



Servicebereich	Vorlagenart	Vorlagennummer
Verantwortlich: Maul, Hans-Richard Datum: 29.01.2015	Bericht	2015/027
Öffentlichkeitsstatus: öffentlich		

Beratungsgegenstand:

Gleichstellungsplan 2015 - 2017

Produkt/e:

111-100 Verwaltungsführung

Beratungsfolge

Status	Datum	Gremium
Ö	12.02.2015	Ausschuss für Finanzen, Rechnungsprüfung, Personal und innere Angelegenheiten

Anlage/n:

- 1 -

Beschlussvorschlag:

Berichtsvorlage – keine Beschlussfassung erforderlich

Sachlage:

Der Gleichstellungsplan 2015 – 2017 ist in der Anlage beigelegt.

In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (A 9 – A 13) eingerechnet die Entgeltgruppen E 9 – E 12, der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (A 6 – A 9) eingerechnet die Entgeltgruppen E 5 – E 8 sowie den Entgeltgruppen E 1 – E 4, liegt in der jeweils zusammengefassten Betrachtung keine Unterrepräsentanz vor. Bei der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (A 13 – A 16) eingerechnet die Entgeltgruppen E 13 – E 15, liegt in der zusammengefassten Betrachtung eine leichte Unterrepräsentanz von Männern vor.

Differenziert betrachtet gibt es in den Besoldungsgruppen A 12 und A 13 der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt, eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen, hingegen in der Besoldungsgruppe A 13, Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt eine leichte Unterrepräsentanz von Männern. In der Besoldungsgruppe A 14, Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt sind wiederum Frauen unterrepräsentiert. In den vorgenannten Fällen ist bei zukünftigen Stellenbesetzungen die jeweilige Unterrepräsentanz nachjustierbar.

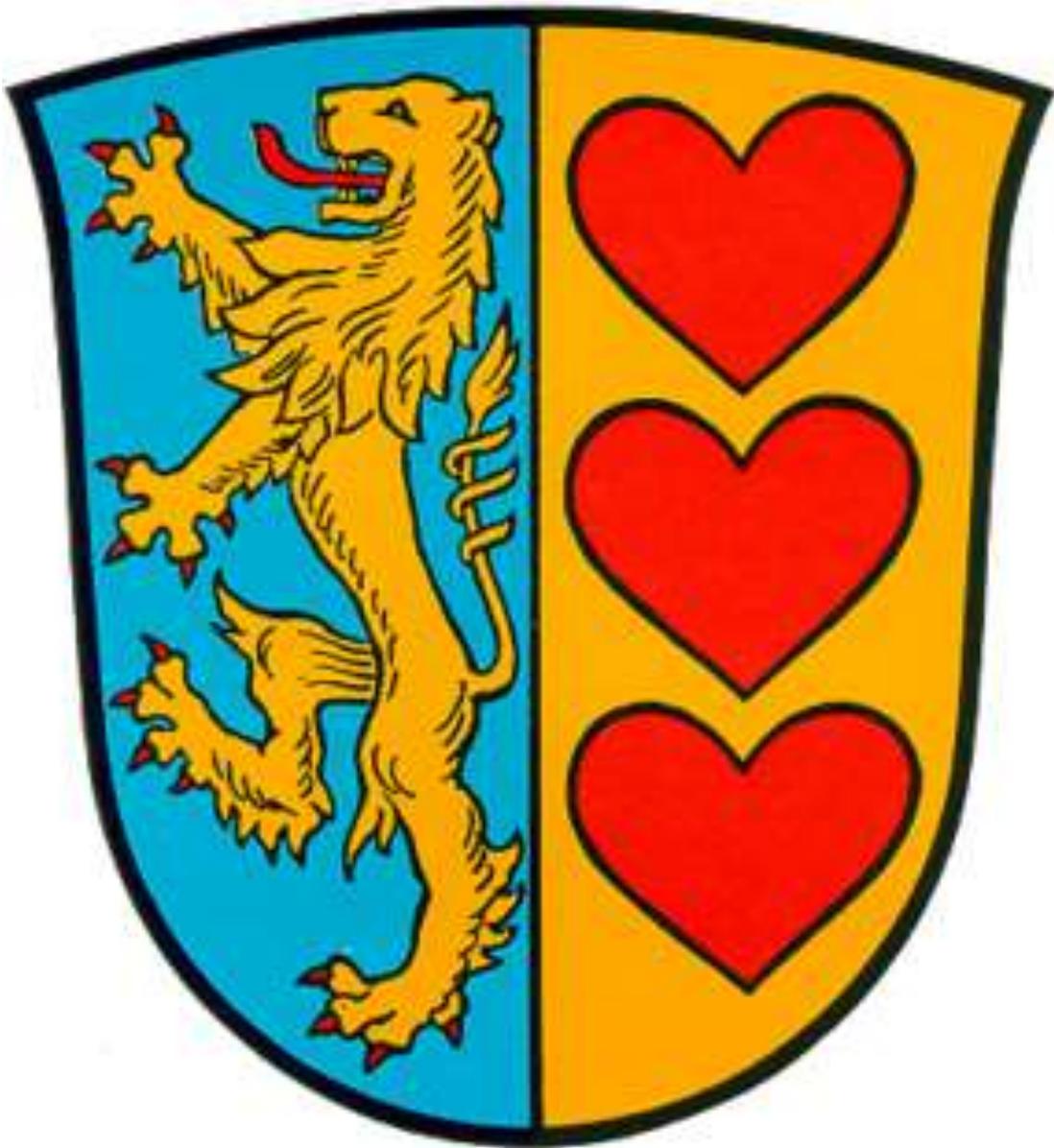
Die Entgeltgruppen E der Tarifbeschäftigten sind für den Verwaltungsbereich überwiegend gut ausbalanciert. Es liegen lediglich in den Entgeltgruppen E 1, E 2 sowie E 15 Unterrepräsentanzen von Männern vor. Dagegen sind in den Entgeltgruppen E 2Ü sowie E 4 Frauen unterrepräsentiert. Zurückzuführen ist dies vor allem auf die dahinter stehenden Berufsbilder, die überwiegend traditionell vom jeweilig stärker vertretenden Geschlecht favorisiert werden.

In den Entgeltgruppen S der Tarifbeschäftigten bewerben sich weniger Männer, was zu entsprechenden Unterrepräsentanzen führt.

Die bevorstehende kontinuierliche Fluktuation in allen Bereichen der Verwaltung eröffnet zukünftig regelmäßig Gelegenheit, die unterrepräsentierten Bereiche nachzusteuern.

Gleichstellungsplan des Landkreises Lüneburg

2015 – 2017



Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ – diesen Satz haben die Mütter des Grundgesetzes vor gut 65 Jahren in den Grundrechten verankert, und er hat bis heute nicht an Aktualität verloren. Natürlich hat sich seitdem in unserer Gesellschaft viel verändert. Doch noch immer können Frauen in den Führungsetagen aufholen, und Männer sind in einigen Arbeitsbereichen unterrepräsentiert.

Ein Grund mehr, sich die Situation in der Kreisverwaltung genauer anzusehen: Wie sieht die geschlechterspezifische Mitarbeiterstruktur beim Landkreis Lüneburg konkret aus? Gibt es in bestimmten Bereichen eine Unterrepräsentanz des einen oder anderen Geschlechts? Und welche Maßnahmen zur Gleichstellung beider Geschlechter gibt es beim Landkreis Lüneburg? Der Gleichstellungsplan 2015-2017, der Ihnen hiermit vorliegt, soll Ihnen einen Überblick über die Lage beim Landkreis Lüneburg verschaffen und einen Beitrag zur Chancengleichheit von Frauen und Männern leisten.

In den vergangenen Jahren haben wir zahlreiche Maßnahmen ergriffen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verbessern. Heimarbeitsplätze und flexible Arbeitszeiten sind nur zwei Beispiele dafür. Bei Stellenbesetzungen wiederum wird bei gleicher Eignung von Bewerbenden im Bedarfsfall darauf geachtet, die Unterrepräsentanz eines Geschlechts abzubauen. Dieser Gleichstellungsplan ist auch eine Aufforderung an unsere Führungskräfte sowie unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ihren Blick für Ungleichbehandlung zu schulen.

Ich möchte alle – Frauen genauso wie Männer – ermutigen: Helfen Sie mit, die Forderung des Grundgesetzes nach Gleichberechtigung umzusetzen. Denn eines ist klar, bei allen Erfolgen gibt es immer noch viel zu tun. Dazu kann und sollte jeder Einzelne von uns seinen Beitrag leisten. Vielen Dank!

Herzlichst, Ihr

Manfred Nahrstedt
Landrat

I.	Grundsätzliches	4
II.	Ziele des Gleichstellungsplanes	6
	Allgemeine Daten	6
	Statistischer/tabellarischer Teil	7-8
	Bestandsaufnahme	7
	Ist-Zustand	8
	Beschäftigtenstruktur (grafisch)	
	1. Beamtinnen und Beamte	9
	2. Tarifbeschäftigte	10
	3. Tarifbeschäftigte SBU	11
	4. Nachwuchskräfte	12
	Abbau von Unterrepräsentanz	13-16
III.	aktuelle Maßnahmen	17-20
	1. Vereinbarkeit von Familie und Beruf	17
	2. Flexible Arbeitszeit	17
	3. Flexibler Arbeitsort	17
	4. Teilbarkeit von Führungspositionen	18
	5. Beurlaubung	18
	6. Arbeitsorganisation	18
	7. Informations- und Kommunikationspolitik	19
	8. Führungskompetenz	19
	9. Personalentwicklung	19
	10. Stellenbesetzungen	20
	11. Fortbildungen	20
IV.	Fluktuationsanalyse	21
V.	Anhang	22-28
	1. Beschäftigtenstruktur (tabellarisch)	
	1.1 Beamtinnen und Beamte	22
	1.2 Tarifbeschäftigte	23
	1.3 Tarifbeschäftigte SBU	24
	1.4 Nachwuchskräfte	25
	2. Fluktuationsabschätzung – altersbedingtes Ausscheiden	
	2.1 Beamtinnen und Beamte	26
	2.2 Tarifbeschäftigte	27
	2.3 Tarifbeschäftigte SBU	28

I. Grundsätzliches

Seit dem 01.01.2011 ist das neue Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG), zuletzt geändert mit Wirkung vom 01.12.2011, in Kraft und ersetzt die Bestimmungen des NGG vom 15. Juni 1994.

Ziel des modernisierten und in seinen Vorgaben flexibler gewordenen Gesetzes ist es, die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit für Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung zu fördern und zu erleichtern sowie ihnen eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen. Um diese Zielsetzung zu erreichen, sind nach Maßgabe der gesetzlichen Regelungen

- Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbsarbeit mit der 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 geschlechtlichen Unterschiedlichkeit oder ihrer Geschlechterrolle erfahren, zu beseitigen oder ausgleichen und
- Frauen und Männer in den Vergütungs-, Besoldungs- und Entgeltgruppen einer Dienststelle, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie in Gremien gerecht zu beteiligen.

Die Novelle wendet sich damit von der reinen Frauenförderung ab und verfolgt das Ziel der Gleichstellung beider Geschlechter im Beruf und bei der Vereinbarkeit mit Familienaufgaben. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist Aufgabe der Dienststelle und aller Beschäftigten, insbesondere solcher mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

Zur Durchsetzung der Ziele haben die Dienststellen Gleichstellungspläne zu erstellen. Zum Abbau von Unterrepräsentanz dürfen Vertreterinnen oder Vertreter des unterrepräsentierten Geschlechts bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei Auswahlentscheidungen bevorzugt berücksichtigt werden. Dienst- oder Lebensalter dürfen, wenn sie nicht maßgebend für Eignung, Befähigung oder fachliche Leistung sind, nur berücksichtigt werden, wenn sie dem Abbau von Unterrepräsentanz nicht entgegenstehen.

Nach Ablauf der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu berichten. Ebenso ist ein neuer Gleichstellungsplan zu erstellen.

Über die Umsetzung der Ziele des Gesetzes wacht die Gleichstellungsbeauftragte. Ihr Aufgabenkatalog ist um die Mitwirkung bei Maßnahmen der Verwaltungsreform und des Personalabbaus erweitert worden. Ihr obliegt zudem die Förderung und Überwachung

des Vollzugs des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Hinblick auf den Schutz vor Benachteiligung wegen des Geschlechts und vor sexueller Belästigung in der Dienststelle. Sie hat nunmehr ein Initiativrecht zu allen Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und ist für Frauen und Männer Ansprechpartnerin für alle Aspekte der Gleichstellung.

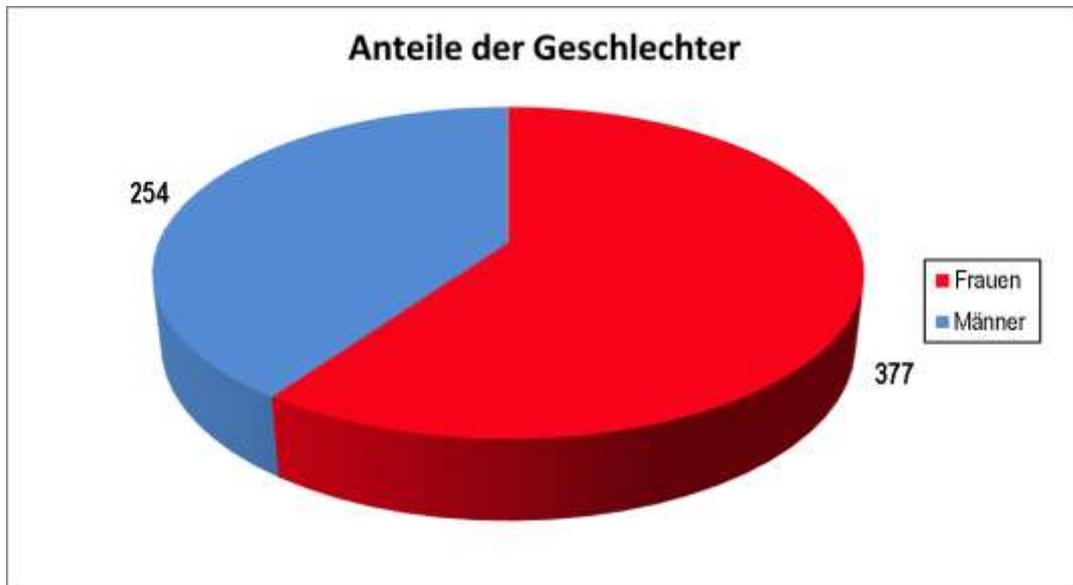
Dieser Gleichstellungsplan gilt für den zweiten Berichtszeitraum vom 01.01.2015 bis 31.12.2017. Nach Ablauf der Geltungsdauer ermittelt die Verwaltung inwieweit

- Unterrepräsentanz verringert und
- die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit verbessert wurden.

Spätestens 6 Monate nach Ablauf der Geltungsdauer werden die Ergebnisse den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt gegeben und der fortgeschriebene Gleichstellungsplan vorliegen.

II. Ziele des Gleichstellungsplanes

Zum Stichtag 30.06.2014 waren beim Landkreis Lüneburg 377 Frauen und 254 Männer, insgesamt also 631 Personen beschäftigt.



Die Teilzeitquote beträgt 34,71 Prozent. Es sind 380 Vollzeitkräfte und 219 Teilzeitkräfte beschäftigt.

Von den 380 Vollzeitkräften sind:

154 Vollzeitkräfte sind weiblich = 40,53 %

226 Vollzeitkräfte sind männlich = 59,47 %

Von den 219 Teilzeitkräften sind:

195 Teilzeitkräfte sind weiblich = 89,04 %

24 Teilzeitkräfte sind männlich = 10,96 %

Von den 32 Beurlaubten sind:

28 Beurlaubte sind weiblich = 87,5 %

4 Beurlaubte sind männlich = 12,5 %

Die Teilzeitquote ist mit 34,71 Prozent im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan um 1,2 Prozent gestiegen. Als Ausdruck hoher Arbeitszeitflexibilität zeigt dieser Wert, dass die kulturelle Akzeptanz wächst und die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter positiv wirken.

Der weiterhin hohe Frauenanteil von 89,04 Prozent bei den Teilzeitkräften zeigt, dass nach wie vor weit überwiegend Frauen die Teilzeitbeschäftigung wählen. Hier ist noch keine grundlegende Änderung dieses geschlechtsspezifischen Berufswegs- und Lebens-

planungsaspekts festzustellen, jedoch im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan auch eine Steigerung der männlichen Teilzeitbeschäftigten um 2,94 Prozent.

Der Anteil von männlichen Beurlaubten ist im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan um 17,93 Prozent gesunken (stichtagsbezogener Vergleich).

Viele Beurlaubungen beginnen und enden im Geltungszeitraum, ohne am Stichtag vorzuliegen. Ein Vergleich der Gesamtzahl der Beurlaubungen der männlichen und weiblichen Beschäftigten zwischen den Geltungszeiträumen ergibt folgendes Bild:

Anzahl der Beurlaubungen	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich
	2009 - 2011	2009 - 2011	2012 - 2014	2012 - 2014
Elternzeit – Sonderurlaub Tarifbeschäftigte	19	5	27	12
Elternzeit - Sonderurlaub Beamte	10	5	9	3
Altersteilzeit Angestellte	19	16	16	7
Summe	48	26	52	22

Statistischer/tabellarischer Teil

Bestandsaufnahme

Der Gleichstellungsplan ist auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme zum vorgegebenen Stichtag mit Analyse der Beschäftigtenstruktur und der durch altersbedingtes Ausscheiden zu erwartenden Fluktuation erstellt worden.

1. Beschäftigtenstruktur

Die Beschäftigtenstruktur ist untergliedert in

- Beamtinnen und Beamte (differenziert nach Besoldungsgruppen),
- Tarifbeschäftigte (differenziert nach Entgeltgruppen)
- Tarifbeschäftigte im Betrieb Straßenbau und -unterhaltung (differenziert nach Entgeltgruppen)
- Nachwuchskräfte (differenziert nach Ausbildungsgängen)

Die Gruppen sind mit der jeweiligen Anzahl, unterteilt in Ganztags- und Teilzeitkräfte, je Geschlecht aufgeschlüsselt. Die Beurlaubten sind ebenfalls nach Geschlecht differenziert dargestellt.

Berechnungsgrundlage der Unterrepräsentanz ist das Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität). Gemäß §§ 3 Abs. 3 S. 1, 17 S. 1 NGG liegt eine Unterrepräsentanz vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil unter 45 Prozent in einer Besoldungs-/Entgeltgruppe oder eines Ausbildungsganges liegt. Gemäß § 17 S. 1 NGG

liegt in Bezug auf die Ausbildung eine Unterrepräsentanz vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einer Dienststelle unter 45 Prozent liegt. Es wurde für den Landkreis Lüneburg ergänzend eine detaillierte Aufteilung der einzelnen Ausbildungsgänge vorgenommen.

2. Fluktuationsabschätzung – altersbedingtes Ausscheiden

Für die einzelnen Beschäftigtengruppen

- Beamtinnen und Beamte
- Tarifbeschäftigte
- Tarifbeschäftigte im Betrieb Straßenbau und -unterhaltung

wurde die voraussichtliche Fluktuation durch altersbedingtes Ausscheiden für den Geltungszeitraum des Gleichstellungsplanes ermittelt.

Ist-Zustand

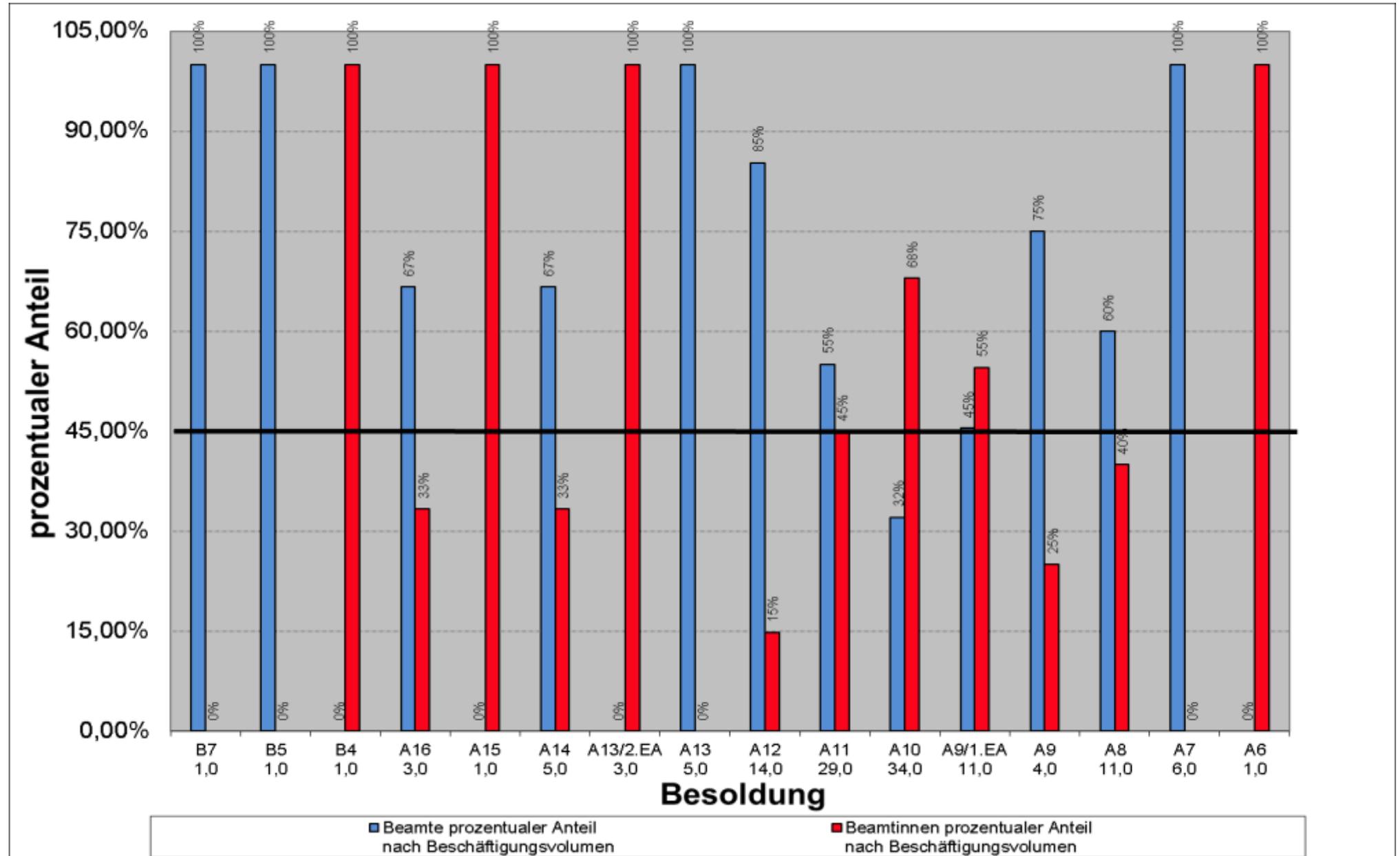
Die Grafiken „Beschäftigtenstruktur“ enthalten die vorstehend erläuterten detaillierten Darstellungen. Unterrepräsentanz ist in den einzelnen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen gegeben, wenn die 45 Prozent-Linie von einer der Säulen nicht erreicht wird.

Die Zahlen unter den Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen geben die Summen der für die jeweils einbezogenen Vollzeitäquivalente(= Stellen) an.

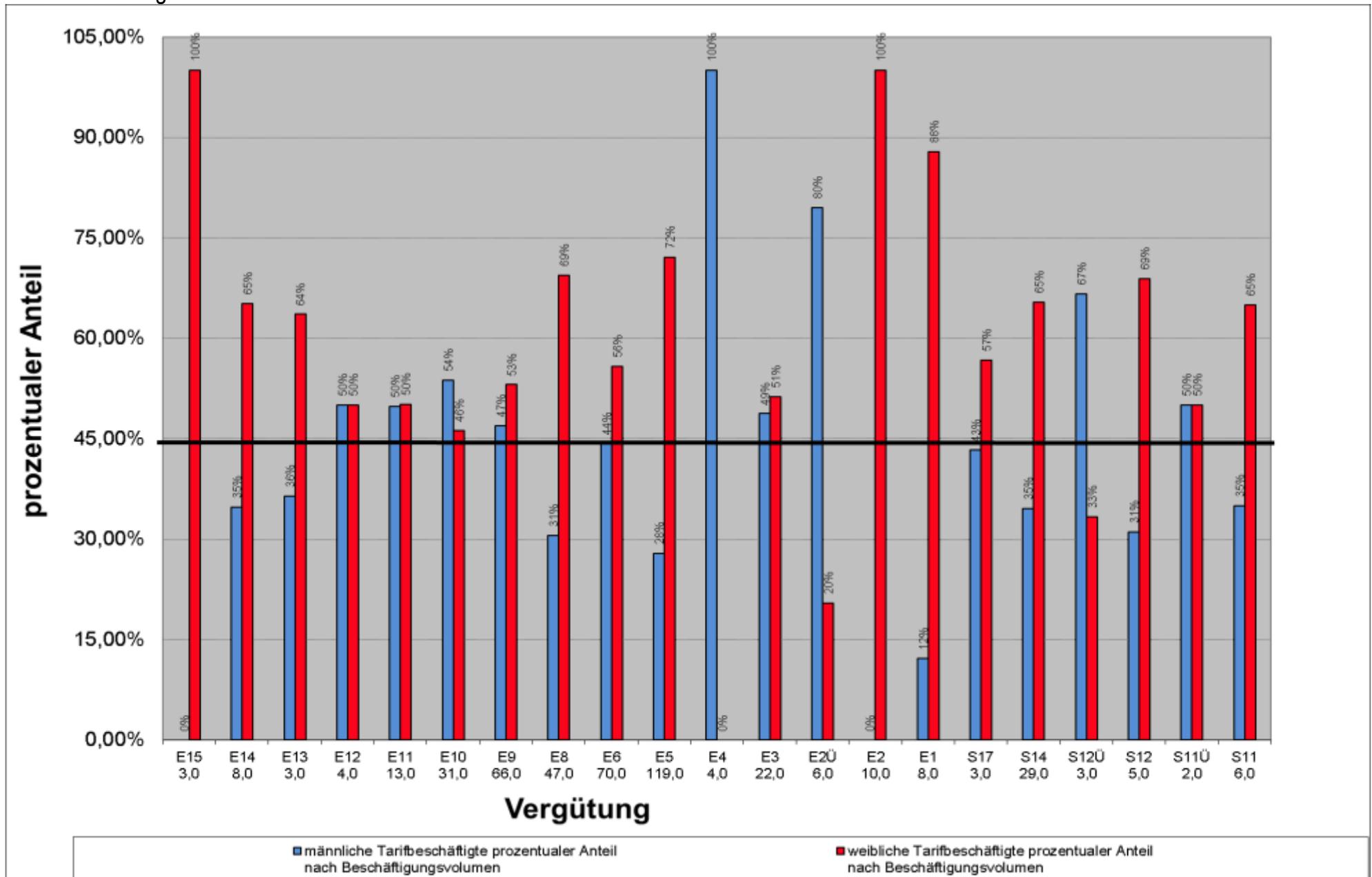
In Anhang ist dann ebenfalls der gesamte Stellenbestand in den Besoldungs-/Entgeltgruppen aufgelistet. Somit kann dort den Aufstellungen auch entnommen werden, wo und in welchen Relationen Handlungsmöglichkeiten, die sich durch altersbedingtes Ausscheiden ergeben, vorhanden sind.

Beschäftigtenstruktur

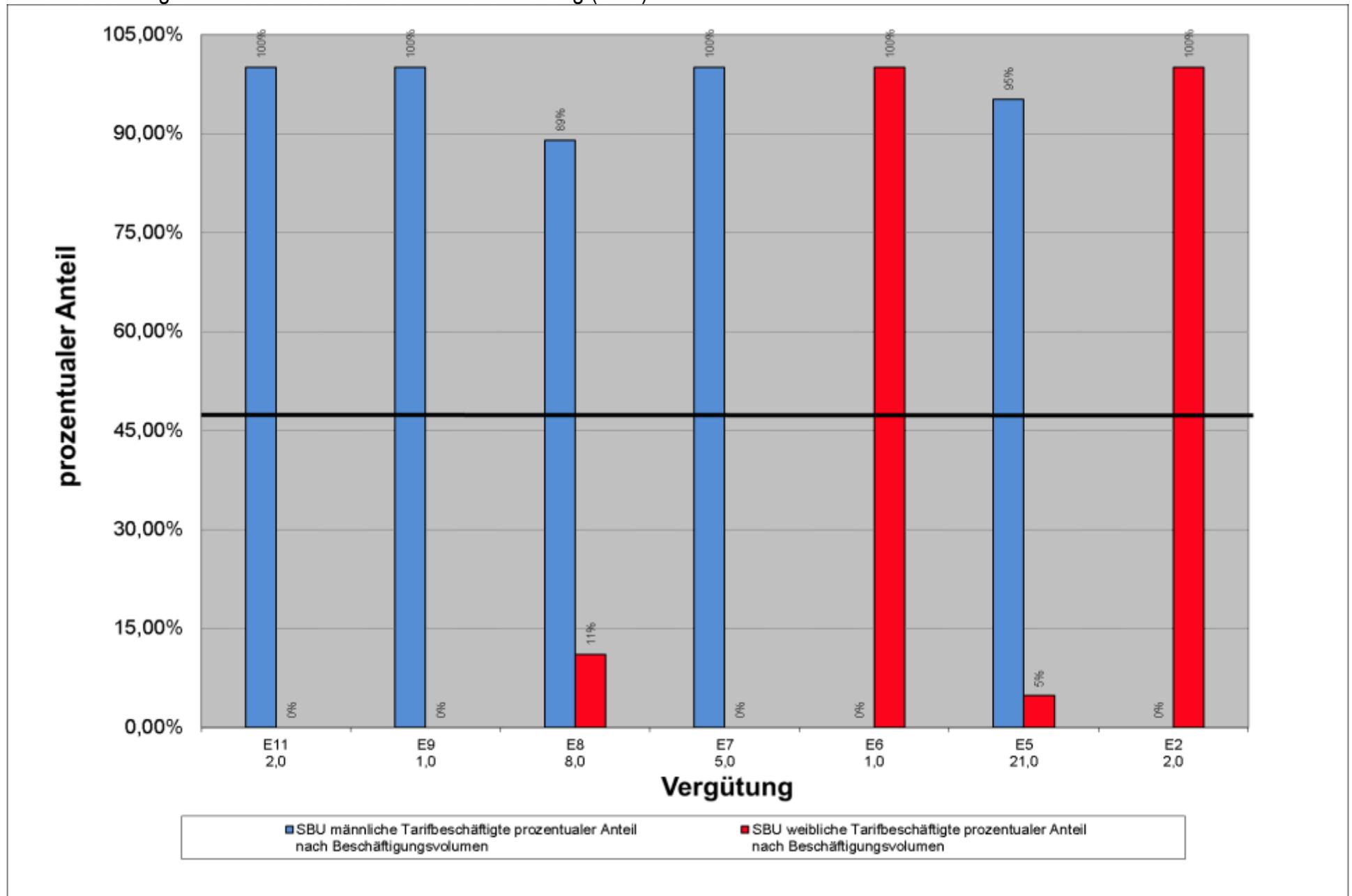
1. Beamtinnen und Beamte



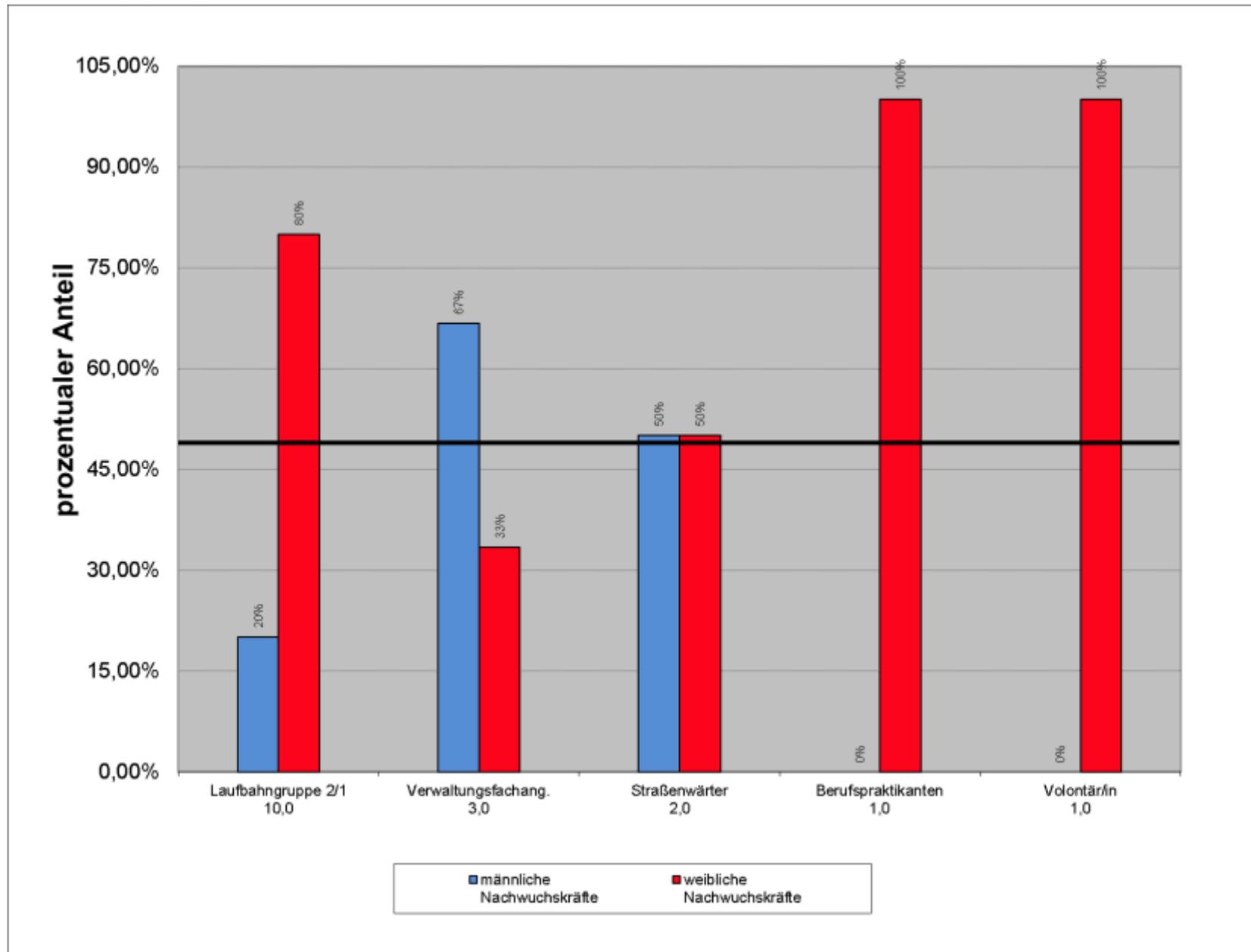
2. Tarifbeschäftigte



3. Tarifbeschäftigte im Betrieb Straßenbau und -unterhaltung (SBU)



4. Nachwuchskräfte



Abbau von Unterrepräsentanz

Der Landkreis Lüneburg arbeitet kontinuierlich daran, in den noch unterrepräsentierten Bereichen eine geschlechterparitätische Besetzung zu erreichen.

Fazit Beamtinnen und Beamte, Stichtag 30.06.2014

Laufbahngruppe 1 (alte Bezeichnung mittlerer Dienst)

A 6

In der Besoldungsgruppe A 6 ist nur eine Stelle vorhanden, die Vollzeit mit einer Frau besetzt ist und somit zu einer männlichen Unterrepräsentation führt. Zum letzten Stichtag (30.06.2011) waren Frauen unterrepräsentiert.

A 7

In der Besoldungsgruppe A7 kann bei freiwerdenden Stellen die Beseitigung der Unterrepräsentanz durch die vorrangige Einstellung von Frauen (bei gleicher Eignung) erreicht werden.

A 8

In der Besoldungsgruppe A 8 sind seit dem letzten Stichtag (30.06.2011) zwei Männer mehr beschäftigt, so dass sich jetzt eine Unterrepräsentanz bei den Frauen ergibt. Bei freiwerdenden Stellen kann die Unterrepräsentanz durch die vorrangige Einstellung (bei gleicher Eignung), erreicht werden.

A 9

Die Unterrepräsentanz von Frauen in der Besoldungsgruppe A 9 kann bei freiwerdenden Stellen durch die vorrangige Einstellung von Frauen (bei gleicher Eignung) erreicht werden.

Fazit Laufbahngruppe 1

Die leichte Unterrepräsentanz von Frauen, in den zusammengefassten Besoldungsgruppen der Laufbahngruppe 1, hat sich im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan nicht verändert.

Laufbahngruppe 2 und Besoldungsgruppe B

Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (alte Bezeichnung gehobener Dienst)

A 9

Die Besoldungsgruppe A 9, 1. Einstiegsamt weist jetzt keine Unterrepräsentanz mehr auf.

A 10

In der Besoldungsgruppe A10 liegt erneut eine Unterrepräsentanz von Männern vor, hier kann bei freiwerdenden Stellen durch die vorrangige Einstellung von Männern (bei gleicher Eignung) ein Ausgleich erreicht werden.

A 11

Die Besoldungsgruppe A 11 weist jetzt keine Unterrepräsentanz mehr auf.

A 12 bis A 13

In den Besoldungsgruppen A 12 und A 13 gibt es eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen. Da diese Stellen vorrangig durch eigene Kräfte besetzt werden, kann der Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen nur durch eine gezielte Frauenförderung gelingen.

Fazit Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt

Zusammengefasst betrachtet weist diese Laufbahngruppe keine Unterrepräsentanz mehr auf.

Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (alte Bezeichnung höherer Dienst)

A 13, 2. Einstiegsamt

In der Besoldungsgruppe A 13, 2. Einstiegsamt, sind drei Stellen vorhanden und mit Frauen besetzt. Die hieraus resultierende Unterrepräsentanz kann bei Freiwerden einer Stelle durch die vorrangige Einstellung (bei gleicher Eignung) eines Mannes gesenkt werden. Ein Ausgleich ist nicht möglich, da der Ausgleich des einen Geschlechts zur Unterrepräsentanz des anderen Geschlechts führt.

A14

In der Besoldungsgruppe A 14 gibt es weiterhin eine Unterrepräsentanz von Frauen. Hier kann bei freiwerdenden Stellen durch die vorrangige Einstellung von Frauen (bei gleicher Eignung) ein Ausgleich erreicht werden.

A15

In der Besoldungsgruppe A 15 ist nur eine Stelle vorhanden, die Vollzeit mit einer Frau besetzt ist und somit zu einer männlichen Unterrepräsentation führt.

A16

In der Besoldungsgruppe A 16 sind drei Stellen vorhanden, von denen eine mit einer Frau besetzt ist. Die hieraus resultierende Unterrepräsentanz kann nicht ausgeglichen werden, da der Ausgleich des einen Geschlechts zur Unterrepräsentanz des anderen Geschlechts führt.

Fazit – Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt

Zusammengefasst betrachtet weist diese Laufbahngruppe eine leichte Unterrepräsentanz von Männern auf.

B 3 bis B 6

Diese Stellen sind mit Wahlbeamtinnen oder Wahlbeamten besetzt. Die Verwaltung hat auf die Auswahlentscheidungen keinen Einfluss.

Fazit Tarifbeschäftigte, Stichtag 30.06.2014

Entgeltgruppen E – Verwaltung

Lediglich in den Entgeltgruppen E 1, E 2, E 4 sowie E 15 sind deutliche Unterrepräsentanzen festzustellen. In den Entgeltgruppen E 1, E 2 sowie E 15 sind Männer unterrepräsentiert, in den Entgeltgruppen E 2Ü und E 4 sind Frauen unterrepräsentiert. Hier kann bei freiwerdenden Stellen die Unterrepräsentanz durch die vorrangige Einstellung des unterrepräsentierten Geschlechts (bei gleicher Eignung) ausgeglichen werden.

Die Entgeltgruppen E 9 bis E 12 sind paritätisch besetzt.

Die anderen nichtgenannten Entgeltgruppen weisen keine bzw. geringe Unterrepräsentanzen von Männern auf.

Entgeltgruppe E – SBU

Der Betrieb verfügt in den Bereichen, in denen Frauen stark unterrepräsentiert sind, über Stellen, die traditionell als Männerberufe angesehen werden. Dies gilt entsprechend auch bei der gegenteiligen Betrachtung, also für die Bereiche, in denen die Männer unterrepräsentiert sind.

Hier kann nur durch vorrangige Einstellung des unterrepräsentierten Geschlechts (bei gleicher Eignung) entgegengewirkt werden. Das Bewerberangebot ist hier in der Regel jedoch ebenfalls sehr traditionell und damit einseitig geschlechtsdominiert ausgerichtet.

Entgeltgruppen S

Die Entgeltgruppen S 11 bis S 17 weisen teilweise eine paritätische Besetzung, teilweise eine Unterrepräsentanz von Männern und teilweise eine Unterrepräsentanz von Frauen aus. Dieses ist insbesondere begründet durch eine unterschiedliche Eingruppierung von Beschäftigungsalteren im Vergleich zu Neueingestellten (S 11 Ü/11, S 12 Ü/12) einerseits und nicht ausreichend Bewerbungen gleichgeeigneter Männer (S14) andererseits. In der Entgeltgruppe S 17 ist ein Ausgleich wegen der Stellenzahl derzeit nicht möglich.

Gesamtfazit und Bilanz

Die zusammenfassende Betrachtung von Beamtinnen und Beamten und vergleichbar eingruppierten Tarifbeschäftigten (incl. SBU) ergibt,

bei der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (A 13 – A 16) und den Entgeltgruppen E13 – E 15 eine leichte Unterrepräsentanz von Männern,

bei der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (A 9 – A 13) und den Entgeltgruppen

E 9 – E 12 liegt keine Unterrepräsentanz vor

bei der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (A 6 – A 9) und den Entgeltgruppen E 5 – E 8 eine paritätische Besetzung

bei den Entgeltgruppen E 1 – E 4 (analog LG 1, 1. EA) eine paritätische Besetzung.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern und zu erleichtern, ist ebenso Ziel des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes, wie die Gleichstellung von Frauen und Männern in der öffentlichen Verwaltung.

In der Anlage ist die Verteilung der Repräsentanzen dezidiert dargestellt. Den noch vorhandenen Unterrepräsentanzen soll, soweit mit Blick auf die Stellenzahlen möglich, in bewährter Weise und insbesondere mit Hilfe der Maßnahmen unter III. entgegengewirkt werden.

Die für die Gewährleistung rechtssicherer Stellenbesetzungsverfahren einzuhaltenden Vorgaben bei Auswahlentscheidungen erlauben jedoch keine valide Darstellung konkreter Zielvorgaben.

Die Besoldungsgruppen der Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten bleiben außer Betracht, weil diese Ämter mit jeweils nur einer Person und durch Wahlen besetzt werden.

Der Maßnahmenkatalog zu III. wird kontinuierlich abgearbeitet und weiterentwickelt.

Die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienarbeit wird beim Landkreis Lüneburg schon seit Jahren u.a. durch flexible Arbeitszeiten, alternierender Tele-/Heimarbeit sowie Möglichkeiten zur Arbeitszeitreduzierung (Teilzeitarbeit) gefördert. Die erreichte Teilzeitquote von 34,71 Prozent belegt die Wirksamkeit dieser Instrumente.

Der Wandel traditioneller gesellschaftlicher Rollenbilder vollzieht sich langsam, dementsprechend nehmen noch überwiegend weibliche Beschäftigte Teilzeitmöglichkeiten wahr.

Die gute Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienarbeit wird in Zukunft ein mit entscheidender Wettbewerbsvorteil bei der Gewinnung von hoch qualifiziertem Personal sein. Mitarbeiterbindung und Mitarbeitermotivation werden hierdurch nachhaltig gestärkt.

III. aktuelle Maßnahmen

1. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird unterstützt durch die Möglichkeit, zeitlich befristet eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen.

Zur Versorgung erkrankter Kinder oder pflegebedürftiger Angehöriger kann auch eine Entgeltfortzahlung im Rahmen der gesetzlichen Krankenversicherung bzw. auch für Beschäftigte, die nicht der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen, oder Freistellung mit und ohne Entgeltfortzahlung in Anspruch genommen werden.

Zudem besteht für alle Beschäftigten die Möglichkeit Sonderurlaub ohne Bezüge in Anspruch zu nehmen. Dabei sind mehrjährige Beurlaubungs- und Teilzeitphasen mit Rückkehrrechten in die Vollzeitbeschäftigung möglich.

Fortschritte und Weiterentwicklung

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden bei der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen auch zukünftig im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Möglichkeiten unterstützt.

2. Flexible Arbeitszeit

Mit Dienstvereinbarung vom 14.12.2001 wurde die flexible Arbeitszeit beim Landkreis Lüneburg eingeführt, die auch bei Teilzeitbeschäftigung gilt. Das Arbeitszeitkonto ist mit einer Ampelkontenregelung organisiert, die die Beschäftigten in großem Umfang selbst steuern.

Fortschritte und Weiterentwicklung

- Es ist insbesondere zu fördern, dass die flexiblen Arbeitszeiten zur Schaffung von Freiräumen genutzt werden und ein regelmäßiger Abbau der Arbeitszeitguthaben durch Inanspruchnahme von Zeitausgleich erfolgt.

3. Flexibler Arbeitsort

Mit alternierender Telearbeit soll den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit gegeben werden, Familie und Beruf besser zu vereinbaren. Darüber hinaus ist die alternierende Telearbeit als ergänzender Arbeitsplatz zu Hause eine attraktive Form der Arbeitsplatzgestaltung mit Vorteilen für Arbeitgeber und Beschäftigte. Mit Dienstvereinbarung vom 03.07.2006 wurde die alternierende Telearbeit beim Landkreis Lüneburg fortgeschrieben.

Fortschritte und Weiterentwicklung

- Die Möglichkeiten von alternierender Telearbeit sind insbesondere neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aus der Elternzeit bzw. dem Sonderurlaub zurückkehren, bekannt zu machen. Alternierende Telearbeitsangebote werden verstärkt unterbreitet.

4. Teilbarkeit/Teilzeitfähigkeit von Führungspositionen

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird zunehmend auch in Führungspositionen thematisiert werden. In den nächsten 5 bis 10 Jahren wird eine Anzahl von Führungskräften aus den Geburtsjahrgängen 1953 bis 1958 altersbedingt ausscheiden. Vor dem Hintergrund der daraus resultierenden Nachbesetzung vieler Führungspositionen entwickelt sich dieses Thema zu einem wichtigen Aspekt im Wettbewerb um Führungskräfte und Führungskräftenachwuchs.

Fortschritte und Weiterentwicklung

- Freiwerdende Führungspositionen sollen auf Eignung zur Stellenteilung bzw. auf Teilzeiteignung überprüft und dem Ergebnis entsprechend ausgeschrieben werden.

5. Beurlaubung

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben gleichermaßen die Möglichkeit, Elternzeit in Anspruch zu nehmen sowie Arbeitszeitreduzierungen und/oder Freistellungen bzw. Beurlaubung z.B. zur Pflege in Anspruch zu nehmen.

Fortschritte und Weiterentwicklung

- Die Beurlaubung von Mitarbeitern sollte in der Akzeptanz weiter gefördert werden. Dies sollte gleichermaßen für Elternzeit beider Geschlechter sowie für die Pflege von Angehörigen gelten.

6. Arbeitsorganisation

Die Organisationsverantwortung liegt auch dezentral bei den Fachdienstleitungen. Unterstützend steht der Fachdienst Interner Service für Organisationsuntersuchungen und –beratungen sowie Geschäftsprozessoptimierungen zur Verfügung. Hierdurch wird die erforderliche Nähe zu den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hergestellt und eine bedarfsgerechte Organisation ermöglicht.

Fortschritte und Weiterentwicklung

- Die Beratungs- und Unterstützungsleistungen des Internen Service werden bedarfsgerecht weiterentwickelt.

7. Informations- und Kommunikationspolitik

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten alle für sie relevanten Informationen. Auch Beurlaubte werden regelmäßig angeschrieben.

Fortschritte und Weiterentwicklung

- Die Informations- und Kommunikationsflüsse sind aktuellen Entwicklungen anzupassen.

8. Führungskompetenz

Führungskompetenz wird durch Führungskräftequalifikationen erreicht. Diese Qualifikationen finden in Form von Coaching und bedarfsorientierten Fortbildungen statt. Ziel ist es, die Führungskräfte bei der Umsetzung der sich aus dem Leitbild und den Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit ergebenden Anforderungen zu unterstützen.

Fortschritte und Weiterentwicklung

- Die Führungskompetenzen sind im Hinblick auf die besonderen Anforderungen der Gleichstellung weiter zu entwickeln und zu fördern.

9. Personalentwicklung

Der Landkreis Lüneburg setzt auf eine ganzheitliche Personalentwicklung und richtet seine Personalpolitik zukunftsorientiert aus. Ziel ist es qualifiziertes Personal für die Verwaltung zu entwickeln, zu erhalten und zu fördern. Dazu gehört auch, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Familienphasen die Möglichkeit einer ausbildungsadäquaten beruflichen Tätigkeit durch Angebote zur Wissensaktualisierung und zur Erleichterung des Neueinstieges erhalten. Im Ergebnis sollen alle Instrumente der Personalentwicklung mit den Inhalten und Zielen des Gleichstellungsplanes übereinstimmen.

Fortschritte und Weiterentwicklung

- Die Belange der Gleichstellung sind bei allen Personalentwicklungsmaßnahmen besonders zu berücksichtigen.

10. Stellenbesetzungen

Bei in- und externen Besetzungen vakanter Stellen, bei Angeboten von Aufstiegsmöglichkeiten sowie bei der Auswahl von Auszubildenden und von Anwärterinnen und Anwärtern werden Bewerbungen des unterrepräsentierten Geschlechts bei gleicher Eignung und Befähigung bevorzugt berücksichtigt, um die Unterrepräsentanz weiter abzubauen.

11. Fortbildung

Fortbildung ist ein wichtiges Instrument der Personalentwicklung. Fortbildungen versetzen die Beschäftigten in die Lage, den Anforderungen ihres Arbeitsplatzes gerecht zu werden. Der Landkreis Lüneburg unterstützt seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei dem Erwerb und der Erhaltung von Wissen, das sowohl der fachlichen als auch der persönlichen Entwicklung dient. Jeder Organisationseinheit steht ein Fortbildungsbudget zur Verfügung. Zudem besteht auch das Angebot, Fortbildungen des internen Fortbildungsprogramms des Landkreises Lüneburg wahrzunehmen.

Fortschritte und Weiterentwicklung

- Das interne Fortbildungsprogramm ist in Richtung eines bedarfsorientierten Fortbildungsprogramms weiter entwickelt worden und wird auch weiterhin zukunftsfähig geplant. Hierzu werden zunehmend verschiedene Lernmethoden, Medien sowie lerntheoretische Ausrichtungen miteinander kombiniert. Zudem werden grundsätzlich alle Angebote, die teilzeitfähig sind, auch in Teilzeit angeboten bzw. Ganztagsseminare in Teilzeitform umgeplant. Eintägige Ganztagsseminare werden daher nur noch angeboten, wenn eine Anpassung auf Teilzeit noch nicht möglich ist. Ziel ist es, auch für diese Seminare eine Anpassung auf Teilzeit zu erreichen.

IV. Fluktuationsanalyse

Die Fluktuationsanalyse stellt dar, wie viele Stellen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans voraussichtlich neu zu besetzen sein werden. Zusätzlich zu den altersbedingten Abgängen wird auch das Ausscheiden von Mitarbeitern aus anderen Gründen dargestellt. Die nachstehende Tabelle zeigt, dass jährlich zwischen 13 und 33 Stellen frei wurden.

Fluktuation 2012 - 2014

Jahr	2012	2013	2014 Stand: 15.10.2014	Gesamt
Kündigung AN	8	4	2	14
Kündigung AG	5	1	0	6
Auflösungsvertrag	7	4	13	24
Rente / Ruhestand	11	4	7	22
Versetzung	1	0	1	2
Tod	1	0	2	3
Gesamt	33	13	25	71

Die in der Anlage unter den Punkten 2.1 und 2.2 dargestellten Tabellen zeigen die zu erwartende Fluktuation für den Geltungszeitraum dieses Planes, sowohl für Beamtinnen und Beamte als auch für Tarifbeschäftigte.

V. Anhang

1. Beschäftigtenstruktur

1.1 Beschäftigtenstruktur Beamtinnen und Beamte

BesGr.	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte			davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)		Zielvorgabe des GSP: angestrebter v.H.-Satz im Geltungszeitraum	
			Frauen	Männer	Frauen	anteiliges BV*	Männer	anteiliges BV*	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 30.06.2014 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	zum Ablauf des GSP am 31.12.2017 angestrebter v.H.-Satz
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
Beamtinnen / Beamte																			
B7	1	bleibt außer Betracht, weil die Besetzung durch direkte Wahl erfolgt																	
B5	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0,00	1,00	0	100	0	100	bleibt außer Betracht(Wahlamt)		
B4	3	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0,00	100	0	100	0	bleibt außer Betracht(Wahlamt)		-
Summe Wahlbeamte		2	1	1	0	0	0	0	0	0	1,00	1,00	50	50	50	50	-	-	-
A 16 / A 16+, A16 "Z"	4	3	1	2	0	0	0	0	0	0	1,00	2,00	33	67	33	67	Frauen	33%	
A15	5	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0,00	100	0	100	0	Männer	0%	
A14	6	5	1	3	1	0,5	0	0	0	0	1,50	3,00	40	60	33	67	Frauen	33%	
A 13 Einstiegsamt	7	3	3	0	0	0	0	0	0	0	3,00	0,00	100	0	100	0	Männer	0%	
Summe Laufbahngr. 2, 2. Einstiegsamt		12	6	5	1	0,5	0	0	0	0	6,50	5,00	58	42	57	43	Männer	43%	
A13 / A 13+, A13 "Z"	8	5	0	5	0	0	0	0	0	0	0,00	5,00	0	100	0	100	Frauen	0%	
A12	9	14	1	11	1	0,90	0	0	1	0	1,90	11,00	15	85	15	85	Frauen	15%	
A11	10	29	8	14	6	3,43	0	0	0	1	11,43	14,00	50	50	45	55	-	-	
A10	11	34	11	8	12	7,00	1	0,50	2	0	18,00	8,50	72	28	68	32	Männer	32%	
A9 Einstiegsamt	12	11	6	5	0	0	0	0	0	0	6,00	5,00	55	45	55	45	-	-	
Summe Laufbahngr. 2, 1. Einstiegsamt		93	26	43	19	11,33	1	0,5	3	1	37,33	43,50	51	49	46	54	-	-	
A9	13	4	1	3	0	0	0	0	0	0	1,00	3,00	25	75	25	75	Frauen	25%	
A8	14	11	3	6	2	1,00	0	0	0	0	4,00	6,00	45	55	40	60	Frauen	40%	
A7	15	6	0	5	0	0	0	0	1	0	0,00	5,00	0	100	0	100	Frauen	0%	
A6	16	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0,00	100	0	100	0	Männer	0%	
Summe Laufbahngr. 1, 2. Einstiegsamt		22	5	14	2	1,00	0	0	1	0	6,00	14,00	33	67	30	70	Frauen	30%	
Gesamt		129	38	63	22	12,83	1	0,50	4	1	50,83	63,50	48	52	44	56	Frauen	44%	

* gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

1.2 Beschäftigtenstruktur Tarifbeschäftigte

EG-Gr.	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 %)		
			Frauen	Männer	Frauen	anteiliges BV**	Männer	anteiliges BV**	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 30.06.2014 festgestellter anteiliger v.H.-Satz
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q
<i>Tarifbeschäftigte</i>																		
E15	1	3	1	0	1	0,46	0	0,00	0	1	1,46	0,00	100	0	100	0	Männer	0%
E14	2	8	1	2	5	2,75	0	0,00	0	0	3,75	2,00	75	25	65	35	Männer	35%
E13	3	3	1	0	1	0,31	1	0,75	0	0	1,31	0,75	67	33	64	36	Männer	36%
* analog LG 2, 2. EA		14	3	2	7	3,52	1	0,75	0	1	6,52	2,75	77	23	70	30	Männer	30%
E12	4	4	2	2	0	0	0	0,00	0	0	2,00	2,00	50	50	50	50	-	-
E11	5	13	5	4	1	0,26	3	1,23	0	0	5,26	5,23	46	54	50	50	-	-
E10	6	31	6	13	9	5,62	2	0,50	1	0	11,62	13,50	50	50	46	54	-	-
E9	7	66	19	24	15	9,56	2	1,25	6	0	28,56	25,25	57	43	53	47	-	-
* analog LG 2, 1. EA		114	32	43	25	15,44	7	2,98	7	0	47,44	45,98	53	47	51	49	-	-
E8	8	47	21	12	10	6,24	0	0,00	2	2	27,24	12,00	72	28	69	31	Männer	31%
E6	9	70	24	27	16	10,05	0	0,00	3	0	34,05	27,00	60	40	56	44	Männer	44%
E5	10	119	20	22	67	41,31	3	1,67	7	0	61,31	23,67	78	22	72	28	Männer	28%
* analog LG 1, 2. EA		236	65	61	93	57,60	3	1,67	12	2	122,60	62,67	71	29	66	34	Männer	34%
E4	11	4	0	4	0	0	0	0,00	0	0	0,00	4,00	0	100	0	100	Frauen	0%
E3	12	22	1	3	9	5,93	7	3,59	2	0	6,93	6,59	50	50	51	49	-	-
E2Ü	13	6	0	4	2	1,03	0	0,00	0	0	1,03	4,00	33	67	20	80	Frauen	20%
E2	14	10	2	0	8	4,51	0	0,00	0	0	6,51	0,00	100	0	100	0	Männer	0%
E1	15	8	1	0	6	2,69	1	0,51	0	0	3,69	0,51	88	13	88	12	Männer	12%
* analog LG 1, 1. EA		50	4	11	25	14,16	8	4,10	2	0	18,16	15,10	60	40	55	45	-	-
Zwischensumme		414	104	117	150	90,72	19	9,50	21	3	194,72	126,5	65	35	61	39	Männer	39%
S17	16	3	1	1	1	0,31	0	0,00	0	0	1,31	1,00	67	33	57	43	Männer	43%
S14	17	29	5	6	14	9,66	2	1,75	2	0	14,66	7,75	70	30	65	35	Männer	35%
S12Ü	18	3	1	2	0	0	0	0,00	0	0	1,00	2,00	33	67	33	67	Frauen	33%
S12	19	5	1	1	2	1,22	0	0,00	1	0	2,22	1,00	75	25	69	31	Männer	31%
S11Ü	20	2	1	1	0	0	0	0,00	0	0	1,00	1,00	50	50	50	50	-	-
S11	21	6	2	1	2	1,25	1	0,75	0	0	3,25	1,75	67	33	65	35	Männer	35%
* analog LG 2, 1. EA / Zwischensumme		48	11	12	19	12,44	3	2,50	3	0	23,44	14,50	67	33	62	38	Männer	38%
Gesamt		462	115	129	169	103,16	22	12,00	24	3	218,16	141	65	35	61	39	Männer	39%

** gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

*analog der Zugangsberechtigung zu den beamtenrechtlichen Laufbahngruppen

1.3 Beschäftigtenstruktur Tarifbeschäftigte SBU

EG-Gr.	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 %)			
			Frauen	Männer	Frauen	anteiliges BV/**	Männer	anteiliges BV/**	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 30.06.2014 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	
SBU Tarifbeschäftigte			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q
E11	1	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0,00	2,00	0	100	0	100	Frauen	0%
E9	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1,00	0	100	0	100	Frauen	0%
* analog LG 2, 1. EA		3	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	100	0	100	Frauen	0%
E8	3	8	0	7	1	0,87	0	0	0	0	0	0,87	7,00	13	88	11	89	Frauen	11%
E7	4	5	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0,00	5,00	0	100	0	100	Frauen	0%
E6	5	1	0	0	1	0,75	0	0	0	0	0	0,75	0,00	100	0	100	0	Männer	0%
E5	6	21	1	19	0	0,00	1	0,78	0	0	0	1,00	19,78	5	95	5	95	Frauen	5%
* analog LG 1, 2. EA		35	1	31	2	1,62	1	0,78	0	0	0	2,62	31,78	9	91	8	92	Frauen	8%
E2	8	2	0	0	2	0,46	0	0	0	0	0	0,46	0,00	100	0	100	0	Männer	0%
* analog LG 1, 1. EA		2	0	0	2	0,46	0	0	0	0	0	0,46	0	100	0	100	0	Männer	0%
Gesamt		40	1	34	4	2,08	1	0,78	0	0	0	3,08	34,78	13	88	8	92	Frauen	8%

** gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

1.4 Struktur – Nachwuchskräfte

Auszubildene	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeit-äquivalenten (Personal- kapazität)		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 %)	
			Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unter-repräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 30.06.2014 festgestellter anteiliger v.H.-Satz
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)
Laufbahngruppe 2/1	1	10	8	2	0	0	0	0	8,00	2,00	80%	20%	80%	20%	Männer	20%
Verwaltungsfachang.	4	3	1	2	0	0	0	0	1,00	2,00	33%	67%	33%	67%	Frauen	33%
Straßenwärter	5	2	1	1	0	0	0	0	1,00	1,00	50%	50%	50%	50%	-	-
Berufspraktikanten	6	1	1	0	0	0	0	0	1,00	0,00	100%	0%	100%	0%	Männer	0%
Volontär/in	7	1	1	0	0	0	0	0	1,00	0,00	100%	0%	100%	0%	Männer	0%
Gesamt	8	17	12	5	0	0	0	0	12,00	5,00	71%	29%	71%	29%	Männer	20%

2. Fluktuation 2015 – 2017

2.1 Fluktuationsabschätzung Beamtinnen und Beamte 2015 – 2017

Beamtinnen/Beamte	unterrepräsentiertes Geschlecht		Stellenbestand insgesamt	Fluktuationsabschätzung Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden		
	<i>Stichtag 30.06.2014</i>			2015	2016	2017
	Geschlecht	%	P			
B7	Frauen	0	1			
B5	Frauen	0	1			
B4	Männer	0	1			
A16	Frauen	33	3			
A15	Männer	0	1			
A14	Frauen	33	5			
A13 2. EA	Männer	0	1			
A13	Frauen	29	7			
A12	Frauen	15	14	1		
A11	-	-	29			1
A10	Männer	32	34			
A9 1. EA	-	-	11			
A9	Frauen	25	4			
A8	Frauen	40	11			
A7	Frauen	0	6			
A6	Männer	0	1			

2.2 Fluktuationsabschätzung Tarifbeschäftigte 2015 – 2017

Tarifbeschäftigte	unterrepräsentiertes Geschlecht		Stellenbestand insgesamt	Fluktuationsabschätzung		
	Stichtag 30.06.2014			Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden		
	Geschlecht	%	P	2015	2016	2017
E15	Männer	0	3	1		
E14	Männer	35	8		1	
E13	Männer	36	3			
E12	-	-	4			
E11	-	-	13			
E10	-	-	31			1
E9	-	-	66	1		1
E8	Männer	31	47	1		
E6	Männer	44	70	2	3	1
E5	Männer	28	119	2	1	3
E4	Frauen	0	4			
E3	-	-	22			2
E2Ü	Frauen	20	6			
E2	Männer	0	10			
E1	Männer	12	8			
S17	Männer	43	3			1
S14	Männer	35	29			
S12Ü	Frauen	33	3			
S12	Männer	31	5			
S11Ü	-	-	2			
S11	Männer	35	6			
Summe			462	7	5	9

2.3 Fluktuationsabschätzung Tarifbeschäftigte SBU 2015 – 2017

Tarifbeschäftigte SBU	unterrepräsentiertes Geschlecht		Stellenbestand insgesamt	Fluktuationsabschätzung		
	<i>Stichtag 30.06.2014</i>			Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden		
	Geschlecht	%	P	2015	2016	2017
E11	Frauen	0	2			
E9	Frauen	0	1			
E8	Frauen	11	8			1
E7	Frauen	0	5			
E6	Männer	0	1			
E5	Frauen	5	21			1
E2	Männer	0	2			