

Zeven, 18.03.2021



SAMTGEMEINDE
Z E V E N

Gleichstellungsplan

für die

Samtgemeinde Zeven

2021 bis 2023

Inhalt

1. Einleitung.....	1
2. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur	1
3. Feststellung der Unterrepräsentanz	3
4. Analyse und Ursachenforschung	3
5. Bestandsaufnahme freiwerdender Stellen / Fluktuationsanalyse	5
6. Evaluation des abgelaufenen Gleichstellungsplans.....	5
7. Ziele und Maßnahmen zur Herstellung der Gleichstellung	6
Anlagen.....	8

1. Einleitung

Seit 01. Januar 2011 gilt in Niedersachsen das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG). Ziel dieses Gesetzes ist es, die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit für Frauen und Männer zu fördern und zu erleichtern sowie ihnen eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen. Damit verschiebt sich der Fokus des NGG von einer reinen Frauenförderung auf eine ausdrückliche Gleichstellung beider Geschlechter im Beruf und die Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit.

In der Verwaltung der Samtgemeinde Zeven sind demnach

- die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbsarbeit mit der Familienarbeit vereinbaren können,
- das Handeln der Verwaltung auch auf der Führungsebene ausgeglichen zu gestalten, damit weibliche und männliche Sichtweisen und Erfahrungen sowie die Erkenntnisse aus einem Leben mit Kindern einbezogen werden,
- die berufliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen und gleiche berufliche Chancen herzustellen,
- Nachteile, die Männer und Frauen aufgrund ihrer geschlechtlichen Unterschiedlichkeit oder ihrer Geschlechterrolle erfahren, zu beseitigen oder auszugleichen und
- Frauen und Männer in den Entgelt- und Besoldungsgruppen, einer Dienststelle, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie in Gremien gerecht zu beteiligen.

Um das Ziel der beiderseitigen Gleichstellung zu erreichen ist gem. § 15 NGG von den Dienststellen ein Gleichstellungsplan zu erstellen. Der Gleichstellungsplan der Samtgemeinde Zeven ist entsprechend der Anforderungen aus §§15 und 16 NGG für die Jahre 2021 bis 2023 aufgestellt worden.

Gem. § 20 Abs. 1 S. 3 Nr. 11 NGG ist die Gleichstellungsbeauftragte bei der Aufstellung dieses Gleichstellungsplanes beteiligt worden. Der Gleichstellungsplan wird gem. § 15 Abs. 4 NGG allen Mitarbeitenden zur Kenntnis gegeben.

2. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

Die Bestandsaufnahme erhebt den Anteil der beschäftigten Männer und Frauen zum Stichtag 31.12.2020. Dabei wurden folgende zwei Mitarbeitergruppen voneinander getrennt betrachtet:

- Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 2 (gehobener Dienst), Anwärtnerinnen und Anwärter
- Tarifbeschäftigte (E-Gruppe und S-Gruppe), Auszubildende

Personalstand insgesamt

Bei der Samtgemeinde Zeven sind zum Stichtag 31.12.2020 insgesamt 234 Mitarbeitende beschäftigt. Der Anteil der weiblichen Mitarbeitenden beträgt 60 % und der der männlichen Mitarbeitenden 40 %.

Relativer Anteil der Anzahl aller Mitarbeitenden

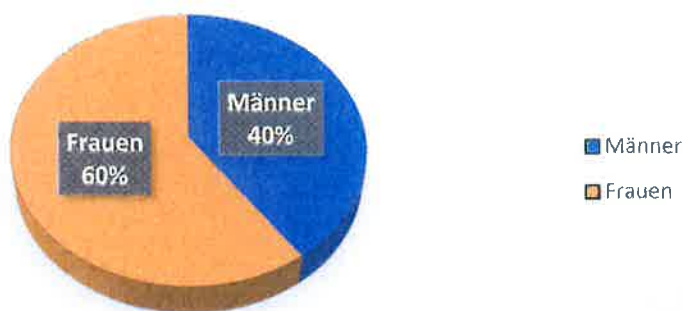


Abb. 1 Relativer Anteil der Anzahl aller Mitarbeitenden

Das Gesamt-Beschäftigungsvolumen berücksichtigt die individuelle wöchentliche Arbeitszeit der Mitarbeitenden. Dabei wird nicht die Anzahl der Personen, sondern ihr Anteil am Gesamt-Beschäftigungsvolumen (Vollzeitäquivalente) in Prozentwerten dargestellt.

Die männlichen Mitarbeitenden machen einen Anteil von 49 % am Gesamt-Beschäftigungsvolumen der Mitarbeitenden bei der Samtgemeinde Zeven aus. Die weiblichen Mitarbeitenden haben einen Anteil von 51 % am Gesamt-Beschäftigungsvolumen.

Gesamt-Beschäftigungsvolumen

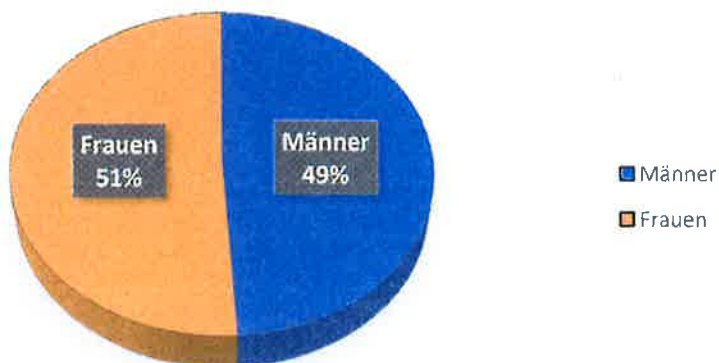


Abb. 2 Gesamtbeschäftigungsvolumen

Generell lässt sich feststellen, dass der Frauenanteil, gemessen an der Anzahl aller Mitarbeitenden (Abb. 1), höher ausfällt, als der Männeranteil. Dies lässt sich auch bei den

Nachwuchskräften im Bewerbungs- und Auswahlverfahren feststellen, sodass auch in näherer Zukunft mehr weibliche Mitarbeitende die Samtgemeinde Zeven prägen werden.

3. Feststellung der Unterrepräsentanz

Eine Unterrepräsentanz im Sinne des NGG liegt vor, sobald ein Geschlecht innerhalb einer Entgelt- oder Besoldungsgruppe mit weniger als 45 % vertreten ist. Dies wird nicht anhand der Anzahl der Personen bewertet, sondern nach dem Anteil des Gesamt-Beschäftigungsvolumen.

Den Anlagen 1 und 2 sind die jeweiligen Unterrepräsentanzen und die tatsächlich zum 31.12.2020 festgestellten relativen Anteile am Beschäftigungsvolumen zu entnehmen.

- Zusammenfassend ist festzustellen, dass in der Gruppe der Beamtinnen, Beamten und Anwärter in allen Besoldungsgruppen (A 9, A 11, A 13) Unterrepräsentanzen bei den weiblichen Mitarbeitenden bestehen. Bei der Gruppe der Anwärter*innen kann keine ausgewogene Geschlechterquote erreicht werden, da diese mit nur einer Person besetzt ist.
- Bei der Betrachtung der Gruppe der Tarifbeschäftigten und Auszubildenden sind in sieben Entgeltgruppen (EG 3, 4, 5, 9b, 10, 11, 12) Unterrepräsentanzen bei den weiblichen Mitarbeitenden festzustellen. In acht Entgeltgruppen (EG 1, 2, 6, 7, 8, 9a sowie S 8b, S 11) und im Bereich der Auszubildenden sind Unterrepräsentanzen der männlichen Mitarbeitenden festzustellen. In der Entgeltgruppe 9c liegt ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis vor. In den Entgeltgruppen 2a und 14 kann keine ausgewogene Geschlechterquote erreicht werden, da diese Bereiche mit nur jeweils einer Person besetzt sind.

4. Analyse und Ursachenforschung

Mögliche Ursachen für die Unterrepräsentanz in der Gruppe der Beamtinnen, Beamten und Anwärtern im Einzelnen:

Besoldungsgruppe	Mögliche Ursachen für die jeweilige Unterrepräsentanz
A 13	Hierbei handelt es sich um die Stellen von drei Fachbereichs-, bzw. Stabsstellenleitungen. Die Unterrepräsentanz von Frauen ist zum Teil historisch bedingt. Einige langjährige Mitarbeiter wurden in der Vergangenheit für die Fachbereichsleitung ausgewählt und bekleiden daher noch diese Stellen. In einem anderen Fall gab es im Auswahlverfahren keine gleich qualifizierte Bewerberin.
A 11	In dieser Besoldungsgruppe sind zwei Beamtinnen und zwei Beamte beschäftigt. Die weiblichen Mitarbeitenden sind in Teilzeit tätig. Dies führt in Betrachtung des Beschäftigungsvolumens in dieser

	Besoldungsgruppe zu einer gering ausfallenden Überrepräsentanz der männlichen Mitarbeitenden.
A 9	In dieser Besoldungsgruppe sind insgesamt drei Personen beschäftigt. Es handelt sich um eine weibliche und zwei männliche Mitarbeitende. Aufgrund dessen entsteht in diesem Bereich eine leichte Unterrepräsentanz der weiblichen Mitarbeitenden.

Mögliche Ursachen für die Unterrepräsentanz in der Gruppe der Tarifbeschäftigten (E-Gruppe und S-Gruppe) und Auszubildenden im Einzelnen:

Entgeltgruppe	Mögliche Ursachen für die jeweilige Unterrepräsentanz
E 12	In diesem Bereich sind ausschließlich männliche Mitarbeitende beschäftigt. Es handelt sich um Stellen in Fachbereichs-, und Fachdienstleitungen, insbesondere auch im technischen Bereich sowie Stabsstellen. Einerseits wurden in der Vergangenheit männliche Mitarbeitende für diese Stellen ausgewählt, die weiterhin diese Stellen bekleiden. Andererseits wurden und werden die Berufe im technischen Bereich vorzugsweise von Männern ausgeübt. Diese Unausgewogenheit macht sich im Auswahlverfahren bemerkbar und erschwert die Besetzung mit weiblichem Personal.
E 11 bis E 9b	Hierbei handelt es sich hauptsächlich um Stellen im technischen Bereich (Ingenieure*innen, Techniker*innen, Fachinformatiker*innen), aber auch in der Verwaltung. Die technischen Berufe wurden in der Vergangenheit fast ausschließlich von Männern ausgeübt. Da auch nach heutigem Stand in der Berufsausbildung eine Unterrepräsentanz weiblicher Absolventen besteht, spiegelt sich diese Geschlechterungleichverteilung auch in der Bewerbungslage auf entsprechende Stellen wider. Die nur geringe Unterrepräsentanz der weiblichen Mitarbeitenden ist teilweise auf die Besetzung von Stellen mit Verwaltungstätigkeiten mit weiblichen Mitarbeitenden zurückzuführen.
E 9a bis E 6	Bei diesen Sachbearbeitungsstellen ist teilweise eine klassische Verwaltungsausbildung notwendig, jedoch können manche dieser Stellen auch durch Mitarbeitende mit anderen kaufmännischen Ausbildungsabschlüssen wahrgenommen werden. Die Ausschreibungen dieser Stellen führen zwar regelmäßig zu hohen Bewerberzahlen, die Bewerbenden sind jedoch oft weiblich. Dies führt zu einer Unterrepräsentanz der männlichen Mitarbeitenden.
E 5 bis E 3	Hierbei handelt es sich zum Großteil um Arbeitsbereiche (Bauhof, Hausmeister), in denen eine handwerkliche Ausbildung erforderlich ist. Die Ausschreibungen führen zu hohen Bewerberzahlen, die Bewerbenden sind jedoch fast ausschließlich männlich, sodass es zu einer Unterrepräsentanz der weiblichen Mitarbeitenden führt. Im

	Bereich der Entgeltgruppe 5 sind zudem viele der weiblichen Mitarbeitenden in Teilzeit beschäftigt (z.B. Sekretariat). Dieser Umstand ist ebenso ursächlich für die Unterrepräsentanz der weiblichen Mitarbeitenden.
E 2 bis E 1	In diesem Bereich sind fast ausschließlich weibliche Mitarbeitende eingesetzt. Es handelt sich hierbei überwiegend um Tätigkeiten der Raumpflege und Hauswirtschaft. Diese Tätigkeiten werden regelmäßig von weiblichen Mitarbeitenden und wenig von männlichen Mitarbeitenden präferiert. Dies führt zu einer starken Unterrepräsentanz der männlichen Mitarbeitenden.
S 11 und S 8b	Bei diesen Entgeltgruppen handelt es sich um den sozialen Bereich. Bereits in der Berufsausbildung besteht eine Unterrepräsentanz männlicher Absolventen. Dieser Umstand spiegelt sich in der Bewerberlage wieder. Daher gestaltet sich die Gewinnung männlicher Bewerber weiterhin schwierig. Dies führt zu einer deutlichen Unterrepräsentanz der männlichen Mitarbeitenden.
Auszubildende	Gerade im Verwaltungsbereich ist die Anzahl der weiblichen Bewerbenden höher als die der männlichen Bewerbenden. Im Auswahlverfahren der Auszubildenden setzen sich häufig aufgrund besserer schulischer Leistungen, Vorbildung und Leistungen im Auswahlverfahren, mehr Frauen als Männer durch.

5. Bestandsaufnahme freiwerdender Stellen / Fluktuationsanalyse

Unter Berücksichtigung der bisher bekannten und perspektivisch zu erwartenden Zu- und Abgängen in den Jahren 2021 bis 2023 ergeben sich in der Gruppe der Beamtinnen und Beamten zwei Stellen die im Zeitraum des Gleichstellungsplan neu besetzt werden müssen (s. Anlage 3). In der Gruppe der Tarifbeschäftigten werden voraussichtlich neun Stellen neu besetzt werden müssen (s. Anlage 4).

Die zu besetzenden Stellen sollten möglichst durch das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht besetzt werden, soweit dies im Rahmen der Bestenauslese – d.h. Eignung, Befähigung und fachliche Leistung- möglich ist.

6. Evaluation des abgelaufenen Gleichstellungsplans

Das NGG sieht eine Evaluation des voran gegangenen Gleichstellungsplans vor. Dabei sollen die vereinbarten Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen sowie zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit ausgewertet werden.

Im jetzt vorliegenden Gleichstellungsplan 2021 – 2023 ist keine Evaluation des vergangen Gleichstellungsplans 2012 – 2014 vorgesehen. Für kommende Gleichstellungspläne ist eine

Evaluation der getroffenen Maßnahmen entsprechend den Anforderungen des NGG durchzuführen.

7. Ziele und Maßnahmen zur Herstellung der Gleichstellung

Ziele

Die Samtgemeinde Zeven strebt

- eine gleiche Teilhabe von Männern und Frauen und
- eine Verbesserung der Qualität der Entscheidungen durch das Einbringen von weiblichen und männlichen Sichtweisen an.

Die Erreichung dieser Ziele wird durch die Umsetzung der nachfolgenden Maßnahmen angestrebt.

Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen

1. Benennung der personellen Maßnahmen
1.1 Stellenausschreibungen
1.1.1 Geschlechterneutraler Ausschreibungstext
Im Rahmen des Recruitings gilt es, den Ausschreibungstext einer neu zu besetzenden Stelle im Bewerbungsverfahren stets geschlechterneutral einschließlich der Ansprache des dritten Geschlechts (z.B. durch „*“) zu verfassen.
1.1.2 Gezielte Ansprache des unterrepräsentierten Geschlechts
Im Rahmen des Recruitings wird das unterrepräsentierte Geschlecht der jeweiligen Entgelt- oder Besoldungsgruppe gesondert erwähnt und zur Bewerbung aufgefordert.
1.2 Besetzung freiwerdender Stellen
Freie Stellen sind bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung im jeweiligen Auswahlverfahren durch das unterrepräsentierte Geschlecht zu besetzen.
2. Benennung der organisatorischen Maßnahmen
2.1 Gleichmäßige Besetzung von Arbeitskreisen, -gruppen und Ähnlichem anstreben
Es wird eine gleichmäßige Besetzung von männlichen und weiblichen Mitarbeitenden in allen Arbeitskreisen, -gruppen und Ähnlichem angestrebt.
2.2 Interne dienstliche Termine unter Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigten ansetzen
Im Rahmen von internen dienstlichen Terminen findet eine Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigten durch den Organisierenden des jeweiligen Termins der Samtgemeinde Zeven statt.

2.3 Stellenbewertungsverfahren transparent gestalten
Transparente und nachvollziehbare Darstellung sowie klare Kommunikation des Prozesses zur Stellenbewertung und Verdeutlichung von bewertungsrechtlichen Vorgaben.
3. Benennung der fortbildenden Maßnahmen
3.1 Angebot der Nachqualifizierung für Nichtverwaltungskräfte
Das Angebot der Nachqualifizierung der Mitarbeitenden ohne Verwaltungsausbildung mittels Angestellten Lehrgang I (Erste Verwaltungsprüfung) bleibt weiterhin bestehen.
3.2 Personalentwicklungsmaßnahmen
Die Samtgemeinde Zeven bietet ihren Mitarbeitenden im Rahmen von Personalentwicklungsmaßnahmen unter Berücksichtigung der Gleichstellung die Möglichkeit, sich für höherwertige Stellen zu qualifizieren.

Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit

Ziele

Die Samtgemeinde Zeven strebt durch die Umsetzung der nachfolgend aufgeführten Maßnahmen eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit an. Mit dem Wissen, dass alle Mitarbeitenden von einem Betreuungs- oder Pflegefall im eigenen Umfeld betroffen sein können – gleich, ob für Kinder, Jugendliche oder Erwachsene – möchte die Samtgemeinde Zeven sowohl durch Kommunikation, als auch durch die Fortentwicklung entsprechender Angebote bestmögliche Rahmenbedingungen schaffen und fördern.

Maßnahmen

1. Arbeitszeit und -ort
1.1 Dienstvereinbarung „Homeoffice“
Die Samtgemeindeverwaltung strebt an eine Dienstvereinbarung „Homeoffice“ zu erstellen. Diese soll der Orientierung dienen und den einheitlichen Umgang mit dem Thema Homeoffice gewährleisten. Durch die Ermöglichung von Homeoffice werden flexible Arbeitszeiten gefördert und Freiräume geschaffen, um die Ansprüche des Berufsalltags und des Privatlebens miteinander in Einklang zu bringen.
1.2 Flexibilisierung von Arbeitszeiten
Die Samtgemeinde Zeven fördert angepasste Arbeitszeiten im Rahmen der dienstlichen Gegebenheiten. Weiterhin sollen nach Möglichkeit Teilzeitmodelle entsprechend der individuellen Umstände der Mitarbeitenden geschaffen werden. Bei akutem Bedarf sollen kurzfristige Lösungen hinsichtlich der Wochenarbeitszeit, Sonderurlaub u. Ä. entwickelt werden.
2. Informations- und Kommunikationspolitik
2.1 Regelmäßige Benachrichtigung an Mitarbeitende in Elternzeit und an beurlaubte Mitarbeitende
In Form von regelmäßigen Benachrichtigungen werden die Mitarbeitenden über aktuelle interne Stellenausschreibungen informiert.

Anlagen

Anlage 1: Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur: Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 2 (gehobener Dienst), Anwärterinnen und Anwärter

Anlage 2: Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur: Tarifbeschäftigte (E-Gruppe und S-Gruppe), Auszubildende

Anlage 3: Bestandsaufnahme freiwerdender Stellen/ Fluktuationsanalyse: Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 2 (gehobener Dienst), Anwärterinnen und Anwärter

Anlage 4: Bestandsaufnahme freiwerdender Stellen/ Fluktuationsanalyse: Tarifbeschäftigte (E-Gruppe und S-Gruppe), Auszubildende

Bestandsaufnahme (Stichtag 31.12.2020) für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Abs. 3 NGG für die Dienststelle
 Fachrichtung/ Laufbahn/Berufsgruppe/Organisationseinheit oder ähnliches:

Anlage 1

BesGr.	Nr.	Anzahl der Beschäftig- ten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungs- volumen in Vollzeitäqui- valenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungs- volumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)		Zielvorgabe des GSP: angestrebter v.H.-Satz im Geltungszeitraum
			Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsen- tirtes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 31.12.2020 festgestellter anteiliger v.H.- Satz	
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
Beamte	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	100	0	100	weiblich	0	
A13	2	3	0	3	0	0	0	0	0	3	0	100	0	100	weiblich	0	
A11	3	4	0	2	2	0	0	0	1,24	2	50	50	38,27	61,73	weiblich	38,27	
A9	4	3	1	2	0	0	0	0	1	2	33,33	66,67	33,33	66,67	weiblich	33,33	
Anwärterin	5	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	100	0	100	weiblich	0	
Gesamt	6	12	1	9	2	0	0	0	2,24	9	25	75	19,93	80,07	weiblich	19,93	

Ziel erreicht

Bereich mit 1 Person

Bestandsaufnahme (Stichtag 31.12.2020) für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Abs. 3 NGG für die Dienststelle

Fachrichtung/ Laufbahn/Berufsgruppe/Organisationseinheit oder ähnliches:

Anlage 2

Entgeltgruppe	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)		Zielvorgabe des GSP: angestrebter v.H.-Satz im Geltungszeitraum	
			Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer		unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	N		O
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L				
Tarifbeschäftigte																		zum Ablauf des GSP am 31.12.2023 angestrebter v.H.-Satz
	14	1	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	weiblich			
	12	5	0	5	0	0	0	0	0,00	5,00	0,00	100,00	0,00	100,00	weiblich	0,00		
	11	9	2	6	1	0	0	0	2,77	6,00	33,33	66,67	31,58	68,42	weiblich	31,58		
	S 11	4	0	0	3	1	0	0	1,18	0,80	75,00	25,00	59,60	40,40	männlich	40,40		
	10	7	1	4	2	0	0	0	2,23	4,00	42,86	57,14	35,79	64,21	weiblich	35,79		
	9c	2	1	1	0	0	0	0	1,00	1,00	50,00	50,00	50,00	50,00				
	9b	7	0	3	3	1	0	0	1,71	3,49	42,86	57,14	32,88	67,12	weiblich	32,88	40,00	
	9a	13	7	5	1	0	0	0	7,64	5,00	61,54	38,46	60,44	39,56	männlich	39,56		
	8	11	1	2	7	1	0	0	5,59	2,77	72,73	27,27	66,87	33,13	männlich	33,13	40,00	
	S 8b	2	0	0	2	0	0	0	0,86	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	männlich	0,00		
	7	6	3	1	1	1	0	0	3,51	1,86	66,67	33,33	65,36	34,64	männlich	34,64		
	6	41	15	15	11	0	0	0	22,39	15,00	63,41	36,59	59,88	40,12	männlich	40,12		
	5	34	6	18	8	2	0	0	10,89	18,62	41,18	58,82	36,90	63,10	weiblich	36,90	40,00	
	4	4	0	4	0	0	0	0	0,00	4,00	0,00	100,00	0,00	100,00	weiblich	0,00		
	3	2	0	1	0	1	0	0	0,00	1,13	0,00	100,00	0,00	100,00	weiblich	0,00		
	2	28	0	3	21	4	0	0	8,81	4,06	75,00	25,00	68,45	31,55	männlich	31,55		
	2 a	1	0	0	1	0	0	0	0,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	männlich			
	1	33	0	0	32	1	0	0	11,38	0,07	96,97	3,03	99,39	0,61	männlich	0,61		
in Ausbildung	12	8	4	0	0	0	0	8,00	4,00	66,67	33,33	66,67	33,33	männlich	33,33			
Gesamt		222	44	73	93	12	0	88,7	77,8	61,71	38,29	53,27	46,73					

Ziel erreicht

Bereich mit 1 Person



Abschätzung neu zu besetzender Stellen (nur bei Unterrepräsentanz eines Geschlechts) und Ziel der Förderung
Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans:

Anlage 3

BesGr.	Nr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand insgesamt	Fluktuationsabschätzung												Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge)						Summe der zu besetzenden Stellen						Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförderung/Höhergruppierung)						Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts					
				Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge						vorübergehende Stellenvakanz																													
		Stichtag 31.12.2020	P	2021	2022	2023	Q1	Q2	Q3	2021	2022	2023	R1	R2	R3	2021	2022	2023	T1*	T2*	T3*	2021	2022	2023	U1	U2	U3	2021	2022	2023	V1	V2	V3						
Beamte		Frauen o. Männer																																					
B4	1	Frauen	1																																				
B2	2	Frauen	0													1			1																				
A13	3	Frauen	3						M-1									1														W+1							
A11	4	Frauen	4																																				
A9	5	Frauen	3																																				
Anwärter	6	Frauen	1																																				
* T= Q+R+S																																							

M = männlich

W = weiblich

Abschätzung neu zu besetzender Stellen (nur bei Unterrepräsentanz eines Geschlechts) und Ziel der Förderung
Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans:

Anlage 4

Entgeltgruppe	Nr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand insgesamt	Fluktuationsabschätzung										Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge)						Summe der zu besetzenden Stellen						Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförderung/Höhergruppierung)						Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
				Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge			vorübergehende Stellenvakanz																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																											
				Sichttag 31.12.2020	weiblich o. männlich	P	Q1	Q2	Q3	R1	R2	R3	2021	2022	2023	S1	S2	S3	T1*	T2*	T3*	2021	2022	2023	U1	U2	U3	V1	V2	V3																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
Tarifbeschäftigte																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		

M = männlich

W = weiblich

* T = Q+R+S