

# Gleichstellungsplan der Samtgemeinde Bruchhausen-Vilsen

nach § 15 des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG)  
vom 09. Dezember 2010 i.d. aktuellen Fassung

für den Zeitraum vom 01.01.2023 – 31.12.2025

## Inhaltsübersicht

1. Einleitung
2. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur
3. Analyse des Ist-Zustandes der Beschäftigtenstruktur
  - 3.1. Beamtinnen und Beamte
  - 3.2. Beschäftigte im Bereich TVöD – allgemeine Verwaltung
  - 3.3. Beschäftigte im Bereich TV SuE (Sozial- und Erziehungsdienst)
4. Altersstruktur
5. Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen
6. Besetzung von Gremien - Ratsbesetzung
7. Maßnahmen zur Verbesserung von Familien- und Erwerbsarbeit
8. Verbindlichkeit und Evaluation des Gleichstellungsplans

## **1. Einleitung**

Am 01.01.2011 ist in Niedersachsen das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) in Kraft getreten. Es modernisiert bzw. verbessert die Bestimmungen des zuvor gültigen NGG, das aus dem Jahr 1994 stammt.

Ziel des in seinen Vorgaben flexibler gewordenen NGG ist es:

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

Zur Durchsetzung der Ziele ist nach § 15 NGG ein Gleichstellungsplan zu erstellen, der die Beschäftigten-Struktur und ihre Ursachen analysiert und für einen 3-Jahres-Zeitraum Ziele für den Abbau von Unterrepräsentanz und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit festschreibt.

Um die Zielsetzung dieses Gesetzes zu erreichen, sind

- Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbstätigkeit mit ihrer Familienarbeit vereinbaren können
- weibliche und männliche Sichtweisen und Erfahrungen für das Verwaltungshandeln sowie die Erfahrungen aus einem Leben mit Kindern einzubeziehen
- die berufliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen und gleiche berufliche Chancen herzustellen
- Nachteile, die Männer und Frauen aufgrund ihrer geschlechtlichen Unterschiedlichkeit oder ihrer Geschlechterrolle erfahren, zu beseitigen oder auszugleichen und
- Frauen und Männer in der Vergütungs-, Besoldungs- oder Entgeltgruppe einer Dienststelle, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie in Gremien gerecht zu beteiligen.

Mit dem NGG werden Regelungen geschaffen, die es erleichtern die Gleichstellung im öffentlichen Dienst weiter voran zu bringen.

Die vorliegende Fortschreibung gilt für den Zeitraum vom 01.01.2023 – 31.12.2025.

Es wird festgelegt, mit welchen Mitteln und in welchem Umfang Unterrepräsentanz abgebaut und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit verbessert werden kann.

Die in dieser Fortschreibung des Gleichstellungsplans festgelegten Zielvorgaben und Maßnahmen müssen bei anstehenden Personalmaßnahmen beachtet werden. Bei Personal- und Organisationsentwicklungen sind sie zu berücksichtigen.

Nach Ablauf dieses Gleichstellungsplanes wird ermittelt, ob die Unterrepräsentanz verringert und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit verbessert wurde.

Gem. § 9 NKomVG wird die Gleichstellungsbeauftragte bei der Aufstellung dieses Gleichstellungsplanes beteiligt.

Der Gleichstellungsplan wird gem. § 15 Abs. 4 NGG allen Beschäftigten durch Bereitstellung im Intranet zur Kenntnis gegeben. Beschäftigte ohne Zugang zum Intranet erhalten den Plan per Mail oder in Kopie.

## **2. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur**

Die Beschäftigungsstruktur zum 30. Juni 2022 ist diesem Gleichstellungsplan beigelegt (siehe Tabellen Seite 1 - 18).

## **3. Analyse des Ist-Zustandes der Beschäftigtenstruktur**

Die Analyse untersucht, in welchen Bereichen Frauen und Männer unterrepräsentiert sind, benennt Tendenzen und ermittelt die Ursachen.

Die Feststellung der Unterrepräsentation eines Geschlechtes in der Bestandsaufnahme der jeweiligen Laufbahn- und Entgeltgruppe mit dem Stichtag 30.06.2022 ist bezogen auf das Beschäftigungsvolumen der Mitarbeitenden der Samtgemeinde Bruchhausen-Vilsen. Eine Unterrepräsentanz liegt gem. § 3 Abs. 3 NGG dann vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich unter 45% liegt.

### **3.1. Beamtinnen und Beamte**

Die Bestandsaufnahme zur Beschäftigtenstruktur zeigt, dass im Beamtenbereich insgesamt gesehen eine leichte Unterrepräsentanz von Frauen vorhanden ist, da Frauen aktuell mit 40 % vertreten sind.

Im gehobenen Dienst allgemein sind 33,33 % Frauen vertreten, wobei in der Besoldungsgruppe A 11 eine Unterrepräsentanz von Männern festzustellen ist.

Im einfachen Dienst sind keine Beamtenstellen vorhanden, im mittleren Dienst ist eine Stelle mit einer männlichen Person besetzt.

Im höheren Dienst (A14 und B3) ist weiterhin jeweils nur eine Stelle in jeder Besoldungsgruppe ausgewiesen, so dass eine Unterrepräsentanz eines Geschlechts nicht zu verhindern ist.

Bei der Samtgemeinde Bruchhausen-Vilsen sind insgesamt nur noch 10 Personen im Beamtenverhältnis beschäftigt, davon 1 Person (weiblich) als Anwärterin.

Es stehen somit 10 Personen im Rathaus in Bruchhausen-Vilsen aktiv im Beamtenverhältnis und es wird in den nächsten Jahren unbedingt notwendig sein, Nachwuchsbeamte auszubilden. Im mittelfristig absehbaren Zeitraum wird auch mit altersbedingtem Ausscheiden aus dem Dienst ab 2026 zu rechnen sein. Die Unterrepräsentanz in den einzelnen Besoldungsgruppen wird sich auch durch Maßnahmen der Personalentwicklung verändern. Eine wesentliche Ausweitung des Umfangs der Beamtenstellen ist dagegen nicht zu erwarten.

In der Entwicklung des Gleichstellungsplans 2017 zu 2023 ist aber insgesamt eine positive Entwicklung in Bezug auf die Präsenz von Beamtinnen im höheren Dienst festzustellen. Eine weitergehende Entwicklung ist im Hinblick auf den geringen Personalkörper nicht zu erwarten gewesen.

Rückblickend auf den Gleichstellungsplan von 1998 (Frauenförderplan) ist festzustellen, dass damals der prozentuale Anteil von Frauen ab Besoldungsgruppe A12 0 % betrug und am 30.06.2022 ab A 12 im gehobenen und höheren Dienst 33,33 % beträgt. Hier ist eine positive Entwicklung festzustellen.

### **3.2. Beschäftigte im Bereich TVöD – allgemeine Verwaltung**

Für den Bereich der Beschäftigten lässt sich feststellen, dass in der Beschäftigtenstruktur rein numerisch keine Unterrepräsentanz vorhanden ist.

Bezogen auf die jeweiligen Entgeltgruppen zeigt sich, dass in den mittleren Entgeltgruppen die Verteilung zwischen Männern und Frauen relativ ausgeglichen ist. Eine Unterrepräsentanz der Männer ist in den unteren Gruppen (EG 1 und EG 2) festzustellen, sowie eine Unterrepräsentanz der Frauen in EG 11.

Rückblickend auf den Gleichstellungsplan von 1998 zeigt sich, dass sich die Unterrepräsentanz der Frauen in den höheren Entgeltgruppe von 33,63 % 1998 auf 32,8% verschlechtert hat. Hier ist in den letzten 25 Jahren leider keine Verbesserung eingetreten. In den mittleren und unteren Entgeltgruppen hat sich der prozentuale Anteil der Stellenbesetzungen mit Frauen von 45,00 %

1998 auf 58,14% 2022 erhöht. Dadurch ist gleichzeitig der Anteil der Männer in den mittleren und unteren Entgeltgruppen von 55,00% auf 41,86% gesunken.

#### Einzelanalyse der Entgeltgruppen:

##### EG 1

Vier männliche Teilzeitkräfte und fünf weibliche Teilzeitkräfte sind in EG 1 eingruppiert. Es handelt sich hier um die Essensfahrer, Küchenhilfen und Reinigungskräfte.

##### EG 2

2 Teilzeitbeschäftigte, davon eine weibliche Person im Kindertagesstättenbereich und eine männliche Person in der Badeaufsicht sind in EG 2 eingruppiert.

##### EG 3

1 Vollzeitbeschäftigter, 1 Teilzeitbeschäftigte befinden sich in EG 3. Der Frauenanteil ist hier mit nur 11,50 % deutlich unterrepräsentiert. Der Vollzeitbeschäftigte arbeitet im bislang typischen „Männerberuf“ (Schulhausmeister).

Eine Verbesserung der Unterrepräsentanz der Frauen ist nur dann zu erreichen, wenn sich die Bewerberstruktur entsprechend ändert. Hierzu müssten sich Frauen verstärkt um Arbeitsplätze in handwerklichen Bereichen bewerben.

##### EG 4

5 Teilzeitbeschäftigte mit einem Frauenanteil von 100 % sind in EG 4 eingruppiert. Die Beschäftigten sind in den Büchereien und als Schulsekretärin eingesetzt. Eine Verbesserung ist auch hier nur möglich, wenn sich die Bewerberstruktur verändert.

##### EG 5

18 Vollzeitbeschäftigte und 9 Teilzeitbeschäftigte befinden sich in EG 5. 33,01 % der Stellenanteile sind mit Frauen besetzt. Insofern besteht auch hier ein Handlungsbedarf, es sollte darauf geachtet werden, dass Stellen zukünftig zu gleichen Teilen mit Männern und Frauen besetzt werden.

Diese Ungleichheit begründet sich allerdings auch darauf, dass 9 vollbeschäftigte männliche Personen und eine vollbeschäftigte weibliche Person auf dem Bauhof beschäftigt sind sowie alle Hausmeister männlich sind; würde man diese Personen herausrechnen, ergäbe sich für die Verwaltung eine Unterrepräsentanz der Männer. Wünschenswert ist, dass bei einer Neubesetzung von Bauhofstellen und Hausmeisterstellen weibliche Personen berücksichtigt werden bzw. bei einer Neubesetzung von Stellen im Verwaltungsbereich zu Gunsten von männlichen Bewerbern entschieden werden würde. Dieses setzt aber voraus, dass gleich qualifizierte Bewerber\*Innen vorhanden sind.

##### EG 6

2 Vollbeschäftigte, 3 Teilzeitbeschäftigte und eine Beschäftigte im unbezahlten Urlaub befinden sich in EG 6. In dieser Entgeltgruppe herrscht eine starke Unterrepräsentanz der Männer. 72,45% der Stellenanteile sind mit Frauen besetzt. Hier besteht also deutlicher Handlungsbedarf, d.h. dass Männer bei der Besetzung von Stellen der Entgeltgruppe 6 (überwiegend im Verwaltungsbereich, Samtgemeinde- und Schulverwaltung) bevorzugt berücksichtigt werden sollten.

Diese starke Unterrepräsentanz der Männer begründet sich damit, dass über die Hälfte der Beschäftigten in EG 6 aufgrund von Kinderbetreuung in Teilzeit arbeiten. Teilzeitwünsche von männlichen Betroffenen sind noch immer ungewöhnlich

Die meisten dieser Personen haben nach einer ursprünglichen Vollzeitbeschäftigung aufgrund von Familiengründung freiwillig die Stundenzahl reduziert. Diese Entwicklung dürfte sich in den nächsten Jahren fortsetzen.

#### EG 7

4 Vollbeschäftigte und 7 Teilzeitbeschäftigte sind in EG 7 eingruppiert. In dieser Entgeltgruppe herrscht eine starke Unterrepräsentanz der Männer. Nur 12,42% der Stellenanteile sind mit Männern besetzt, das ist in diesem Fall eine Hausmeisterstelle im Schulzentrum. Hier besteht also deutlicher Handlungsbedarf, d.h. dass Männer bei der Besetzung von Stellen der Entgeltgruppe 7 bevorzugt berücksichtigt werden sollten. Die meisten Beschäftigten haben auch hier nach einer ursprünglichen Vollzeitbeschäftigung freiwillig aufgrund von Kinderbetreuung die Stundenzahl reduziert. Diese Entwicklung dürfte sich in den nächsten Jahren fortsetzen, da zu erwarten ist, dass auch in Zukunft vorwiegend Frauen nach der Familienphase mit reduzierter Stundenzahl ins Berufsleben zurückkehren.

Insofern sollte darauf hingewirkt werden, dass insbesondere bei der Neubesetzung von Stellen, egal ob Vollzeit oder Teilzeit, Männer bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt werden. Nur so kann langfristig diese Unterrepräsentanz abgebaut werden.

#### EG 8

11 Vollbeschäftigte und 6 Teilzeitbeschäftigte sind in EG 8 eingruppiert. Hier besteht ein geringer Handlungsbedarf, da bereits 39,11 % der Stellen (6 Vollzeitstellen) mit Männern besetzt sind.

#### EG 9a, 9b, 9c

11 Vollbeschäftigte und 7 Teilzeitbeschäftigte sind in EG 9a-c eingruppiert. In der EG 9a und 9c herrscht eine Unterrepräsentanz der Männer, in der EG 9b erfolgte bei den zwei vorhandener Stellen jeweils die Besetzung mit einem Mann, so dass dort eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht. In der Entgeltgruppe 9 ist insgesamt eine einigermaßen ausgeglichene Verteilung von Frauen und Männern zu erkennen.

In der Entgeltgruppe 9a sind 76,91 %, in 9b sind 0,00 % und in 9c sind 60,00 % der Stellen mit Frauen besetzt.

#### EG 11

4 Vollbeschäftigte und 4 Teilzeitbeschäftigte sind in EG 11 eingruppiert. Zum 30.06.2022 besteht hier eine leichte Unterrepräsentanz von Frauen. 37,03 % der Stellen sind mit Frauen besetzt.

Allgemeiner Hinweis zu allen Entgeltgruppe: Der Ausgleich muss vorrangig über Ausbildung und Personalneugewinnung erfolgen.

Ein direkter Vergleich mit dem vorherigem Gleichstellungsplan ist aufgrund der 2017 neu strukturierten Entgeltordnung nicht möglich. Es ist aber festzustellen, dass sich das Besetzungsverhältnis zwischen den Geschlechtern ausgewogener ist.

### **3.3 Beschäftigte im Bereich TV SuE (Sozial- und Erziehungsdienst)**

Für den Bereich der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst lässt sich feststellen, dass in der Beschäftigtenstruktur rein nummerisch mit 6,89 % eine starke Unterrepräsentanz der Männer vorhanden ist.

Bezogen auf die Entgeltgruppen zeigt sich in der Konsequenz eine nahezu 100%-Quote für Frauen in allen besetzten S-Gruppen, mit Ausnahme der Gruppe S17. Hier ist eine Stelle vorhanden und diese ist mit einer männlichen Person besetzt, so dass hier logischerweise eine Unterrepräsentanz der Frauen besteht.

Eine Einzelanalyse der Entgeltgruppen ist somit entbehrlich.

Veränderungen können hier nur erreicht werden, wenn sich zukünftig vermehrt männliche Personen auf frei werdende Stellen im Sozial- und Erziehungsdienst bewerben und diese die gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung vorweisen wie Mitbewerberinnen. Dieses liegt jedoch außerhalb des Einflussbereiches der Samtgemeinde Bruchhausen-Vilsen.

#### **4. Altersstruktur**

Bei der Betrachtung der Altersstruktur der Beamten der Samtgemeinde Bruchhausen-Vilsen zeigt sich, dass der Anteil der regulär kurzfristig (in den nächsten 3 Jahren) ausscheidenden Beschäftigten weiter gering ist. Allerdings hat bereits ein Beamter mitgeteilt, dass er im Laufe der nächsten 3 Jahre ausscheiden wird.

Während der Laufzeit dieses Gleichstellungsplanes, also bis Dezember 2025, werden voraussichtlich 2 Angestellte aus dem aktiven Dienst ausscheiden und 2 Angestellte die Ruhephase der Altersteilzeit beenden,

Allerdings ist zu beachten, dass in den nächsten 10 Jahren 15 Mitarbeitende des Rathauses die Möglichkeit haben, teilweise mit Abschlagen, in den Ruhestand zu gehen.

Der Altersdurchschnitt in den Kindertagesstätten beträgt 40,97 Jahre, im Gegensatz zum Altersdurchschnitt der übrigen Beschäftigten von 42,41 Jahre.

Während der Laufzeit dieses Gleichstellungsplanes sind keine gravierenden Änderungen zu erwarten.

#### **5. Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen**

In diesem Gleichstellungsplan wird festgelegt, mit welchen Mitteln die Unterrepräsentanz eines Geschlechtes abgebaut werden kann. Es werden personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen sowie ein Personalkonzept zur Reduzierung von Unterrepräsentanzen benannt.

##### 5.1 personelle Maßnahmen

###### Stellenausschreibungen:

Insbesondere in den Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, wird weiterhin versucht, die internen und externen Stellenausschreibungen so zu gestalten, dass das jeweilige unterrepräsentierte Geschlecht gezielt angesprochen wird, sich zu bewerben.

Unterrepräsentanz der Frauen besteht in den Entgeltgruppen 3, 5, 9b und 11.

Unterrepräsentanz der Männer besteht in der Entgeltgruppe 1, 2, 4, 6, 7, 8, 9a und 9c.

#### Teilzeitstellen:

Bei der Samtgemeinde Bruchhausen-Vilsen sind knapp 64,22 % der Personen teilzeitbeschäftigt. Dennoch sollten Stellen, soweit grundsätzlich möglich, als teilzeitgeeignet ausgeschrieben werden, um der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit weiterhin positiv gegenüberzustehen. Männliche Beschäftigte sollten bei bestehendem Interesse besonders ermutigt werden, eine Teilzeitstelle anzutreten. Im Rathaus arbeiten aktuell 3 männliche Beschäftigte anstatt in Vollzeit auf eigenen Wunsch in Teilzeit.

Die vom Gesetzgeber vorgegebenen Ablehnungsgründe für Anträge auf Teilzeitbeschäftigung bzw. Stundenreduzierung sind leider sehr hoch, sodass die Beschäftigten zum jetzigen Zeitpunkt fast alle Teilzeitwünsche genehmigt bekommen. Allerdings werden dadurch die organisatorischen Grenzen der Aufgabenerledigung erreicht.

#### Stellenbesetzungen:

Bei Einstellungen, Beförderungen und Übertragungen von höherwertigen Tätigkeiten ist das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht gegenüber den anderen Bewerbenden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung so lange zu berücksichtigen, bis in jedem Bereich eine Gleichstellung der Geschlechter erreicht ist.

Nach § 12 NGG sollen bei einem Auswahlverfahren bzgl. der Besetzung von Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, mindestens zur Hälfte Personen des unterrepräsentierten Geschlechts in die engere Wahl einbezogen und zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden, sofern diese die in der Stellenbeschreibung angegebenen Mindestvoraussetzungen erfüllen.

Allerdings sind beim abschließenden Auswahlverfahren ausschließlich die Anforderungen der zu besetzenden Stelle maßgebend, es erfolgt keine geschlechtsbezogene Auswahlentscheidung. Erst bei exakt gleichen Grundvoraussetzungen ist das unterrepräsentierte Geschlecht bevorzugt zu berücksichtigen. (§ 13 Abs. 1 und Abs. 5, Satz 1 NGG)

#### Weiterbildung/Qualifizierung:

Beamtinnen und Beamte haben die Möglichkeit des Aufstiegs in die nächsthöhere Laufbahn. Die Zulassung zu den entsprechenden Lehrgängen erfolgt bedarfsgerecht und unter Berücksichtigung von Wartezeiten. Beschäftigte haben bei entsprechender Eignung und bei Bedarf die Möglichkeit, sich durch den Besuch eines Angestelltenlehrgangs I oder II bzw. für die Beamtenlaufbahn weiter zu qualifizieren. Bei gleicher Eignung ist zunächst das unterrepräsentierte Geschlecht zu bevorzugen.

#### Nachwuchsführungskräfte

Im Herbst 2023 wird zum ersten Mal ein Nachwuchsführungskräfte-Workshop für eine bestimmte Beschäftigungsgruppe angeboten. Für die Auswahl der Teilnehmer wird von der Verwaltungsleitung mit Personalrat und Gleichstellungsbeauftragte eine gemeinsame Richtlinie entworfen. Die Maßnahme geht über zwei Jahre und findet in mehreren zweitägigen Workshops statt. Eine Teilnahme an dieser Maßnahme ist noch keine Zusage für eine spätere Führungsposition, allerdings bereits eine gute Vorbereitung.

## 5.2. organisatorische Maßnahmen

### Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

Anträge auf Teilzeitbeschäftigung aufgrund von besserer Vereinbarkeit von beruflichen Anforderungen und privaten Bedürfnissen werden (wie bereits heute üblich) grundsätzlich bewilligt. Eine Ablehnung von Teilzeitwünschen ist nur möglich, wenn dringende dienstliche Gründe entgegenstehen. Dieses wäre seitens der Dienststellenleitung ausführlich zu begründen.

### Arbeitszeitmodelle

Bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen werden verschiedensten Arbeitszeitmodelle akzeptiert. In diesem Zusammenhang wirkt die Verwaltungsleitung auf eine entsprechende Akzeptanz bei den jeweiligen Führungskräften hin, verschiedene Arbeitszeitmodelle auch in ihrem Bereich zu ermöglichen. Grundsätzlich sind alle Arbeitszeitmodelle zulässig.

### Mobiles Arbeiten

Auf Wunsch der Mitarbeitenden wird geprüft, ob der Arbeitsplatz als Telearbeitsplatz entsprechend der bestehenden Dienstvereinbarung geeignet ist. Die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens als zukünftiges alternatives Modell soll im Laufe des Gleichstellungsplanes überprüft und möglichst eingeführt werden.

## 6. Besetzung von Gremien – Ratsbesetzung

Wenngleich die Besetzung des Rates und der Gremien nicht in den Einflussbereich der Samtgemeinde Bruchhausen-Vilsen fällt, so wäre es natürlich wünschenswert, wenn auch hier eine Gleichstellung von Männern und Frauen erreicht werden könnte.

Aktuell zeigt sich folgendes Bild (Stand Ende 2021):

Samtgemeinderat	78,13 % männlich 21,87 % weiblich
Samtgemeindeausschuss	88,89 % männlich 11,11 % weiblich
Planungsausschuss	90,90 % männlich 9,10 % weiblich
Sozialausschuss	50,00 % männlich 50,00 % weiblich
Tourismusausschuss	80,00 % männlich 20,00 % weiblich
Betriebsausschuss Abwasser	90,00 % männlich 10,00 % weiblich
Schulausschuss	40,00 % männlich 60,00 % weiblich

Aufgrund der nur geringen weiblichen Besetzung des Samtgemeinderates ergibt sich diese Unterrepräsentanz folglich auch in den Ausschüssen. Allerdings sind im Gegensatz zum vorherigen Gleichstellungsplan mehr Frauen im Samtgemeinderat, im Sozialausschuss, im Betriebsausschuss Abwasser und im Schulausschuss vertreten. Im Planungsausschuss und im Tourismusausschuss hat sich dagegen die Anzahl der Frauen verringert.

#### **Wahlperiode 1996 – 2001**

##### **1. Samtgemeinderat**

Mitglieder gesamt	34
Männer	32 ( 94% )
Frauen	2 ( 6% )

##### **2. Samtgemeindeausschuss**

Mitglieder gesamt	9
Männer	9 ( 100% )
Frauen	0 ( 0% )

#### **Wahlperiode 2001 – 2006**

##### **1. Samtgemeinderat**

Mitglieder gesamt	33
Männer	27 ( 82% )
Frauen	6 ( 18% )

##### **2. Samtgemeindeausschuss**

Mitglieder gesamt	9
Männer	9 ( 100% )
Frauen	0 ( 0% )

#### **Wahlperiode 2006 - 2011**

##### **1. Samtgemeinderat**

Mitglieder gesamt	33
Männer	29 ( 97% )
Frauen	4 ( 13% )

##### **2. Samtgemeindeausschuss**

Mitglieder gesamt	9
Männer	9 ( 100% )
Frauen	0 ( 0% )

## Wahlperiode 2011 - 2016

### 1. Samtgemeinderat

Mitglieder gesamt	33
Männer	27 ( 82% )
Frauen	6 ( 18% )

### 2. Samtgemeindeausschuss

Mitglieder gesamt	9
Männer	8 ( 88,88% )
Frauen	1 ( 11,11% )

## Wahlperiode 2016 - 2021

### 1. Samtgemeinderat

Mitglieder gesamt	33
Männer	26 ( 79% )
Frauen	7 ( 21% )

### 2. Samtgemeindeausschuss

Mitglieder gesamt	9
Männer	8 ( 88,88% )
Frauen	1 ( 11,11 % )

Wenn man die letzten 6 Wahlperioden betrachtet, schwankt die Zahl der weiblichen Ratsmitglieder, betrachtet man allerdings nur die letzten drei, steigt die prozentuale Anzahl der weiblichen Ratsmitglieder.

## 7. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familienzeit und Erwerbsarbeit

Ziel des NGG ist es, für Beschäftigte in der öffentlichen Verwaltung die Vereinbarkeit von Freizeit und Erwerbstätigkeit zu fördern und zu erleichtern.

Anhand verschiedener Maßnahmen wurde die Vereinbarkeit in den letzten Jahren konsequent verbessert:

- Familiengerechte Teilzeitmodelle ohne Kernarbeitszeit
- Verteilung der Arbeitszeit bei Teilzeit nach Absprache auf weniger als 5 Arbeitstage pro Woche
- Flexibler Arbeitsort (mobiles Arbeiten)

Hier besteht aktuell kein weiterer Handlungsbedarf. Bereits heute wird in hohem Maße flexibel auf die Wünsche einzelner Beschäftigter eingegangen. Aktuell gibt es bei der Samtgemeinde Bruchhausen-Vilsen 16 Arbeitszeitmodelle. Darüber hinaus können viele

Beschäftigte in Absprache mit Kolleginnen/Kollegen und Vorgesetzten ihre Arbeitszeit auf weniger als 5 Wochentage verteilen, auch wenn die Sollzeit gleichmäßig auf 5 Tage verteilt ist. Diese Praxis gewährleistet für alle Beteiligten ein hohes Maß an Flexibilität und Zufriedenheit.

## **8. Verbindlichkeit und Evaluation des Gleichstellungsplanes**

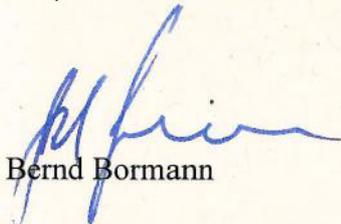
Die in diesem Gleichstellungsplan der Samtgemeinde Bruchhausen-Vilsen festgelegten Zielvorgaben und Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz eines Geschlechts, sowie zur besseren Vereinbarkeit von Familienzeit und Erwerbstätigkeit, müssen bei anstehenden Personalmaßnahmen beachtet werden. D.h. bei Einstellungen, Beförderungen oder Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, Besetzung von Ausbildungsplätzen und Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen hat eine bevorzugte Berücksichtigung des unterrepräsentierten Geschlechts zu erfolgen, wenn die erforderlichen Voraussetzungen vorliegen.

Bei der Personal- und Organisationsentwicklung sind die Zielvorgaben dieses Planes zu beachten und entsprechend umzusetzen.

Der Gleichstellungsplan wird im Verwaltungsvorstand abgestimmt und den Beschäftigten in geeigneter Form bekannt gegeben.

Dieser Gleichstellungsplan gilt für den Zeitraum vom 01.01.2023 bis zum 31.12.2025. Nach Ablauf der Geltungsdauer ermittelt das Personalmanagement, das den Plan erstellt hat, inwieweit die Unterrepräsentanz verringert und die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienzeit verbessert wurde. Spätestens 6 Monate nach Ablauf sind die Ergebnisse den Beschäftigten bekannt zu geben.

Zum 01.01.2026 ist der nächste Gleichstellungsplan für die Samtgemeinde Bruchhausen-Vilsen zu erstellen.



Bernd Bormann

2. Gleichstellungsbeauftragte + Personalrat z.K. und Stellungnahme
3. SGA / SGR –zur Vorlage–

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 30.06.2022 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	zum Ablauf des GSP am 31.12.2024 angestrebter v.H.-Satz
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)	P
B8	1	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
B7	2	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
B6	3	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
B5	4	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
B4	5	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
B3	6	1	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	-
B2	7	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
B1	8	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
A16	9	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
A15	10	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
A14	11	1	1	0	0	0	0	0	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	-
A13hD	12	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
<b>Höherer Dienst insgesamt</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>50,00</b>	<b>50,00</b>	<b>50,00</b>	<b>50,00</b>		<b>0,00</b>	
A13	14	2	0	2	0	0	0	0	0,00	2,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	-
A12	15	2	1	1	0	0	0	0	1,00	1,00	50,00	50,00	50,00	50,00		0,00	-
A11	16	1	1	0	0	0	0	0	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	-
A10	17	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
A9	18	1	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	-
<b>Gehobener Dienst insgesamt</b>	<b>19</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2,00</b>	<b>4,00</b>	<b>33,33</b>	<b>66,67</b>	<b>33,33</b>	<b>66,67</b>		<b>0,00</b>	

BesGr.	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagkräfte		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 30.06.2022 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)	P
A9mD	20	1	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	-
A8	21	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
A7	22	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		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	-
<b>Mittlerer Dienst insgesamt</b>	<b>25</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>1,00</b>	<b>0,00</b>	<b>100,00</b>	<b>0,00</b>	<b>100,00</b>		<b>0,00</b>	
A4	26	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
A3	27	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
A2	28	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
<b>Einfacher Dienst insgesamt</b>	<b>29</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>	
BAnw	30	1	1	0	0	0	0	0	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	-
<b>Beamte insgesamt</b>	<b>31</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4,00</b>	<b>6,00</b>	<b>40,00</b>	<b>60,00</b>	<b>40,00</b>	<b>60,00</b>		<b>40,00</b>	

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 30.06.2022 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)	P
15Ü	32	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
15	33	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
14	34	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
13	35	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
12	36	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
11	37	8	1	3	2	2	0	0	2,67	4,54	37,50	62,50	37,03	62,97	Frauen	37,03	-
10	38	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
09a	39	12	4	1	4	2	0	1	6,66	2,00	66,67	33,33	76,91	23,09	Männer	23,09	-
09b	40	3	0	3	0	0	0	0	0,00	3,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	-
09c	41	3	1	1	1	0	0	0	1,50	1,00	66,67	33,33	60,00	40,00	Männer	40,00	-
08	42	17	5	6	6	0	0	0	9,34	6,00	64,71	35,29	60,89	39,11	Männer	39,11	-
07	43	12	3	1	7	0	1	0	7,05	1,00	91,67	8,33	87,58	12,42	Männer	12,42	-
06	44	6	1	1	3	0	1	0	2,63	1,00	83,33	16,67	72,45	27,55	Männer	27,55	-
05	45	27	3	15	9	0	0	0	7,39	15,00	44,44	55,56	33,01	66,99	Frauen	33,01	-
04	46	5	0	0	5	0	0	0	2,21	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	-
03	47	2	0	1	1	0	0	0	0,13	1,00	50,00	50,00	11,50	88,50	Frauen	11,50	-
02Ü	48	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
02	49	2	0	0	1	1	0	0	0,50	0,38	50,00	50,00	56,82	43,18	Männer	43,18	-
01	50	9	0	0	5	4	0	0	1,74	0,72	55,56	44,44	70,73	29,27	Männer	29,27	-
N	51	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
OEDAz	52	6	3	3	0	0	0	0	3,00	3,00	50,00	50,00	50,00	50,00		0,00	-

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 30.06.2022 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)	P
P16	53	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
P15	54	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
P14	55	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
P13	56	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
P12	57	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
P11	58	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
P10	59	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
P9	60	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
P8	61	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
P7	62	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
P6	63	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
P5	64	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
KrAzu	65	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-

Mandant	34600	Samtgemeinde Bruchhausen-Vilsen	<b>Gleichstellungsplan</b>	erstellt für	30.06.2022
Abrechnungskreis		27305 Bruchhausen-Vilsen		Seite	- 5 -
				Stand	13.02.2023 12:22:52 P&I LOGA
				gedruckt	13.02.2023 12:22:52 22.10/1.41 /X1.5 /P1.157

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 30.06.2022 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)	P
1	66	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
2	67	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
3	68	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
4	69	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-

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 30.06.2022 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)	P
S02	70	10	0	0	9	0	1	0	5,12	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	-
S03	71	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S04	72	14	1	0	11	1	1	0	10,27	0,45	92,86	7,14	95,80	4,20	Männer	4,20	-
S05	73	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S06	74	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S07	75	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S08a	76	75	8	2	56	2	7	0	53,83	3,82	94,67	5,33	93,37	6,63	Männer	6,63	-
S08b	77	7	0	0	6	1	0	0	4,90	1,00	85,71	14,29	83,05	16,95	Männer	16,95	-
S09	78	2	0	0	2	0	0	0	1,71	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	-
S10	79	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S11a	80	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S11b	81	4	0	0	4	0	0	0	2,63	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	-
S12	82	1	0	0	1	0	0	0	0,85	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	-
S13	83	1	0	0	1	0	0	0	0,51	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	-
S13a	84	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S14	85	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S15	86	2	0	0	2	0	0	0	1,80	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	-
S16	87	3	3	0	0	0	0	0	3,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	-
S16a	88	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S17	89	1	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	-
S18	90	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-

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 30.06.2022 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)	P
01	91	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
02	92	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
02a	93	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
03	94	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
04	95	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
05	96	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
06	97	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
07	98	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
08	99	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
09	100	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
10	101	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
11	102	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
12	103	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
13	104	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
13a	105	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
14	106	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
15	107	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
15a	108	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-

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 30.06.2022 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)	P
03a	109	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
04a	110	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
07a	111	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
08a	112	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
09a	113	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
09b	114	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
09c	115	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
09d	116	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
10a	117	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
11a	118	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
11b	119	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
12a	120	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-

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 30.06.2022 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)	P
A1	121	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
A2	122	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
A3	123	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
A4	124	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
<b>Tarifbeschäftigte insgesamt</b>	<b>125</b>	<b>232</b>	<b>33</b>	<b>38</b>	<b>136</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>129,44</b>	<b>44,91</b>	<b>77,59</b>	<b>22,41</b>	<b>74,24</b>	<b>25,76</b>		<b>25,76</b>	

















