

# **Gleichstellungsplan**

## **nach dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG)**

Geltungsdauer 2024 bis 2026



# Inhaltsverzeichnis

<b>1. Vorbemerkung.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Bestandsaufnahmen der Beschäftigtenstruktur .....</b>	<b>3</b>
2.1 Erhebung der Zahlen in den einzelnen Bereichen .....	3
2.2 Feststellung der Unterrepräsentanz/Analyse und Ursachenforschung .....	5
<b>3. Bestandsaufnahme freierwerdender Stellen / Fluktuationsabschätzung .....</b>	<b>10</b>
3.1 Feststellungen über die im Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans voraussichtlich freierwerdende Stellen/Analyse .....	10
<b>4. Ziele und Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz.....</b>	<b>10</b>
4.1 Zielsetzung und gesetzliche Regelungen.....	10
4.2 Personelle Maßnahmen .....	11
4.3 Organisatorische Maßnahmen .....	12
4.4 Fortbildende Maßnahmen .....	13
<b>5. Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit.....</b>	<b>14</b>
<b>6. Evaluation der Zielerreichung und Fortschreibung des Gleichstellungsplanes .....</b>	<b>15</b>
<b>7. Tabellarische Teile</b>	
7.1 Ist-Analyse (Beamte)	
7.2 Ist-Analyse (sonstige Tarifbeschäftigte)	
7.3 Ist-Analyse (Tarifbeschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienstes)	
7.4 Fluktuationsabschätzung	

## **1. Vorbemerkung**

Das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) bildet seit jeher den Rechtsrahmen für die inhaltliche Ausgestaltung des Gleichstellungsplans. Seine umfassendsten Änderungen erfuhr das NGG durch die Gesetzesnovelle im Jahre 2011. Seit dem ist das NGG unverändert geblieben. Folglich orientieren sich der Gleichstellungsplan 2012-2014, der erstmalig die Rechtsänderungen aus dem Jahre 2011 zu berücksichtigen hatte, wie auch die erste, zweite, dritte und nunmehr vierte fortgeschriebene Variante an denselben Regelungsmustern.

Geschlechterspezifische Unterrepräsentanzen sind nach dem NGG aufgrund des Beschäftigungsvolumens festzustellen und nicht auf Basis der reinen Mitarbeiterzahl („Kopfzahlen“). Damit sind die Arbeitszeitanteile bzw. der Arbeitsumfang eines Geschlechts ins Verhältnis zum Gesamtbeschäftigungsvolumen zu setzen. Vergleichsrahmen ist stets die einzelne Entgelt- oder Besoldungsgruppe eines jeden Geschlechts. Unterrepräsentanzen im gesetzgeberischen Sinne werden somit auf Grundlage der unterschiedlichen Entgelt-/Besoldungsgruppen festgestellt.

Überdies sind im Gleichstellungsplan zahlenmäßige Festlegungen im Sinne einer Zielvorgabe zu treffen, soweit in bestimmten Entgelt-/Besoldungsgruppen Unterrepräsentanzen festzustellen sind. Diese gesetzgeberisch geforderten Festlegungen berücksichtigen die jeweils letzten zwei Spalten der tabellarischen Anlagen.

Erkennbar stellen die hier formulierten Festlegungen auf die Zielquote „45%“ und damit auf die gesetzgeberische Vorgabe aus § 3 Abs. 3 NGG ab. Dort ist der Prozentwert „45“ als entsprechender Schwellenwert definiert, ab der eine gesetzestechnische Geschlechterparität vorliegt. Damit gibt der Gesetzgeber vor, dass Geschlechterparität - in rechtlichem Sinne - in dem Spektrum von 45 – 55% abgebildet wird.

## **2. Bestandsaufnahmen der Beschäftigtenstruktur**

### **2.1 Erhebung der Zahlen in den einzelnen Bereichen**

Der Vorbemerkung entsprechend stellt das NGG in § 3 Abs. 4 zur Feststellung etwaiger Unterrepräsentationen der Geschlechteranteile auf sog. „Bereiche“ ab, die sich an den Vergütungs-, Besoldungs- und Entgeltgruppen orientieren. In diese Vergleichsbetrachtung sind gem. § 3 Abs. 1 NGG Ehrenbeamte und Ehrenbeamtinnen, Auszubildende und Praktikanten nicht einzubeziehen.

Von diesen gesetzgeberischen Vorgaben ausgehend, wurde unter Bezugnahme der tabellarischen Darstellungen eine Dreiteilung vorgenommen, die die Beschäftigtengruppen der Beamten, der Tarifbeschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes und der sonstigen Tarifbeschäftigten isoliert betrachtet. Die Beschäftigtengruppe des Sozial- und Erziehungsdienstes umfasst hierbei das Personal der kommunalen Kindergärten und der Jugendpflege (Erzieher/Erzieherinnen; Kinderpfleger/-innen, Sozialassistenten/Sozialassistentinnen, heilpädagogisches Fachpersonal und sozialpädagogisches Fachpersonal der Jugendpflege).

Dies vorausgeschickt, ergeben sich folgende Geschlechterverhältnisse:

## **Beamtinnen und Beamte**

Zum Stichtag 31.12.2023 sind insgesamt 7 Beamtinnen und Beamte beschäftigt, von denen 4 weiblich sind. Von diesen 4 Beamtinnen sind 3 teilzeitbeschäftigt, eine Beamtin ist beurlaubt aufgrund von Elternzeit.

Die männlichen Beamten sind allesamt vollzeitig beschäftigt.

In Beschäftigungsvolumen ausgedrückt ergibt sich hieraus ein Geschlechterverhältnis von 57,47% weiblichen Beamtinnen gegenüber 42,53% männlichen Beamten.

Zum Stichtag 31.12.2020 (als Beurteilungsgrundlage für den Gleichstellungsplan 2021-2023) lag der Anteil weiblicher Beamtinnen gemessen am Gesamtbeschäftigungsvolumen bei 47,5%, der männliche Anteil entsprechend bei 52,5%.

## **Tarifbeschäftigte (ohne Beschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienstes)**

Zum Stichtag 31.12.2023 sind insgesamt 155 Tarifarbeitnehmer/-innen beschäftigt. Diese setzen sich aus 85 weiblichen und 70 männlichen Beschäftigten zusammen.

In Beschäftigungsvolumen ausgedrückt ergibt sich hieraus ein Geschlechterverhältnis von 49,71% weiblichen Beschäftigten gegenüber 50,29% männlichen Beschäftigten.

Zum Stichtag 31.12.2020 (als Beurteilungsgrundlage für den Gleichstellungsplan 2021-2023) lag der Anteil weiblicher Beschäftigter gemessen am Gesamtbeschäftigungsvolumen bei 44,9%, der männliche Anteil entsprechend bei 55,1%.

Von den 85 weiblichen Beschäftigten arbeiten 51 in Teilzeit; damit sind 60,00% der weiblichen Bediensteten teilzeitbeschäftigt; zum Stichtag 31.12.2020 (als Beurteilungsgrundlage für den Gleichstellungsplan 2021- 2023) waren es 42 teilzeitbeschäftigte weibliche Bedienstete (von insgesamt 68 weiblichen Beschäftigten). Dies entsprach einer Teilzeitbeschäftigungsquote von 61,76%.

Von den 70 männlichen Beschäftigten kommen 15 in Teilzeit zum Einsatz; damit sind 21,4% der männlichen Mitarbeiter teilzeitbeschäftigt; zum Stichtag 31.12.2020 (als Beurteilungsgrundlage für den Gleichstellungsplan 2021–2023) waren es 13 teilzeitbeschäftigte männliche Bedienstete (von insgesamt 67 männlichen Bediensteten). Dies entsprach einer Teilzeitbeschäftigungsquote von 19,40%.

## **Tarifbeschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienstes**

Zum Stichtag 31.12.2023 sind insgesamt 101 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst beschäftigt. Hiervon sind 6 männlich und 95 weiblich.

In Beschäftigungsvolumen ausgedrückt ergibt sich hieraus ein Geschlechterverhältnis von 92,58% weiblichen Beschäftigten gegenüber 7,42% männlichen Beschäftigten.

Zum Stichtag 31.12.2020 (als Beurteilungsgrundlage für den Gleichstellungsplan 2021-2023) lag der Anteil weiblicher Beschäftigter gemessen am Gesamtbeschäftigungsvolumen bei 94,09% der männliche Anteil entsprechend bei 5,91%.

Von den 95 weiblichen Beschäftigten arbeiten 66 in Teilzeit; damit sind 69,47% der weiblichen Bediensteten teilzeitbeschäftigt; zum Stichtag 31.12.2020 (als Beurteilungsgrundlage für den Gleichstellungsplan 2021- 2023) waren es 69 teilzeitbeschäftigte weibliche Bedienstete (von insgesamt 89 weiblichen Beschäftigten). Dies entsprach einer Teilzeitbeschäftigungsquote von 77,53%.

Von den 6 männlichen Beschäftigten kommen 3 in Vollzeit und 3 in Teilzeit zum Einsatz. Damit sind 50% der männlichen Mitarbeiter teilzeitbeschäftigt; zum Stichtag 31.12.2020 (als Beurteilungsgrundlage für den Gleichstellungsplan 2021-2023) waren es 3 teilzeitbeschäftigte männliche Bedienstete (von insgesamt 5 männlichen Bediensteten). Dies entsprach einer Teilzeitbeschäftigungsquote von 60,00%.

## **2.2 Feststellung der Unterrepräsentanz/Analyse und Ursachenforschung**

Entsprechend den gesetzgeberischen Vorgaben und ausweislich der tabellarischen Darstellungen sind geschlechterspezifische Unterrepräsentanzen anhand des Beschäftigungsvolumens für jede einzelne Vergütungs-, Besoldungs- und Entgeltgruppe festzustellen (vgl. § 3 Abs. 3 S. 2 NGG). Mit Blick auf die drei unterschiedlichen Beschäftigtengruppen (Beamte; Tarifbeschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienstes; übrige Tarifbeschäftigte) ergibt sich hieraus Folgendes:

### **Beamtinnen und Beamte**

#### **Wahlbeamtinnen/Wahlbeamte**

Zielvorgaben für die Stelle des Hauptverwaltungsbeamten/der Hauptverwaltungsbeamtin einschließlich seines/ihrer Allgemeinen Vertreters bzw. Allgemeinen Vertreterin erübrigen sich, weil jeweils „nur“ eine Stelle zu besetzen ist. Eine geschlechterspezifische Parität ist bei Stellen, die jeweils nur einmal vorhanden sind, somit nicht herstellbar.

#### **Laufbahnbeamtinnen / Laufbahnbeamte der Laufbahngruppe 2 (1. Einstiegsamt)**

In der Laufbahngruppe 2 (ehemals gehobener allgemeiner Verwaltungsdienst) waren zum Stichtag 31.12.2020(als Planungsgrundlage für den Gleichstellungsplan 2021 – 2023) Unterrepräsentanzen nach Beschäftigungsvolumen in folgenden Besoldungsgruppen (BesGr.) festzustellen:

BesGr. A 12:	0% weibliche Beamtinnen
BesGr. A 11:	0% männliche Beamte
BesGr. A 10:	0% männliche Beamte

Folgendes Bild ergibt sich zum Stichtag 31.12.2023:

BesGr. A 13:	42,86 % weibliche Beamtinnen
BesGr. A 12:	0% männliche Beamte
BesGr. A 11:	keine Stelle zum Stichtag vorhanden
BesGr. A 10:	0% männliche Beamte

Die Unterrepräsentanz von Männern in den Besoldungsgruppe A 12 und A 10 ist dem Umstand geschuldet, dass hierfür jeweils nur eine Planstelle ausgewiesen ist. So lange nur eine einzige A12-er bzw. A10-er Planstelle zu besetzen ist, wird sich eine Geschlechterparität – wie bei den jeweils nur einmal ausgewiesenen Wahlbeamtenstellen – schlechterdings nicht realisieren lassen, was somit auch für die Festlegung einer „Zielvorgabe“ gilt.

### **Laufbahnbeamtinnen / Laufbahnbeamte der Laufbahngruppe 1 (2. Einstiegsamt)**

In der Laufbahngruppe 1 (ehemals mittlerer allgemeiner Verwaltungsdienst) waren zum Stichtag 31.12.2020 (als Planungsgrundlage für den Gleichstellungsplan 2021 – 2023) Unterrepräsentanzen nach Beschäftigungsvolumen in folgenden Besoldungsgruppen (BesGr.) festzustellen:

BesGr.: A 6	0% männliche Beamte
-------------	---------------------

Folgendes Bild ergibt sich zum Stichtag 31.12.2023:

BesGr.: A6	keine Stelle zum Stichtag vorhanden
BesGr.: A9mD	0% männliche Beamte

Zu berücksichtigen ist ebenso, dass in der gesamten Laufbahngruppe 1 (Besoldungsgruppen A6 – A9) „nur“ eine Beamtin beschäftigt ist (A9mD). Die Festlegung von geschlechterspezifischen Zielvorgaben würde auch hier fehl laufen, weil nur eine Planstelle vorhanden ist.

### **Tarifbeschäftigte (exkl. Beschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienstes)**

#### **Entgeltgruppen 9 – 12**

#### **(vergleichbar der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt der Beamtinnen und Beamten)**

Das Spektrum der Entgeltgruppen 9 bis 12 ist, was die Ausgestaltung der auszuübenden Tätigkeiten und Verantwortlichkeiten (z. B. Führungspositionen) anbelangt, grundlegend mit der Laufbahngruppe 2 (ehemaliger gehobener Verwaltungsdienst) vergleichbar.

Im Rahmen der Überarbeitung des Eingruppierungsrechts zum 01.01.2017 ist die Entgeltgruppe 9 in die Entgeltgruppen 9a, 9b und 9c aufgeteilt worden. Gemessen an den beruflichen Anforderungen ist die Entgeltgruppe 9a – je nach Eingruppierungszweig (handwerklicher, technischer oder innendienstlicher Bereich) entweder dem mittleren oder gehobenen Verwaltungsdienst zuzuordnen, bezogen auf die hiesigen Verhältnisse der Gemeinde Rastede mehrheitlich jedoch dem gehobenen Dienst.

Zum Stichtag 31.12.2020 (als Planungsgrundlage für den Gleichstellungsplan 2021 – 2023) waren Unterrepräsentanzen nach dem Beschäftigungsvolumen in den jeweiligen Entgeltgruppen (EG) wie folgt festzustellen:

EG 12: 0% weibliche Beschäftigte  
EG 11: 37,11% weibliche Beschäftigte  
EG 10: 13,19% weibliche Beschäftigte  
EG 9c: 42,86 % männliche Beschäftigte  
EG 9b: 11,11% weibliche Beschäftigte  
EG 9a: 36,19 % männliche Beschäftigte

Folgendes Bild ergibt sich zum Stichtag 31.12.2023:

EG 12: 46,52% weibliche Beschäftigte  
EG 11: 54,48% weibliche Beschäftigte  
EG 10: 38,74% weibliche Beschäftigte  
EG 9c: 42,27% männliche Beschäftigte  
EG 9b: 13,79% weibliche Beschäftigte  
EG 9a: 36,35% männliche Beschäftigte

In EG 12 konnte Geschlechterparität hergestellt werden durch die Besetzung mit einer weiblichen Bewerberin.

Nachdem bereits der Gleichstellungsplan 2021–2023 eine deutliche Steigerung des weiblichen Beschäftigtenanteils in EG 11 festgestellt werden konnte, wurde in dieser Einkommensgruppe nunmehr ebenfalls Geschlechterparität erreicht; ursächlich hierfür ist die Einrichtung zweier neuer Stellen, die mit weiblichen Bewerberinnen besetzt werden konnten.

Für die EG 10 wurde eine deutliche Erhöhung der unterrepräsentierten weiblichen Beschäftigten erzielt.

### **Entgeltgruppen 3 – 8 (vergleichbar der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt der Beamtinnen und Beamten)**

Das Spektrum der Entgeltgruppen 3 bis 8 ist, was die Ausgestaltung der auszuübenden Tätigkeiten und Verantwortlichkeiten anbelangt, grundlegend mit der Laufbahngruppe 1 (ehemaliger mittlerer Verwaltungsdienst) vergleichbar.

Zum Stichtag 31.12.2020 (als Planungsgrundlage für den Gleichstellungsplan 2021 – 2023) waren Unterrepräsentanzen nach dem Beschäftigungsvolumen in den jeweiligen Entgeltgruppen (EG) wie folgt festzustellen:

EG 8: 24,57% männliche Beschäftigte  
EG 7: 0% männliche Beschäftigte  
EG 6: 31,42% männliche Beschäftigte  
EG 5: 28,63% weibliche Beschäftigte  
EG 4: 0% weibliche Beschäftigte  
EG 3: keine Stellen

Folgendes Bild ergibt sich zum Stichtag 31.12.2023:

EG 8: 17,64% männliche Beschäftigte  
EG 7: 15,92% männliche Beschäftigte  
EG 6: 30,56% männliche Beschäftigte  
EG 5: 26,63% weibliche Beschäftigte  
EG 4: 0% weibliche Beschäftigte  
EG 3: keine Stellen

In den EG 5 – 7 sind keine signifikanten Veränderungen festzustellen; ursächlich hierfür ist eine insgesamt nur geringe Personalfuktuation.

Die unveränderte und verfestigte Geschlechterdiskrepanz im Bereich der Entgeltgruppe 4 TVöD (vorrangig Stellen im Bereich des Bauhofs und im Hausmeisterwesen) ist berufsbildtypisch für körperlich und/oder handwerklich dominierende Einsatzfelder; ein Phänomen, was überdies durch die männliche Bewerberdominanz bei Stellennachbesetzungen weiterhin manifestiert wird.

Der Entgeltgruppe 3 kommt vorerst keine Bedeutung zu, da diese zum Stichtag 31.12.2023 unbelegt ist.

### **Entgeltgruppen 1 – 2Ü**

Zum Stichtag 31.12.2020 (als Planungsgrundlage für den Gleichstellungsplan 2021 – 2023) waren Unterrepräsentanzen nach dem Beschäftigungsvolumen in den jeweiligen Entgeltgruppen (EG) wie folgt festzustellen:

EG 2Ü: 23,23% weibliche Beschäftigte  
EG 2: 0% männliche Beschäftigte  
EG 1: 0% männliche Beschäftigte

Folgendes Bild ergibt sich zum Stichtag 31.12.2023:

EG 2Ü(02a): 24,21% weibliche Beschäftigte  
EG 2: 9,06% männliche Beschäftigte  
EG 1: 0% männliche Beschäftigte

20 Beschäftigte der Gemeinde Rastede sind im Bereich der Entgeltgruppen 1 bis 2Ü eingruppiert. Alle bzw. 100% dieser Beschäftigten kommen in Teilzeit zum Einsatz; 13 hiervon sind weiblich, 7 männlich.

Tätigkeiten, die die Eingruppierungsvoraussetzungen der Entgeltgruppen 1 – 2Ü erfüllen, erfordern grundsätzlich keine qualifizierende Berufsausbildung (Reinigungskräfte, Küchenhilfen, Haus- und Hofarbeiter ohne berufsspezifischen Bezug, u. ä.). Damit können diese Arbeitsfelder grundsätzlich nach kurzfristiger Anlernphase ausgeübt werden. Aufgrund ihres Teilzeitumfangs besteht überdies die Möglichkeit, diese Tätigkeiten neben einer weiteren Beschäftigung auszuüben. Nicht selten dienen diese Arten von Beschäftigungen oftmals als weitere Einkommensquelle und Möglichkeit des Erwerbs zusätzlicher versorgungsrelevanter Anwartschaften (gesetzliche Rentenversicherung; betriebliche Altersvorsorge).

Hinzu kommt, dass die in diesem Eingruppierungsspektrum befindlichen Arbeitsfelder zumindest aus Bewerberperspektive mit einem entsprechenden Geschlechtertypus in Verbindung gebracht wird; die Eingangsquote männlicher

Bewerber im Rahmen von Stellenausschreibungsverfahren liegt nahezu jedes Mal bei 0%.

### **Tarifbeschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienstes**

Vom tariflichen Geltungsbereich des Sozial- und Erziehungsdienstes ist das fachpädagogische Personal (staatlich anerkannte Erzieher/in, Sozialassistenten/Sozialassistentin; Sozialpädagogen/Sozialarbeiter (FH / B.A.); heilpädagogische Fachkräfte) erfasst. Dieses kommt in den gemeindlichen Kindertagesstätten (einschließlich Hort) und in der Jugendpflege zum Einsatz.

Zum Stichtag 31.12.2020 (als Planungsgrundlage für den Gleichstellungsplan 2021 – 2023) sind Unterrepräsentanzen in allen Entgeltgruppen zu verzeichnen gewesen. Von 94 Beschäftigten waren 5 männlich. In Beschäftigungsvolumen ausgedrückt, betrug der weibliche Mitarbeiteranteil 94,09%, der männliche hingegen 5,91%.

Zum Stichtag 31.12.2023 (als Planungsgrundlage für den Gleichstellungsplan 2024 – 2026) ergeben sich nur geringfügige Veränderungen. Zwar hat sich erneut eine Steigerung des Gesamtpersonalvolumens eingestellt – es sind zwischenzeitlich 101 Personen beschäftigt –, von dieser Steigerungsrate profitierte der männliche Beschäftigtenanstieg jedoch nur unwesentlich, da nunmehr 6 der 101 Beschäftigten männlich sind.

Im Beschäftigungsvolumen ausgedrückt, betrug der weibliche Mitarbeiteranteil 92,58%, der männliche hingegen 7,42%.

Die bisherige und zukünftige Personalsituation ist auch in diesem Beschäftigungsbereich im Kontext der Bewerbersituation zu sehen; der weit überwiegende Bewerberanteil bei Ausschreibungen im Sozial- und Erziehungsdienst ist weiblich. Hieraus folgt, dass eine personalwirtschaftliche „Steuerung“ oder Beeinflussung der Geschlechtersituation über den Weg der Stellennachbesetzung nicht möglich ist. Sofern sich die Gemeinde Rastede bei Stellenbesetzungen aus einem nahezu weiblich geprägten Bewerbermarkt bedient, äußert sich dies ebenso in der Beschäftigtenstatistik.

Diese Feststellungen und Phänomene sind nicht gemeindespezifisch, sondern betreffen sämtliche Träger des Sozial- und Erziehungsdienstes.

## **3. Bestandsaufnahme frei werdender Stellen/ Fluktuationsabschätzung**

### **3.1 Feststellungen über die im Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans voraussichtlich frei werdenden Stellen/Analyse**

Die voraussichtlichen Stellenvakanzen infolge fluktuationsbedingter und sonstiger Abgänge (Altersabgänge, Beurlaubungen, Arbeitsplatzwechseln, Um-, Höher-, Herabgruppierungen, Beförderungen u. ä.) sind grundsätzlich, soweit plan- und voraussehbar, in den tabellarischen Darstellungen des Gleichstellungsplans kenntlich zu machen. Hier ist auf die entsprechenden Anlagen zu verweisen.

## **4. Ziele und Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz**

### **4.1 Zielsetzung und gesetzliche Regelungen**

Seit der Modernisierung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) zum 01.01.2011 werden in §1 folgende Zielsetzungen festgeschrieben:

(1) Ziel dieses Gesetzes ist es,

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.

(2) Um die Zielsetzung dieses Gesetzes zu erreichen, sind nach Maßgabe der nachfolgenden Vorschriften

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-, Besoldungs- und Entgeltgruppen einer Dienststelle, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie in Gremien gerecht zu beteiligen.

(3) Alle Dienststellen und die dort Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, sind verpflichtet, die Zielsetzung dieses Gesetzes zu verwirklichen.

Der Gleichstellungsplan verlangt ebenso wie das Personalentwicklungskonzept nach vorausschauender Personalpolitik. Beide Planungen dürfen nicht unverbunden nebeneinander herlaufen; der Gleichstellungsplan muss vielmehr Bestandteil des Personalentwicklungskonzeptes sein. Grundsätzlich gilt, dass bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der Gleichstellungsplan zum Abbau von Unterrepräsentanzen in Stellenbesetzungsverfahren verbindlich ist.

Basierend auf den gesetzlichen, tarifrechtlichen und betrieblichen Möglichkeiten sind weiterhin die bekannten und bewährten Instrumente zu nutzen, um die Zielerreichung zu befördern. Bewährte Instrumente sind und bleiben weiterhin Umsetzungen, Höhergruppierungen, Beförderungen, Qualifikations-, Fort- und Weiterbildungsangebote und Teilzeitbeschäftigung.

### **4.2 Personelle Maßnahmen**

#### Stellenausschreibung

Der Ausschreibungstext bei internen und externen Stellenbesetzungsverfahren wird grundsätzlich geschlechterneutral verfasst. Jegliche Diskriminierung aufgrund des

Geschlechts wird vermieden und eine inklusive Sprache verwendet. Das Ziel besteht darin, die Chancengleichheit und eine offene, vielfältige Arbeitskultur zu fördern.

### Konkrete Ansprache von Bewerber\*innen des unterrepräsentierten Geschlechtes

Das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht wird in der Stellenausschreibung gezielt angesprochen, sich zu bewerben.

### Bewerbungsauswahlverfahren

In Abhängigkeit von der Bewerbungslage sowie gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung werden ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch eingeladen.

### Flexible Teilzeitstellen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Im Vorfeld interner und externer Stellenausschreibungen werden mögliche Teilzeitmodelle grundsätzlich geprüft und in Betracht gezogen. Dies gilt insbesondere auch für Leitungsfunktionen. Stellen, die in Teilzeit möglich sind, sind als entsprechend teilzeitgeeignet auszusprechen.

### Existenzsichernde Ausschreibungen

Insbesondere in den weiblich dominierten pädagogischen Arbeitsfeldern wird geprüft, ob ein existenzsicherndes, entfristetes Beschäftigungsverhältnis angeboten werden kann. Ziel ist es, sowohl Kinderarmut insbesondere bei alleinerziehenden Erwerbstätigen als auch Altersarmut in Folge von Teilzeitbeschäftigung vorzubeugen.

Ebenso können durch Stellenausschreibungen mit höherem Beschäftigungsvolumen männliche Fachkräfte für den Kindertagesstätten stärker interessiert werden.

### Höhergruppierungen, Beförderungen, Fort- und Weiterbildung

Basierend auf den gesetzlichen, tarifrechtlichen und betrieblichen Möglichkeiten wird bei Höhergruppierungen, Beförderungen, Qualifikations-, Fort- und Weiterbildungen der Gleichstellungsplan grundsätzlich als verbindliches Personalplanungsinstrument zugrunde gelegt. Gemäß NGG ist ein nahezu ausgewogenes Geschlechterverhältnis (45%) nach Besoldungs- und Entgeltgruppen von den Kommunen anzustreben.

### Nachwuchskräfte

Die Verwaltung wirkt aktiv dem Fachkräftemangel entgegen und ermöglicht jungen Menschen Einblick in unterschiedliche Arbeitsbereiche. Der Gleichstellungsplan ist hier bereits leitend. So wird sich bemüht, sowohl bei der Vergabe von Praktikumsstellen als auch bei eintägigen Hospitationen wie dem Zukunftstag, einer geschlechtsstereotypen Berufswahlorientierung entgegenzuwirken und für Arbeitsfelder mit Unterrepräsentanzen zu interessieren.

Die zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätze in der Verwaltung werden nach Möglichkeit paritätisch besetzt, um zukunftsgerichtet ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis zu erreichen.

Die Gemeinde Rastede ermöglicht zudem das Duale Studium Bachelor of Arts (B.A.) Verwaltungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Kommunalverwaltung oder

Verwaltungsbetriebswirtschaft. Auch hier wird eine paritätische Besetzung der zu besetzenden Stellen angestrebt.

Entsprechend der gesetzlichen Vorgaben ist die Gleichstellungsbeauftragte bei allen personellen Planungen und Entwicklungen stets eingebunden.

### **4.3 Organisatorische Maßnahmen**

#### Schriftverkehr / Kommunikation

Im internen wie externen kommunalen Schriftverkehr und allgemeiner Kommunikation wird die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern als Selbstverständlichkeit angestrebt. Beide Geschlechter sollen sich gleichermaßen angesprochen und wahrgenommen fühlen.

#### Dienstliche Besprechungen zu familienfreundlichen Zeiten

In Abhängigkeit der Möglichkeiten sollen dienstliche Termine zu familienfreundlichen Zeiten vereinbart werden und insbesondere Teilzeitbeschäftigung berücksichtigen. Angestrebt wird eine gleichberechtigte Teilnahme an z.B. Dienstbesprechungen oder Arbeitsgruppen unabhängig von der familiären Situation.

#### Arbeitszeitregelungen

Durch die flexiblen Arbeitszeitregelungen der Gemeinde werden unterschiedliche Work-Life-Balance-Konzepte der Beschäftigten unterstützt. Bei der Inanspruchnahme sind die Erfordernisse des jeweiligen Arbeitsplatzes maßgeblich. Bei individuellen Organisationsproblemen, zum Beispiel durch Pflege von Angehörigen, ist die Gemeinde bemüht, gemeinsame Lösungsmöglichkeiten zu entwickeln.

Um individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter entgegenzukommen, wurde in Zusammenarbeit mit Personalrat und Gleichstellungsbeauftragten die nutzbaren Arbeitszeitfenster weiter vergrößert und pilotiert. Nach Abschluss und Auswertung der Evaluationsergebnisse wird eine entsprechende Regelung in der Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit festgeschrieben.

#### Ausgleich von Arbeitszeitguthaben

Im Ausgleich von Arbeitszeitguthaben können Freistunden und/oder freie Tage auch in Verbindung mit Urlaubstagen in Anspruch genommen werden, sodass Betreuungserfordernisse zum Beispiel in Schulferienzeiten flexibler abgefangen werden können.

#### Mobiles Arbeiten

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird mobiles Arbeiten unter Beachtung der Arbeitsplatzanforderungen und in Absprache mit dem/der Dienstvorgesetzten sowie dem Personalamt ermöglicht.

Eine grundlegende Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten wird derzeit unter Einbindung von Personalrat und Gleichstellungsbeauftragten erarbeitet.

## Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)

Das BEM-Verfahren berücksichtigt geschlechtsspezifische Gesundheitsaspekte, wie z. B. die Auswirkungen von Mehrfachbelastungen (Beruf und Familie). Durch die Berücksichtigung solcher Faktoren kann die Rückkehr an den Arbeitsplatz individuell gestaltet werden. Vorurteile und Diskriminierungen sollen im Wiedereingliederungsprozess nicht nur vermieden, sondern auch aktiv entgegengewirkt werden. Das BEM fördert eine Kultur der Inklusion und Gleichstellung.

## Kontinuierliche Weiterentwicklung geschlechtssensibler Organisationsmaßnahmen

Sowohl die Schaffung wie auch die Weiterentwicklung gleichstellungsrelevanter Regelungen soll gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten, der Schwerbehindertenvertretung und der Personalvertretung erfolgen; die Verwaltung hat das feste Ziel und das große Bestreben, im Interesse des größtmöglichen Konsensfindung mit allen relevanten Akteuren partnerschaftlich und vertrauensvoll zusammenzuarbeiten.

### **4.4 Fortbildende Maßnahmen**

#### Kontinuierliche Ermittlung des Qualifizierungsbedarfes

Der Qualifikationsbedarf unterrepräsentierter Geschlechter wird fortlaufend analysiert und ermittelt. Sofern Qualifikationsmaßnahmen auf Initiative der Verwaltung angeboten werden, ist sichergestellt, dass die Auswahl der Qualifikationsteilnehmerinnen und -teilnehmern stets unter Berücksichtigung der Vorgaben des Gleichstellungsplans erfolgt. Zielsetzung ist die Förderung einer geschlechterparitätischen Beschäftigungsstruktur im Sinne des NGG. Im Übrigen ist auf die Ausführungen zur Ziffer 4.1 zu verweisen.

#### Angestelltenlehrgänge I und II

Interessierte Tarifbeschäftigte, die sich bei der Gemeinde Rastede bewährt haben, wird die Teilnahme am Angestelltenlehrgang I (Ausbildung Verwaltungswirt\*in) und der Angestelltenlehrgang II (Ausbildung Verwaltungsfachwirt\*in) angeboten. Der erfolgreiche Abschluss der Lehrgänge begründet keinen Anspruch auf Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit, vermittelt aber die erforderlichen Kenntnisse, um sich auf entsprechende Stellen erfolgreich bewerben zu können.

#### Arbeits- und Wegezeit bei Qualifizierungen

Die tatsächlichen Arbeits- und Wegezeiten bei Qualifizierungsmaßnahmen werden auch für Teilzeitbeschäftigte in vollem Umfang angerechnet.

#### Coaching für Führungskräfte

Bei Bedarf und in Abstimmung mit der Dienststelle kann als ein ganzheitliches Unterstützungsangebot für Führungskräfte ein Coaching in Anspruch genommen werden. Das Coaching ist gendersensibel und berücksichtigt die Diversität unterschiedlicher Lebenskonzepte von Mitarbeitenden.

## Inhouse-Seminare für Beschäftigte

Für Beschäftigte im Kundeverkehr werden bedarfsorientiert Inhouse-Seminare angeboten. Schwerpunkt ist ein sicherer Umgang mit herausfordernden Situationen insbesondere für weibliche Verwaltungskräfte. Durch ein Schulungsangebot am Arbeitsort, kann der Stundenumfang auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden angepasst werden. Zusätzliche Wegezeiten entfallen, sodass die Teilnahme sehr niedrigschwellig ist.

## **5. Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit**

### Führen in Teilzeit

Die Verwaltung unterstützt und ermöglicht Teilzeit-Führungspositionen. Sowohl Arbeitnehmerinnen als auch Arbeitnehmer sollen Führungsverantwortung mit familiären Verpflichtungen (z. B. Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen) vereinbaren können. Insbesondere weibliche Beschäftigte sind häufig von einer Doppelbelastung betroffen. Die Möglichkeit, in Teilzeit zu führen, schafft neue Zugänge zu Führungspositionen von Frauen und trägt zu einer gerechteren Verteilung von Führungsaufgaben bei.

### Elternzeit

Vor dem Hintergrund, Familie und Beruf vereinbarungsgerecht verwirklichen zu können, wird erfahrungsgemäß häufig der Wunsch nach Verringerung der individuellen Arbeitszeit (Teilzeitbeschäftigung) geäußert. Hinzu tritt die Inanspruchnahme von Elternzeit wie auch – jenseits der gesetzlichen Elternzeitmöglichkeit – die tarifvertragliche Option, befristet von der Arbeitsleistung freigestellt/beurlaubt zu werden (Sonderurlaub), ohne zugleich das eigene Arbeitsverhältnis beenden zu müssen.

Diese arbeitsgestalterischen Maßnahmen sind von besonderer Bedeutsamkeit für die Beschäftigten. Die Verwaltung ist bestrebt, diesen Belangen weiterhin besondere Priorität im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten/Erfordernissen einzuräumen.

### Brückenteilzeit

Wer nach Ende der Elternzeit übergangsweise in Teilzeit arbeiten möchte, kann entsprechend der gesetzlichen Regelungen die Brückenteilzeit nutzen. Durch Brückenteilzeit wird die Arbeitszeit nur für eine bestimmte Dauer (mind. 1 Jahr bis max. 5 Jahre) reduziert werden. Im Anschluss gilt wieder die vorherige Arbeitszeit.

### Firmenfitnessprogramm Hansefit

Die Teilnahme am Firmenfitnessprogramm Hansefit ist grundsätzlich auch während der Elternzeit möglich. Falls dies nicht gewünscht ist, kann die Mitgliedschaft bis zu drei Jahre ruhend gestellt werden.

## Fahrradleasing

Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bietet die Gemeinde Rastede ein Fahrradleasing an. Die Auswahl des Fahrrads obliegt hierbei den Beschäftigten, d.h. es können ebenso sportive Modelle wie auch familienfreundliche Lastenräder für die Mitnahmen von Kindern geleast werden.

## Wiedereinstieg nach der Elternzeit

Bei dem Wiedereinstieg nach der Elternzeit werden Berufsrückkehrerinnen und –rückkehrer von der Gemeinde unterstützt. So bietet der Servicebereich Personal und Organisation auf Wunsch persönliche Beratungen an. Neben Arbeitszeitmodellen, können beispielsweise Aufgabenveränderungen im Anschluss an die Elternzeit sowie die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen in Vorbereitung auf neue Arbeitsfelder besprochen werden. Im Rahmen der Möglichkeiten ist die Verwaltung bemüht, der veränderten Lebenssituation ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Familiengründung entgegenzukommen.

## Unterstützungs- und Beratungsangebote für Familien

Das Familienservicebüro der Gemeinde steht Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Beratungs- und Vermittlungsstelle rund um das Thema Familie und Kinder zur Verfügung.

## **6. Evaluation der Zielerreichung und Fortschreibung des Gleichstellungsplanes**

Der Gleichstellungsplan setzt sich aus mehreren Arbeitsschritten zusammen: In der Bestandsaufnahme wird der Anteil von Männern und Frauen nach Bereichen sowie Vergütungs-, Besoldungs- oder Entgeltgruppen erhoben. Die sich anschließende Analyse ermittelt geschlechtsspezifische Unterrepräsentanzen sowie die zugrundeliegenden Ursachen. In der Fluktuationsuntersuchung wird festgestellt, wie viele Stellen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans voraussichtlich neu zu besetzen sein werden. Im Maßnahmenkatalog werden einzelne Handlungsansätze gegliedert nach Themenfeldern aufgeführt. Die tabellarische Darstellungsform des Gleichstellungsplanes erfordert Kennzahlen, die eine fortlaufende Überprüfung der Zielerreichung ermöglicht. Der Gleichstellungsplan besitzt eine Gültigkeit von jeweils drei Jahren und ist kontinuierlich fortzuschreiben.

Im Sinne der Transparenz wird der Gleichstellungsplan mit allen Bestandteilen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Kenntnis gegeben.

**Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Abs. 3 NGG für die Dienststelle**

Beschäftigtengruppe: Beamte

Stichtag: 31.12.2023

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	anteiliges BV*	Männer	anteiliges BV*	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:		zum Stichtag 31.12.2023 festgestellter anteiliger v.H.-Satz
		A (=B+C+D+F+H+I)	B	C	D	E	F	G	H	I	J (=B+E)	K (=C+G)	L (=SUMME B+D+H/A*100)	M (=SUMME C+F+I/A*100)	N (=J / (SUMME J+K)*100)	O (=K / (SUMME J+K)*100)	P	Q	R
B5	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
B4	2	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1,00	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	Frau	0,00%	ohne	
B3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
B2	4	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1,00	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	Frau	0,00%	ohne	
<b>Wahlbeamte / Wahlbeamtinnen - gesamt -</b>		<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>2,00</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>			
A16	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A15	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A14	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A13	8	2	-	1	1	0,75	-	-	-	-	0,75	1,00	50,00%	50,00%	42,86%	57,14%	Frau	42,86%	ohne
A12	9	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	Mann	0,00%	ohne
A11	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A10	11	1	-	-	1	0,9	-	-	-	-	0,90	-	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	Mann	0,00%	ohne
A9 Einstiegsamt	12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Laufbahngruppe 2 - gesamt -</b>		<b>4</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1,65</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1,65</b>	<b>1,00</b>	<b>75,00%</b>	<b>25,00%</b>	<b>62,26%</b>	<b>37,74%</b>			
A9mD	13	1	-	-	1	0,57	-	-	-	-	0,57	-	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	Mann	0,00%	ohne
A8	14	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A7	15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A6	16	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Laufbahngruppe 1 - gesamt -</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,57</b>	<b>0,00</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00%</b>			

\* gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

**Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Abs. 2 und 3 NGG für die Dienststelle**

Beschäftigtengruppe: Tarifbeschäftigte ohne Beschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienstes

Stichtag: 31.12.2023

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	anteiliges BV*	Männer	anteiliges BV*	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsent. Geschlecht benennen:	zum Stichtag 31.12.2023 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	zum Ablauf des GSP am 31.12.2026 angestrebter v.H.-Satz
		A (=B+C+D+F+H+I)	B	C	D	E	F	G	H	I	J (=B+E)	K (=C+G)	L (=SUMME B+D+H/A*100)	M (=SUMME C+F+I/A*100)	N (=J / (SUMME J+K)*100)	O (=K / (SUMME J+K)*100)	P	Q	R
EG 15	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
EG 14	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
EG 13	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
EG 12	4	2	-	1	1	0,87	-	-	-	-	0,87	1,00	50,00%	50,00%	46,52%	53,48%	-	-	-
EG 11	5	7	2	3	2	1,59	-	-	-	-	3,59	3,00	57,14%	42,86%	54,48%	45,52%	-	-	-
EG 10	6	7	1	4	2	1,53	-	-	-	-	2,53	4,00	42,86%	57,14%	38,74%	61,26%	Frau	38,74%	45 %
EG 09c	7	7	3	2	1	0,77	1	0,76	-	-	3,77	2,76	57,14%	42,86%	57,73%	42,27%	Mann	42,27%	45 %
EG 09b	8	5	-	4	1	0,64	-	-	-	-	0,64	4,00	20,00%	80,00%	13,79%	86,21%	Frau	13,79%	45 %
EG 09a	9	16	5	4	5	3,58	1	0,9	1	-	8,58	4,90	68,75%	31,25%	63,65%	36,35%	Mann	36,35%	45 %
<b>gesamt</b>		<b>44</b>	<b>11</b>	<b>18</b>	<b>12</b>	<b>8,98</b>	<b>2</b>	<b>1,66</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>19,98</b>	<b>19,66</b>	<b>54,55%</b>	<b>45,45%</b>	<b>50,40%</b>	<b>49,60%</b>			
EG 08	10	6	3	1	2	1,67	-	-	-	-	4,67	1,00	83,33%	16,67%	82,36%	17,64%	Mann	17,64%	45 %
EG 07	11	8	3	1	3	2,28	-	-	1	-	5,28	1,00	87,50%	12,50%	84,08%	15,92%	Mann	15,92%	45 %
EG 06	12	26	10	4	8	4,04	3	2,18	1	-	14,04	6,18	73,08%	26,92%	69,44%	30,56%	Mann	30,56%	45 %
EG 05	13	47	4	27	13	7,88	3	2,61	-	-	11,88	29,61	36,17%	63,83%	28,63%	71,37%	Frau	28,63%	45 %
EG 04	14	4	-	4	-	-	-	-	-	-	-	4,00	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	Frau	0,00%	45 %
EG 03	15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>gesamt</b>		<b>91</b>	<b>20</b>	<b>37</b>	<b>26</b>	<b>15,87</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>35,87</b>	<b>41,79</b>	<b>52,75%</b>	<b>47,25%</b>	<b>46,19%</b>	<b>53,81%</b>			
EG 2Ü	16	6	-	-	1	0,23	5	0,72	-	-	0,23	0,72	16,67%	83,33%	24,21%	75,79%	Frau	24,21%	45 %
EG 02	17	8	-	-	6	3,11	2	0,31	-	-	3,11	0,31	75,00%	25,00%	90,94%	9,06%	Mann	9,06%	45 %
EG 01	18	6	-	-	6	2,57	-	-	-	-	2,57	-	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	Mann	0,00%	45 %
<b>gesamt</b>		<b>20</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5,91</b>	<b>1,03</b>	<b>65,00%</b>	<b>35,00%</b>	<b>85,16%</b>	<b>14,84%</b>			

\* gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

**Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Abs. 2 und 3 NGG für die Dienststelle**

Beschäftigtengruppe: Tarifbeschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienstes

Stichtag: 31.12.2023

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	anteiliges BV*	Männer	anteiliges BV*	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsent. Geschlecht benennen:	zum Stichtag 31.12.2023 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	zum Ablauf des GSP am 31.12.2026 angestrebter v.H.- Satz
		A (=B+C+D+F+H+I)	B	C	D	E	F	G	H	I	J (=B+E)	K (=C+G)	L (=SUMME B+D+H/A*100)	M (=SUMME C+F+I/A*100)	N (=J / (SUMME J+K)*100)	O (=K / (SUMME J+K)*100)	P	Q	R
S18	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
S17	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
S16	3	2	-	-	2	1,6	-	-	-	-	1,60	-	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	Mann	0,00%	45,00%
S15	4	3	-	-	2	1,31	1	0,95	-	-	1,31	0,95	66,67%	33,33%	57,96%	42,04%	Mann	42,04%	45,00%
S14	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
S13	6	5	1	1	3	2,47	-	-	-	-	3,47	1,00	80,00%	20,00%	77,63%	22,37%	Mann	22,37%	45,00%
S12	7	1	-	-	1	0,87	-	-	-	-	0,87	-	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	Mann	0,00%	45,00%
S11b	8	2	2	-	-	-	-	-	-	-	2,00	-	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	Mann	0,00%	45,00%
S11a	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
S10	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
S09	11	5	-	-	5	4,2	-	-	-	-	4,20	-	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	Mann	0,00%	45,00%
<b>gesamt</b>		<b>18</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>10,45</b>	<b>1</b>	<b>0,95</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>13,45</b>	<b>1,95</b>	<b>88,89%</b>	<b>11,11%</b>	<b>87,34%</b>	<b>12,66%</b>			
S08b	12	2	1	-	1	0,85	-	-	-	-	1,85	-	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	Mann	0,00%	45%
S08a	13	50	6	1	37	26,6	1	0,74	5	-	32,60	1,74	96,00%	4,00%	94,93%	5,07%	Mann	5,07%	45%
S07	14	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
S06	15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
S05	16	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
S04	17	1	-	-	1	0,68	-	-	-	-	0,68	-	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	Mann	0,00%	45%
S03	18	30	11	1	14	10,14	1	0,9	3	-	21,14	1,90	93,33%	6,67%	91,75%	8,25%	Mann	8,25%	45%
S02	19	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>gesamt</b>		<b>83</b>	<b>18</b>	<b>2</b>	<b>53</b>	<b>38,27</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>56,27</b>	<b>3,64</b>	<b>95,18%</b>	<b>4,82%</b>	<b>93,92%</b>	<b>6,08%</b>			

\* gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

**Abschätzung neu zu besetzender Stellen (nur bei Unterrepräsentanz eines Geschlechts) und Ziel der Förderung**  
 Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans: 2024 - 2026

- Fluktuationsabschätzung (7.4) -

BesGr. / EG / EG SuE	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 31.12.2023			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
Frauen o. Männer	P	Q1	Q2	Q3	R1	R2	R3	S1	S2	S3	T1*	T2*	T3*	U1	U2	U3	V1	V2	V3					
B5	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-				
B4	2	Frau	1	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-				
B3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-				
B2	4	Frau	1	-	-	1	-	-	-	-	-	0	0	1	-	-	-	-	-	-				
A16	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-				
A15	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-				
A14	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-				
A13	8	Frau	2	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-				
A12	9	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-				
A11	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-				
A10	11	Mann	1	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-				
A9 Einstiegsamt	12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-				
A9mD	13	Mann	1	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-				
A8	14	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-				
A7	15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-				
A6	16	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-				
EG 15	17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-				
EG 14	18	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-				
EG 13	19	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-				
EG 12	20	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-				
EG 11	21	-	7	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-				
EG 10	22	Frau	7	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-				
EG 09c	23	Mann	7	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-				
EG 09b	24	Frau	5	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-				
EG 09a	25	Mann	16	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-				
EG 08	26	Mann	6	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-				
EG 07	27	Mann	8	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-				
EG 06	28	Mann	26	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-				
EG 05	29	Frau	47	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-				
EG 04	30	Frau	4	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-				
EG 03	31	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-				
EG 2Ü	32	Frau	6	-	-	1	-	-	-	-	-	0	0	1	-	-	-	-	-	1				
EG 02	33	Mann	8	1	-	-	-	-	-	-	-	1	0	0	-	-	-	1	-	-				
EG 01	34	Mann	6	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-				
S18	35	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-				
S17	36	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-				
S16	37	Mann	2	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-				
S15	38	Mann	3	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-				
S14	39	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-				
S13	40	Mann	5	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-				
S12	41	Mann	1	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-				
S11b	42	Mann	2	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-				
S11a	43	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-				
S10	44	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-				
S09	45	Mann	5	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-				
S08b	46	Mann	2	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-				
S08a	47	Mann	50	-	-	3	-	-	-	-	-	0	0	3	-	-	-	-	-	3				
S07	48	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-				
S06	49	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-				
S05	50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-				
S04	51	Mann	1	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-				
S03	52	Mann	30	-	1	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	1	-				
S02	53	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-				

\* T= Q+R+S