GLEICHSTELLUNGSPLAN

01. Juli 2023 bis
30. Juni 2026

Papenburg
Offen für mehr

Inhaltsverzeichnis

1. Vorbemerkungen 1

2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur 2

2.1 Bestandsaufnahme und Analyse – Beschäftigte – ohne S-Gruppen 2

2.2 Bestandsaufnahme und Analyse – Beschäftigte – S-Gruppen 4

2.3 Bestandsaufnahme und Analyse – Beamtinnen und Beamte 5

3. Fluktuationsuntersuchungen 6

3.1 Fluktuationsabschätzung Beschäftigte – ohne S-Gruppen 6

3.2 Fluktuationsabschätzung Beschäftigte – S-Gruppen 7

3.3 Fluktuationsabschätzung Beamtinnen und Beamte 8

4. Evaluation der Ziele und Maßnahmen des vorherigen Gleichstellungsplans 9

4.1 Vereinbarkeit Familie & Beruf 10

4.1.1 Mehr Väter in Elternzeit - Bezugsdauer erhöhen! 10

4.1.2 Flexibles Arbeiten weitläufig etablieren 11

4.1.3 Familienfreundliche Unternehmenskultur weiter festigen 12

4.2 Stellenausschreibungsverfahren optimieren! 13

4.3 Mental Load erkennen, Kulturwandel anstoßen 14

5. Ziele und Maßnahmen 15

5.1 Vereinbarkeit von Familie & Beruf 15

5.2 Gleichstellungsbericht 16

5.3 Sensibilisierung für das Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ 16

5.4 Berücksichtigung von gleichstellungsrelevanten Maßnahmen beim Rathaus Neubau 17

6. Schlussbestimmungen 18

Anlage 1 – Bestandsaufnahme und Analyse – Beschäftigte – ohne S-Gruppen I

Anlage 2 – Bestandsaufnahme und Analyse – Beschäftigte – S-Gruppen I

Anlage 3 – Bestandsaufnahme und Analyse – Beamtinnen und Beamte II

Anlage 4 – Fluktuationsabschätzung Beschäftigte – ohne S-Gruppen III

Anlage 5 – Fluktuationsabschätzung Beschäftigte – Beamtinnen und Beamte III

1. Vorbemerkungen

Am 01. Januar 2011 ist in Niedersachsen das Gleichberechtigungsgesetz (NGG) in Kraft getreten. Ziel dieses Gesetzes ist, die Chancengleichheit von Frauen und Männern in der öffentlichen Verwaltung zu fördern und auf eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit hinzuwirken.

Als eine Maßnahme zur Förderung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern sieht das NGG verpflichtend für alle Dienststellen ab 50 Beschäftigten die Aufstellung eines Gleichstellungsplanes vor. Der Gleichstellungsplan wird verbindlich für drei Jahre aufgestellt. In diesem Zeitraum sind die festgelegten Zielvorgaben und Maßnahmen zu beachten. Nach Ablauf der Geltungsdauer erfolgt eine Erfolgskontrolle, die den Beschäftigten bekanntgegeben wird.

Grundlage des Gleichstellungsplanes ist eine Bestandsaufnahme, die den Anteil von Frauen und Männern in den einzelnen Entgelt- und Besoldungsgruppen (=Bereiche) erhebt. Anhand dieser Zahlen erfolgt eine Analyse der Ursachen für die Unterrepräsentanzen. Unterrepräsentanz im Sinne des NGG liegt vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich einer Dienststelle unter 45 % liegt. In der Fluktuationsuntersuchung wird festgestellt, wie viele Stellen während der dreijährigen Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes voraussichtlich neu zu besetzen sein werden. Auf dieser Grundlage wird verbindlich festgelegt, welcher prozentuale Anteil von Frauen und Männern in den einzelnen Bereichen zum Schluss der Geltungsdauer erreicht werden soll (Handlungsziele). In einem Maßnahmenkatalog werden Einzelmaßnahmen aufgeführt, mit denen die Handlungsziele erreicht werden sollen. Die Zielvorgaben und Maßnahmen müssen bei anstehenden Personal- und Entwicklungsmaßnahmen beachtet werden.

Insgesamt ist der Gleichstellungsplan eines der effektivsten Werkzeuge, um die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Kommune gemäß § 9 NKomVG zu verwirklichen. Insbesondere die Personalplanung, vor allem aber auch die Personalentwicklung stehen im Fokus des Interesses. Darüber hinaus soll der Gleichstellungsplan Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer aufzeigen. Insbesondere soll der Gleichstellungsplan auch dazu beitragen, Männer zu motivieren, Vereinbarkeitsangebote stärker in Anspruch zu nehmen.

Dieser Gleichstellungsplan gilt für den Zeitraum 01. Juli 2023 bis 30. Juni 2026. Stichtag für die Erhebung der Daten für die Bestandsaufnahme ist der 30. Juni 2023.

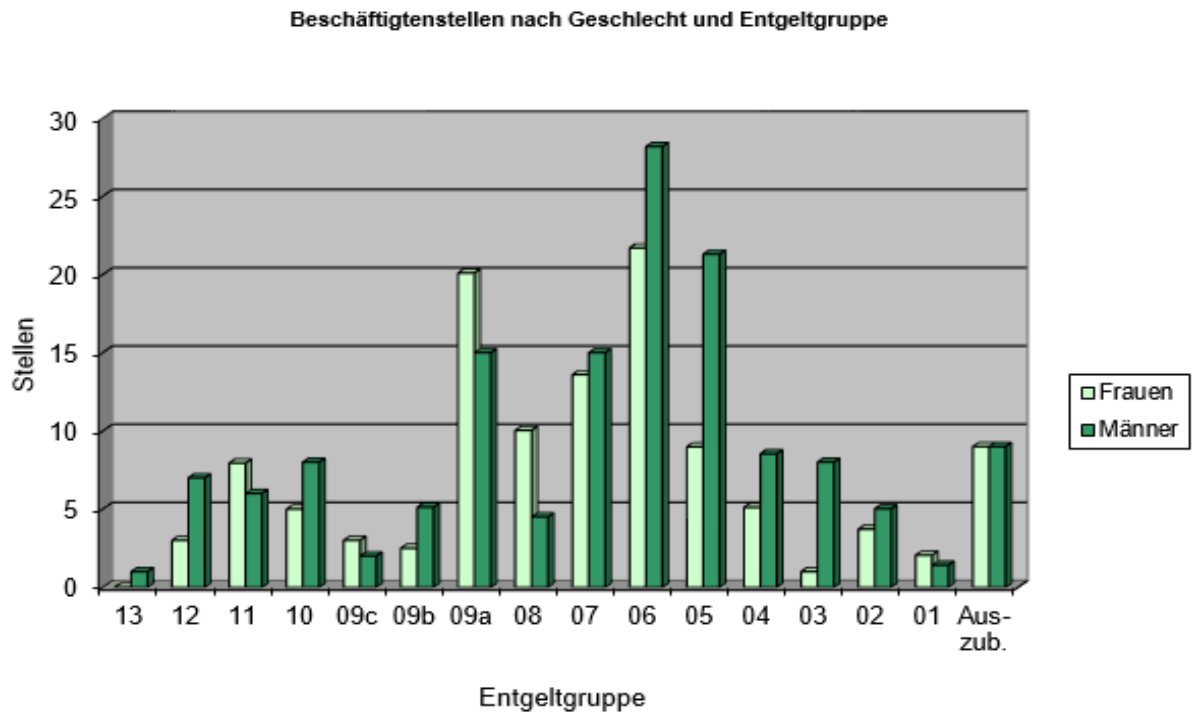
2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

Die Bestandsaufnahme erhebt den Anteil von Frauen und Männern in den einzelnen Bereichen. Bereich ist jede Besoldungs- oder Entgeltgruppe. Bei den Beamtinnen und Beamten ist die Struktur zudem auch nach Laufbahngruppen gegliedert.

Die Stadt Papenburg hat zum Stichtag 30.06.2023 insgesamt 385 Personen beschäftigt. Während zum Stichtag 30.06.2020 das männliche Geschlecht noch leicht in der Überzahl (52,18 %) war, ist zum Stichtag 30.06.2023 das weibliche Geschlecht mit 200 Personen (51,95 %) in der Mehrzahl gegenüber dem männlichen Geschlecht (48,05 %).

In den folgenden Unterkapiteln werden die Beschäftigtendaten im Detail ausgewiesen. Kapitel 2.1 enthält die Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten nach Entgeltgruppen (ohne S-Gruppen). In Kapitel 2.2 werden die Entgeltgruppen der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst (sog. S-Gruppen) und in Kapitel 2.3 die Besoldungsgruppen der Beamtinnen und Beamten ausgewiesen. In den Anlagen 1 - 3 befindet sich die Datenerhebung für die Bestandsaufnahme in Tabellenform.

2.1 Bestandsaufnahme und Analyse – Beschäftigte – ohne S-Gruppen



In den Entgeltgruppen 12 und 13 besteht eine Unterrepräsentanz von Frauen. In diesen Bereichen sind vorwiegend Führungskräfte auf Fachbereichsleiterebene sowie Ingenieure und IT‘ler vertreten. Das Ziel von 30,00 % Frauenanteil in der Entgeltgruppe 12 konnte jedoch erreicht und damit eine positive Entwicklung erzielt werden. Dagegen weist die Entgeltgruppe 11 eine geringe Unterrepräsentanz des männlichen Geschlechtes auf. In der Entgeltgruppe 10 ergibt sich eine leichte Unterrepräsentanz der Frauen. Während in der Entgeltgruppe 9c eine Unterrepräsentanz der Männer vorhanden ist, besteht in der Entgeltgruppe 9b eine Unterrepräsentanz der Frauen. Die Zielvorgabe in der Entgeltgruppe 9b konnte jedoch erreicht werden, sodass auch hier eine positive Entwicklung wahrzunehmen ist. Insgesamt ist der Bereich der gehobenen Sachbearbeitung relativ ausgeglichen.

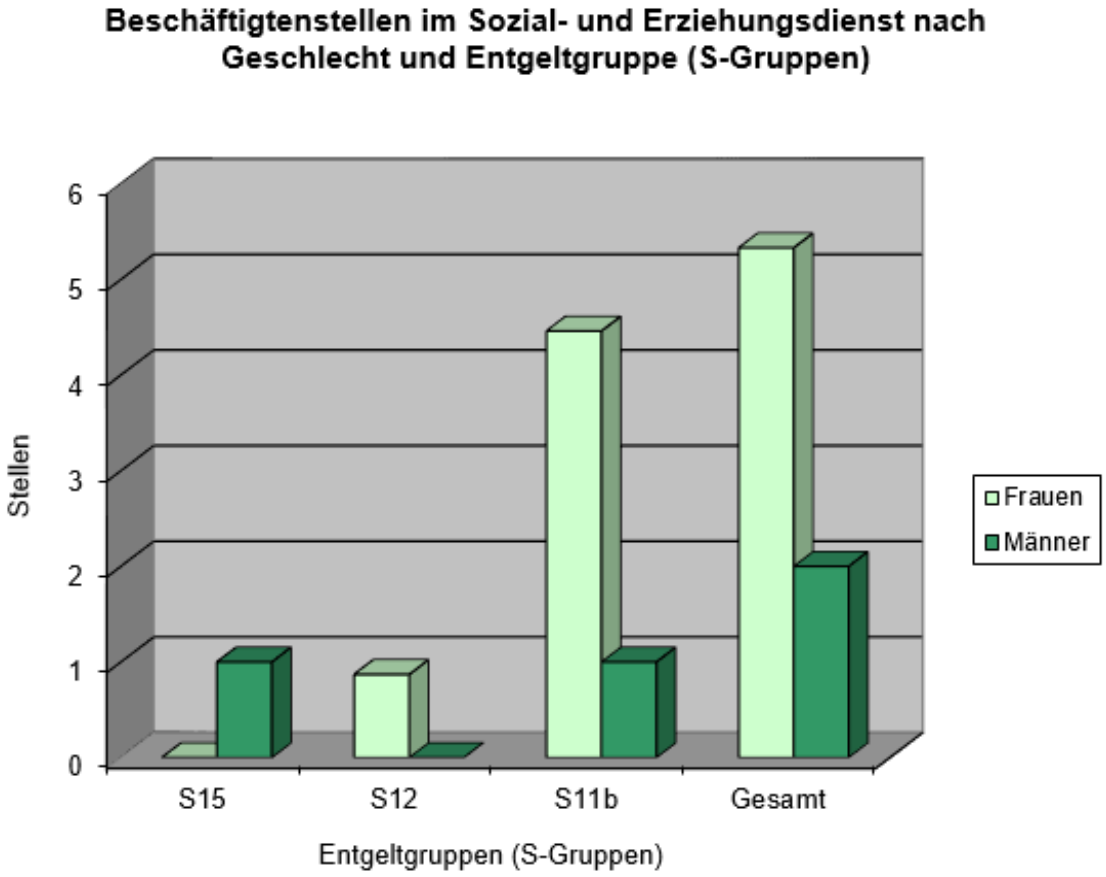
Die Entgeltgruppe 9a und damit die höchste Entgeltgruppe im ehemaligen mittleren Dienst weist eine geringe Unterrepräsentanz von Männern auf. Eine deutlichere Unterrepräsentanz der Männer ist in der Entgeltgruppe 8 zu erkennen. Während die Entgeltgruppe 7 keine Unterrepräsentanz aufweist, liegt in den Entgeltgruppen 6, 5, 4 und 3 teils eine deutliche und teils eine geringe Unterrepräsentanz von Frauen vor. Somit lässt sich erkennen, dass im ehemaligen mittleren Dienst die höheren Entgeltgruppen vor allem von Frauen besetzt sind, die niedrigeren Entgeltgruppen überwiegend von Männern. Es lässt sich somit feststellen, dass im Verwaltungsbereich überproportional viele Frauen und im Facharbeiterbereich überproportional viele Männer beschäftigt sind. Vor allem in diesen Bereichen ist eine geschlechtertypische berufliche Orientierung erkennbar, wenngleich sich dies im Vergleich zu 2020 leicht verbessert hat.

In den Entgeltgruppen 2 (leichte Unterrepräsentanz von Frauen) und 1 (leichte Unterrepräsentanz von Männern) ist deutlich zu erkennen, dass es zwar immer noch geringe Unterrepräsentanzen gibt, diese im Vergleich zu 2020 aber deutlich geringer geworden sind. Somit ist in diesen beiden Entgeltgruppen eine besonders positive Entwicklung zu sehen.

Auszubildende werden in den Berufen Verwaltungsfachangestellte/r, Fachkraft für Abwassertechnik, Bauzeichner/-in, Veranstaltungskauffrau/-mann, Fachinformatiker/-in und Fachkraft für Bäderbetriebe ausgebildet. In den vergangenen Jahren hat sich gezeigt, dass das Interesse des weiblichen Geschlechts an handwerklich-technischen Ausbildungsberufen gestiegen ist. Daher sind insgesamt 9 Stellen mit männlichen und 9 Stellen mit weiblichen Beschäftigten besetzt. Eine Unterrepräsentanz liegt nicht vor.

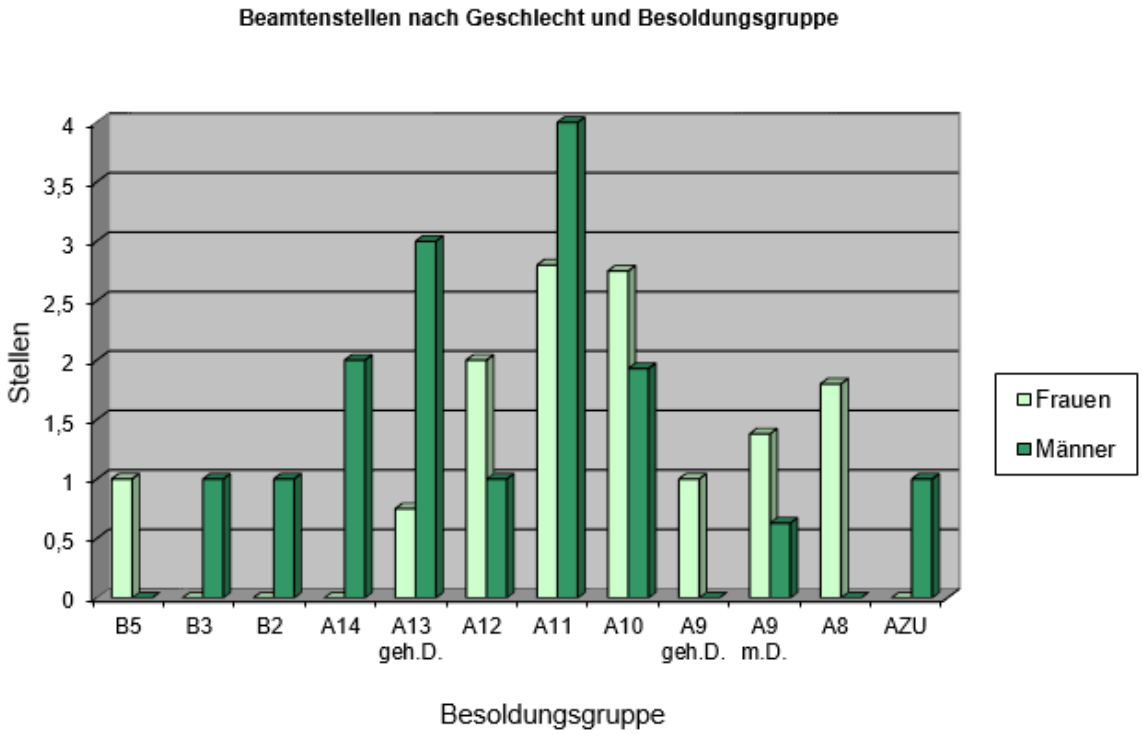
Zum Stichtag 30.06.2023 befinden sich 4 weibliche Beschäftigte in Elternzeit.

2.2 Bestandsaufnahme und Analyse – Beschäftigte – S-Gruppen



Von den insgesamt 9 Sozialarbeitern/-innen bzw. Sozialpädagogen/-pädagoginnen sind 7 weiblichen Geschlechts und 2 männlichen Geschlechts. Insgesamt ist festzustellen, dass die Frauen in dieser Branche stärker vertreten sind als die Männer. Eine Unterrepräsentanz der Männer - mit Ausnahme der Entgeltgruppe S 15 - liegt somit vor.

2.3 Bestandsaufnahme und Analyse – Beamtinnen und Beamte



Bei den Besoldungsgruppen B 5, B 3 und B 2 handelt es sich um die von den Bürgerinnen und Bürgern der Stadt Papenburg gewählte Bürgermeisterin und den vom Rat gewählten Ersten Stadtrat und Stadtbaurat. In den Bereichen ist jeweils nur eine Stelle vorhanden, sodass sich die Frage nach einer Unterrepräsentanz hier nicht stellt. Während der Verwaltungsvorstand zum Stichtag 30.06.2020 noch aus drei Männern bestand, hat sich das Verhältnis mit der Wahl zur Bürgermeisterin zu einer Frau und zwei Männern verändert.

Die Besoldungsgruppe A 14 ist ausschließlich mit männlichen Beamten besetzt, sodass hier eine eindeutige Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt. Ähnlich sieht es in der Besoldungsgruppe A 13 aus. Hier ist lediglich eine Beamtin mit einem Stellenanteil von 0,75 eingesetzt. Bei beiden Besoldungsgruppen handelt es sich ausschließlich um Positionen in der Fachbereichsleitung.

In der Besoldungsgruppe A 12 lässt sich erkennen, dass hier eine Unterrepräsentanz der Männer (33,33 %) vorliegt. Hierbei handelt es sich um Positionen auf Ebene der Fachdienstleitung. Auf der Ebene der gehobenen Sachbearbeitung (Besoldungsgruppen A 11 und A 10) bestehen lediglich geringe Unterrepräsentanzen. Übergreifend ist der Anteil in den beiden Besoldungsgruppen gut verteilt und nahezu ausgeglichen.

Eine beachtliche Unterrepräsentanz (0 %) der Männer liegt in den Besoldungsgruppe A 9 (Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt, ehemals gehobener Dienst) und A 8 vor. Außerdem besteht eine Unterrepräsentanz der Männer in der Besoldungsgruppe A 9 (Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt, ehemals mittlerer Dienst).

Im Nachwuchsbereich befindet sich zum Stichtag 30.06.2023 eine männliche Person in einem Beamtenverhältnis mit der Stadt Papenburg. Anwärter/-innen für die Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehemals mittlerer Dienst) wurden zuletzt bis zum Jahr 1995 ausgebildet.

3. Fluktuationsuntersuchungen

In der Fluktuationsuntersuchung wird festgestellt, wie viele Stellen während der dreijährigen Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes voraussichtlich neu zu besetzen sein werden. Gründe für die Neubesetzung der Stellen sind altersbedingtes Ausscheiden (Renteneintritt) sowie das Enden eines Zeitvertrages.

In den Anlagen 4 und 5 befindet sich die Datenerhebung für die Fluktuationsuntersuchung in Tabellenform.

3.1 Fluktuationsabschätzung Beschäftigte – ohne S-Gruppen

Im Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans werden voraussichtlich 17 Beschäftigte aus altersbedingten Gründen ausscheiden. Zudem enden bei 13 Beschäftigten die Zeitverträge, die voraussichtlich bei der Mehrheit verlängert werden können. Sechs Beschäftigte, deren Zeitverträge im Jahr 2023 und 2024 enden, werden voraussichtlich in unbefristete Arbeitsverhältnisse übernommen.

In den Entgeltgruppen 6, 9a und 11 kann voraussichtlich die bestehende Unterrepräsentanz verringert werden (siehe Tabelle: Zielvorgabe des GSP: angestrebter v. H.-Satz im Geltungszeitraum).

Entgelt-gruppe	**Feststellung der Unterrepräsentanz**		**Zielvorgabe des GSP: angestrebter v. H.-Satz im Geltungszeitraum**
	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen	zum Stichtag 30.06.2023 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	zum Ablauf des GSP am 30.06.2026 **angestrebter** v.H.-Satz
13	Frauen	0,00	
12	Frauen	30,00	
11	Männer	43,04	45,00 %
10	Frauen	38,46	
09c	Männer	40,00	
09b	Frauen	32,81	
09a	Männer	42,74	45,00 %
08	Männer	31,02	
07			
06	Frauen	43,49	45,00 %
05	Frauen	29,67	35,00 %
04	Frauen	37,44	
03	Frauen	11,11	
02	Frauen	42,56	
01	Männer	40,92	
Auszub.			

3.2 Fluktuationsabschätzung Beschäftigte – S-Gruppen

Bei den Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst ist kaum Fluktuation zu erwarten, da - bis auf eine Ausnahme - voraussichtlich keine Beschäftigten aus diesem Bereich aus altersbedingten oder sonstigen Gründen ausscheiden. Bei der Ausnahme handelt es sich um eine befristete Stelle, die aufgrund eines Projektes voraussichtlich nur bis zum 30.09.2024 besetzt wird.

3.3 Fluktuationsabschätzung Beamtinnen und Beamte

Bei den Beamtinnen und Beamten fällt die Fluktuation ebenfalls gering aus. Zwei Männer (1x Besoldungsgruppe A 12, 1 x Besoldungsgruppe A 11) werden die Stadt Papenburg altersbedingt verlassen und in den Ruhestand eintreten. Durch die Übernahme eines Beamtenanwärters soll die Unterrepräsentanz in der Besoldungsgruppe A 9 abgebaut werden. In der Besoldungsgruppe A 11 soll die Unterrepräsentanz ebenfalls verkleinert werden. Ohne Vorgabe eines bestimmten Prozentsatzes soll bei der Auswahl von Stellen in der Fachbereichsleitung (Besoldungsgruppe A 13 und A 14) besonders darauf geachtet werden, weibliche Führungskräfte zu berücksichtigen.

BesGr.	**Feststellung der Unterrepräsentanz**		**Zielvorgabe des GSP: angestrebter v. H.-Satz im Geltungszeitraum**
	unterrepräsentiertes Geschlecht	zum Stichtag 30.06.2023. festgestellter anteiliger v.H.-Satz	zum Ablauf des GSP am 30.06.2026 **angestrebter** v.H.-Satz
A 14	Frauen	0,00	
A13 Endamt	Frauen	20,00	
A12	Männer	33,33	
A11	Frauen	41,18	45,00 %
A10	Männer	41,24	
A9 Einstiegsamt	Männer	0,00	50,00 %
A9 Endamt	Männer	31,34	
A8	Männer	0,00	

4. Evaluation der Ziele und Maßnahmen des vorherigen Gleichstellungsplans

Die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans von 2020 bis 2023 konnten bei den Beschäftigten (ohne S-Gruppen) zu großen Teilen erreicht werden: In der Entgeltgruppe 12 war das Ziel, einen Anteil der Frauen in Höhe von 30,00 % zu erreichen. Dieses Ziel wurde erreicht. Ähnlich sieht es in der Entgeltgruppe 9b aus. Hier war es das Ziel, ebenfalls einen Anteil von mindestens 30,00 % Frauen zu erreichen. Dieses Ziel konnte mit 32,81 % sogar knapp übertroffen werden. Mit 43,49 % ist der Frauenanteil in der Entgeltgruppe 6 am Stichtag 30.06.2023 auch größer als in der geplanten Zielvorgabe (40,00 %). Somit wurde auch dieses Ziel erreicht. In der Entgeltgruppe 4 konnte die Unterrepräsentanz nicht wie geplant abgebaut werden, sondern ist im Vergleich zu 2020 (44,74 %) leicht gestiegen (37,44 %). Insgesamt kann aber festgestellt werden, dass sich das Verhältnis zwischen Männern und Frauen in den einzelnen Bereichen deutlich verbessert hat. Während es zum Stichtag 30.06.2020 noch acht Bereiche gab, wo das unterrepräsentierte Geschlecht einen Anteil unter 30,00 % hatte, gibt es zum Stichtag 30.06.2023 nur noch drei Bereiche, die nicht an die 30,00 % herankommen. Zum einen ist dies die Entgeltgruppe 13. Hier gibt es nur eine Stelle, die aktuell von einem Mann besetzt wird. Zum anderen sind es die Entgeltgruppen 3 und 5. Hier ist jedoch festzustellen, dass in beiden Bereichen (Entgeltgruppe 3 von 0,00 % Frauenanteil zu 11,11 %; Entgeltgruppe 5 von 23,21 % Frauenanteil zu 29,67 %) eine positive Entwicklung zu erkennen ist.

Bei den Beamtinnen und Beamten wurde in der Besoldungsgruppe A 11 das Ziel gesetzt, einen Anteil von 25,00 % Männern zu erreichen. Dieses Ziel wurde deutlich übertroffen und am Ende sogar übererfüllt. Der Anteil der Männer hat sich auf 58,82 % erhöht, sodass sich hier eine geringe Unterrepräsentanz von Frauen ergeben hat. Dies ist darin begründet, dass zwei Frauen in die Besoldungsgruppe A 12 befördert worden sind. Dies hat wiederrum zur Folge, dass in der Besoldungsgruppe A 12 eine geringe Unterrepräsentanz von Männern (33,33 %) entstanden ist.

Im Folgenden sollen die einzelnen Ziele und Maßnahmen evaluiert werden:

4.1 Vereinbarkeit Familie & Beruf

4.1.1 Mehr Väter in Elternzeit - Bezugsdauer erhöhen!

Das Gros der Väter geht für die klassischen zwei Monate in Elternzeit während auch die Mutter zuhause ist.[1] Dennoch wünschen sich Väter eine Ausweitung der Partnermonate beim Elterngeld, die nicht auf den anderen Elternteil übertragbar sind.[2] Väter wie Mütter müssen besser über das Elterngeld, insbesondere das Elterngeld+ informiert werden, damit längere Elternzeiten für Väter attraktiv werden. Führungskräfte müssen lernen, dass es selbstverständlich ist, wenn auch ein Mann länger in Elternzeit geht. Frauen müssen lernen, dass sie Verantwortung an den Partner abgeben und nicht den Großteil der Elternzeit für sich beanspruchen (Maternal Gatekeeping). Um dieser Prämisse gerecht zu werden, setzt die Stadt Papenburg über den Fachdienst Arbeit/Soziales zukünftig auf eine gezielte Information insbesondere der werdenden Väter und bietet aktive Unterstützung bei der Elterngeld-Antragstellung.

→ Die Informationen zum Thema Elterngeld und Antragstellung laufen nach wie vor über den Fachdienst Arbeit/Soziales. Es ist aber auch nach wie vor der Fall, dass sich hauptsächlich die werdenden Mütter um die Antragstellung kümmern. Hier muss ein Kulturwandel stattfinden, der insbesondere durch positive Role-Models vorangetrieben werden könnte. Insbesondere die Erhöhung der nicht übertragbaren Partnermonate auf mehr als zwei Monate würde diese Entwicklung begünstigen.[3] Die zwei zusätzlichen Partnermonate beim Basiselterngeld haben bereits in der Praxis gezeigt, dass Väter dann sehrwohl Elternzeit beantragen. Ob der vom Bundesministerium geplante Väterurlaub nach der Geburt dieser Entwicklung dienlich ist, bleibt allerdings abzuwarten. Da die gesetzlichen Rahmenbedingungen auf bundespolitischer Ebene lokal schwer zu beeinflussen sind, veranstaltete die Gleichstellung am 27.06.2023 einen zweistündigen Workshop zum Thema Vaterschaft mit der Absicht, den beschäftigten männlichen Kollegen zum einen Unterstützung in ihrer Vaterschaft anzubieten und zum anderen einen Perspektivwechsel in der männlichen Belegschaft herbeizuführen. Durchgeführt wurde der Workshop von mannigfaltig e. V., der Fach- und Beratungsstelle für Jungen und Jungenarbeit in Hannover. Der Verein wird von der Landeshauptstadt und der Region Hannover gefördert und kümmert sich um Themen wie männliche Sozialisation,

[1] Dr. Junke, David et al.,Dossier *Väter und Familie – erste Bilanz einer neuen Dynamik*, 1. Aufl, Berlin: Prognos AG für das BMFSFJ 2015, S. 21

[2] Prof. Dr. Wippermann, Carsten, *Männerperspektiven – Auf dem Weg zu mehr Gleichstellung?* 1. Aufl, Berlin: DELTA-Institut für Sozial- und Ökologieforschung GmbH für das BMFSFJ 2017, S. 59.

[3] *Elternzeit: Fördert endlich mal die Väter.* Unter https://www.zeit.de/arbeit/2023-05/elternzeit-vater-karriere-gleichstellung?utm_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F (abgerufen am 24.09.2023).

Genderperspektiven, Männlichkeit, Selbstbehauptung und Gewalt (-prävention). Inhaltlich ging es um die Veränderung der Vaterrolle, die Vereinbarkeit von Beruf und Vatersein und wie die Dauer der Elternzeit die Entwicklung eines verantwortungsvollen Vater-Seins beeinflussen kann und wie sich die Partnerschaft nach der Geburt eines Kindes verändert. Trotz mehrmaliger Erinnerungen meldeten sich nur drei Kollegen zum Workshop an, von denen ein weiterer kurz vor Veranstaltungsbeginn seine Teilnahme wieder stornierte. Somit ist es mehr als fraglich, ob sich dieses Werkzeug für aufklärende Gleichstellungsarbeit für diese Zielgruppe eignet. Ggf. sollte ein Top-Down-Ansatz über die Führungskräfteebene angestrebt werden.

4.1.2 Flexibles Arbeiten weitläufig etablieren

Die Stadt Papenburg hat aufgrund der Corona-Pandemie innerhalb weniger Tage über 100 mobile Arbeitsplätze eingerichtet, um der Belegschaft das Arbeiten auch von zu Hause zu ermöglichen. Darüber hinaus wurde ein Führungskräftewebinar zum Thema „Home Office" angeboten. Diesen äußerst erfolgreichen Start in das Thema „Mobiles Arbeiten" gilt es nun zu nutzen, weiter auszubauen und um das Thema „Flexible Arbeitszeiten" zu ergänzen. Als moderner, familienfreundlicher Arbeitgeber hat es die Stadt Papenburg verstanden, dass eine Transformation von einer starren Anwesenheitskultur hin zu einer Flexibilisierung des Arbeitens ökonomische Vorteile hat, Mitarbeiter bindet sowie Motivation und Produktivität erhöht.[4] Daher erarbeitet der Personalservice eine neue Dienstvereinbarung, die das Thema mobiles/flexibles Arbeiten dauerhaft ermöglichen wird. Die Belegschaft soll aktiv auf die Möglichkeit des mobilen/flexiblen Arbeitens hingewiesen werden. Führungskräfte sind angehalten, als gutes Beispiel voranzugehen und ihr Team zu ermutigen, sich in das mobile/flexible Arbeiten einzufinden.

→ Während der Corona-Pandemie ist vor allem auf die Homeoffice Corona Regelungen zurückgegriffen worden. Die Stadt Papenburg hat jedoch schon im September 2020 eine Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten bei der Stadt Papenburg" geschlossen, um sich der fortschreitenden Digitalisierung der Arbeits- und Kommunikationswelt anzupassen und damit auch die Flexibilität hinsichtlich Arbeitszeit und -ort zu stärken. Seit April 2023 gilt nur noch die aktuelle Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten und ein Großteil der Belegschaft nutzt bereits die Möglichkeit, mobil zu arbeiten. Zwar wird der Ort der Arbeitserbringung nicht wie bei der Telearbeit fest vorgeschrieben, dennoch ist zu erkennen, dass viele

[4] *Darum lohnt sich Familienfreundlichkeit für Ihr Unternehmen!* Unter https://www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerken/werden-sie-mitglied.html (abgerufen am 22.05.2020).

Beschäftigte das Arbeitszimmer zu Hause nutzen, zum Teil wird auch während Bahnfahrten mobil gearbeitet.

4.1.3 Familienfreundliche Unternehmenskultur weiter festigen

Die Stadt Papenburg hat eine solide familienfreundliche Unternehmenskultur, die es weiterhin auszubauen und zu festigen gilt. Familienfreundlichkeit muss gelebt, für alle Qualifikationsstufen und Lebensphasen erreichbar sein und insbesondere von Führungskräften praktiziert werden.

- ***Ermittlung des Status Quo***

  Oft bewerten Beschäftigte die Familienfreundlichkeit nicht so positiv wie Führungskräfte.[5] Es gilt herauszufinden, ob es diesen sogenannten „Kulturgap" auch in der Stadt Papenburg gibt. Daher führt die Gleichstellungsbeauftragte eine Umfrage unter den Beschäftigten zum Thema Vereinbarkeit durch.

→ Die Umfrage wurde noch nicht durchgeführt und soll als Zielsetzung für die nächste Periode des Gleichstellungsplans dienen, so denn noch hinreichend finanzielle Mittel im Haushalt vorliegen.

- ***Vorbildfunktion der Führungskräfte***

  Die Rolle der Führungskräfte ist maßgeblich für die Akzeptanz von Vereinbarkeit in der städtischen Verwaltung. Neben weiteren Schulungen zu Themen wie „Familienfreundliches Unternehmen", „Vereinbarkeit von Beruf und Familie", „Flexibilisierungsmöglichkeiten", „Erlaubniskultur für Väter" z.B. über die Väter gGmbH, Hamburg sollte der Punkt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf" mit Auslaufen dieses GSP in 2023 nicht nur in den Führungsleitlinien der Stadt Papenburg präsent sein, sondern auch von den Führungskräften gelebt werden.

→ Weitere Schulungsangebote haben während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes aufgrund der Corona-Pandemie, der Elternzeit der Gleichstellungsbeauftragten sowie eingeschränkter Haushaltsmittel nur bedingt stattgefunden. Es gibt einige, positive Beispiele, die als Führungskraft die Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf unterstützen und vorangehen. Insbesondere während und trotz der Corona Pandemie konnten diese Führungskräfte durch die praktizierte Vereinbarkeit die Produktivität in ihren Ab-

[5] *Familienfreundliche Unternehmenskultur – Der entscheidende Erfolgsfaktor für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf*. 3. Aufl, Berlin: BMFSFJ 2018, S. 18.

teilungen aufrechterhalten, sodass Verwaltungsabläufe kaum eingeschränkt wurden. Insgesamt ist aber festzustellen, dass es einigen Führungskräften noch sehr schwer fällt, Familie im beruflichen Kontext vorzuleben und es bei einer bloßen Verschriftlichung in den Führungsleitlinien bleibt. Daher soll das Ziel insgesamt weiterverfolgt werden, sodass zukünftig alle Führungskräfte die entsprechende Vorbildfunktion annehmen und umsetzen. Dementsprechend müssen sich Gleichstellung und Personalabteilung verstärkt über geeignetes Instrumentarium austauschen, um hier eine positive Entwicklung zu forcieren.

- ***Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Mitarbeitergespräch***

  *Um die Authentizität der gelebten Familienfreundlichkeit zu erhöhen, sollten Führungskräfte in ihren Mitarbeiter*innengesprächen auch über die Vereinbarkeit und die sich daraus ergebenden Bedarfe der Mitarbeiter*innen verpflichtend eingehen. Der Personalservice wird spätestens mit Ende dieses GSP die entsprechenden LOB/MAG Gesprächsleitfäden entsprechend ergänzen.*

→ Das Ziel wurde nicht umgesetzt und soll daher für die nächste Periode des Gleichstellungsplans bestehen bleiben.

4.2 Stellenausschreibungsverfahren optimieren!

Die Stadt Papenburg ist eine offene, moderne Stadt, die Vielfalt leben möchte. Der Slogan „Offen für mehr“ spiegelt dies wieder. Auch die städtische Belegschaft ist vielfältig und neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen sich wohl und willkommen fühlen.

Momentan wird für Stellenausschreibungen der Stadt Papenburg leider noch vermehrt das generische Maskulinum im Titel der Anzeige mit der Ergänzung (m/w/d) verwendet. Diese ist zwar AGG konform, dennoch haben Untersuchungen ergeben, dass insbesondere Frauen sich eher von Stellenanzeigen angesprochen fühlen, die neutral formuliert sind.[6] Wo es möglich ist, wird der Titel der Stellenanzeige zukünftig daher genderneutral formuliert.

Überdies wird der Personalservice das unterrepräsentierte Geschlecht gezielt ansprechen, um Unterrepräsentanzen abzubauen. Folgende Formulierungen könnten entsprechend ergänzt werden:

- *„In diesem Bereich der Stadtverwaltung sind Frauen/Männer unterrepräsentiert und wir freuen uns daher insbesondere über Bewerbungen von Frauen/Männern.“*

[6] *Diskriminierung in Stellenanzeigen - Studie zur Auswertung von Stellenanzeigen im Hinblick auf Diskriminierung, Ausschlussmechanismen und positive Maßnahmen*. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2018, S. 8.

- *„Um das unterrepräsentierte Geschlecht in diesem Bereich beruflich zu fördern, besteht an Bewerbungen von Frauen/Männern ein besonderes Interesse."*

Die Gleichstellungsbeauftragte würde es darüber hinaus begrüßen, wenn der Personalservice generell in Stellenanzeigen für Vielfalt wirbt und alle Bewerbergruppen, insbesondere die, die ein hohes Diskriminierungsrisiko bergen, zur Bewerbung ermuntern. Hierbei könnten Formulierungen wie „Wir wertschätzen Vielfalt und begrüßen daher alle Bewerbungen – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer und sozialer Herkunft, Religion/Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexueller Orientierung und Identität" einen positiven Effekt haben. Aufgrund der Komplexität heutiger Stellenanzeigen ist dies aber ein Kann-Ziel und wird nur dann Anwendung finden, wenn dies aus platztechnischen Gründen auch praktiziert werden kann. Alternativ wird ein ergänzender Hinweis im Karriereportal erarbeitet, der explizit darauf hinweist, dass die Stadt Papenburg Diversity fördert und daher die Bewerbung aller Interessentengruppen außerordentlich begrüßt.

→ Sofern möglich, wird der Titel der Stellenausschreibung neutral formuliert, sodass dieser gendergerecht ist. Beispielsweise werden Stellen nur noch als „Sachbearbeitung im Fachdienst XYZ" ausgeschrieben und nicht mehr als „Sachbearbeiter (m/w/d)". Ähnlich verhält es sich bei Leitungsstellen „Fachdienstleitung im Bereich XYZ" und nicht „Fachdienstleiter (m/w/d)".

Im Karriereportal wurde ein gesonderter Reiter „Vielfalt bei der Stadt Papenburg" erstellt, der alle interessierten Personen über Themen wie Gleichstellung, Diversity, Inklusion, Teilzeitbeschäftigung etc. informiert. Außerdem soll hier der neue Gleichstellungsplan veröffentlicht werden, sodass noch mehr Transparenz geschaffen wird.

4.3 Mental Load erkennen, Kulturwandel anstoßen

„Im Ergebnis ist aber sicher, dass sich Gleichstellung nicht ohne die Umverteilung der unbezahlten Arbeit zwischen den Geschlechtern erreichen lässt."[7] *Nach wie vor sind es Frauen, die sich um das Gros der unbezahlten Sorgearbeit für die Mitglieder eines Haushalts kümmern.*[8] *Neben der sichtbaren unbezahlten Sorgearbeit, gibt es aber auch eine Vielzahl an unsichtbaren Aufgaben, die als Mental Load, dem gesamten „Management der anstehenden Aufgaben und Tätigkeiten der unbezahlten Sorgearbeit"*[9] *bezeichnet wird. Im Rahmen der Gesund-*

[7] Wersig, Maria, *Der unsichtbare Mehrwert: Unbezahlte Arbeit und ihr Lohn*. In: Foljanty, Lena/Lembke, Ulrike (Hg.): Feministische Rechtswissenschaft. Ein Studienbuch, 2. Aufl., Baden-Baden: Nomos 2012, S. 196.

[8] *Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Eine Zusammenfassung*. 2. Aufl, Berlin: BMFSFJ 2018, S. 11.

[9] Gärtner, Debora et al., *Was der Gender Care Gap über Geld, Gerechtigkeit und die Gesellschaft aussagt. Einflussfaktoren auf den Gender Care Gap und Instrumente für seine Reduzierung.* Berlin: BMFSFJ 2020, S. 9.

heitswochen werden den Beschäftigten Sensibilisierungscoachings zum Thema Mental Load angeboten. Mit dieser Maßnahme möchte die Stadt Papenburg ein Bewusstsein für die nach wie vor ungleiche Aufteilung unbezahlter Sorgearbeit schaffen und damit unter Umständen zu einem Kulturwandel, für den städtische Mitarbeiter als Multiplikatoren fungieren können, beitragen.

→ Am 27.04.2023 hat es einen Online-Workshop zum Thema „Raus aus der Mental Load Falle“ mit der renommierten Speakerin Laura Fröhlich gegeben. 16 Frauen haben an dem Termin teilgenommen. Eine Vertiefung wurde von allen Teilnehmerinnen gewünscht und wird umgesetzt, sollte es die angespannte Haushaltslage zulassen. In dem Vortrag ging es vornehmlich um die Belastungen durch unbezahlte Care-Arbeit, die hauptsächlich Frauen sowohl im privaten als auch beruflichen Kontext (Feelgoodmanagement) übernehmen. Wichtig an dieser Veranstaltung war zum einen die Sensibilisierung für dieses Thema, um die Mitarbeiterinnen zu stärken und zu entlasten, zum anderen aber auch die Multiplikatorinnenfunktion der städtischen Mitarbeiterinnen, da Mental Load sehr eng mit stereotypen Rollenbildern verquickt ist.

5. Ziele und Maßnahmen

Die Evaluation unter Ziffer 4 hat gezeigt, dass die Stadt Papenburg schon viele Maßnahmen in die Wege geleitet hat, die die Gleichstellung von Frau und Mann in der Stadtverwaltung fördern, insbesondere, indem die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert wird. Die bisherigen Ziele, die unter Ziffer 4 beschrieben sind, sollen daher weiterhin verfolgt und berücksichtigt werden. Mit folgenden weiteren Zielen und Maßnahmen kann der Abbau von Unterrepräsentanz und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit bewirkt werden. Die zukünftigen Maßnahmen des Gleichstellungsplans greifen dabei zum Teil ineinander mit den bisherigen Maßnahmen:

5.1 Vereinbarkeit von Familie & Beruf

Bereits im Zeitraum von 2020 bis 2023 wurde dem Thema Vereinbarkeit von Familie & Beruf im Gleichstellungsplan durch verschiedene Ziele viel Aufmerksamkeit geschenkt. Dies soll im Zeitraum 2023 bis 2026 beibehalten und die Maßnahmen weiterfortgeführt werden. Einige Ziele konnten (noch) nicht erreicht werden, sodass diese explizit hier noch einmal aufgeführt werden, um der Bedeutung des Themas gerecht zu werden. Dabei geht es vorrangig darum, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Unternehmenskultur der Stadt Papenburg zu verfestigen und in der Praxis zu leben:

- ***Ermittlung des Status Quo***

  Oft bewerten Beschäftigte die Familienfreundlichkeit nicht so positiv wie Führungskräfte.[10] Es gilt herauszufinden, ob es diesen sogenannten „Kulturgap" auch in der Stadt Papenburg gibt. Daher führt die Gleichstellungsbeauftragte eine Umfrage unter den Beschäftigten zum Thema Vereinbarkeit durch.

- ***Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Mitarbeitergespräch***

  Um die Authentizität der gelebten Familienfreundlichkeit zu erhöhen, sollten Führungskräfte in ihren Mitarbeitergesprächen auch über die Vereinbarkeit und die sich daraus ergebenden Bedarfe der Mitarbeiter verpflichtend eingehen. Der Personalservice wird spätestens mit Ende dieses GSP die entsprechenden LOB/MAG Gesprächsleitfäden entsprechend ergänzen.

5.2 Gleichstellungsbericht

Nach § 9 Abs. 7 des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes hat die/der Bürgermeister*in gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten die Pflicht, den Rat der Stadt Papenburg über die Maßnahmen zur Umsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern alle drei Jahre beginnend mit dem Jahr 2004 zu informieren. Bis dato wurde dieses Gender Mainstreaming noch nicht in unserer Kommune verwirklicht, steht aber turnusmäßig mit dem Jahr 2025 auf der Agenda. Der Gleichstellungsbericht soll ebenfalls im Karriereportal der Stadt Papenburg veröffentlicht werden.

5.3 Sensibilisierung für das Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz"

Einführung einer Dienstvereinbarung zum Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz" sowie entsprechende Schulungen, um alle Mitarbeitende für das Thema zu sensibilisieren. Das Thema „Mobbing" sollte ebenfalls Berücksichtigung in der Dienstvereinbarung finden. Die Dienstvereinbarung wird derzeit von der Gleichstellungsbeauftragten verfasst. Eine erste Schulung zum Thema für die Fachbereichsleitungen hat bereits am 08.11.2022 stattgefunden. Die Fachdienstleitungen erhalten am 23.11.2023 eine Schulung.

[10] *Familienfreundliche Unternehmenskultur – Der entscheidende Erfolgsfaktor für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf*. 3. Aufl, Berlin: BMFSFJ 2018, S. 18.

5.4 Berücksichtigung von gleichstellungsrelevanten Maßnahmen beim Rathaus Neubau

Die Stadt Papenburg wird ab 2023/2024 ein neues Rathaus bauen. Hierbei sollten mehrere Aspekte der Geschlechtergleichstellung Beachtung finden. Beispielsweise sollten die Toilettenanlagen sowohl für Frauen und Männer angedacht sein, als auch geschlechtsneutrale Optionen bieten. Ebenso sollten Damenhygieneartikel vorgehalten werden. Darüber hinaus müssen Still- und Wickelräume, die sowohl Mütter als auch Väter nutzen können, vorhanden sein. Um Besucher*innen auch bei Dunkelheit zu schützen, sind Sicherheitsmaßnahmen wie z. B. eine angemessene Beleuchtung vonnöten.

6. Schlussbestimmungen

Dieser Gleichstellungsplan wird im Intranet der Stadt Papenburg veröffentlicht und auf diesem Wege allen Beschäftigten der Stadt Papenburg bekanntgegeben. Parallel soll der Gleichstellungsplan auch im Karriereportal der Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden.

Der Gleichstellungsplan gilt für die Dauer von 3 Jahren. Nach Ablauf dieser Geltungsdauer wird ermittelt, inwieweit die Unterrepräsentanz verringert und die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit verbessert wurde. Innerhalb von 6 Monaten nach Ablauf der Geltungsdauer sind die Ergebnisse allen Beschäftigten der Stadt Papenburg bekannt zu gegeben.

Papenburg, 01. Juli 2023

STADT PAPENBURG

_____

Vanessa Gattung
Bürgermeisterin

Anlage 1 – Bestandsaufnahme und Analyse – Beschäftigte – ohne S-Gruppen

Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Abs. 3 NGG für die Dienststelle
Beschäftigte **Stand: 30.06.2023**

T-gr.	Nr.	Anzahl der Beschäftig-ten gesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte*		Beschäftigungs-volumen in Vollzeitäqui-valenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungs-volumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45%)		**Zielvorgabe des GSP: angestrebter v. H.-Satz im Geltungszeitraum**
			Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unter-repräsentiertes Geschlecht benennen	zum Stichtag 30.06.2020 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	zum Ablauf des GSP am 30.06.2023 **angestrebter** v.H.-Satz
		A	B	C	D	F	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
15Ü	1																
15	2																
14	3																
13	4	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	
12	5	10	3	7	0	0	0	0	3	7	30,00	70,00	30,00	70,00	Frauen	30,00	
11	6	17	4	6	6	0	1	0	7,94	6	64,71	35,29	56,96	43,04	Männer	43,04	45,00%
10	7	14	4	8	2	0	0	0	5	8	42,86	57,14	38,46	61,54	Frauen	38,46	40,00%
09c	8	5	3	2	0	0	0	0	3	2	60,00	40,00	60,00	40,00	Männer	40,00	
09b	9	9	2	5	1	1	0	0	2,5	5,12	33,33	66,67	32,81	67,19	Frauen	32,81	
09a	10	40	13	15	11	0	1	0	20,1	15	62,50	37,50	57,26	42,74	Männer	42,74	45,00%
08	11	18	5	4	8	1	0	0	10,03	4,51	72,22	27,78	68,98	31,02	Männer	31,02	
07	12	35	7	15	12	0	1	0	13,59	15	57,14	42,86	47,53	52,47			
06	13	59	12	28	16	2	1	0	21,69	28,18	49,15	50,85	43,49	56,51	Frauen	43,49	
05	14	41	0	21	18	2	0	0	8,98	21,29	43,90	56,10	29,67	70,33	Frauen	29,67	35,00%
04	15	21	2	8	6	5	0	0	5,11	8,54	38,10	61,90	37,44	62,56	Frauen	37,44	
03	16	9	1	8	0	0	0	0	1	8	11,11	88,89	11,11	88,89	Frauen	11,11	
02Ü	17																
02	18	16	0	4	10	2	0	0	3,72	5,02	62,50	37,50	42,56	57,44	Frauen	42,56	
01	19	30	0	0	17	13	0	0	2,05	1,42	56,67	43,33	59,08	40,92	Männer	40,92	
	20																
Auszub.	21	18	9	9	0	0	0	0	9,00	9	0,50	0,50	50,00	50,00			
	22																
Gesamt	23	**343**	**65**	**141**	**107**	**26**	**4**	**0**	**116,71**	**145,08**	**51,31**	**48,69**	**44,58**	**55,42**			

Anlage 2 – Bestandsaufnahme und Analyse – Beschäftigte – S-Gruppen

Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Abs. 3 NGG für die Dienststelle
Beschäftigte S-Gruppen **Stand: 30.06.2023**

T-gr.	Nr.	Anzahl der Beschäftig-ten gesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte				davon Beurlaubte*		Beschäftigungs-volumen in Vollzeitäqui-valenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungs-volumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45%)		**Zielvorgabe des GSP: angestrebter v. H.-Satz im Geltungszeitraum**
			Frauen	Männer	Frauen	anteiliges Beschäftigungs-volumen	Männer	anteiliges Beschäftigungs-volumen	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unter-repräsentiertes Geschlecht benennen	zum Stichtag 30.06.2023 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	zum Ablauf des GSP am 30.06.2026 **angestrebter** v.H.-Satz
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
S15	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0,87	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	
S14	2																		
S12	3	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0,82	0	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	
S11b	4	7	1	1	5	0	0	0	0	0	4,46	1	85,71	14,29	81,68	18,32	Männer	18,32	
S10	5																		
Gesamt	6	9	1	1	6	0	1	0	0	0	5,28	1,87	77,78	22,22	73,85	26,15			

Anlage 3 – Bestandsaufnahme und Analyse – Beamtinnen und Beamte

Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Abs. 3 NGG für die Dienststelle
Beamte **Stand: 30.06.2023**

BesGr.	Nr.	Anzahl der Beschäftig-ten gesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte*		Beschäftigungs-volumen in Vollzeitäqui-valenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungs-volumen in %		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	unter-repräsentiertes Geschlecht benennen	zum Stichtag 30.06.2023 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	zum Ablauf des GSP am 30.06.2026 **angestrebter** v.H.-Satz
		A	B	C	D	F	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
B5	1	1	1	0	0	0	0	0	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	
B3	2	1	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	
B2	3	1	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	
A16	4																
A15	5																
A14	6	2	0	2	0	0	0	0	0,00	2,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	
A13 Einstiegsamt	7																
A13 Endamt	8	4	0	3	1	0	0	0	0,75	3,00	25,00	75,00	20,00	80,00	Frauen	20,00	
A12	9	3	2	1	0	0	0	0	2,00	1,00	66,67	33,33	66,67	33,33	Männer	33,33	
A11	10	9	0	4	4	0	1	0	2,80	4,00	55,56	44,44	41,18	58,82	Frauen	41,18	45,00%
A10	11	5	2	1	1	1	0	0	2,75	1,93	60,00	40,00	58,76	41,24	Männer	41,24	
A9 Einstiegsamt	12	1	1	0	0	0	0	0	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	50,00%
A9 Endamt	13	3	0	0	2	1	0	0	1,38	0,63	66,67	33,33	68,66	31,34	Männer	31,34	
A8	14	2	1	0	1	0	0	0	1,80	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	
A7																	
A6																	
A5																	
Anwärter/innen	12	1	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	
Gesamt	**13**	**33**	**7**	**14**	**9**	**2**	**1**	**0**	**13,48**	**15,56**	**51,52**	**48,48**	**46,42**	**53,58**			

Anlage 4 – Fluktuationsabschätzung Beschäftigte – ohne S-Gruppen

Abschätzung neu zu besetzender Stellen (nur bei Unterrepräsentanz eines Geschlechts) und Ziel der Förderung - Beschäftigte

T.gr.	Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen (Anteil < 45 %)		Fluktuationsabschätzung		Stellen-veränderungen (Zu- und Abgänge)	**Summe** der zu besetzenden Stellen	**Ziel:** Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht **(Beförderung/ Höhergruppierung)**	**Ziel:** Stellenbesetzung duch **Neueinstellung** des unterrepräsentierten Geschlechts	**Zielvorgabe des GSP: angestrebter v. H.-Satz im Geltungszeitraum**
	unter repräsentiertes Geschlecht	festgestellter v. H.-Satz	Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige Abgänge*	vorübergehende Stellenvakanz					zum Ablauf des GSP am 30.06.2026 **angestrebter** v. H.-Satz
15Ü									
15									
14									
13	Frauen	0,00				0			
12	Frauen	30,00	1			1			
11	Männer	43,04	1			1	1		45,00%
10	Frauen	38,46	2		1	3		2	
09c	Männer	40,00				0			
09b	Frauen	32,81	0,12		-0,12	0			
09a	Männer	42,74	3		-2	1			45,00%
08	Männer	31,02				0			
07			2,64		0,67	3,31			
06	Frauen	43,49	1			1			45,00%
05	Frauen	29,67	2,37		-0,14	2,23		1	35,00%
04	Frauen	37,44	3		-2	1			
03	Frauen	11,11	1			1			
02Ü						0			
02	Frauen	42,56	0,23			0,23			
01	Männer	40,92	1,22			1,22			

Anlage 5 – Fluktuationsabschätzung Beschäftigte – Beamtinnen und Beamte

Abschätzung neu zu besetzender Stellen (nur bei Unterrepräsentanz eines Geschlechts) und Ziel der Förderung - Beamtinnen und Beamte

BesGr.	Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen (Anteil < 45 %)		Fluktuationsabschätzung		Stellen-veränderungen (Zu- und Abgänge)	**Summe** der zu besetzenden Stellen	**Ziel:** Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht **(Beförderung)**	**Ziel:** Stellenbesetzung duch **Neueinstellung** des unterrepräsentierten Geschlechts	**Zielvorgabe des GSP: angestrebter v. H.-Satz im Geltungszeitraum**
	unter repräsentiertes Geschlecht	festgestellter v. H.-Satz	Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige Abgänge*	vorübergehende Stellenvakanz					zum Ablauf des GSP am 30.06.2026 **angestrebter** v. H.-Satz
A16									
A15									
A14	**Frauen**	0,00	0	0		0			
A13 Einstiegsamt									
A13 Endamt	**Frauen**	20,00	0	0		0			
A12	**Männer**	33,33	1	0		1			
A11	**Frauen**	41,18	1	0		1	1		45,00%
A10	**Männer**	41,24	0	0		0			
A9 Einstiegsamt	**Männer**	0,00	0	0		0		1	50,00%
A9 Endamt	**Männer**	31,34	0	0		0			
A8	**Männer**	0,00	0	0		0			
A7	---								
A6	---								
A5									