

Gleichstellungsplan

für den



LANDKREIS ROTENBURG (WÜMME)

2015 bis 2017

Inhalt

- 1 Vorbemerkungen
- 2 Hintergrund
- 3 Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur
 - 3.1 Erhebung der Zahlen in den einzelnen Bereichen
 - 3.2 Feststellung der Unterrepräsentanz
 - 3.3 Analyse und Ursachenforschung
- 4 Bestandsaufnahme frei werdender Stellen / Fluktuationsabschätzung
- 5 Ziele und Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen
- 6 Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit
- 7 Ausblick
- 8 Anlagen

1 Vorbemerkungen

Der Landkreis Rotenburg (Wümme) hat gemäß § 15 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG) erstmals für die Jahre 2012-2014 einen Gleichstellungsplan erstellt; dieser ist nun für die nächsten drei Jahre fortzuschreiben.

Ziele des NGG sind gemäß dessen § 1 Absatz 1

1. für Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit zu fördern und zu erleichtern sowie
2. Frauen und Männern eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen.

Um dies zu erreichen, sind gemäß § 1 Absatz 2

1. Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbsarbeit mit ihrer Familienarbeit vereinbaren können,
2. das Handeln der Verwaltung stärker durch Frauen zu prägen und weibliche und männliche Sichtweisen und Erfahrungen sowie die Erfahrungen aus einem Leben mit Kindern einzubeziehen,
3. die berufliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen und gleiche berufliche Chancen herzustellen,
4. Nachteile, die Männer und Frauen aufgrund ihrer geschlechtlichen Unterschiedlichkeit oder ihrer Geschlechterrolle erfahren, zu beseitigen oder auszugleichen und
5. Frauen und Männer in den Vergütungs-¹, Besoldungs- und Entgeltgruppen einer Dienststelle, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie in Gremien gerecht zu beteiligen.

Der folgende Gleichstellungsplan ist Basis und Bestandteil des Verwaltungshandelns der Kreisverwaltung. Er wird – wie schon sein Vorgänger – gemäß § 16 bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen, Einstellung, Beförderung oder Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten, beim Personalabbau sowie der Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen beachtet werden; seine Zielvorgaben sind auch bei der Personal- und Organisationsentwicklung zu beachten.

2 Hintergrund

Der Landkreis Rotenburg (Wümme) hat sich 2013 von der berufundfamilie gGmbH als familienfreundlicher Betrieb zertifizieren lassen und sich für drei Jahre auf eine zukunftsorientierte familienbewusste Personalpolitik verpflichtet. Zum Erhalt des Zertifikats ist jährlich zu berichten, inwieweit die vereinbarten Ziele erreicht wurden. Ein wichtiges Ziel wurde mit dem Abschluss einer Dienstvereinbarung zur Durchführung der Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche (MVG) mit Leitfaden vom 30.07.2014 erreicht. Meilensteine waren die Informationsblätter für werdende Eltern einerseits und pflegende Angehörige (Teil I) andererseits.

Die Dienstvereinbarung Flexible Arbeitszeit und die Dienstvereinbarung zur Telearbeit dienen dazu, die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit der Beschäftigten zu fördern und zu erleichtern (§ 1 Absatz 1 Nummer 1 NGG). Die Stellenbesetzungsrichtlinie, die Richtlinie Beschäftigtenlehrgänge und das Konzept zur dienstlichen Fortbildung sind weitere eingesetzte Instrumente, um Frauen und Männern eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen (§ 1 Absatz 1 Nummer 2 NGG). Ein Personalentwicklungskonzept ist in Arbeit. Alle Vereinbarungen und Richtlinien werden in Zusammenarbeit mit dem Personalrat und unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten laufend dem aktuellen Bedarf angepasst. Die im Kreishaus vorhandene Großtagespflegestelle „Die Wümmewichtel“ bietet inzwischen bis zu 15 Teilzeit-Betreuungsplätze für Kinder an.

¹ Der Begriff „Vergütungsgruppe“ bezieht sich auf den Bereich des BAT.

Die Anstrengungen der Kreisverwaltung, ihre Beschäftigten bei der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen, müssen vor dem Hintergrund gesetzlicher Regelungen und deren Fortentwicklung gesehen werden. Hier hat es zuletzt bundesrechtliche Regelungen zugunsten von Beschäftigten gegeben, die sich in einer Kinderbetreuungs- oder Pflegesituation befinden:

- Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) vom 06.12.2011,
- Erstes Gesetz zur Stärkung der pflegerischen Versorgung und zur Änderung weiterer Vorschriften (Erstes Pflegestärkungsgesetz – PSG I) vom 17.12.2014,
- Gesetz zur Einführung des Elterngeldes Plus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz vom 18.12.2014 und
- Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf (PflVerbG) vom 23.12.2014.

Die Verwaltung des Landkreises Rotenburg (Wümme) ist damit insgesamt auf einem guten Weg, die mit dem NGG angestrebten Ziele zu erreichen.

3 Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

3.1 Erhebung der Zahlen in den einzelnen Bereichen

Entsprechend § 15 Absatz 2 NGG wurden zum Stichtag: 30.06.2014 die in den Anlagen 1, 2 und 3 aufgeführten Beschäftigtenzahlen für die Verwaltung des Landkreis Rotenburg (Wümme) ermittelt. Dabei wurden folgende drei Mitarbeitergruppen getrennt voneinander betrachtet:

- 3.1.1 Laufbahngruppe 1 (ehemals einfacher und mittlerer Dienst),
- 3.1.2 Laufbahngruppe 2 (ehemals gehobener und höherer Dienst),
- 3.1.3 Tarifbeschäftigte (ehemals Angestellte und Arbeiter).

3.2 Feststellung der Unterrepräsentanz

Im Sinne des NGG liegt eine Unterrepräsentanz vor, sobald ein Geschlecht innerhalb einer Entgelt- oder Besoldungsgruppe mit weniger als 45 % vertreten ist. Den Anlagen 1, 2 und 3 sind die jeweiligen Unterrepräsentanzen und die tatsächlich zum 30.06.2014 festgestellten Prozentzahlen zu entnehmen. Auf die nach dem NGG als ausgeglichen geltenden Verhältnisse und Bereiche wird in diesem Gleichstellungsplan nicht eingegangen.

- 3.2.1 Zusammengefasst ist festzustellen, dass in der Laufbahngruppe 1 insgesamt betrachtet keine Unterrepräsentanz vorliegt, wenn auch innerhalb der einzelnen Besoldungsgruppen Unterrepräsentanzen für beide Geschlechter zu finden sind.
- 3.2.2 In der Laufbahngruppe 2 sind Unterrepräsentanzen nahezu in allen Besoldungsgruppen bei den Frauen festzustellen.
- 3.2.3 Bei der Betrachtung der Tarifbeschäftigten sind wechselseitige Unterrepräsentanzen in den Entgeltgruppen E zu finden. In allen Entgeltgruppen S sind die Männer unterrepräsentiert.

3.3 Analyse und Ursachenforschung

Grundsätzliches:

Insbesondere in der Laufbahngruppe 2 mit dem ehemaligen gehobenen und höheren Dienst und bei den höher dotierten Stellen bei den Tarifbeschäftigten fällt eine Unterrepräsentanz der Frauen auf. Diese Unterrepräsentanz ist ins-

besondere den historischen traditionellen Rollenbildern in den Familien und in der Gesellschaft geschuldet.

Bereits im Gleichstellungsplan 2012-2014 wurde ausgeführt, dass sich in diesen Führungs- und Leitungspositionen insbesondere ältere Mitarbeiter finden, die in den vergangenen 20 bis 40 Jahren Karriere beim Landkreis gemacht haben. Frauen waren im gleichen Zeitraum eher für die Erziehung der Kinder und die Führung des Haushalts verantwortlich. Daher haben sie oftmals auf eine eigene Karriere und sogar vollständig auf die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit verzichtet.

Auf die Ursachen der jeweiligen Unterrepräsentanzen in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen im Gleichstellungsplan 2012-2014 wird Bezug genommen. Wesentliche Veränderungen hat es in den letzten drei Jahren nicht gegeben.

4 Bestandsaufnahme frei werdender Stellen / Fluktuationsabschätzung

Entsprechend den bisher bekannten und vorausschauend zu erwartenden Zu- und Abgängen im Geltungszeitraum dieses Gleichstellungsplans ergeben sich die in den Anlagen 4, 5 und 6 aufgeführten freiwerdenden Stellen. Insgesamt werden im Zeitraum 2015 bis 2017 voraussichtlich 31,64 Stellen zu besetzen sein. Ca. die Hälfte davon soll durch das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht besetzt werden, soweit sich dieses in Eignung und Qualifikation durchsetzt.

5 Ziele und Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen

5.1 Konkret sollen folgende Zielvorgaben der Verringerung der Unterrepräsentanzen bis zum Ende des Geltungszeitraums dieses Gleichstellungsplans erreicht werden:

Besoldungs- / Entgeltgruppe	Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen / Männern (Anteil < 45 %)				Zielvorgabe
	unterrepräsentiertes Geschlecht:	festgestellter v.H.-Satz zum Stichtag 2011	für Ende 2014 angestrebter v.H.-Satz	zum Ablauf des GSP 2014 erreichter v.H.-Satz	bis zum Ende des GSP 2017 angestrebter v.H.-Satz
A 15	Frauen	17,65	41,00	46,67	> 45 erreicht
A 14	Frauen	> 45 erreicht	entfällt	27,57	39,00
A 13	Frauen	0,00	20,00	40,00	50,00
A 12	Frauen	32,80	46,00	27,51	33,00
A 11	Frauen	25,70	34,00	30,56	38,00
A 10	Frauen	32,39	49,00	48,80	> 45 erreicht
E 12	Frauen	0,00	20,00	16,67	50,00
E 11	Frauen	27,87	32,00	34,19	38,00
E 10	Frauen	20,56	26,00	31,79	37,00
E 9	Männer	39,93	41,00	44,15	45,00
E 8	Männer	32,27	34,00	31,49	40,00
S 14	Männer	29,89	41,00	14,46	23,00
S 11	Männer	29,41	37,00	16,47	20,00

5.2 Maßnahmen:

Eine große Anzahl der im Gleichstellungsplan 2012-2014 beschriebenen Maßnahmen wurde bereits zufriedenstellend umgesetzt. Im Planungszeitraum sollen folgende Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben umgesetzt werden:

- 1 Festlegung %-Sätze (Anlagen 1-3, jeweils letzte Spalte)
- 2 **Personelle Maßnahmen:**
- 2.1 Entsprechend den Tabellen zur Fluktuationsabschätzung (Anlagen 4-6) werden die frei werdenden Stellen besetzt.
- 3 **Organisatorische Maßnahmen:**
- 3.1 Die Gleichstellung von Frauen und Männern wird sprachlich besser ausgedrückt.
- 3.2 Dienstliche Termine werden unter Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigten angesetzt bzw. organisiert.
- 3.3 Führungspositionen für Teilzeitbeschäftigte werden ermöglicht.
- 4 **Fortbildende Maßnahmen:**
- 4.1 Die Nachwuchsförderung für Führungsaufgaben erfolgt durch Angebot eines Lehrgangs für zukünftige Führungskräfte mit ausgewogener Beteiligung beider Geschlechter, soweit die in den Auswahlverfahren gestellten Anforderungen erfüllt werden.

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

Auch in diesem Bereich wurde bereits eine große Anzahl der im Gleichstellungsplan 2012-2014 beschriebenen Maßnahmen zufriedenstellend umgesetzt. Im Planungszeitraum sollen diese Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben umgesetzt werden:

- 1 **Arbeitszeit** (soweit keine dienstlichen Belange dagegen stehen)
- 1.1 Die für I/2016 vorgesehene Mitarbeiterbefragung soll dafür genutzt werden, die weiteren Wünsche der Mitarbeiterschaft in Bezug auf Arbeitszeitflexibilisierung für Betreuungs- und Pflegezeiten zu erfahren, um hieraus weitere Ziele ableiten zu können.
- 2 **Arbeitsorganisation**
- 2.1 Die für I/2016 vorgesehene Mitarbeiterbefragung soll dafür genutzt werden, die weiteren Wünsche der Mitarbeiterschaft in Bezug auf Teilzeitarbeitsplätze sowie Betreuungsmöglichkeiten für Kinder zu erfahren, um hieraus weitere Ziele ableiten zu können.
- 2.2 Die zeitliche Wiederbesetzungssperre sollte bei allen Arbeitsplatzwechseln aus familiären Gründen entfallen (sofern die Entscheidung nicht einem Personalentwicklungskonzept vorbehalten oder haushaltsrechtlich unzulässig ist).
- 3 **Arbeitsort**
- 3.1 Es finden regelmäßig Informationsveranstaltungen für die Kolleginnen und Kollegen (auch derzeit Beurlaubte) über die Möglichkeit alternierender Telearbeit statt.
- 4 **Informations- und Kommunikationspolitik**
- 4.1 Die AG Personalentwicklung soll bei der Entwicklung und Implementierung eines umfassenden Konzepts unterstützt werden, um beurlaubte Beschäftigte und Beschäftigte in Elternzeit an ihren Arbeitgeber / Dienstherrn zu binden (vgl. 6.3.1 Bericht audit berufundfamilie).
- 4.1.1 Die Neugestaltung der Homepage soll dazu genutzt werden, während der Beurlaubung bzw. Elternzeit einen leichten Intranetzugang zu ermöglichen.

- 4.1.2 Das Konzept soll eine bessere Information der beurlaubten Beschäftigten und der Beschäftigten in Elternzeit zu den Themen Kinderbetreuung pp. im Intranet vorsehen.
- 4.2 Den Beschäftigten werden regelmäßige Informations- und Kommunikationsangebote zum Thema „Work-Life-Balance“ durch GB, PR, 10 und Fachämter unterbreitet.
- 4.3 Es werden umfangreiche Informationen zum Thema Pflege von Angehörigen, Wohnen im Alter, Pflegemöglichkeiten, Pflegestufen, Beratungsstellen etc. angeboten, die auch die neuen Rechtslagen berücksichtigen:
 - 4.3.1 Regelmäßige Informationsveranstaltungen
 - 4.3.2 Informationsblatt Teil II
- 4.4 Es werden umfangreiche Informationen zum Thema Teilzeitarbeit, Altersteilzeit, Familienpflegezeit und deren Auswirkungen auf die Rente gebündelt angeboten.
 - 4.4.1 Regelmäßige Informationsveranstaltungen
 - 4.4.2 Informationsblatt (wie für werdende Eltern und für pflegende Angehörige)
 - 4.4.3 Die Auffindbarkeit der Informationen im Intranet wird z. B. durch Stichwortsuche erleichtert.
- 4.5 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der kreisangehörigen Gemeinden werden zu den Informationsveranstaltungen eingeladen.
- 5 **Führungskompetenz**
 - 5.1 Die Führungskräfte werden regelmäßig für den Themenkomplex „Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit“ sensibilisiert.
 - 5.2 Die Führungskräfte werden zu den Themenfeldern: Pflege von Angehörigen, Betreuung von Kindern und Work-Life-Balance weitergebildet.

Die Umsetzung obliegt primär der Dienststelle mit den Fachämtern. Die Gleichstellungsbeauftragte und der Personalrat wirken entsprechend ihren jeweiligen Funktionen daran mit.

7 Ausblick

Am Ende des Geltungszeitraums werden sowohl die Dienststelle als auch die Gleichstellungsbeauftragte die Erreichung der in diesem Gleichstellungsplan genannten Ziele und die Umsetzung der genannten Maßnahmen überwachen. Über das Ergebnis werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landkreisverwaltung bis zum 30.06.2018 informiert.

8 Anlagen

- 1 – 3: Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur:
Laufbahngruppe 1 und 2, Tarifbeschäftigte
- 4 – 6: Bestandsaufnahme der frei werdenden Stellen / Fluktuationsabschätzung:
Laufbahngruppe 1 und 2, Tarifbeschäftigte

Anlage I

BesGr.	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	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 30.06.2014 festgestellter anteiliger v.H.- Satz	O (L oder M)	zum Ablauf des GSP am 31.12.2017 angestrebter v.H.-Satz		
Z9	20	7	0	7	0	0	0	0	0,00	7,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	zum Ablauf des GSP am 31.12.2017 angestrebter v.H.-Satz	P
A8	21	9	5	1	3	0	0	0	6,51	1,00	88,89	11,11	86,68	13,32	Männer	13,32	---	---
A7	22	1	0	0	1	0	0	0	0,50	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	---	---
A6	23	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	---	---
A5	24	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	---	---
Mittlerer Dienst insgesamt	25	17	5	8	4	0	0	0	7,01	8,00	52,94	47,06	46,70	53,30		> 45 erreicht		

Anlage 2

BesGr.	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	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 30.06.2014 festgestellter anteiliger v.H.- Satz	zum Ablauf des GSP am 31.12.2017 angestrebter v.H.-Satz		
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)	P	
	1	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00				
B8	2	1	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	---	
B7	3	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00				---	
B6	4	1	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	---	
B5	5	1	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	---	
B4	6	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00				---	
B3	7	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00				---	
B2	8	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00				---	
B1	9	2	0	2	0	0	0	0	0,00	2,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	---	
A16	10	4	1	2	1	0	0	0	1,75	2,00	50,00	50,00	46,67	53,33		> 45 erreicht	---	
A15	11	7	1	4	1	1	0	0	1,85	4,86	28,57	71,43	27,57	72,43	Frauen	27,57	39,00	
A14	12	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00				---	
A13HD	13	16	2	11	2	1	0	0	3,60	11,86	25,00	75,00	23,29	76,71			---	
Höherer Dienst insgesamt																		
A13	14	6	2	4	0	0	0	0	2,00	4,00	33,33	66,67	33,333	66,67	Frauen	33,33	50	
A12	15	14	2	10	1	1	0	0	2,75	10,88	21,43	78,57	20,176	79,82	Frauen	20,18	33	
A11	16	21	4	13	4	0	0	0	6,16	13,00	38,10	61,90	32,15	67,85	Frauen	32,15	38	
A10	17	21	5	10	5	0	0	1	8,41	10,00	47,62	52,38	45,682	54,32		> 45 erreicht	---	
A9	18	10	7	2	0	0	1	0	7,00	2,00	80,00	20,00	77,778	22,22	Männer	22,22	---	
Gehobener Dienst insgesamt	19	72	20	39	10	1	1	1	26,32	39,88	43,06	56,94	39,76	60,24				

Anlage 3

BesGr.	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagstätige		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personen)		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	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	N	
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	O (L oder M)		
15Ü	31	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			
15	32	3	0	1	2	0	0	0	1,42	1,00	66,67	33,33	58,68	41,32	Männer	41,32	---
14	33	8	0	6	2	0	0	0	1,10	6,00	25,00	75,00	15,49	84,51	Frauen	15,49	---
13	34	13	2	0	7	4	0	0	5,86	2,16	69,23	30,77	73,07	26,93	Männer	26,93	---
12	35	6	1	5	0	0	0	0	1,00	5,00	16,67	83,33	16,67	83,33	Frauen	16,67	50
11	36	59	12	36	9	1	1	0	17,20	36,50	37,29	62,71	32,03	67,97	Frauen	32,03	38
10	37	22	6	13	2	0	1	0	7,00	13,00	40,91	59,09	35,00	65,00	Frauen	35,00	37
9	38	162	52	50	40	16	2	1	78,60	58,38	58,02	41,36	57,38	42,62	Männer	42,62	45
8	39	157	59	38	52	2	6	0	89,04	39,28	74,52	25,48	69,39	30,61	Männer	30,61	40
7	40	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	---
6	41	62	7	34	18	3	0	0	17,80	36,01	40,32	59,68	33,08	66,92	Frauen	33,08	---
5	42	159	30	65	56	6	2	0	64,72	67,99	55,35	44,65	48,77	51,23		> 45 erreicht	---
4	43	12	0	6	2	3	1	0	0,71	7,50	25,00	75,00	8,65	91,35	Frauen	8,65	---
3	44	15	3	3	8	1	0	0	7,85	3,29	73,33	26,67	70,47	29,53	Männer	29,53	---
02Ü	45	2	1	0	1	0	0	0	1,69	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	---
2	46	9	0	0	9	0	0	0	4,28	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	---
1	47	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	---
OEDAz	48	20	12	8	0	0	0	0	12,00	8,00	60,00	40,00	60,00	40,00	Männer	40,00	---
S02	67	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	---
S03	68	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	---
S04	69	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	---
S05	70	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	---
S06	71	2	1	1	1	0	0	0	1,00	1,00	50,00	50,00	50,00	50,00		> 45 erreicht	---
S07	72	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	---
S08	73	3	2	0	1	0	0	0	2,51	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	---
S09	74	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	---
S10	75	1	0	0	1	0	0	0	0,75	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	---
S11	76	17	4	2	9	0	2	0	9,10	2,00	88,24	11,76	81,98	18,02	Männer	18,02	20
S11a	77	6	1	1	3	0	1	0	3,00	1,00	83,33	16,67	75,00	25,00	Männer	25,00	---
S12	78	4	3	0	1	0	0	0	3,63	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	---
S12a	79	3	0	1	2	0	0	0	1,52	1,00	66,67	33,33	60,32	39,68	Männer	39,68	---
S13	80	1	0	0	1	0	0	0	0,64	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	---
S13a	81	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	---
S14	82	25	15	3	5	0	2	0	18,00	3,00	88,00	12,00	85,71	14,29	Männer	14,29	23
S15	83	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	---
S16	84	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	---
S16a	85	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	---
S17	86	2	1	0	1	0	0	0	1,75	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	---
S18	87	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	---

Anlage 4

BesGr.	Nr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand ins-gesamt	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		
				2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017
		Stichtag 30.06.2014	P	Q1	Q2	Q3	R1	R2	R3	S1	S2	S3	T1	T2	T3	U1	U2	U3	V1	V2	V3
Z9	20	Frauen o. Männer	8			1									1			1			
A8	21	Männer	8																		
A7	22	Männer	0																		
A6	23		0																		
A5	24		0																		
Mittlerer Dienst insgesamt	25		16																		

Anlage 5

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		
				Stichtag 30.06.2014	2015 Q1	2016 Q2	2017 Q3	2015 R1	2016 R2	2017 R3	2015 S1	2016 S2	2017 S3	2015 T1	2016 T2	2017 T3	2015 U1	2016 U2	2017 U3	2015 V1	2016 V2
		Frauen o. Männer	P																		
B8	1		0																		
B7	2	Frauen	1																		
B6	3		0																		
B5	4	Frauen	1																		
B4	5	Frauen	1																		
B3	6		0																		
B2	7		0																		
B1	8		0																		
A16	9	Frauen	2																		
A15	10		5																		
A14	11	Frauen	9																		
A13hD	12		1																		
Höherer Dienst insgesamt	13		20																		
A13	14	Frauen	5																		
A12	15	Frauen	17																		
A11	16	Frauen	27																		
A10	17		37																		
A9	18	Männer	0																		
Gehobener Dienst insgesamt	19		86																		

Anlage 6

BesGr.	Nr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stichtag 30.06.2014	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			
					2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016
			P	Q1	Q2	Q3	R1	R2	R3	S1	S2	S3	T1	T2	T3	U1	U2	U3	V1	V2	V3
15Ü	31		0																		
15	32	Männer	2,41		1												1				
14	33	Frauen	9,4																		
13	34	Männer	5,21	0,5	0,5					-0,5											
12	35	Frauen	4	2									2						2		
11	36	Frauen	51,93		1	1								1	1					1	1
10	37	Frauen	18,6			1									1						1
9	38	Männer	130,09	3,02	0,47	0,07	1	1	1	-0,47			4,02	1	1,07						1
8	39	Männer	125,28		1	0,5	3	3	3				3	4	3,5						
7	40		0																		
6	41	Frauen	54,57	1	0,7	2,4	1	2	1	-0,5		-0,37	1		2,03	1					2,03
5	42	Frauen	125,94	1,77		0,71						-0,71	2,27	2,7	1						
4	43	Frauen	6,22		0,5	1									1						
3	44	Männer	8,73									-0,5									1
02Ü	45	Männer	1																		
2	46	Männer	4,3			1						-1									
1	47		0																		
Gesamt			547,68	8,29	5,17	7,68	5	6	5	-1	-1,47	-2,08	12,29	8,7	10,6	1	1	0	2	1	5,03
S02	67		0																		
S03	68		0																		
S04	69		0																		
S05	70		0																		
S06	71		2																		
S07	72		0																		
S08	73	Männer	3,28																		
S09	74		0																		
S10	75	Männer																			
S11	76	Männer	16,34																		
S11a	77	Männer																			
S12	78	Männer	6,75		0,37	0,38									0,75						
S12a	79	Männer																			
S13	80	Männer	0																		
S13a	81																				
S14	82	Männer	20,25	1		0,75		1					1	1	0,75						
S15	83		0																		
S16	84		0																		
S16a	85		0																		
S17	86	Männer	3																		
S18	87		0																		
Gesamt			51,62	1	0,37	1,13	0	1	0	0	0,38	-0,38	1	1,75	0,75	0	0	0	0	0	0