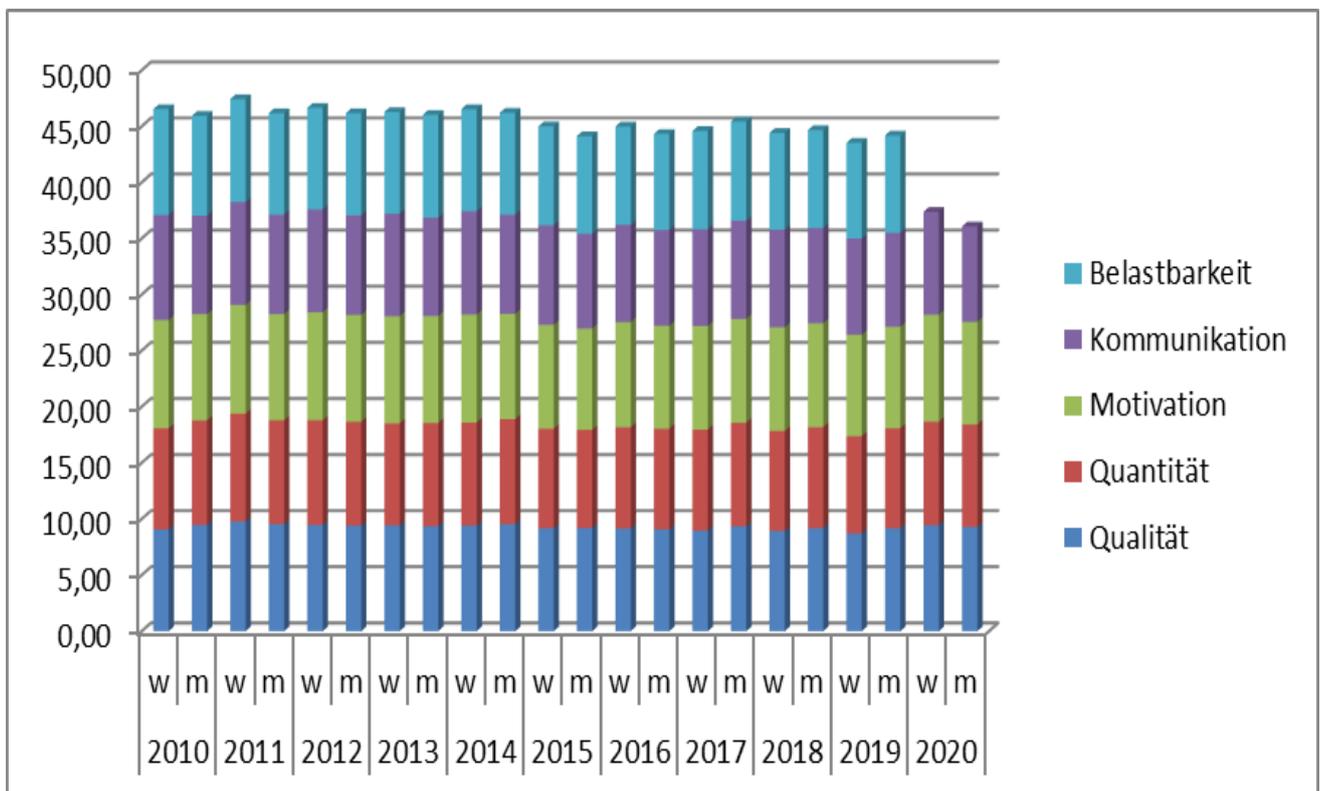
Bewerbungen Ausschreibungen					
	m		w		Gesamt
2011	143	28,60%	357	71,40%	500
2012	329	59,17%	227	40,83%	556
2013	290	37,81%	477	62,19%	767
2014	315	39,92%	474	60,08%	789
2015	359	40,94%	518	59,06%	877
2016	42	21,43%	154	78,57%	196
2017	275	37,67%	455	62,33%	730
2018	260	32,30%	545	67,70%	805
2019	280	35,94%	499	64,06%	779
2020	322	50,23%	319	49,77%	641
	2615	39,38%	4025	60,62%	6640



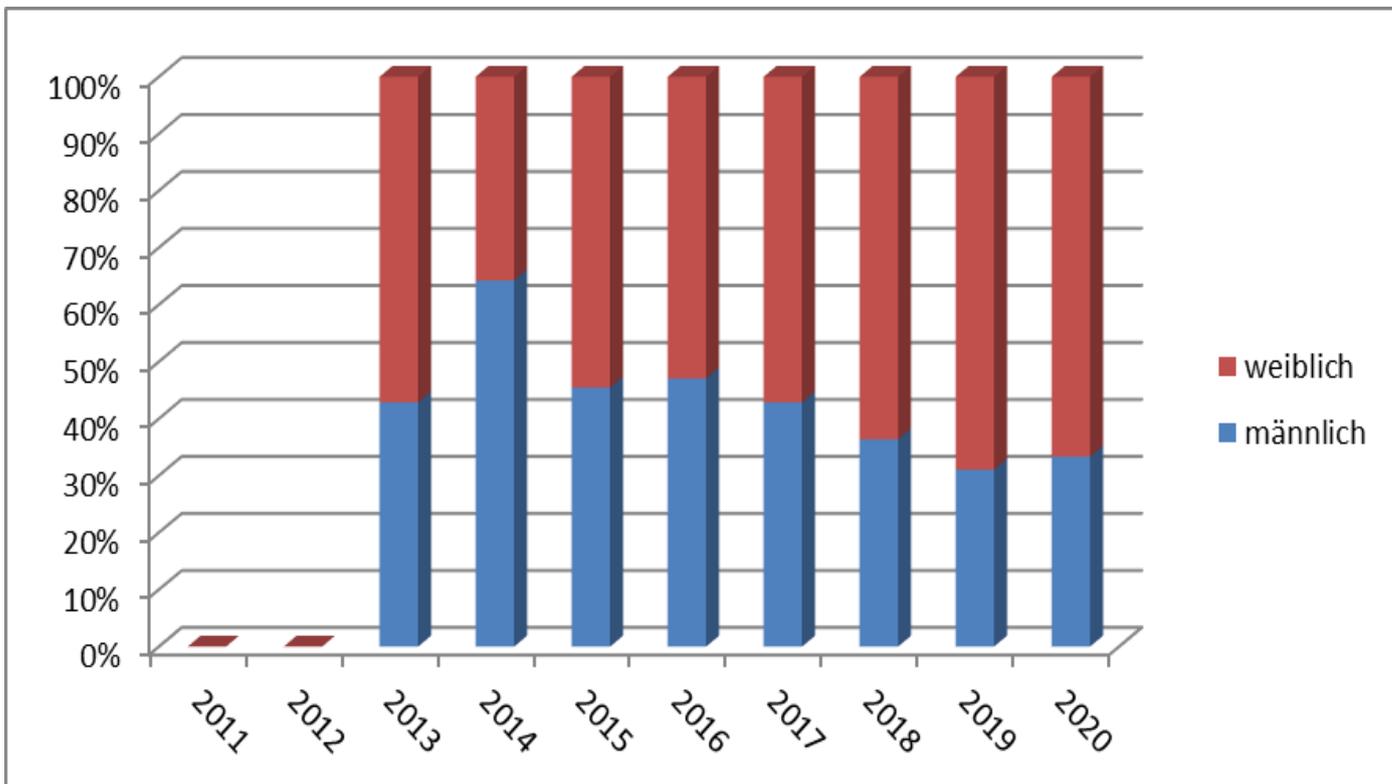
Bewerbungen Azubi					
	m		w		Gesamt
2011	20	22,47%	69	77,53%	89
2012	17	18,09%	77	81,91%	94
2013	21	25,30%	62	74,70%	83
2014	21	22,58%	72	77,42%	93
2015	17	20,24%	67	79,76%	84
2016	22	28,57%	55	71,43%	77
2017	15	25,42%	44	74,58%	59
2018	7	12,73%	48	87,27%	55
2019	8	19,05%	34	80,95%	42
2020	18	26,09%	51	73,91%	69



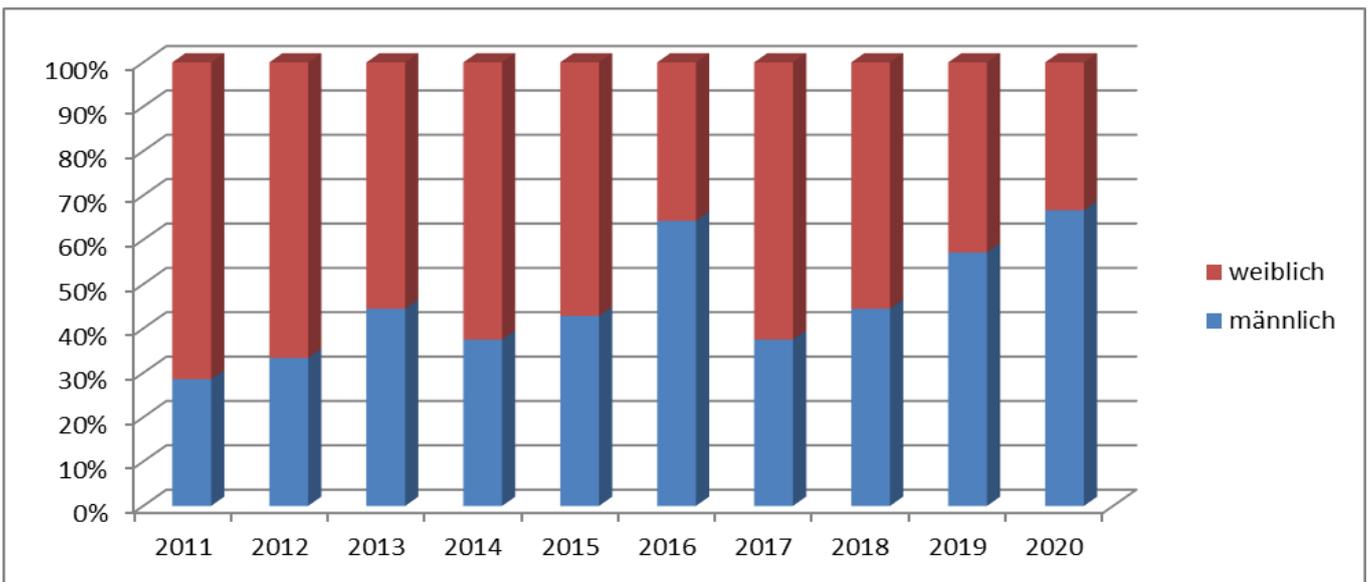
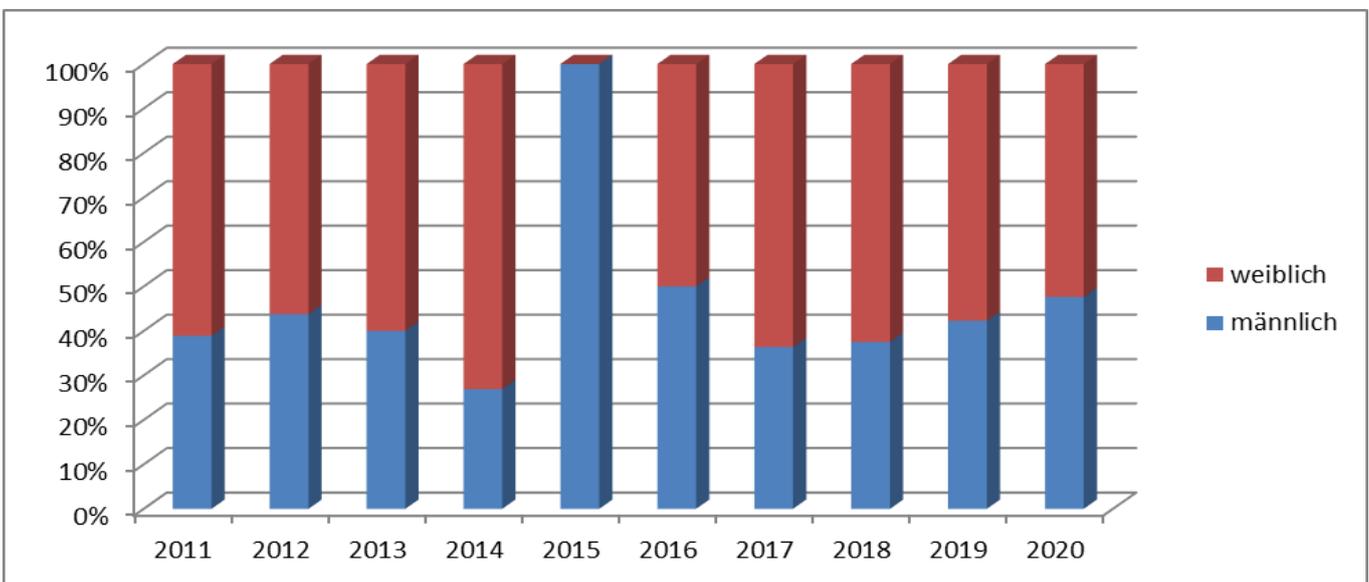
LOB		Qualität	Quantität	Motivation	Kommunikation	Belastbarkeit	Gesamt
2010	w	9,07	9,01	9,64	9,36	9,44	46,53
	m	9,46	9,33	9,46	8,79	8,89	45,93
2011	w	9,77	9,63	9,69	9,16	9,17	47,42
	m	9,54	9,27	9,46	8,86	9,05	46,17
2012	w	9,47	9,34	9,62	9,16	9,06	46,65
	m	9,41	9,26	9,51	8,88	9,10	46,17
2013	w	9,42	9,11	9,56	9,13	9,07	46,28
	m	9,35	9,21	9,53	8,77	9,16	46,05
2014	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
2015	w	9,18	8,87	9,25	8,87	8,83	45,00
	m	9,19	8,75	9,03	8,44	8,71	44,11
2016	w	9,16	9,02	9,37	8,66	8,77	45,11
	m	9,08	8,97	9,17	8,53	8,57	44,61
2017	w	8,96	9,01	9,23	8,62	8,76	44,67
	m	9,34	9,24	9,26	8,74	8,84	45,49
2018	w	8,93	8,92	9,24	8,70	8,62	44,35
	m	9,18	9,00	9,26	8,48	8,74	44,73
2019	w	8,70	8,68	9,04	8,58	8,53	43,55
	m	9,17	8,91	9,05	8,38	8,66	44,18
2020	w	9,45	9,21	9,55	9,17		37,39
	m	9,28	9,14	9,15	8,49		36,06



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
2016	8	47,06%	9	52,94%	17
2017	6	42,86%	8	57,14%	14
2018	8	36,36%	14	63,64%	22
2019	9	31,03%	20	68,97%	29
2020	6	33,33%	12	66,67%	18
	57	41,01%	82	58,99%	139



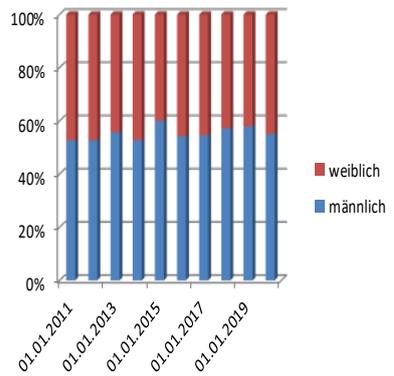
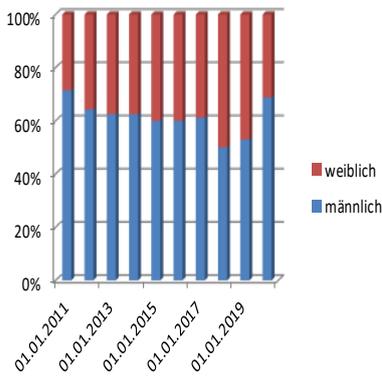
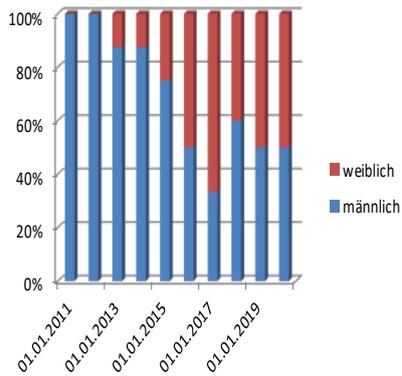
Höhergruppierung / Beförderung										
	Höhergruppierung					Beförderung				
	m	%	w	%	Summe	m	%	w	%	Summe
2011	7	38,89%	11	61,11%	18	2	28,57%	5	71,43%	7
2012	7	43,75%	9	56,25%	16	1	33,33%	2	66,67%	3
2013	8	40,00%	12	60,00%	20	4	44,44%	5	55,56%	9
2014	7	26,92%	19	73,08%	26	3	37,50%	5	62,50%	8
2015	2	100,00%	0	0,00%	2	3	42,86%	4	57,14%	7
2016	10	50,00%	10	50,00%	20	9	64,29%	5	35,71%	14
2017	16	36,36%	28	63,64%	44	3	37,50%	5	62,50%	8
2018	9	37,50%	15	62,50%	24	8	44,44%	10	55,56%	18
2019	11	42,31%	15	57,69%	26	8	57,14%	6	42,86%	14
2020	10	47,62%	11	52,38%	21	8	66,67%	4	33,33%	12
	87	40,09%	130	59,91%	217	49	49,00%	51	51,00%	100



Führungskräfte

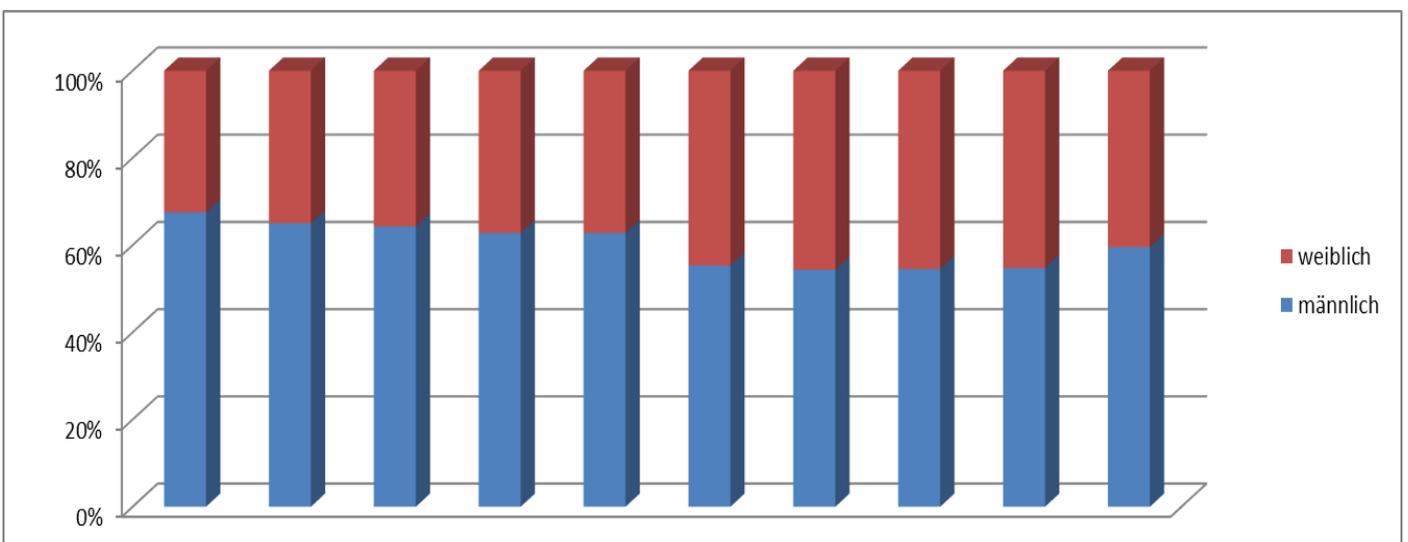
nach Ebene

	1. Führungsebene = AL							2. Führungsebene = FBL							3. Führungsebene = SGL							Summe
	m	%	%	w	%	%	Summe	m	%	%	w	%	%	Summe	m	%	%	w	%	%	Summe	
30.06.2011	7	17,50%	100,00%	0	0,00%	0,00%	7	10	25,00%	71,43%	4	10,00%	28,57%	14	10	25,00%	52,63%	9	22,50%	47,37%	19	40
30.06.2012	7	17,50%	100,00%	0	0,00%	0,00%	7	9	22,50%	64,29%	5	12,50%	35,71%	14	10	25,00%	52,63%	9	22,50%	47,37%	19	40
30.06.2013	7	16,67%	87,50%	1	2,38%	12,50%	8	10	23,81%	62,50%	6	14,29%	37,50%	16	10	23,81%	55,56%	8	19,05%	44,44%	18	42
30.06.2014	7	16,28%	87,50%	1	2,33%	12,50%	8	10	23,26%	62,50%	6	13,95%	37,50%	16	10	23,26%	52,63%	9	20,93%	47,37%	19	43
30.06.2015	6	13,95%	75,00%	2	4,65%	25,00%	8	9	20,93%	60,00%	6	13,95%	40,00%	15	12	27,91%	60,00%	8	18,60%	40,00%	20	43
30.06.2016	4	8,51%	50,00%	4	8,51%	50,00%	8	9	19,15%	60,00%	6	12,77%	40,00%	15	13	27,66%	54,17%	11	23,40%	45,83%	24	47
30.06.2017	2	4,35%	33,33%	4	8,70%	66,67%	6	11	23,91%	61,11%	7	15,22%	38,89%	18	12	26,09%	54,55%	10	21,74%	45,45%	22	46
30.06.2018	3	6,82%	60,00%	2	4,55%	40,00%	5	9	20,45%	50,00%	9	20,45%	50,00%	18	12	27,27%	57,14%	9	20,45%	42,86%	21	44
30.06.2019	3	7,14%	50,00%	3	7,14%	50,00%	6	9	21,43%	52,94%	8	19,05%	47,06%	17	11	26,19%	57,89%	8	19,05%	42,11%	19	42
30.06.2020	3	7,14%	50,00%	3	7,14%	50,00%	6	11	26,19%	68,75%	5	11,90%	31,25%	16	11	26,19%	55,00%	9	21,43%	45,00%	20	42



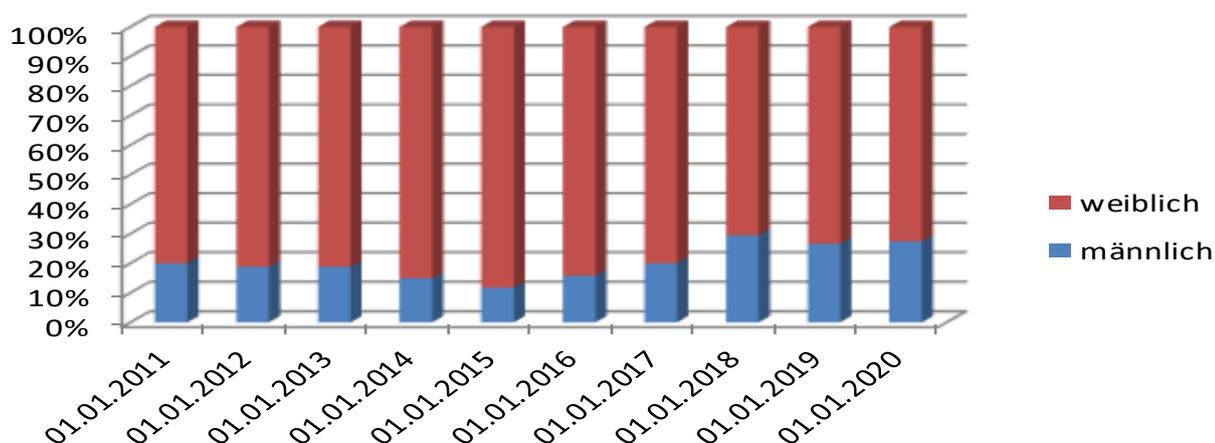
Insgesamt

	m	%	w	%	Summe
30.06.2011	27	67,50%	13	32,50%	40
30.06.2012	26	65,00%	14	35,00%	40
30.06.2013	27	64,29%	15	35,71%	42
30.06.2014	27	62,79%	16	37,21%	43
30.06.2015	27	62,79%	16	37,21%	43
30.06.2016	26	55,32%	21	44,68%	47
30.06.2017	25	54,35%	21	45,65%	46
30.06.2018	24	54,55%	20	45,45%	44
30.06.2019	23	54,76%	19	45,24%	42
30.06.2020	25	59,52%	17	40,48%	42

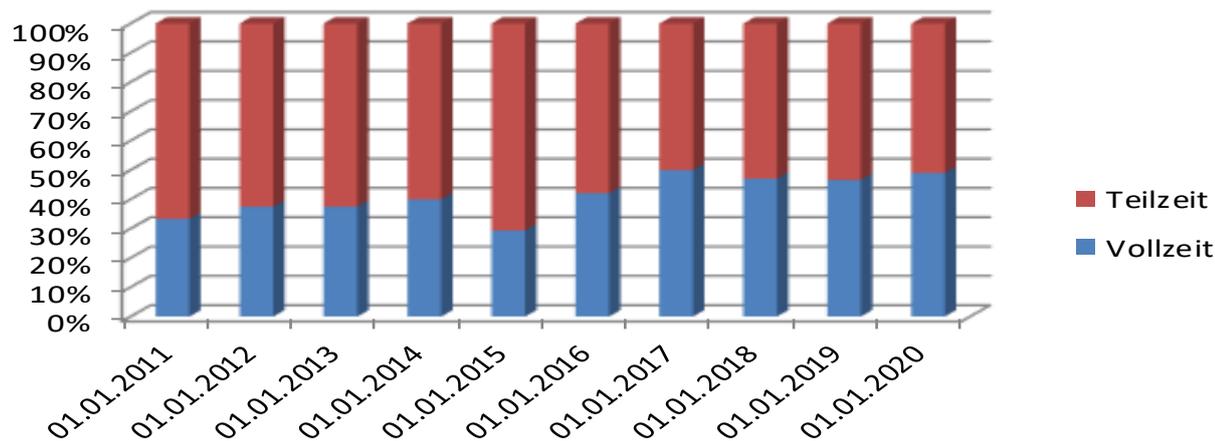


Tele-/Heimarbeit

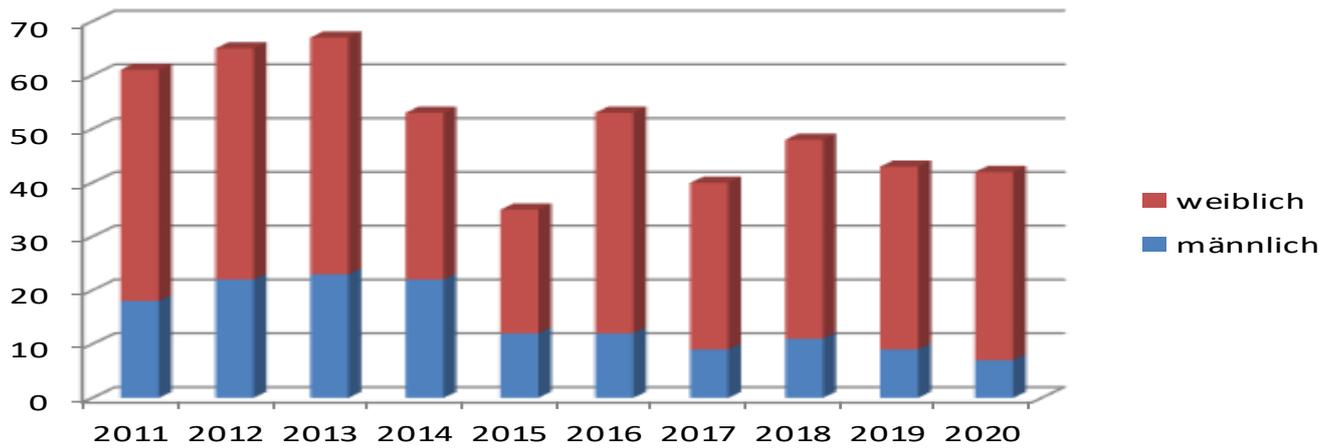
	m	%	w	%	Summe
30.06.2011	3	20,00%	12	80,00%	15
30.06.2012	3	18,75%	13	81,25%	16
30.06.2013	3	18,75%	13	81,25%	16
30.06.2014	3	15,00%	17	85,00%	20
30.06.2015	2	11,76%	15	88,24%	17
30.06.2016	3	15,79%	16	84,21%	19
30.06.2017	4	20,00%	16	80,00%	20
30.06.2018	10	29,41%	24	70,59%	34
30.06.2019	12	26,67%	33	73,33%	45
30.06.2020	14	27,45%	37	72,55%	51



	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
30.06.2016	8	42,11%	11	57,89%	19
30.06.2017	10	50,00%	10	50,00%	20
30.06.2018	16	47,06%	18	52,94%	34
30.06.2019	21	46,67%	24	53,33%	45
30.06.2020	25	49,02%	26	50,98%	51

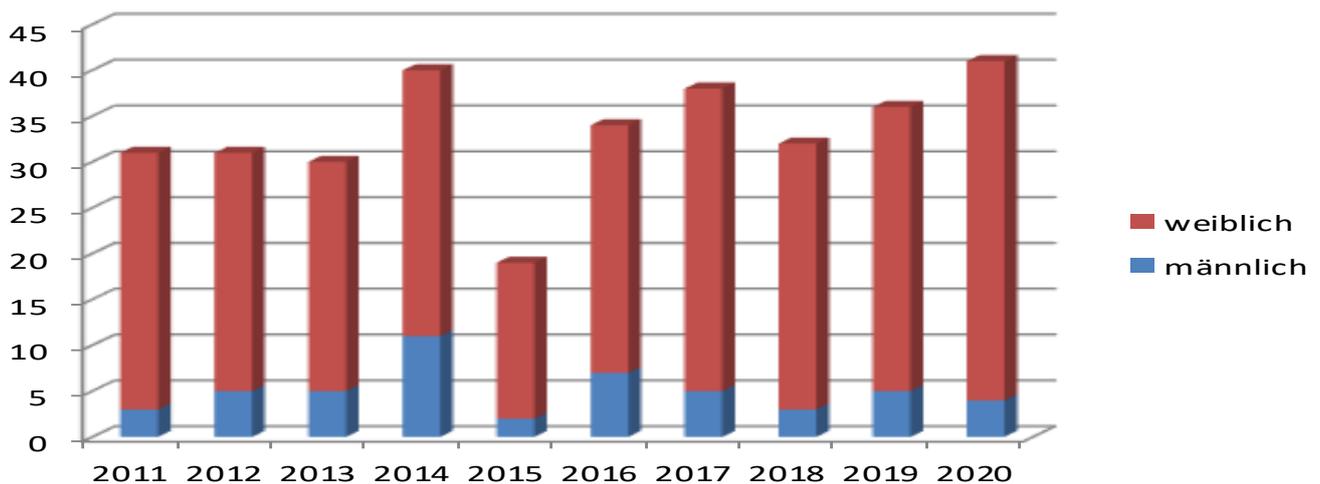


Befristungen						
	m			w		
2011	18	29,51%	43	70,49%	61	
2012	22	33,85%	43	66,15%	65	
2013	23	34,33%	44	65,67%	67	
2014	22	41,51%	31	58,49%	53	
2015	12	34,29%	23	65,71%	35	
2016	12	22,64%	41	77,36%	53	
2017	9	22,50%	31	77,50%	40	
2018	11	22,92%	37	77,08%	48	
2019	9	20,93%	34	79,07%	43	
2020	7	16,67%	35	83,33%	42	



Elternzeit

	m			w		
2011	3	9,68%	28	90,32%	31	
2012	5	16,13%	26	83,87%	31	
2013	5	16,67%	25	83,33%	30	
2014	11	27,50%	29	72,50%	40	
2015	2	10,53%	17	89,47%	19	
2016	7	20,59%	27	79,41%	34	
2017	5	13,16%	33	86,84%	38	
2018	3	9,38%	29	90,63%	32	
2019	5	13,89%	31	86,11%	36	
2020	4	9,76%	37	90,24%	41	

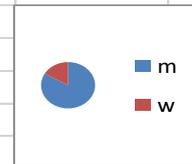
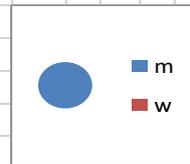


Besetzung Kreisgremien und externe Organisationen						ohne Vertreter/in	mit Vertreter/in	mit externen Mitgliedern
Kreistag								
m	%	w	%					
40	66,67%	20	33,33%	60				
Kreisausschuss								
m	%	w	%					
9	75,00%	3	25,00%	12 ohne Vertreter/in				
26	72,22%	10	27,78%	36 mit Vertreter/in				
Ausschuss für Bauen und Energie								
m	%	w	%					
8	66,67%	4	33,33%	12 ohne Vertreter/in				
25	69,44%	11	30,56%	36 mit Vertreter/in				
Ausschuss für Klima, Natur, Struktur, Umwelt und Verkehr								
m	%	w	%					
7	58,33%	5	41,67%	12 ohne Vertreter/in				
22	61,11%	14	38,89%	36 mit Vertreter/in				
Ausschuss für Bildung und Kultur								
m	%	w	%					
9	75,00%	3	25,00%	12 ohne Vertreter/in				
23	63,89%	13	36,11%	36 mit Vertreter/in				
Jugendhilfeausschuss								
m	%	w	%					
2	33,33%	4	66,67%	6 ohne Vertreter/in				
4	33,33%	8	66,67%	12 mit Vertreter/in				
17	37,78%	28	62,22%	45 mit externen Mitgliedern				
Krankenhausausschuss								
m	%	w	%					
8	66,67%	4	33,33%	12 ohne Vertreter/in				
22	61,11%	14	38,89%	36 mit Vertreter/in				
Rechnungsprüfungsausschuss								
m	%	w	%					
4	66,67%	2	33,33%	6 ohne Vertreter/in				
10	55,56%	8	44,44%	18 mit Vertreter/in				
Sportbeirat								
m	%	w	%					
4	80,00%	1	20,00%	5 ohne Vertreter/in				
10	66,67%	5	33,33%	15 mit Vertreter/in				
22	62,86%	13	37,14%	35 mit externen Mitglieder				

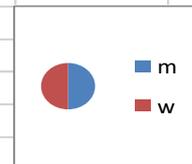
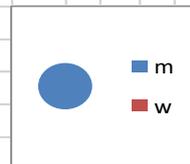
Summe interne Gremien					
m	%	w	%		
91	66,42%	46	33,58%	137	ohne Vertreter/in
233	73,73%	83	26,27%	316	mit Vertreter/in



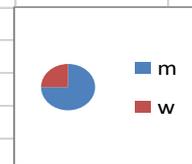
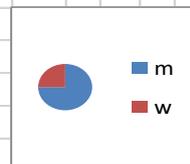
Trägerversammlung Jobcenter ARUSO					
m	%	w	%		
3	100,00%	0	0,00%	3	ohne Vertreter/in
5	83,33%	1	16,67%	6	mit Vertreter/in



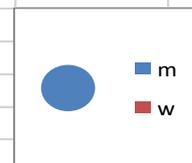
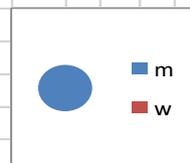
Zweckverband für Rettungsdienst und Feuerwehralarmierung					
m	%	w	%		
2	100,00%	0	0,00%	2	ohne Vertreter/in
2	50,00%	2	50,00%	4	mit Vertreter/in



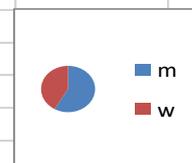
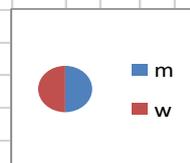
Zweckverband Geowärme					
m	%	w	%		
3	75,00%	1	25,00%	4	ohne Vertreter/in
6	75,00%	2	25,00%	8	mit Vertreter/in



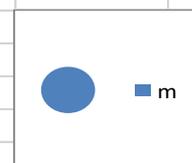
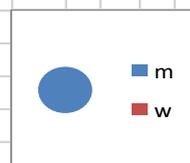
Zweckverband Kreis- und Stadtsparkasse Wasserburg					
m	%	w	%		
1	100,00%	0	0,00%	1	ohne Vertreter/in
2	100,00%	0	0,00%	2	mit Vertreter/in



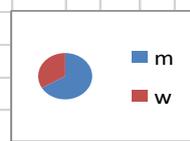
Zweckverband Kreis- und Stadtsparkasse Erding-Dorfen					
m	%	w	%		
3	50,00%	3	50,00%	6	ohne Vertreter/in
7	58,33%	5	41,67%	12	mit Vertreter/in



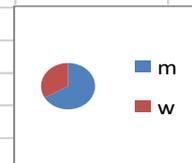
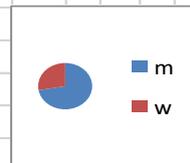
Landkreisversammlung					
m	%	w	%		
2	100,00%	0	0,00%	2	ohne Vertreter/in
4	100,00%	0	0,00%	4	mit Vertreter/in



Aufsichtsrat Grundstücks- und Wohnungsbaugesellschaft					
m	%	w	%		
4	66,67%	2	33,33%	6	ohne Vertreter/in



Summe externe Gremien					
m	%	w	%		
26	72,22%	10	27,78%	36	ohne Vertreter/in
48	66,67%	24	33,33%	72	mit Vertreter/in



Summe Gesamt					
m	%	w	%		
117	67,63%	56	32,37%	173	ohne Vertreter/in
281	72,42%	107	27,58%	388	mit Vertreter/in

