



GEMEINDE APEN

natürlich lebenswert

Gleichstellungsplan der Gemeinde Apen gem. § 15 NGG

für den Geltungszeitraum
01.01.2021 bis 31.12.2023

- 1. Vorbemerkungen**
- 2. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur**
 - 2.1 Erhebung der Zahlen in den einzelnen Bereichen
 - 2.2 Feststellung der Unterrepräsentanz
 - 2.3 Analyse und Ursachenforschung
- 3. Vergleich und Analyse des abgelaufenen Geltungszeitraumes
2018 – 2020 mit dem neuen Gleichstellungsplan für die Jahre 2021 - 2023**
- 4. Bestandsaufnahme frei werdender Stellen / Fluktuationsabschätzung**
 - 4.1 Feststellung, wie viele Stellen im Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans voraussichtlich frei werden und Analyse (unter Einbeziehung von Altersabgängen, Beurlaubungen, Arbeitsplatzwechseln, Wiederkehr aus der Beurlaubung)

5. Ziele und Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz

- 5.1 Benennung der personellen Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben
- 5.2 Benennung der organisatorischen Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben
- 5.3 Benennung der fortbildenden Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

6. Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit

7. Ausblick

8. Tabellarische Teile

- 7.1 Ist-Analyse (Beamte)
- 7.2 Ist- Analyse (Tarifbeschäftigte)
- 7.3 Fluktuationsabschätzung

1. Vorbemerkungen

Zum 01.01.2011 ist das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) in Kraft getreten. § 15 NGG schreibt die Erstellung eines Gleichstellungsplanes vor. Ein Gleichstellungsplan ist für jede Dienststelle mit mindestens 50 Beschäftigten erstmalig bis zum 31.12.2011 zu erstellen. Die Geltungsdauer beträgt drei Jahre. Stichtag der Datenanalyse ist der 30.06.. Nach Ablauf der Geltungsdauer eines Gleichstellungsplanes ist zu ermitteln, inwieweit Unterrepräsentanzen verringert und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit verbessert worden ist. Dieses ist den Beschäftigten innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf der Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes zur Kenntnis zu geben. Weiterhin ist ein neuer Gleichstellungsplan für die nächsten drei Jahre zu erstellen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist gem. § 20 Abs. 1 S. 3 Nr. 11 NGG zu beteiligen.

Ziel des Gleichstellungsplanes ist es, unterrepräsentierte Geschlechter innerhalb eines Bereiches der Dienststelle darzustellen und Maßnahmen zu benennen, um eine gleichberechtigte Besetzung innerhalb der Bereiche zu schaffen.

Der Begriff Unterrepräsentanz im Sinne des NGG wird definiert in § 3 Abs. 3 NGG. Hiernach liegt eine Unterrepräsentanz vor, wenn der Frauen oder Männeranteil in einem Bereich der Dienststelle unter 45 % liegt. Weil angestrebt werden muss, Unterrepräsentanzen von beiden Geschlechtern zu beseitigen, hält der Gesetzgeber Repräsentanz gegeben, wenn der Anteil eines Geschlechts zwischen 45 % und 55 % liegt.

2. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur zum Stichtag 30.06.2020

2.1 Erhebung der Zahlen in den einzelnen Bereichen

Der Gleichstellungsplan soll eine etwaige Unterrepräsentanz von Geschlechtern innerhalb eines Bereiches einer Dienststelle darstellen. Die Definition des Wortes Bereich einer Dienststelle ergibt sich aus § 3 Abs. 4 NGG. Hiernach ist Bereich im Sinne des Gesetzes eine Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe.

Aus diesen gesetzlichen Vorgaben heraus wurde gem. § 15 Abs. 2 NGG jeweils eine Bestandsaufnahme der am 30.06.2020 vorhandenen Beamtinnen und Beamten, Beschäftigten sowie Tarifbeschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes aufgestellt. Die Beschäftigtengruppe des Sozial- und Erziehungsdienstes erfasst die Jugendpflege. Alle weiteren Tarifbeschäftigten wurden innerhalb der Entgeltgruppen zusammen gefasst.

Nach der Bestandsaufnahme gelten zum Stichtag folgende Geschlechterverhältnisse:

Beamtinnen und Beamte:

Zum Stichtag 30.06.2020 waren eine Beamtin (20 %) und vier Beamte (80 %) beschäftigt. Eine Beamtenstelle davon ist mit einem männlichen Tarifbeschäftigten besetzt. Im Beamtenbereich liegt keine Teilzeitarbeit vor.

Beschäftigte

Zum Stichtag waren insgesamt 91 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. Das Beschäftigungsverhältnis einer weiblichen Mitarbeiterin ruht auf Grund einer befristeten Erwerbsminderungsrente. In Betrachtung aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer standen zum Stichtag 59 weibliche Personen (64,84 %) 32 männlichen Personen (36,26 %) gegenüber.

Von den 59 Mitarbeiterinnen arbeiten 48 in Teilzeit. Eine Teilzeitbeschäftigte befindet sich in Elternzeit. Von den 32 Mitarbeitern arbeiten 2 in Teilzeit. Ein Mitarbeiter befindet sich in Elternzeit.

Tarifbeschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienstes

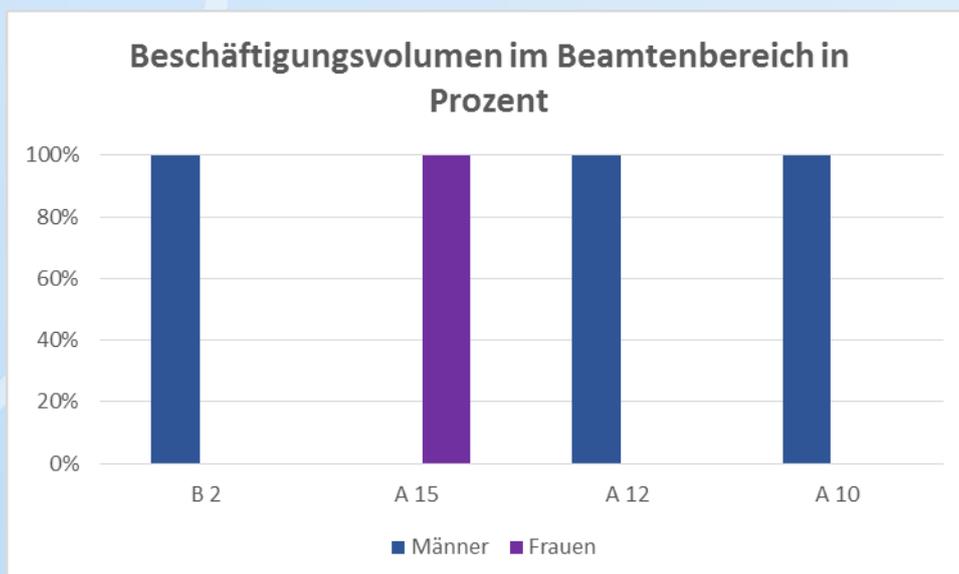
Zum Stichtag sind zwei Personen im tariflichen Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes beschäftigt. Diese beiden Kräfte sind weiblich. Der Anteil im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes beträgt somit 100 % weibliche Beschäftigte.

2.2 Feststellung der Unterrepräsentanz / Analyse und Ursachenforschung

Die Unterrepräsentanz ist gem. NGG jedoch anhand des Beschäftigungsvolumens und nicht anhand der Personenanzahl festzustellen. Ausweislich der anliegenden tabellarischen Darstellungen ergeben sich nachstehende Unterrepräsentanzen innerhalb der Besoldungs- und Vergütungsgruppen.

Beamtinnen und Beamte

Bei der Gemeinde Apen sind fünf Beamte beschäftigt. In den Besoldungsgruppen B 2, A 12 und A 10 sind Beamte bzw. ein Tarifbeschäftigter tätig. Die Besoldungsgruppe A 15 ist mit einer Beamtin besetzt. Bei den Besoldungsgruppe B 2 und A 15 handelt es sich um Wahlämter. Bei der Besetzung dieser Stellen kann seitens der Verwaltung kein, bzw. wenig Einfluss genommen werden. Die Besoldungsgruppen A 12 und A 10 sind jeweils mit Beamten bzw. einem Beschäftigtem besetzt, so dass sich hier eine Unterrepräsentanz von Beamtinnen ergibt.



Tarifbeschäftigte (außer Tarif für Sozial- und Erziehungsdienst)

Zur besseren Vergleichbarkeit wurden die Tarifbeschäftigten zusammengefasst nach der offiziellen Beschreibung der Entgeltgruppen. Entgeltgruppe 1 bis Entgeltgruppe 4 (An- und Ungelernte), Entgeltgruppe 5 bis Entgeltgruppe 9a (3-jährige Ausbildung) und Entgeltgruppe 9b bis 11 (Fachhochschulstudium oder Bachelor).

In der Entgeltgruppe 11 sind eine männliche Person und eine weibliche Person beschäftigt. Hier ergibt sich keine Unterrepräsentanz eines Geschlechts.

In der Entgeltgruppe 9c liegt anzahlmäßig sowie anhand des Beschäftigungsvolumens eine Unterrepräsentanz von Frauen vor. (24,24 % Frauen gegenüber 75,76 % Männern). In der Entgeltgruppe 9b werden nur Frauen beschäftigt, so dass hier eine Unterrepräsentanz von Männern vorliegt. Bezogen auf den gesamten Bereich der Entgeltgruppe 9b bis 11 (Fachhochschulstudium oder Bachelor) ergibt sich eine Unterrepräsentanz von Männern im Verhältnis von 60,11 % Frauen gegenüber 39,89 % Männer.

Im Bereich der Entgeltgruppe 9a besteht anzahlmäßig eine gleiche Besetzung, anhand des Beschäftigungsvolumens eine Unterrepräsentanz von Frauen im Toleranzbereich von 44,55 %. Im Bereich der Entgeltgruppe 8 besteht anzahlmäßig und anhand des Beschäftigungsvolumens eine Unterrepräsentanz von Frauen unterhalb der Akzeptanzgrenze in Höhe von 41,04 %.

Die Entgeltgruppe 7 ist ausschließlich mit Frauen besetzt, so dass hier eine 100 % Unterrepräsentanz von Männern gegeben ist.

Im Bereich der Entgeltgruppe 6 sind derzeit mehr Frauen als Männer beschäftigt. Hier ergibt sich eine Unterrepräsentanz von Männer in Höhe von 21,32 %.

Innerhalb der Entgeltgruppe 5 ergibt sich eine erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen (15,39 % gegenüber 84,61 %). Dieses lässt sich dadurch erklären, dass der größte Anteil der Beschäftigten der Entgeltgruppe 5 Mitarbeiter des Bauhofes und Gebäudedienstes sind und es sich hierbei um Berufe handelt, die schwerpunktmäßig von Männern ausgeübt werden. Bewerbungen von Frauen wurden bei den letzten Stellenausschreibungen nicht eingereicht. Genauso verhält es sich in den vergangenen Jahren bei der Besetzung von den zwei Aufsichtsstellen für die jeweiligen Freibadsaisons. Hier wurden ebenfalls Männer eingestellt. Bewerbungen von Frauen lagen nicht vor.

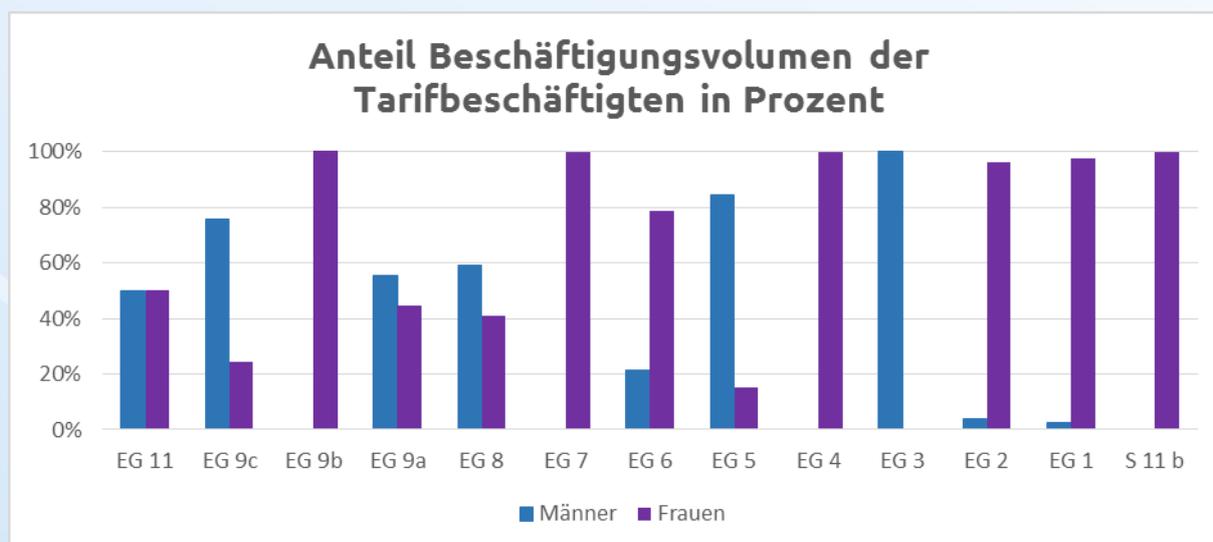
Für den gesamten Bereich der Entgeltgruppen 5 – 8 (3-jährige Ausbildung) ergibt sich eine Gesamtunterrepräsentanz von Frauen in Höhe von 35,72 % gegenüber 64,28 % Männern.

Im Bereich der grundsätzlich keine qualifizierende Berufsausbildung voraussetzenden Entgeltgruppen 1 bis 4 (leichte Hausmeistertätigkeiten, Reinigungspersonal, Mitarbeiter Recyclinghof, Saisonkraft Bauhof und Kassenpersonal Freibad) liegt eine erhebliche Unterrepräsentanz von männlichen Beschäftigten vor (90,66 % Frauen gegenüber 9,34 % Männern). Hierbei ist festzustellen, dass gerade das Tätigkeitsfeld der Reinigungskräfte in Teilzeit,

schwerpunktmäßig von Frauen wahrgenommen wird und verwertbare Bewerbungen von Männern für diesen Bereich in der Regel nicht eingereicht werden.

Tarifbeschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienstes

Der Tarifvertrag Sozial- und Erziehungsdienstes erfasst das Personal der Jugendpflege. Im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes sind zwei Personen beschäftigt, hiervon sind zwei weiblich, so dass sich eine Unterrepräsentanz von Männern in Höhe von 100 % ergibt.



3. Vergleich und Analyse des abgelaufenen Geltungszeitraumes 2018 – 2020 mit dem neuen Gleichstellungsplan für die Jahre 2021 - 2023

Beamte

Die Anzahl der Beamtinnen und Beamten hat sich bis zum Stichtag nicht verändert. Nach Ablauf des Stichtages 30.06.2020 haben sich allerdings bereits Veränderungen ergeben. Die Amtsinhaberin der Besoldungsgruppe A 15 befindet sich im Ruhestand. Ein Beamter der Besoldungsgruppe A 12 wurde zum Allgemeinen Vertreter gewählt und erhält jetzt die Besoldungsgruppe A 15. Seine vorherige Stelle wurde im Rahmen einer Stellenausschreibung mit einer Beamtin nach Besoldungsgruppe A 12 besetzt. Insgesamt ergeben sich somit Verschiebungen innerhalb der Besoldungsgruppen. Die Unterrepräsentanz von Frauen bleibt daher gegenüber dem vorherigen Geltungszeitraum im gleichen Umfang bestehen.

Unberücksichtigt darf ebenso wenig bleiben, dass die Vorgaben des NGG in Wechselwirkung mit anderen Vorschriften stehen. Das NGG selbst bestimmt, wie auch Art. 33 Grundgesetz, dass die entscheidenden Kriterien bei einem Auswahlverfahren die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung sind. Es ist somit bei einer vorhandenen Unterrepräsentanz nicht zwingend das unterrepräsentierte

Geschlecht einzustellen, sondern die/der Bewerber/in, der/die die Kriterien der Stelle im Hinblick auf die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung am besten erfüllt.

Beschäftigte (außer Sozial- und Erziehungsdienst)

Entgeltgruppe 10:

Im vorherigen Geltungszeitraum befand sich noch ein Mitarbeiter in der Entgeltgruppe 10. Dieser wurde zwischenzeitlich in die Entgeltgruppe 11 höhergruppiert, dafür befindet sich ein vorheriger Mitarbeiter der Entgeltgruppe 11 im Ruhestand. So dass sich in der Entgeltgruppe 11 keine Veränderung der Geschlechterverhältnisse ergeben. Die Entgeltgruppe 10 ist nicht mehr besetzt.

Entgeltgruppe 9c:

Die Entgeltgruppe 9c wurde im TVöD neu eingeführt. Im vorherigen Zeitraum gab es keine Besetzung in dieser Entgeltgruppe. Zwei stellvertretende Fachbereichsleiterstellen sowie eine neue stellvertretende Fachbereichsleiterstelle wurden innerhalb des letzten Geltungszeitraumes neu bewertet bzw. neu geschaffen. Insgesamt handelt es sich bei den Stellen nach Entgeltgruppe 9c und 9b überwiegend um stellvertretende Fachbereichsleitungen. Es wurde eine neue Stelle geschaffen, diese wurde im Rahmen einer Stellenausschreibung mit einer männlichen Person besetzt. Weitere Veränderungen ergaben sich nicht, lediglich Verschiebungen innerhalb der Entgeltgruppe 9c und 9b.

Entgeltgruppe 9b:

Die Gesamtzahl der Stellenanteile gegenüber des vorherigen Geltungszeitraumes ist verringert (siehe Ausführungen zu Entgeltgruppe 9c).

Entgeltgruppe 9a:

Die Entgeltgruppe 9a wurde ebenfalls im TVöD neu eingeführt und gab es zum vorherigen Stichtag nicht. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der vorherigen Entgeltgruppe 8 wurden entsprechend auf Antrag höhergruppiert. Neueinstellungen im Bereich der Entgeltgruppe 9a gab es nicht.

Entgeltgruppe 8:

In der Entgeltgruppe 8 lag eine Unterrepräsentanz von Frauen (34,05%) vor. Diese konnte leicht verbessert werden und liegt jetzt bei 41,04 %.

Entgeltgruppe 7:

Die Unterrepräsentanz von Frauen im Bereich der Entgeltgruppe 7 (39,39 %) hat sich durch eine Höhergruppierung eines Mannes in die Entgeltgruppe 8 TVöD und einer Neubesetzung mit einer Frau, sowie einer weiteren Höhergruppierung einer Frau umgewandelt in eine Unterrepräsentanz von Männer zu 100 %.

Entgeltgruppe 6:

Im vorherigen Geltungszeitraum gab es eine 100 % Unterrepräsentanz von Männern. Durch die Höhergruppierung von einem männlichen Mitarbeiter in die Entgeltgruppe 6 verbessert sich die Unterrepräsentanz auf 21,32 %.

Entgeltgruppe 5:

In der Entgeltgruppe 5 TVöD verbessert sich die Unterrepräsentanz von Frauen von 11,77 % auf 15,39 %. Dies hängt vor allem mit dem Renteneintritt einer Schulsekretärin nach Entgeltgruppe 6 TVöD (Besitzstand lange Betriebszugehörigkeit) und der Neubesetzung der Stelle mit der Entgeltgruppe 5 TVöD zusammen.

Entgeltgruppe 4:

Durch den Renteneintritt eines Beschäftigten und keiner Nachbesetzung, verschlechtert sich die Unterrepräsentanz von Männern von 8,99 % auf eine 100 % Unterrepräsentanz.

Entgeltgruppe 2:

Im Bereich der Reinigungskräfte erhalten Mitarbeiterinnen mit langjähriger Betriebszugehörigkeit als Besitzstand noch die Entgeltgruppe 2. Renteneintritte im vergangenen Zeitraum wurde mit Mitarbeiterinnen der Entgeltgruppe 1 nachbesetzt und im jetzigen Geltungszeitraum im Stellenplan neu zugeordnet. Daher hat sich die Anzahl der Beschäftigten der Entgeltgruppe 2 verringert, die Unterrepräsentanz von Männern bleibt jedoch bestehen und beträgt im jetzigen Geltungszeitraum 3,89 % im Gegensatz zum vorherigen Zeitraum, wo die Unterrepräsentanz 2,78 % betrug.

Entgeltgruppe 1:

Durch die Einstellung eines Mannes verbessert sich die 100 % Unterrepräsentanz auf nunmehr 2,63 %. Weitere Bewerbungen in vergangener Geltungszeitraum im Bereich der Entgeltgruppe 1 TVöD lagen von männlichen Bewerbern nicht vor.

Tarifvertrag Sozial- und Erziehungsdienst:

Im Bereich der Jugendpflege ergeben sich keine Veränderungen gegenüber dem vorherigen Geltungszeitraum. Die 100 % Unterrepräsentanz von Männern bleibt bestehen.

4. Bestandsaufnahme frei werdender Stellen / Fluktuationsabschätzung

4.1. Feststellungen über die im Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans voraussichtlich frei werdenden Stellen / Analyse

Mittels einer Fluktuationsuntersuchung soll festgestellt werden, wie viele Stellen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes voraussichtlich neu zu besetzen sind.

Auf die Aufstellung der Fluktuationsabschätzung im Beamtenbereich wird verzichtet, da sich hier bereits Änderungen nach dem Stichtag 30.6.2020 ergeben haben. Weitere Veränderungen sind im neuen Geltungszeitraum nicht planbar.

Im Bereich der Entgeltgruppe 7 und 8 gibt im neuen Geltungszeitraum eine Stellenvakanz. Die Stelle der Entgeltgruppe 8 wird mit einem männlichen Bewerber besetzt und die Stelle nach Entgeltgruppe 7 mit einer Frau. Im Bereich der Entgeltgruppe 2 und 5 sind innerhalb des Geltungszeitraumes zwei Renteneintritte zu verzeichnen. Hier bleibt abzuwarten, ob Bewerbungen des unterrepräsentierten Geschlechtes eingehen. Da es sich hierbei um eine Bauhofstelle und eine Reinigungsstelle handelt.

Weitere Stellenvakanzen durch Kündigungen, Elternzeit oder sonstigen Gründen sind derzeit nicht absehbar.

5. Ziele und Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz

5.1 Benennung der personellen Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

Sämtliche tarifvertragliche und gesetzliche Instrumente (Umsetzungen, Höhergruppierungen, Beförderungen, Fortbildungsangebote, Teilzeitbeschäftigung) sind zu nutzen, um bestehende Unterrepräsentanzen abzubauen. Auf Grund der engen Personaldecke können keine vorübergehenden Stellenvakanzen bewusst geschaffen werden, um diese zu einem späteren Zeitpunkt für den Abbau etwaiger Unterrepräsentanzen nutzbar zu machen.

Als aktivierendes Element zum Abbau von Unterrepräsentanzen sind bei internen und externen Stellenausschreibungen, das unterrepräsentierte Geschlecht ausdrücklich in den Stellenanzeigen anzusprechen.

5.2 Benennung der organisatorischen Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

Die bei der Gemeinde Apen bestehenden arbeitsorganisatorischen Regelungen sind, soweit es der Dienstbetrieb erlaubt (Abdeckung der Öffnungszeiten muss gewährleistet sein), gerade im Bereich der Teilzeitarbeit sehr flexibel gestaltet. Zum Abbau von Unterrepräsentanzen sind weitere individuelle Teilzeitmodelle denkbar.

Die Gleichstellungsbeauftragte bringt sich in die Arbeitsprozesse der Verwaltung und Gremienarbeit ein. U.a. bei Stellenbesetzungsverfahren werden die Gleichstellungsbeauftragte sowie der Personalrat beteiligt.

5.3 Benennung der fortbildenden Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besteht grundsätzlich Zugang zu Fortbildungsangeboten. Der Wunsch wird oftmals selbst von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geäußert oder auch von den jeweiligen Vorgesetzten an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter herangetragen. Fachspezifische Seminare (Studieninstitut, KDO, Deula) werden regelmäßig angeboten, lösen jedoch grundsätzlich keinen Anspruch auf Höhergruppierung heraus, so dass diese Fortbildungsangebote als Instrument zum Abbau von Unterrepräsentanzen nur in geringem Umfang geeignet sind.

Lediglich der Angestelltenlehrgang II eröffnet die Möglichkeit einer höheren Eingruppierung (ab Entgeltgruppe 9b). Auch zu diesem Weiterbildungsangebot haben alle geeigneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Zugang. In diesem Geltungszeitraum soll voraussichtlich zwei Personen, im Rahmen einer internen Ausschreibung, der Zugang zum Angestelltenlehrgang II ermöglicht werden.

6. Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit

Vorrangig wird im Hinblick auf eine familiengerechte Beschäftigung bisher überwiegend von Frauen der Wunsch auf Teilzeitbeschäftigung geäußert. Lediglich eine männliche Person befindet sich derzeit in Teilzeit auf Grund der Betreuung eines Kindes. Die Möglichkeiten hieraus ergeben sich aus diversen unterschiedlichen Gesetzen und tarifvertraglichen Vorschriften. Im Rahmen der innerbetrieblichen Möglichkeiten werden individuelle Teilzeitarbeitsplätze eingerichtet und auf die Einhaltung von Kernzeiten verzichtet.

Ein weiteres Angebot könnte die Vereinbarung von mobilem Arbeiten bzw. Home-Office sein. Außerhalb der Corona-Pandemie wurden bisher jedoch keine Anträge gestellt. Die Entwicklungen im Bereich des mobilen Arbeitens bleibt abzuwarten.

7. Ausblick

Die Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes umfasst drei Jahre. Zum Ablauf ist ein neuer Plan zu erstellen. Nach Ablauf der Geltungsdauer wird ermittelt, inwieweit Unterrepräsentanzen abgebaut werden konnte. Die Ergebnisse sind spätestens sechs Monate nach Ablauf der Geltungsdauer den Beschäftigten bekannt zu geben.

Der Gleichstellungsplan wird im Intranet der Gemeinde Apen veröffentlicht. Ferner erhalten Personen, die keinen Zugriff auf den Gleichstellungsplan im Intranet haben, gedruckte Exemplare.

Bestandsaufnahme 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:

Stichtag: 30.06.2020

Blatt 1

BesGr.	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt		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	anteili-ges BV*	Männer	anteili-ges BV*	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 30.06.2020 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	zum Ablauf des GSP am 31.12.2023 angestrebter v.H.-Satz
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
Wahlbeamte / Laufbahngruppe 2																			
Wahlbeamte																			
B 2	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	
A 15	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	
Wahlbeamte gesamt		2	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	50,00	50,00	50,00	50,00	keins	50,00	**
Laufbahngruppe 2																			
A12	3	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	
A 10	4	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	
LG 2 Gesamt		3	0	3	0	0	0	0	0	0	0	3	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	20,00
Gesamt		5	1	4	0	0	0	0	0	0	1	4	20,00	80,00	20,00	80,00	Frauen	20,00	

* gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

** Da es sich um Wahlbeamtenstellen handelt, wird keine Zielvorgabe vereinbart.

Vergütungsgruppe	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	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 30.06.2020 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	zum Ablauf des GSP am 31.12.2023 angestrebter v.H.-Satz
		(B+C+D+F+H+I)																		
EG 11	1	2	1	1	0	0,00	0	0,00	0	0	1,00	1,00	50,00	50,00	50,00	50,00	keins			
EG 9c	2	3	0	2	1	0,64	0	0,00	0	0	0,64	2,00	33,33	66,67	24,24	75,76	Frauen			
EG 9b	3	4	2	0	2	0,88	0	0,00	0	0	2,88	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer			
gesamt		9	3	3	3	1,52	0	0	0	0	4,52	3	66,67	33,33	60,11	39,89	Männer	39,89	45,00	
EG 9a	4	6	1	3	2	1,41	0	0,00	0	0	2,41	3,00	50,00	50,00	44,55	55,45	Frauen			
EG 8	5	11	2	6	3	1,48	0	0,00	0	1	3,48	5,00	45,45	63,64	41,04	58,96	Frauen			
EG 7	6	3	1	0	2	0,96	0	0,00	0	0	1,96	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer			
EG 6	7	5	3	1	1	0,69	0	0,00	0	0	3,69	1,00	80,00	20,00	78,68	21,32	Männer			
EG 5	8	20	0	16	4	2,91	0	0,00	0	0	2,91	16,00	20,00	80,00	15,39	84,61	Frauen			
gesamt		45	7	26	12	7,45	0	0	0	1	14,45	26	42,22	60,00	35,72	64,28	Frauen	35,72	45,00	
EG 4	9	1	0	0	1	0,81	0	0,00	0	0	0,81	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer			
EG 3	10	1	0	1	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen			
EG 2	11	11	0	0	10	5,19	1	0,21	0	0	5,19	0,21	90,91	9,09	96,11	3,89	Männer			
EG 1	12	22	0	0	20	7,79	1	0,21	1	0	7,79	0,21	95,45	4,55	97,38	2,63	Männer			
gesamt		35	0	1	31	13,79	2	0,42	1	0	13,79	1,42	91,43	8,57	90,66	9,34	Männer	9,34	45,00	
Sozial-u. Erziehungsdienst																				
S 11 b	13	2	1	0	1	0,60	0	0,00	0	0	1,60	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer			
gesamt		2	1	0	1	0,60	0,00	0,00	0,00	0,00	1,60	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	45,00	
Gesamt		91	11	30	47	23,36	2	0,42	1	1	34,36	30,42	64,84	36,26	53,04	46,96	Männer			

* gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

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

Besoldungs- und Vergütungsgruppen	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				1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr
				1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr		S1	S2	S3	T1*	T2*	T3*	U1	U2	U3	V1	V2	V3
			Stichtag 30.06.2020																			
		Frauen o. Männer	P	Q1	Q2	Q3	R1	R2	R3	S1	S2	S3	T1*	T2*	T3*	U1	U2	U3	V1	V2	V3	
Beamte																						
A 12	3	Frauen	2																			
A 10	4	Frauen	1																			
Beschäftigte																						
EG 11	1	keins	2																			
EG 9c	2	Frauen	3																			
EG 9b	3	Männer	4																			
EG 9a	4	Frauen	6																			
EG 8	5	Frauen	11				1												1			
EG 7	6	Männer	3				1												1			
EG 6	7	Männer	5																			
EG 5	8	Frauen	20			1															1	
EG 4	9	Männer	1																			
EG 3	10	Frauen	1																			
EG 2	11	Männer	11	1															1			
EG 1	12	Männer	22																			
S 11 b	13	Männer	2																			
* T= Q+R+S			94	1	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	1	