



GEMEINDE APEN

natürlich lebenswert

**Gleichstellungsplan
der Gemeinde Apen
gem. § 15 Niedersächsisches
Gleichberechtigungsgesetz (NGG)**

für den Geltungszeitraum
01.01.2024 bis 31.12.2026

Inhaltsverzeichnis

1. Vorbemerkungen

2. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur zum Stichtag 30.06.2023

- 2.1 Erhebung der Zahlen in den einzelnen Bereichen
- 2.2 Feststellung der Unterrepräsentanz / Analyse und Ursachenforschung

3. Vergleich und Analyse des abgelaufenen Geltungszeitraumes 2021 – 2023 mit dem neuen Gleichstellungsplan für die Jahre 2024 - 2026

4. Bestandsaufnahme frei werdender Stellen / Fluktuationsabschätzung

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

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

Anlagen

- Bestandsaufnahme Beamtenbereich
- Bestandsaufnahme Tarifbeschäftigte
- 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. des Vorjahres. 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 % liegen. 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 30.06.2023

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 30.06.2023 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 zusammengefasst.

Nach der Bestandsaufnahme gelten zum Stichtag folgende Geschlechterverhältnisse:

Beamtinnen und Beamte:

Zum Stichtag 30.06.2023 sind fünf Planstellen vorhanden. Eine Planstelle ist mit einem männlichen Tarifbeschäftigten besetzt. Die anderen vier Planstellen mit einer

Beamtin (20 %) und drei Beamten (80 %). Im Beamtenbereich liegt derzeit keine Teilzeitarbeit vor.

Beschäftigte

Zum Stichtag waren insgesamt 104 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. In Betrachtung aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer standen zum Stichtag 69 weibliche Personen (66,35 %) 35 männlichen Personen (33,65 %) gegenüber.

Von den 69 Mitarbeiterinnen sind 54 in Teilzeit beschäftigt. Eine Teilzeitbeschäftigte befindet sich in Elternzeit. Von den 35 Mitarbeitern sind sechs Männer in Teilzeit beschäftigt.

Tarifbeschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienstes

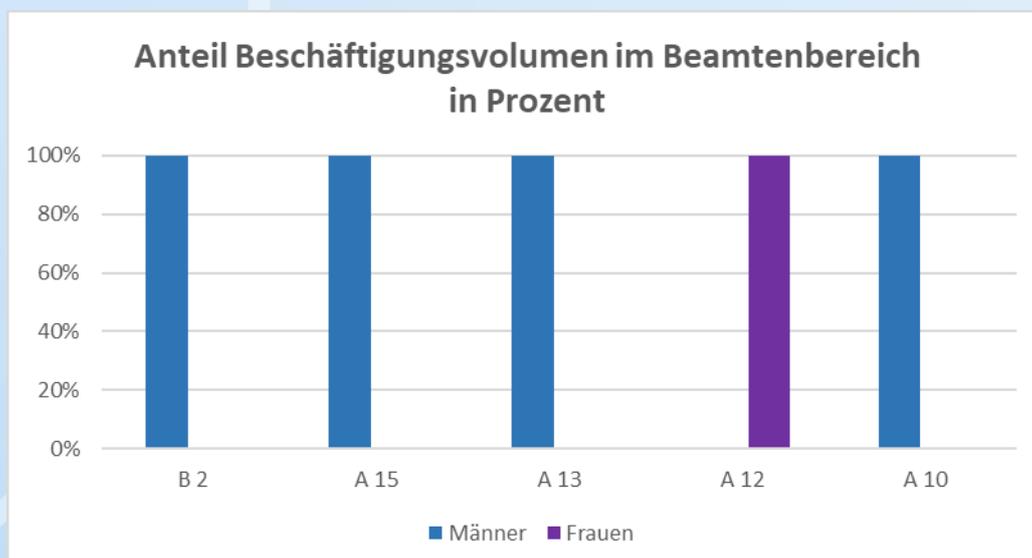
Zum Stichtag sind drei Personen im tariflichen Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes beschäftigt. Zwei Frauen (66,67%) und ein Mann (33,33%).

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

Die Ämter der Besoldungsgruppe B 2 und A 15 sind Wahlämter und sind mit Beamten besetzt. Die Besoldungsgruppe A 13 ist mit einem Beamten, die Besoldungsgruppe A 12 mit einer Beamtin und die Besoldungsgruppe A 10 mit einem männlichen Tarifbeschäftigten besetzt. Im Vergleich ergibt sich somit eine Unterrepräsentanz von Frauen (20%) gegenüber Männern (80%).



Tarifbeschäftigte (außer Tarif für Sozial- und Erziehungsdienst)

Zur besseren Vergleichbarkeit wurden die Tarifbeschäftigten in der Bestandsaufnahme 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 12 (Fachhochschulstudium oder Bachelor).

In den Entgeltgruppen 12, 11 und 10 ist jeweils nur eine Person beschäftigt. Hier ergibt sich somit automatisch eine Unterrepräsentanz des anderen Geschlechts.

In den Entgeltgruppen 9c und 9b sind ausschließlich Frauen beschäftigt, somit liegt hier eine erhebliche Unterrepräsentanz von Männern vor. Bezogen auf das Beschäftigungsvolumen ergibt sich im gesamten Bereich der Entgeltgruppe 9b bis 12 (Fachhochschulstudium oder Bachelor) eine Unterrepräsentanz von Männern im Verhältnis von 75,46 % Frauen gegenüber 24,54 % Männern.

Im Bereich der Entgeltgruppe 9a ist anzahlmäßig eine Frau mehr beschäftigt. Anhand des Beschäftigungsvolumens besteht aber eine annähernd gleichmäßige Besetzung von 49,69 % Frauen gegenüber 50,31 % Männern.

Die Entgeltgruppe 8 ist mit elf Personen besetzt. Hiervon sind fünf Frauen. Anhand des Beschäftigungsvolumens ergibt sich eine leichte Unterrepräsentanz von 42,37 % Frauen gegenüber 57,63 % Männern.

In der Entgeltgruppe 7 sind sechs Personen beschäftigt hiervon sind fünf Frauen. Es ergibt sich somit eine Unterrepräsentanz von Männern in Höhe von 17,70 %.

Im Bereich der Entgeltgruppe 6 sind derzeit zwei Frauen und ein Mann beschäftigt. Anhand des Beschäftigungsvolumens ergibt sich auch hier eine leichte Unterrepräsentanz von Männern (41,32 %).

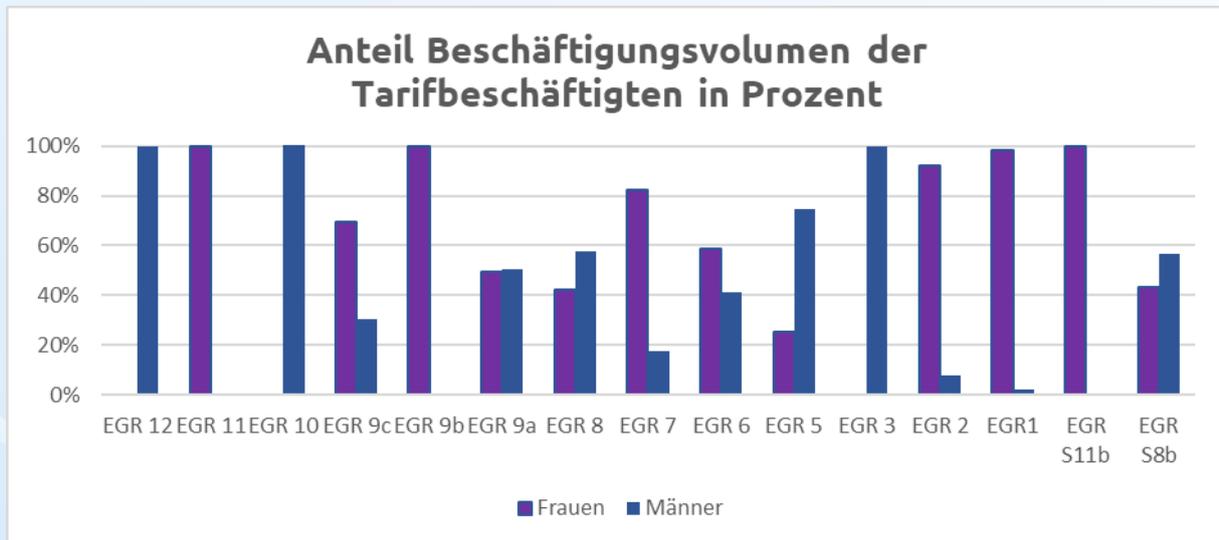
Innerhalb der Entgeltgruppe 5 ergibt sich eine erhebliche Unterrepräsentanz von 25,16 % Frauen gegenüber 74,84 % Männer. Dieses lässt sich dadurch erklären, dass der größte Anteil der Beschäftigten der Entgeltgruppe 5 Mitarbeiter des Bauhofes und Gebäudedienstes sind und es sich hierbei um Berufe handelt, die schwerpunktmäßig von Männern ausgeübt werden. Bewerbungen von Frauen wurden bei den letzten Stellenausschreibungen nicht eingereicht.

Für den gesamten Bereich der Entgeltgruppen 5 – 8 (3-jährige Ausbildung) ergibt sich eine leichte Unterrepräsentanz von Frauen von 42,52 % gegenüber 57,48 % Männern.

Im Bereich der grundsätzlich keine qualifizierende Berufsausbildung voraussetzenden Entgeltgruppen 1 bis 3 (leichte Hausmeistertätigkeiten, Reinigungspersonal, Mensabeschäftigte, Mitarbeiter Recyclinghof, Saisonkraft Bauhof und Kassenpersonal Freibad) liegt eine erhebliche Unterrepräsentanz von männlichen Beschäftigten vor (80,54 % Frauen gegenüber 19,46 % 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 drei Personen beschäftigt, hiervon sind zwei weiblich. Anhand des Beschäftigungsvolumens sind beide Geschlechter allerdings annähernd gleich repräsentiert. 55,16 % Frauen gegenüber 44,84 % Männern.



3. Vergleich und Analyse des abgelaufenen Geltungszeitraumes 2021 – 2023 mit dem neuen Gleichstellungsplan für die Jahre 2024 - 2026

Beamte

Im Beamtenbereich bleibt die Unterrepräsentanz von Frauen bestehen. Es gab lediglich eine Neubesetzung durch den Weggang einer Beamtin, diese Stelle wurde wieder mit einer Beamtin besetzt.

Beschäftigte (außer Sozial- und Erziehungsdienst)

Die Entgeltgruppen 12 und 10 waren im vorherigen Geltungszeitraum noch nicht vorhanden.

In der Entgeltgruppe 9b und 3 gab es keine personellen Veränderungen, so dass die Unterrepräsentanz des jeweiligen Geschlechts gleichbleibt.

Durch die Höhergruppierung eines Mannes in die Entgeltgruppe 12 wird aus einer gleichen Besetzung in der Entgeltgruppe 11 eine neue 100%ige Unterrepräsentanz von Männern.

Durch die Kündigung eines männlichen Beschäftigten in der Entgeltgruppe 9c und die Nachbesetzung mit einer Frau, der Höhergruppierung eines Mannes in eine höhere Entgeltgruppe und der Schaffung einer neuen Stelle, welche mit einer Frau besetzt

wurde, wandelt sich die Unterrepräsentanz von Frauen (24,24%) in eine 100%ige Unterrepräsentanz von Männern.

In der Entgeltgruppe 9a bestand im vorherigen Geltungszeitraum eine Unterrepräsentanz von Frauen, diese konnte durch interne Umsetzungen und damit verbundene Höhergruppierungen abgebaut werden, so dass in der Entgeltgruppe 9a nunmehr kein Geschlecht unterrepräsentiert ist.

In der Entgeltgruppe 8 lag eine Unterrepräsentanz von 41,04 % Frauen vor. Diese konnte leicht verbessert werden und liegt jetzt bei 42,37 %.

In der Entgeltgruppe 7 lag eine 100%ige Unterrepräsentanz von Männern vor. Durch die Einstellung eines Mannes verbessert sich das Ergebnis auf 17,70 %.

In der Entgeltgruppe 6 verbessert sich die Unterrepräsentanz von Männern von 21,32 % auf 41,32 %.

In der Entgeltgruppe 5 TVöD verbessert sich die Unterrepräsentanz von Frauen von 15,39 % auf 25,16 %.

Durch die Einstellung eines Mannes in die Entgeltgruppe 2 verbessert sich die Unterrepräsentanz von Männern leicht von 3,89 % auf 8,02 %.

Es lagen keine Bewerbungen von Männern für Stellen mit der Entgeltgruppe 1 im gesamten Zeitraum vor, so dass sich die Unterrepräsentanz von Männern weiterhin verschlechtert von 2,63 % auf 1,93 %.

Tarifvertrag Sozial- und Erziehungsdienst:

Im Bereich der Jugendpflege wurde ein Mann in Vollzeit eingestellt, so dass hier eine nahezu gleiche Besetzung der Geschlechter vorhanden ist.

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.

Im Beamtenbereich ist die Planstelle A 10 mit einem Tarifbeschäftigten besetzt. Diese Stelle ist im ersten Quartal 2024 neu zu besetzen.

Im Bereich der Entgeltgruppe 8, 5 und 2 wird es Stellenvakanzen auf Grund von Renteneintritten geben. Zudem werden drei Stellen für die Apen Touristik neu geschaffen sowie eine Stelle im Freibad. Hierbei soll versucht werden, bei gleicher Eignung, dass unterrepräsentierte Geschlecht einzustellen, sofern Bewerbungen von beiden Geschlechtern vorliegen.

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. Auch der Ausbau von mobilem Arbeiten im Rahmen der Möglichkeiten kann im Einzelfall vereinbart werden.

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 aus, 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.

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. Ebenso ist es möglich mobiles Arbeiten in Anspruch zu nehmen.

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.

Besoldungsgruppe	Nr.	Anzahl der Beamtinnen und Beamten gesamt		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	anteili- ges BV*	anteili- ges BV*	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsen- tiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 30.06.2023 festgestellter anteiliger v.H.- Satz	zum Ablauf des GSP am 31.12.2026 angestrebter v.H.- Satz
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	
		(B+C+D+F+H+I)										(B+E)	(C+G)	(B+D+H/A*100)	(C+F+I/A*100)	(J/SUMME J+K)*100	(K/SUMMEJ+K)*100			
Wahlbeamte																				
Besoldungsgruppe B 2	1	1	0	1	0	0	0	0,00	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00		
Besoldungsgruppe A 15	2	1	0	1	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00		
gesamt		2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	**	
Laufbahngruppe 2																				
Besoldungsgruppe A 13	3	1	0	1	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen			
Besoldungsgruppe A 12	4	1	1	0	0	0,00	0	0,00	0	0	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer			
Besoldungsgruppe A 10	5	1	0	1	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen			
gesamt		3	1	2	0	0	0	0	0	0	1	2	33,33	66,67	33,33	66,67	Frauen	33,33	45,00	
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	anteili-ges BV*	anteili-ges BV*	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 30.06.2023 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	zum Ablauf des GSP am 31.12.2026 angestrebter v.H.-Satz	
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
		(B+C+D+F+H+I)									(B+E)	(C+G)	(B+D+H/A*100)	(C+F+I/A*100)	(J/SUMME J+K)*100	(K/SUMMEJ+K)*100			
Entgeltgruppe 12	1	1	0	1	0	0	0	0,00	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen		
Entgeltgruppe 11	2	1	1	0	0	0,00	0	0,00	0	0	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer		
Entgeltgruppe 10	3	1	0	1	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen		
Entgeltgruppe 9c	4	3	1	0	2	1,28	0	0,00	0	0	2,28	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer		
Entgeltgruppe 9b	5	4	2	0	2	0,87	0	0,00	0	0	2,87	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer		
gesamt		10	4	2	4	2,15	0	0	0	0	6,15	2	80,00	20,00	75,46	24,54	Männer	24,54	45,00
Entgeltgruppe 9a	6	9	3	4	2	0,95	0	0,00	0	0	3,95	4,00	55,56	44,44	49,69	50,31	keins		
Entgeltgruppe 8	7	11	2	4	3	2	2	1,44	0	0	4,00	5,44	45,45	54,55	42,37	57,63	Frauen		
Entgeltgruppe 7	8	6	4	1	1	0,65	0	0,00	0	0	4,65	1,00	83,33	16,67	82,30	17,70	Männer		
Entgeltgruppe 6	9	3	0	1	2	1,42	0	0,00	0	0	1,42	1,00	66,67	33,33	58,68	41,32	Männer		
Entgeltgruppe 5	10	20	2	13	4	2,63	1	0,77	0	0	4,63	13,77	30,00	70,00	25,16	74,84	Frauen		
gesamt		49	11	23	12	7,65	3	2,21	0	0	18,65	25,21	46,94	53,06	42,52	57,48	Frauen	42,52	45,00
Entgeltgruppe 3	11	3	0	3	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	3,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen		
Entgeltgruppe 2	12	10	0	0	8	4,13	2	0,36	0	0	4,13	0,36	80,00	20,00	91,98	8,02	Männer		
Entgeltgruppe 1	13	29	0	0	27	10,65	1	0,21	1	0	10,65	0,21	96,55	3,45	98,07	1,93	Männer		
gesamt		42	0	3	35	14,78	3	0,57	1	0	14,78	3,57	85,71	14,29	80,54	19,46	Männer	19,46	45,00
Sozial-u. Erziehungsdienst																			
Entgeltgruppe S11b	14	1	0	0	1	0,46	0	0,00	0	0	0,46	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer		
Entgeltgruppe S8b	15	2	0	1	1	0,77	0	0	0	0	0,77	1,00	50,00	50,00	43,50	56,50	Frauen		
gesamt		3	0	1	2	1	0	0	0	0	1	1	66,67	33,33	55,16	44,84	Männer	44,84	45,00
Gesamt		104	15	29	53	25,81	6	2,78	1	0	40,81	31,78	66,35	33,65	56,22	43,78	Männer		

* gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

