



Gleichstellungsplan

der

Stadt Rotenburg (Wümme)

2018 bis 2020

Allgemeines

Der vorliegende zweite Gleichstellungsplan der Stadt Rotenburg (Wümme) für die Jahre 2018 bis 2020 ist die Fortschreibung und Ergänzung des Gleichstellungsplans 2015 bis 2017. Die Stadt ist aufgrund des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) verpflichtet, alle drei Jahre einen aktualisierten Gleichstellungsplan aufzustellen. Ziel ist es, die Gleichstellung für Frauen und Männer der Stadtverwaltung zu erreichen und die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit zu erleichtern.

Um dieses Ziel zu erreichen, sind gem. § 1 Abs. 2 NGG

- die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbsarbeit und Familienarbeit vereinbaren können,
- 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,
- die berufliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen und gleiche berufliche Chancen herzustellen,
- Nachteile, die Männer und Frauen aufgrund ihrer geschlechtsspezifischen Unterschiedlichkeit oder ihrer Geschlechterrolle erfahren, zu beseitigen oder auszugleichen und
- Frauen und Männer in den Vergütungs-, Besoldungs- und Entgeltgruppen einer Dienststelle, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie in Gremien gerecht zu beteiligen.

Grundlage des Gleichstellungsplans ist eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur und der zu erwartenden Fluktuation. Darüber hinaus ist festzulegen, durch welche Einzelmaßnahmen das Ziel, Frauen und Männern möglichst gleiche Chancen im Erwerbsleben zu bieten, erreicht werden soll.

Die im Gleichstellungsplan festgelegten Zielvorgaben und Maßnahmen müssen bei anstehenden Personalentscheidungen (Besetzung von Ausbildungsplätzen, Einstellung, Beförderung oder Übertragung von höherwertigen Aufgaben, Personalabbau, Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen) beachtet werden.

Der vorliegende Gleichstellungsplan gilt für die Jahre 2018 bis 2020. Stichtag für die Erhebung der Daten war der 01. Juli 2017.

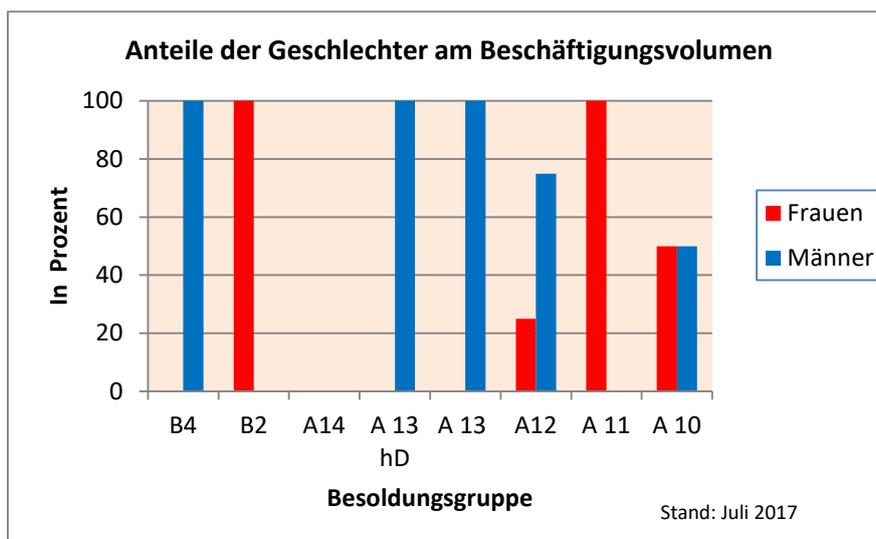
Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur

Grundlage: Bestandsaufnahme nach § 15 Abs. 2 NGG (**Anlage 1**)

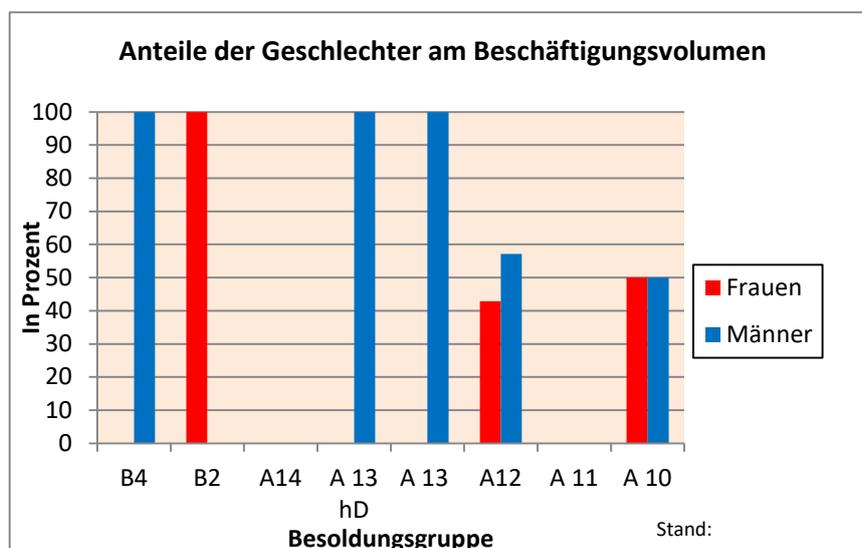
Beamtinnen und Beamte

Bei der Stadt Rotenburg (Wümme) sind per 01. Juli 2017 insgesamt zwölf Beamte in zwei Laufbahngruppen beschäftigt. In der Laufbahngruppe 2 (früher gehobener Dienst) sind drei Frauen und sechs Männer, im ehemals höheren Dienst zwei Männer und eine Frau eingestellt.

Die nachfolgende Grafik stellt die Anteile der Geschlechter am Beschäftigungsvolumen dar:



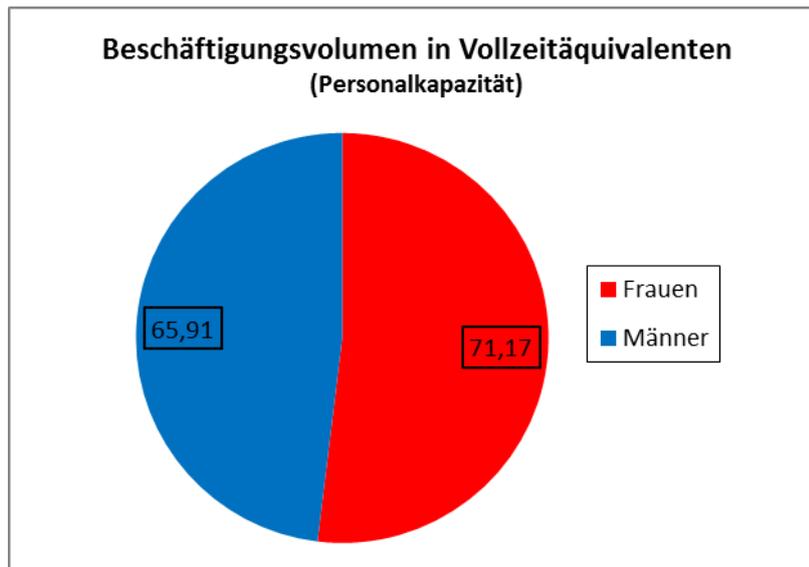
Die Verteilung in der Laufbahngruppe 2 ergibt sich aus der folgenden Grafik. Nach dem 01. Juli 2017 hat sich durch die Pensionierung eines Beamten und die Beförderung einer Beamtin bereits eine Änderung in Besoldungsgruppe 12 ergeben, die die Unterrepräsentanz von Frauen auf 43 % gegenüber 57 % Männern senkt. Gleichzeitig ist seitdem die Besoldungsgruppe A 11 unbesetzt.



Beschäftigte (ohne Sozial- und Erziehungsdienst)

Grundlage: Bestandsaufnahme nach § 15 Abs. 2 NGG (**Anlage 2**)

Am Stichtag 01. Juli 2017 beschäftigt die Stadt 219 Tarifbeschäftigte (ohne TV Sozial-u. Erziehungsdienst), davon 134 Frauen und 85 Männer. In Vollzeitäquivalenten stellt sich das Beschäftigungsvolumen wie folgt dar:



Von den 85 Männern sind 58 in Vollzeit beschäftigt, 27 (= 32 %) teilzeitbeschäftigt, beurlaubt ist keiner. Dem gegenüber stehen 25 in Vollzeit beschäftigte und 105 (= 80 %) teilzeitbeschäftigte Frauen, vier Frauen sind beurlaubt.

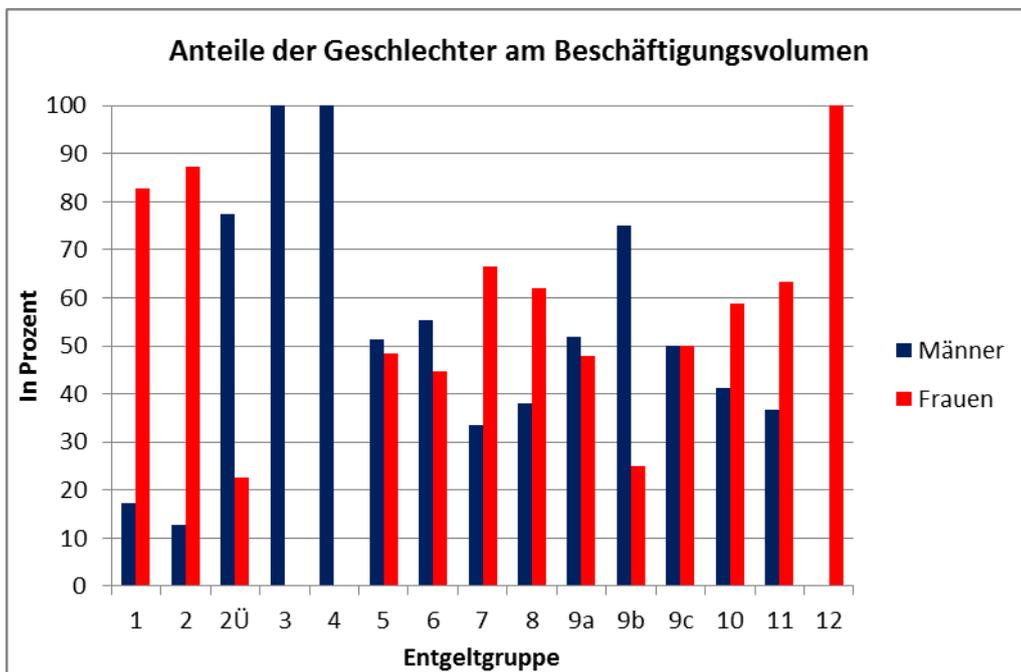
Ziel des Gleichstellungsplans ist der Abbau von Unterrepräsentanzen eines Geschlechts in einer Entgeltgruppe. Eine Unterrepräsentanz liegt vor, wenn weniger als 45 % der Stellen – bezogen auf Vollzeit - durch ein Geschlecht belegt werden.

Vergleicht man die Anteile am Beschäftigungsvolumen für jede Entgeltgruppe, so ergibt sich für die Entgeltgruppen 1 und 2 eine erhebliche Unterrepräsentanz von Männern. In diese Entgeltgruppen sind insbesondere Reinigungs- und Menskräfte eingruppiert. Eine Veränderung ist in absehbarer Zeit nicht zu erwarten, weil diese Stellen nahezu ausschließlich von Frauen nachgefragt werden.

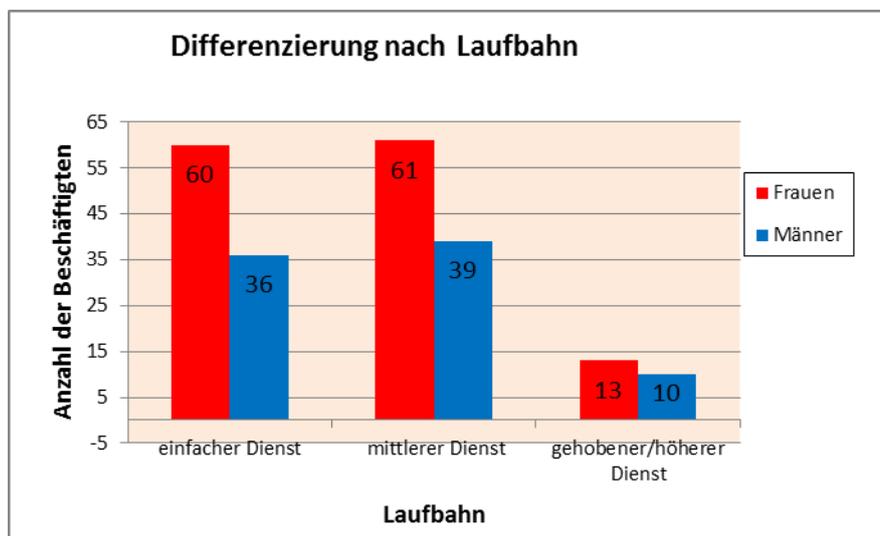
Für die Entgeltgruppen 2Ü, 3, 4, und 6 liegt eine Unterrepräsentanz der Frauen vor. In diesen Entgeltgruppen sind hauptsächlich Beschäftigte des Bauhofs eingruppiert. In diesem Bereich gab es bisher nur einen sehr geringen Frauenanteil bei Bewerbungen für zu besetzende Stellen.

Durch die Öffnung der Entgeltgruppe 7 für den Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und Außendienst ergibt sich in dieser Entgeltgruppe eine Unterrepräsentanz von Männern. Die neue Entgeltordnung des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) hat sich hier zugunsten der Frauen ausgewirkt, die aus der Entgeltgruppe 6 höherzugruppiert waren.

Die folgende Grafik verdeutlicht die Anteile der Geschlechter am Beschäftigungsvolumen bei den Beschäftigten:



Differenziert man den Bereich aller Beschäftigten (Personenzahl) nach Laufbahnen ergibt sich folgendes Bild:



Die Veränderungen sind wie folgt zu begründen:

- Leichte Erhöhung der Anzahl der Beschäftigten
- Durch Höhergruppierung verringert sich der Anteil im einfachen Dienst zugunsten des mittleren Dienstes
- Die Aufspaltung der Entgeltgruppe 9 ergibt eine andere Zuordnung zu den Laufbahnen

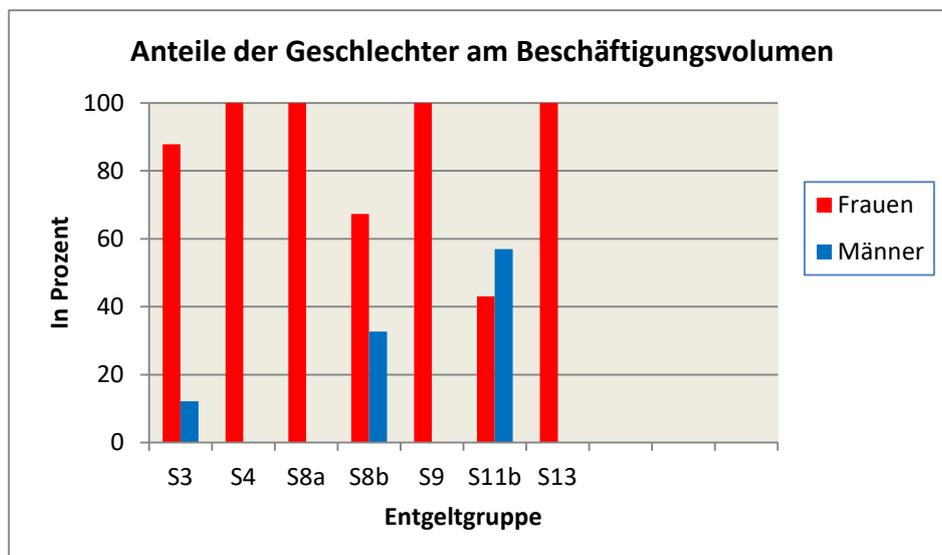
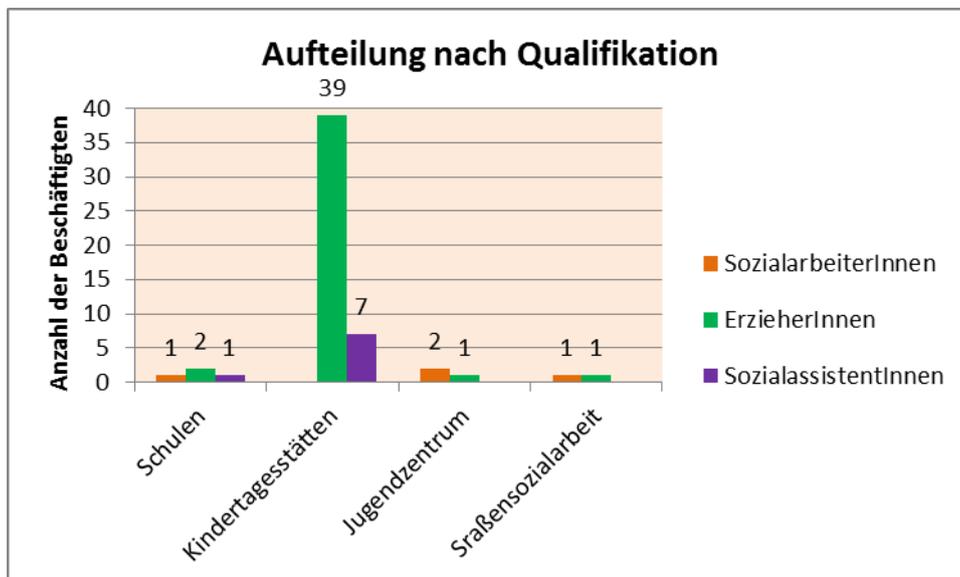
Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

Grundlage: Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 NGG (**Anlage 3**)

Die Stadt Rotenburg (Wümme) beschäftigt vier Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter im Jugendzentrum, in der Straßensozialarbeit und in einer Grundschule. In den sieben Kindertagesstätten (Kitas) und in den anderen Grundschulen werden Erzieherinnen und Erzieher sowie Sozialassistentinnen und Sozialassistenten eingesetzt. In diesem Bereich sind überwiegend Frauen beschäftigt.

Zumindest die Arbeit in Kindertagesstätten scheint für Männer immer noch wenig attraktiv zu sein. Auf Ausschreibungen bewerben sich nur wenige Männer. Grund hierfür könnte sein, dass die Stellen wegen der Struktur der Kitas in der Regel nicht in Vollzeit besetzt werden.

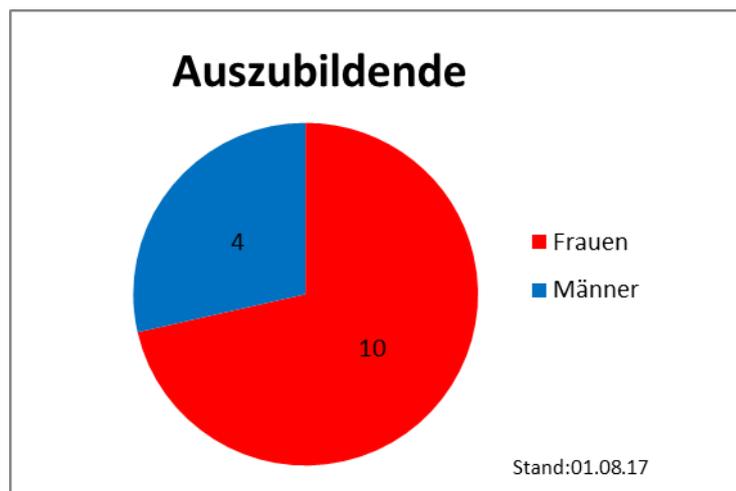
Die folgenden Diagramme erläutern die Verteilung des sozialpädagogischen Personals auf die unterschiedlichen Einsatzstellen und die Anteile der Geschlechter am Beschäftigungsvolumen der unterschiedlichen Entgeltgruppen.



Ausbildung in Verwaltung und Stadtbibliothek

Grundlage: Anlage 4

Der Stellenplan sieht für jedes Ausbildungsjahr vier Ausbildungsstellen im Bereich der Verwaltung (Verwaltungsfachangestellte bzw. Anwärter) und eine für eine Ausbildung zur/zum Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste (FAMI) vor. Da das Ausbildungsjahr jeweils am 01. August beginnt, wurde abweichend vom übrigen Gleichstellungsplan für diesen Bereich der Stichtag 01. 08. gewählt.



Auf die Ausbildungsstellen in der Verwaltung oder als FAMI bewerben sich überwiegend junge Frauen. In beiden Ausbildungsberufen werden Einstellungstests durchgeführt, um eine Bestenauslese zu erreichen.

Verwaltungsangestellten wird die Möglichkeit gegeben, sich für höherwertige Aufgaben zu qualifizieren, indem sie die Prüfung zum Verwaltungswirt (Angestelltenlehrgang II) ablegen.

Die Möglichkeit zur Teilnahme am Angestelltenlehrgang II wurde zuletzt Männern gegeben. Auch die Anwärterstelle für die Laufbahngruppe 2 wurde an einen Mann vergeben. Da beide Ausbildungen in den gehobenen Dienst führen, sollten künftig Mitarbeiterinnen ermutigt werden, sich zu bewerben.

Maßnahmen zum Abbau einer Unterrepräsentanz

Nach § 13 Abs. 5 NGG darf das unterrepräsentierte Geschlecht bei der Besetzung von Stellen bevorzugt werden. Gleichzeitig wird jedoch klargestellt, dass für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ausschließlich die Anforderungen der zu besetzenden Stelle, der zu übertragenden Tätigkeit, des zu besetzenden Dienstpostens, der Laufbahn oder des Berufs maßgebend sind.

Das Ziel des Abbaus von Unterrepräsentanzen soll durch folgende Maßnahmen verwirklicht werden:

- In den Bereichen mit Unterrepräsentanz wird das jeweilige Geschlecht im Ausschreibungstext ausdrücklich angesprochen. Auf mögliche Teilzeitarbeit und flexible familienorientierte Arbeitszeiten wird hingewiesen.
- Teilzeitarbeit soll grundsätzlich auf allen Funktionen möglich sein. Das gilt auch für Vorgesetzten- und Führungsstellen.
- Die Auswahlkommission soll paritätisch besetzt sein.
- Vorgesetzte motivieren zur Teilnahme an Fortbildungen. Das unterrepräsentierte Geschlecht wird besonders angesprochen. Um auch Teilzeitkräften eine Teilnahme zu ermöglichen, setzt sich die Dienststelle dafür ein, für diese Zeit eine Ganztagsbetreuung für Kinder zu vermitteln.
- Die Einrichtung von Telearbeit und Homeoffice wird angestrebt.
- Beschäftigte, die sich in Elternzeit oder Sonderurlaub befinden, werden über Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten informiert.
- Bei Rückkehr aus der Elternzeit bemüht sich die Dienststelle auf Wunsch der/des Beschäftigten, eine Kinderbetreuung in Arbeitsplatznähe zu vermitteln.
- Bei kurzfristigem Ausfall der Kinderbetreuung ist in Absprache mit der Amtsleitung im Ausnahmefall ein Mitbringen des Kindes möglich. Eine Betreuungskraft kann jedoch nicht gestellt werden.
- Von Vorgesetzten wird erwartet, dass sie sich im Bereich Genderkompetenz weiterbilden.

Schlussbemerkung

Der Gleichstellungsplan umfasst drei Jahre. Nach Ablauf der Geltungsdauer ermittelt die Dienststelle, inwieweit die Ziele erreicht worden sind. Die Ergebnisse werden allen Beschäftigten der Stadt Rotenburg (Wümme) bekannt gegeben.

Die Ergebnisse des 1. Gleichstellungsplans wurden in den vorliegenden Plan eingearbeitet.
Rotenburg (Wümme),

Andreas Weber
Bürgermeister

Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Abs. 3 NGG für die Dienststelle
 Bereich: Beamte
 Stichtag: 01.07.2017

Anlage 1

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 01.07.2017 festgestellter anteiliger v.H.-Satz		
		A															
B9 - B11	1																
B8	2																
B7	3																
B6	4																
B5	5																
B4	6		1							1		100		100			
B3	7																
B2	8		1							1		100		100			
B1	9																
A 16	10																
A15	11																
A14	12																
A 13 Einstiegsamt	13		1							1		100		100			
Gesamt höherer Dienst	14	3	1	2						1	2	66,67	33,33	66,67	Frauen		
A13	15	3		3						2		100		100	Frauen	0	33
A12	16	3		2	1					0,5	2	67,67	20	80	Frauen	20	43
A11	17	1		1						1		100		100			
A10	18	2		1						1	1	50	50	50			
A9 Einstiegsamt	19																
Gesamt gehobener Dienst	20	9	2	6	1					2,5	6	67,67	29,41	70,59	Frauen		

Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Abs. 3 NGG für die Dienststelle
 Bereich: Beschäftigte
 Stichtag: 30.06.2017

Anlage 2

Entgeltgruppe	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	Frauen	Männer		
		A	B	C	D	F	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
15U	1																
15	2																
14	3																
13	4																
12	5		1						1		100		100				
11	6		1	1	1				1,73	1	66,67	33,33	63,37	36,63	Männer	36,63	
10	7		3	3	5	2			6,24	4,37	61,54	38,46	58,81	41,19	Männer	41,19	50
9c	8		1	1					1	1	50	50	50	50			
9b	9		1	3					1	3	25	75	25	75	Frauen	25	50
9a	10		2	2	1	2			2,77	3	42,86	57,14	48,01	51,99			
8	11		6	5	3				8,17	5	64,29	35,71	62,03	37,97	Männer	37,97	38
7	12		1	2	5		1		3,99	2	77,78	22,22	66,61	33,39	Männer	33,39	
6	13			3	4				2,42	3	57,14	42,86	44,65	55,35	Frauen	44,65	
5	14		9	24	26	1	3		23,11	24,5	60,32	39,68	48,54	51,46			
4	15			11					11			100		100	Frauen	0	10
3	16			3		2			4,34			100		100	Frauen	0	10
2Ü	17				1	2			0,09	0,31	33,33	66,67	22,5	77,5	Frauen	22,5	
2	18				31	9			11,16	1,62	77,5	22,5	87,32	12,68	Männer	12,68	
1	19				28	9			8,49	1,77	75	25	82,75	17,25	Männer	17,25	
Gesamt	20	219	25	58	105	27	4		71,17	65,91	61,19	38,81	51,97	48,03			

Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Abs. 3 NGG für die Dienststelle
 Bereich: Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

Anlage 3

Stichtag: 30.06.2017

Entgeltgruppe	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	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	Zum Stichtag 30.06.2017 festgestellter anteiliger v.H.-Satz		
	A	B	C	D	F	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R			
S18	1																		
S17	2																		
S16a	3																		
S16	4																		
S15	5																		
S14	6																		
S13a	7																		
S13	8	3		3				2,37		100		100		Männer	0				
S12	9																		
S11b	10	4	1	2	1			1,51	2	50	50	43,02	56,98	Frauen	43,02				
S11a	11																		
S10	12																		
S09	13	3			2	1		1,73		100		100		Männer					
S08b	14	6	1	4	4	1		2,06	1	83,33	16,67	67,32	32,68	Männer	32,68				
S08a	15	29	1	28				21,91		100		100		Männer		20			
S07	16																		
S04	19	1		1				0,58		100		100							
S03	20	9		7	1	1		4,98	0,69	88,89	11,11	87,83	12,17	Männer	12,17	20			
	21																		
	21																		
Gesamt sozialer Bereich	22	55	2	3	46	1	3	35,14	3,69	92,73	7,27	90,5	9,5						

Abschätzung neu zu besetzender Stellen (nur bei Unterrepräsentanz eines Geschlechts) und Ziel der Förderung
 Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans: 01.01.2018 bis 31.12.2020

Anlage 5

Entgelt- gruppe	Nr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbe- stand insgesamt	Fluktuationsabschätzung									Summe der zu besetzenden Stellen			Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförderung/Höhergrup- pierung)			Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts									
				Freierwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge			vorübergehende Stellenvakanzen			Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge)			1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	T1*	T2*	T3*	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	U1	U2	U3	V1	V2	V3	
Beschäftigte			P	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	Q1	Q2	Q3	R1	R2	R3	S1	S2	S3	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	
15U	1	Frauen o. Männer																										
	2																											
	3																											
	4																											
	5		1																									
	6	Männer	3	1			1																					
	7	Männer	13	1			1																					
	8		2																									
	9c																											
	9b	Frauen	4	1			1																					
	10		7	1			1																					
	11	Männer	14						1																			
	7	Männer	9																									
	6	Frauen	7																									
	5		63	1	1		1																					
	4	Frauen	11	1			1																					
	3	Frauen	5																									
	2U	Frauen	3																									
	2	Männer	40	1	2		1	2																				
	1	Männer	36		1		1																					

Abschätzung neu zu besetzender Stellen (nur bei Unterrepräsentanz eines Geschlechts) und Ziel der Förderung
 Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans: 01.01.2018 bis 31.12.2020

Anlage 6

Entgelt- gruppe	Nr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbe- stand insgesamt	Fluktuationsabschätzung						Stellungsveränderungen (Zu- und Abgänge)			Summe der zu besetzenden Stellen			Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförderung/Höhergrup- pierung)			Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts			
				Freierwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge			vorübergehende Stellenvakanzen			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	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	
S13	1	Männer	3																			
S12	2																					
S11b	3	Frauen	4																			
S11a	4									2									2			
S9	5	Männer	3																			
S8b	6	Männer	6																			
S8a	7	Männer	29							6										6		
S7	8																					
S4	9	Männer	1																			
S3	10	Männer	3							2										1		
S2	11																					

20 % nicht erreicht

22 zus. Männer = 23 %

Prüfung der Zielerreichung des Gleichstellungsplans 2015-2017 (GSP1): Vergleich der Bestandsaufnahmen 2014 und 2017

Es wurden aus den Tabellen nur diejenigen Zeilen übertragen, bei denen es eine Veränderung gab. In den Zeilen "Gesamt" werden alle aufgeführt (es sind also keine Summen der vorhergehenden Zeilen).

BesGr. / Entgeltgruppe	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 1: angestrebter v.H.-Satz bis 2017	Zielvorgabe des GSP 2: angestrebter v.H.-Satz bis 2020	Bemerkungen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	zum Stichtag 01.07.2014 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	zum Stichtag 01.07.2017 festgestellter anteiliger v.H.-Satz					
Beamte:																			
Gesamt höherer Dienst 2017	3	1	2						1	2	33,33	66,67	33,33	66,67	Frauen	25%	33,33%	50%	Veränderung durch Nichtbesetzung einer Stelle
Gesamt gehobener Dienst 2017	9	2	6	1				2,5	6	33,33	66,67	29,41	70,59	Frauen	33,33%	-	50%	s. Gleichstellungsplan 2017-2020 S.2	
Beschäftigte (ohne Sozial- und Erziehungsdienst):																			
10	13	3	3	5	2			6,24	4,37	61,54	38,46	58,81	41,19	Männer	47,08	41,19	50	9c-8 nicht auszuwerten wegen Tarifänderung	
9c	2	1	1					1	1	50	50	50	50	Frauen		25	50		
9b	4	1	3					1	3	25	75	25	75	Frauen					
9a	7	2	2	1	2			2,77	3	42,86	57,14	48,01	51,99	Männer	46,54	37,97	45		
8	14	6	5	3				8,17	5	64,29	35,71	62,03	37,97	Männer	100 (nur eine Person in der EG)		40	Zielvorgabe übererfüllt. In GSP1 Unterrepräsentanz von Männern, jetzt geringe U von Frauen.	
7	9	1	2	5				3,99	2	77,78	22,22	66,61	33,39	Männer	73,82 Frauen	44,65	-	Verhältnis hat sich gedreht. Aber keine Unterrepräsentanz.	
6	7		3	4				2,42	3	57,14	42,86	44,65	55,35	Frauen			-	Auffälligkeit: Weniger Vollzeit und mehr Teilzeit bei Frauen. Mehr Vollzeit bei weniger Teilzeit bei Männern.	
5	63	9	24	26	1	3		23,11	24,5	60,32	39,68	48,54	51,46						
4	11		11						11		100		100		Frauen	0	0	10	
3	5		3		2				4,34		100		100		Frauen	0	0	10	
Gesamt beschäftigte (ohne S/U) 2014:	226	30	57	99	33	7		70,07	64,76	60,18	39,82	51,97	48,03						
Gesamt Beschäftigte (ohne S/U) 2017:	219	25	58	105	27	4		71,17	65,91	61,19	38,81	51,92	48,08						
Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst:																			
S13	3			3				2,37		100		100		Männer					
S11b	4	1	2	1				1,51	2	50	50	43,02	56,98	Frauen	50	43,02			vor Tarifänderung: S10 neu durch Tarifänderung
S09	3			2		1		1,73		100		100		Männer					vor Tarifänderung: S07
S08b	6		1	4		1		2,06	1	83,33	16,67	67,32	32,68	Männer	32,68				vor Tarifänderung: S08
S08a	29	1		28				21,91		100		100		Männer	100		20		vor Tarifänderung: S06
S07																			
S03	9			7	1	1		4,98	0,69	88,89	11,11	87,83	12,17	Männer	10,59		20		
Gesamt sozialer Bereich 2014:	59	3	3	47	1	5		35,49	3,61	93,22	6,78	90,77	9,23						
Gesamt sozialer Bereich 2017:	55	2	3	46	1	3		35,14	3,69	92,73	7,27	90,5	9,5						Die Veränderungen in den Gehaltsgruppen sind durch Tarifänderungen entstanden.