



Ergänzungen zum Frauenförder- und Gleichstellungsplan für die Zeit vom 01.01.2023-31.12.2025



Inhaltsverzeichnis

Seite

1. Bedienstetenstruktur und Schätzung der zu besetzenden Personalstellen und Beförderungen	2
1.1. Situationsbeschreibung (Ist-Analyse) zum 01. Januar 2023	2
1.1.1. Anzahl der Mitarbeitenden (einschließlich der Beurlaubten)	2
1.1.2. Voll- und Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit und Sonderurlaub	3
1.1.3. Ist-Analyse und unterrepräsentierte Bereiche	3
1.1.4. Führungspositionen	4
1.1.5. Auszubildende und Anwärter*innen im Bereich der Kreisverwaltung	5
1.1.6. Praktikant*innen	5
1.2. Schätzungen der zu besetzenden Personalstellen und Beförderungen	5
2. Ziele	6
2.1. Zielvorgaben für den Anteil von Frauen bei Einstellungen und Beförderungen	6
3. Neue und angepasste Maßnahmen	7
3.1. Gender Mainstreaming als Leitprinzip	7
3.2. Praktikumsplätze für Schülerinnen	7
3.3. Sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz	8
3.4. Neu: Unterweisung zum allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz	8
3.5. Neu: Digitalisierung und Gesundheitsschutz	8
3.6. Neu: Etablierung von Digitallots*innen	8
3.7. Neu strukturiert: Abbau von Mehrfachdiskriminierung	9
3.7.1. Neu: Interdisziplinäre Arbeitsgruppe	9
3.7.2. Neu: Sensibilisierung	9
3.7.3. Neu: Erhebung von Diskriminierungsfragen	10
Anlagen	11
Anlage 1: Ist-Analyse Beamt*innen	11
Anlage 2: Ist-Analyse Beschäftigte	14
Anlage 3: Ist-Analyse TV SuE Beschäftigte	16
Anlage 4: Abschätzungen Beamt*innen	17
Anlage 5: Abschätzungen Beschäftigte	18
Anlage 6: Zielvorgaben Beamt*innen	19
Anlage 7: Zielvorgaben Beschäftigte	19



1. Bedienstetenstruktur und Schätzung der zu besetzenden Personalstellen und Beförderungen

Die Grundlage des Frauenförder- und Gleichstellungsplans ist eine Bestandsaufnahme und Analyse der Bedienstetenstruktur in der Kreisverwaltung. Alle Daten werden geschlechtsspezifisch erhoben.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan erhält eine Schätzung der künftig freiwerdenden Personalstellen sowie die voraussichtlich zu besetzenden Personalstellen einschließlich möglicher Beförderungen.

Diese beiden Grundelemente des Frauenförder- und Gleichstellungsplans bilden die gemeinsame Basis für die Entwicklung verbindlicher Zielquoten für Einstellungen und Beförderungen und entsprechende Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben.

1.1. Situationsbeschreibung (Ist-Analyse) zum 01. Januar 2023

1.1.1. Anzahl der Mitarbeitenden (einschließlich der Beurlaubten)

	Frauen	Männer	Gesamt
Beam*tinnen	138	75	213
Beschäftigte, TVöD kommunaler Bereich (Verwaltung)	898	285	1183
Beschäftigte, TVöD Sozial- und Erziehungsdienst (SuE)	159	26	185
Gesamt	1195 (75,6%)	386 (24,4%)	1581

Davon sind 13,09 % befristet Beschäftigte und 86,91 % unbefristete Beschäftigte.

Befristungsgründe sind unter anderem Mutterschutz, Elternzeit und Sonderurlaubsvertretungen, Befristungen aufgrund befristeter Arbeitszeitreduzierungen von Beschäftigten, projektbezogene Befristungen und Befristungen aufgrund vorübergehendem erhöhten Personalbedarf.



	Frauen		Männer		Gesamt	
	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ
Befristet Beschäftigte	98	42	14	34	112	76
Gesamt befristet	140 (74,47%)		48 (25,53%)		188 (100%)	
Unbefristet Beschäftigte	601	454	68	270	695	754
Gesamt unbefristet	1055 (75,74%)		338 (24,26%)		1393 (100%)	

1.1.2. Voll- und Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit und Sonderurlaub

	Vollzeit		Teilzeit		Elternzeit, Sonderurlaub		Gesamt
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	
Beamt*innen	68	67	61	7	9	1	213
Beschäftigte, TVöD kommunaler Bereich (Verwaltung)	320	229	539	54	39	2	1183
Beschäftigte, TVöD Sozial- und Erziehungsdienst (SuE)	57	19	86	7	16	0	185
Gesamt	445 (28,1%)	315 (19,9%)	686 (43,4%)	68 (4,3%)	64 (4,1%)	3 (0,2%)	1581

1.1.3. Ist-Analyse und unterrepräsentierte Bereiche

In den Tabellen der Ist-Analyse (siehe Anlagen 1 bis 4) sind alle beschäftigten Frauen und Männer nach Vollzeit und Teilzeit sowie nach Besoldungs- und Entgeltgruppen (TVöD Verwaltung und TVöD S+E) erfasst. Bei der Ist-Analyse wird in den jeweiligen Besoldungs-



und Entgeltgruppen das Beschäftigungsvolumen summiert (Personalkapazität) und nicht die einzelnen Personen (nach „Köpfen“). Liegt der Frauenanteil in der Personalkapazität unter 50%, gelten Frauen in diesem Bereich als unterrepräsentiert.

In den folgenden Besoldungs- und Entgeltgruppen liegt der Frauenanteil bei unter 50%:

Beamt*innen

Höherer Dienst: A 16

Im mittleren Dienst besteht eine Unterrepräsentanz in der Besoldungsgruppe A 8. Diese Stellen werden seit längerem mit Beschäftigten nachbesetzt. Aus diesem Grund wird auf die Besoldungsgruppe A 8 nicht weiter eingegangen.

Beschäftigte

EG 4 und EG 15

1.1.4. Führungspositionen

	Frauen		Männer		Gesamt
Fachbereichsleitungen	25	(64%)	14	(36%)	39
Fachgebietsleitungen	65	(60%)	43	(40%)	108
Gesamt	90	(61%)	57	(49%)	147

Zum 01.01.2023 waren sechs Fachgebietsleitungen unbesetzt.

Es gab:

- zwei geteilte Führungsstellen (jeweils Frauen),
- zwei Führungskräfte in Elternzeit,
- fünf männliche Führungskräfte in Teilzeit,
- 32 weibliche Führungskräfte in Teilzeit und
- 88 Führungskräfte (davon 38 Männer), die einen Telearbeitsplatz haben.



1.1.5. Auszubildende und Anwärter*innen im Bereich der Kreisverwaltung

Laufbahn / Ausbildungsberuf	Frauen			Männer			Gesamt
	Vollzeit	Teilzeit	EU/SU	Vollzeit	Teilzeit	EU/SU	
Beamtenanwärter*innen gehobener Dienst	20	1		12			33
Verwaltungsfachangestellte	12	1		5			18
Ausbildung BASS	3			1			4
Informatik				3			3
Gesamt	35	2		21			58

1.1.6. Praktikant*innen

	Frauen			Männer			Gesamt
	Vollzeit	Teilzeit	EU/SU	Vollzeit	Teilzeit	EU/SU	
Jahrespraktikant*innen (Sozialpädagoginnen und Sozialarbeiterinnen)	4	1		2	1		8

1.2. Schätzungen der zu besetzenden Personalstellen und Beförderungen

Es wird geschätzt, wie viele und welche Personalstellen während der Geltungsdauer des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes voraussichtlich frei werden. Gründe können sein:

- Altersgrenze
- vorgezogener Ruhestand, Altersteilzeit (z.T. Prognosen aus Erfahrungen)
- freiwilliges Ausscheiden, berufliche Verbesserungen, Versetzungen, Elternzeit, Beurlaubungen (Fluktuationsrate wird geschätzt)
- interner Stellenwechsel

Es werden die voraussichtlich zu besetzenden Personalstellen und damit mögliche Beförderungen bzw. Höhergruppierungen durch Übertragung höherwertiger Tätigkeiten geschätzt. Dabei wird berücksichtigt,

- ob eine Stelle durch eine externe Bewerbung besetzt wird,
- ob eine Stelle durch interne Bewerbung besetzt wird, was Nachbesetzungen zur Folge hat, die wiederum in der Abschätzung berücksichtigt werden müssen,



- ob und wie lange eine Stelle unter die Stellenbesetzungssperre fällt,
- ob eine Stellenstreichung beabsichtigt ist oder eine Stelle einen kw-Vermerk enthält oder
- ob Veränderungen im Aufgabenzuschnitt vorgenommen werden, die eine Wertigkeit der Stelle oder des Dienstpostens verändern könnte.

Die explizite Ausweisung von zukünftig zu besetzenden Personalstellen macht vorhandene Aufstiegsmöglichkeiten sichtbar. Daraus ergibt sich auch, Qualifikationspotential von Personal zu ermitteln und abzuschätzen, ob die Qualifikationen für eine Stellenbesetzung ausreichen (Personalentwicklungsplanung).

Es werden die möglichen Beförderungen/Höhergruppierungen geschätzt. Zu Beförderungen/ Höhergruppierungen zählen:

- Übertragung höherwertiger Tätigkeit ohne Beförderung oder Höhergruppierung
- Beförderungen, die durch eine früher erfolgte Übertragung höherwertiger Tätigkeiten (Beförderungen ohne Stellenbesetzungen)
- Beförderungen ohne Änderungen des Aufgabengebietes.

Schätzungen und Prognosen sind begründet und nachvollziehbar. Die aus den Schätzungen entwickelten Zielquoten stellen keine unzulässige Willkür dar.

2. Ziele

2.1. Zielvorgaben für den Anteil von Frauen bei Einstellungen und Beförderungen

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan enthält für jeweils drei Jahre verbindliche Zielvorgaben:

- In unterrepräsentierten Bereichen werden im Zeitraum von drei Jahren (2023-2025) 51% Frauen eingestellt, 51% Frauen befördert und bei Beförderungen ohne Stellenbesetzung mindestens so viele Frauen befördert, wie dem Anteil der Frauen in der nächst niedrigeren Besoldungsgruppe entspricht.
- Bei Stellensperren oder beim Wegfall von Stellen ist der Frauenanteil in den betroffenen Bereichen mindestens gleich.

In den unterrepräsentierten Bereichen A 16, EG 15 und EG 4 sind im Berichtszeitraum keine Vakanzen absehbar. Die Anlagen 7 und 8 enthalten daher keine Zielvorgaben für Frauen bei Einstellungen und Beförderungen.



3. Neue und angepasste Maßnahmen

3.1. Gender Mainstreaming als Leitprinzip

Alle Mitarbeitende und Führungskräfte werden weiterhin für das Thema Gender Mainstreaming sensibilisiert. Entsprechende Maßnahmen (z.B. E-Learning) werden entwickelt und umgesetzt. **Ergänzung:** Alternativ werden andere Lernformate, wie beispielsweise Erklär-Videos oder kurze Lernnuggets zur Verfügung gestellt und entsprechende Informationen im Intranet bereitgestellt.

Handelnde: Büro für Chancengleichheit (111), Personalentwicklung (220.3)

Indikatoren: Maßnahmen, z.B. E-Learning

3.2. Praktikumsplätze für Schülerinnen

Um interessierte Schülerinnen für ein Praktikum (**Ergänzung:** zum Beispiel im Fachbereich IT, dem Jugendamt, dem Brand- und Katastrophenschutz oder dem Fachbereich Landwirtschaft und Umwelt) gewinnen zu können werden Pilotprojekte stattfinden. Sie bieten Raum für Erfahrungswerte, Erprobung und Optimierung in Bezug auf die Formen der Gewinnung interessierter Schülerinnen sowie den Praktikumsablauf (z.B. Rotationsmöglichkeiten).

Der Fachbereich IT wirbt aktiv darum, etwa beim Girl's und Boy's Day oder an Schulen, interessierte Schülerinnen für zwei, jährlich vorhandene, 14-tägige Praktikumsplätze zu gewinnen. Sollten keine zwei interessierten Schülerinnen gewonnen werden können, sind die Plätze mindestens paritätisch mit einer Schülerin und einem Schüler zu besetzen. Das Bewerbungsverfahren wird definiert und zwischen den Handelnden kommuniziert. Die unten genannten Handelnden stehen dabei in engem Austausch.

Ergänzung: Plätze für Jahrespraktikant*innen (z.B. im Rahmen der FOS) werden vorrangig an weibliche Interessierte vergeben und entsprechend beworben.

Handelnde: Ausbildungsleitung (220.3), Fachbereich IT (222), Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (111)

Indikatoren:

- Schulen erhalten digital oder vor Ort Informationen zu möglichem Praktikum für Schülerinnen (Büro für Chancengleichheit)
- **Entfällt:** Bericht über die Praktikumsvergabe (Ausbildungsleitung) und über Entwicklung der Zusammenarbeit (Fachbereich IT)
- Von den Handelnden gemeinsam geplante Pilotprojekte finden statt



3.3. Sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz

Das Fairwashingtonsklima und die arbeitgeberseitige Schutzpflicht vor Diskriminierung, Mobbing, Beleidigungen und sexueller Belästigung werden auch im digitalen Kontext gelebt. **Ergänzung:** Mit aktualisierten Informationsmaterialien werden Bedienstete darauf aufmerksam gemacht, dass sie das Recht auf einen Arbeitsplatz ohne Benachteiligung haben. Bereits bestehende Informationen und Regelungen werden um den Aspekt der digitalen Gewalt ergänzt. Kompetenzen zu geschlechtsbezogener digitaler Gewalt und technischen Kompetenzen werden in der Dienststelle miteinander verzahnt.

Handelnde: Landrat, Dezernent*in, Verwaltungsleitung (102), Fachbereich Personal (220), alle Führungskräfte, alle Beschäftigte

Indikatoren: Führungskräfte sind geschult, Handbuch für Führungskräfte wird angepasst

3.4. Neu: Unterweisung zum allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz

Alle Bediensteten der Kreisverwaltung erhalten eine Unterweisung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), womit der Arbeitgeber seiner Pflicht nach § 12 AGG nachkommt. Die Teilnahme ist verpflichtend und wird dokumentiert. Unterweisung kann beispielsweise in Form eines Video-Tutorials stattfinden. Darüber hinaus werden allen Bediensteten regelmäßig vertiefende Fortbildungen zum AGG angeboten.

Handelnde: Fachbereich Personal (220), Büro für Chancengleichheit (111), Büro für Migration und Inklusion (120)

Indikatoren: Unterweisung steht allen zur Verfügung, Fortbildungen werden durchgeführt

3.5. Neu: Digitalisierung und Gesundheitsschutz

Die zunehmende Digitalisierung eröffnet die Möglichkeit, zeit- und ortsunabhängig zu arbeiten. Damit geht der wachsende Anspruch an eine ständige Erreichbarkeit einher, welcher insbesondere bei Personen mit Mehrfachbelastung durch Erwerbs- und Sorgearbeit zu erhöhtem Stressempfinden bis hin zu gesundheitlichen Auswirkungen führen kann. Führungskräfte sollten ihre Vorbildfunktion in diesem Zusammenhang wahrnehmen. Fortbildungsangebote zu den Themen Achtsamkeit, Umgang mit Stress und Abgrenzung werden fortgeführt und ggf. ausgebaut.

Handelnde: Team imBlick, alle Führungskräfte, Personalentwicklung (220.3)

Indikatoren: Fortbildungsangebot ist vorhanden

3.6. Neu: Etablierung von Digitallots*innen

Die Anforderungen einer zunehmend digitalisierten Arbeitsweise unserer Verwaltung sind vielfältig. Die digitale Transformation stellt viele Prozesse und Routinen sowie Zusammenarbeit, Kommunikation und Gewohnheiten auf den Kopf. In den Fachbereichen sollen diese Veränderungen von Digitallots*innen unterstützt werden. Als Expert*innen stehen sie den Führungskräften zur Seite, sind Ansprechpersonen bei IT-Projekten und



geben ihr Wissen motivierend an Mitarbeitende weiter. Um diese Aufgaben bestmöglich auszuführen, werden Digitale Lots*innen entsprechend qualifiziert.

Handelnde: Personalentwicklung (220.3), Zukunftswerkstatt, Organisation (221.6)

Indikatoren:

- Alle Fachbereiche haben ausreichende Digitallots*innen benannt und qualifiziert
- Digitallots*innen treffen sich regelmäßig zum fachbereichsübergreifenden Austausch

3.7. Neu strukturiert: Abbau von Mehrfachdiskriminierung

Von Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern profitieren nur dann alle Frauen, wenn hierbei die Heterogenität der Frauen als soziale Gruppe bewusst in den Blick genommen wird. Der Aspekt der Mehrfachdiskriminierung verweist in diesem Zusammenhang darauf, dass Frauen aufgrund weiterer Dimensionen von Diskriminierung, etwa der ethnischen Herkunft oder einer Behinderung, nicht in gleicher Weise bei der Entwicklung geeigneter Maßnahmen mitgedacht oder aktiv einbezogen werden. Dies ist insbesondere auch deshalb von Bedeutung, da entsprechende Rollenvorbilder unter den Führungskräften bislang eher die Ausnahme bilden. Um die Chancengleichheit aller Frauen und nicht nur einer bestimmten Gruppe von Frauen zu erreichen, werden die Maßnahmen dieses Plans diversitätssensibel gestaltet.

3.7.1. Neu: Interdisziplinäre Arbeitsgruppe

Die zuständigen Fachstellen bilden eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe, um sich mit dem Phänomen der Mehrfachdiskriminierung auseinanderzusetzen. Die Arbeitsgruppe überprüft und entwickelt diversitätssensible Maßnahmen unter der besonderen Berücksichtigung von intersektionalen Aspekten.

Handelnde: Büro für Migration und Inklusion (120), Personalentwicklung (220.3), Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, DEXT-Fachstelle

Indikatoren: Regelmäßige Treffen, Entwicklung von Maßnahmen

3.7.2. Neu: Sensibilisierung

Die Bediensteten der Kreisverwaltung werden zum Thema Mehrfachdiskriminierung sensibilisiert. Dazu werden Informationen im Intranet bereitgestellt und Fortbildungen angeboten.

Handelnde: Büro für Migration und Inklusion (120), Personalentwicklung (220.3), Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, alle Bediensteten

Indikatoren:

- Informationen im Intranet verfügbar
- Fortbildungen finden statt
- Phänomen und Wirkweisen der Mehrfachdiskriminierung ist im Haus bekannt



3.7.3. Neu: Erhebung von Diskriminierungsfragen

Um Diskriminierungserfahrungen von Bediensteten systematisch zu erfassen, sind weitere Instrumente, zusätzlich zur Einrichtung und Etablierung der Beschwerdestelle, zu entwickeln. Eine Erhebung der Diskriminierungserfahrungen von Bediensteten ist durch eine dem Erkenntnisinteresse angemessene Methode durchzuführen. Es ist zu prüfen, ob dies im Rahmen einer allgemeinen Mitarbeitendenbefragung stattfinden kann.

Handelnde: Büro für Migration und Inklusion (120), Personalentwicklung (220.3), Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, alle Bediensteten

Indikatoren: Erhebung hat stattgefunden, Daten liegen vor



Anlagen

Anlage 1: Ist-Analyse Beamt*innen

Höherer Dienst											
Ist-Analyse Besoldungs- gruppen	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %
	Ganztags- Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal- Kapazität	Ganztags- Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal- Kapazität	
		Personen	Beschäftigungs- Volumen				Personen	Beschäftigungs- Volumen			
A	B	C	D	E	F=B + D + E	G	H	I	J	K=G + I + J	L=K/F(%)
A 16	5				5	2				2	40,00
A 15	5	1	0,97		5,97	3	1	0,97		3,97	66,50
A 14	4	2	1,49	1	6,49	2	2	1,49	1	4,49	69,18
A 13	5	2	1,78		6,78	3	2	1,78		4,78	70,50
Höherer Dienst insg. 01.01.2023	19	5	4,24	1	24,24	10	5	4,24	1	15,24	62,87



Gehobener Dienst

Ist-Analyse Besoldungs- gruppen	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %
	Ganztags- Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal- Kapazität	Ganztags- Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal- Kapazität	
		Personen	Beschäftigungs- Volumen				Personen	Beschäftigungs- Volumen			
A	B	C	D	E	F=B + D + E	G	H	I	J	K=G + I + J	L=K/F(%)
A 13	13	6	5,02		18,02	5	5	4,17		9,17	50,89
A 12	28	20	14,17	2	44,17	12	17	11,79	1	24,79	56,12
A 11	20	15	10,67	4	34,67	10	13	8,96	4	22,96	66,22
A 10	26	19	11,52	3	40,52	12	18	10,91	3	25,91	63,94
A 9	24				24	16				16	66,67
Gehobener Dienst insg. 01.01.2023	111	60	41,38	9	161,38	55	53	35,83	8	98,83	61,24



Mittlerer Dienst

Ist-Analyse Besoldungs- gruppen	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %
	Ganztags- Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal- Kapazität	Ganztags- Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal- Kapazität	
		Personen	Beschäftigungs- Volumen				Personen	Beschäftigungs- Volumen			
A	B	C	D	E	F=B + D + E	G	H	I	J	K=G + I + J	L=K/F(%)
A 9 Z											
A 09 S	4	2	1,24		5,24	3	2	1,24		4,24	80,92
A 8	1	1	0,73		1,73		1	0,73		0,73	42,20
A 7											
Mittlerer Dienst insg. 01.01.2023	5	3	1,97		6,97	3	3	1,97		4,97	71,31



Anlage 2: Ist-Analyse Beschäftigte

Ist-Analyse Entgelt- gruppen	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %
	Ganztags- Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal- Kapazität	Ganztags- Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal- Kapazität	
		Personen	Beschäftigungs- Volumen				Personen	Beschäftigungs- Volumen			
A	B	C	D	E	F=B + D + E	G	H	I	J	K=G + I + J	L=K/F(%)
E 15	3	1	0,82		3,82	1	1	0,82		1,82	47,64
E 14	10	6	4,7		14,7	6	4	3,33		9,33	63,47
E 13	20	7	5,06	2	27,06	16	7	5,06	2	23,06	85,22
E 12	16	14	9,67	1	26,67	5	10	7,34	1	13,34	50,02
E 11	74	55	39,19	3	116,19	37	40	27,83	3	67,83	58,38
E 10	31	23	13,93	1	45,93	20	20	12,18	1	33,18	72,24
E 9C	104	77	53,88	11	168,88	54	76	53,88	11	118,88	70,39
E 9B	54	46	28,88	6	88,88	32	41	26,82	6	64,82	72,93
E 9A	96	47	30,92	8	134,92	58	39	26,06	7	91,06	67,49
E 8	13	13	8,03		21,03	8	12	7,39		15,39	73,18



E 7	12	60	38,95	1	51,95	12	60	38,95	1	51,95	100
E 6	88	115	71,80	5	164,8	56	112	69,48	4	129,48	78,57
E 5	25	38	26,02	3	54,02	14	29	18,70	1	33,70	62,38
E 4	1	1	0,82		1,82		1	0,82		0,82	45,05
E 3	1	21	12,9		13,9	1	19	11,63		12,63	90,86
E2UE		4	2,64		2,64		4	2,64		2,64	100,00
E 2		64	29,4		29,4		63	28,63		28,63	97,38
E 1		1	0,37		0,37		1	0,37		0,37	100,00
Beschäftigte insg. 01.01.2023	386	440	279,23	26	691,23	218	399	250,1	23	491,10	71,05



Anlage 3: Ist-Analyse TV SuE Beschäftigte

Ist-Analyse Entgelt- gruppen	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %
	Ganztags- Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal- Kapazität	Ganztags- Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal- Kapazität	
		Personen	Beschäftigungs- Volumen				Personen	Beschäftigungs- Volumen			
A	B	C	D	E	F=B + D + E	G	H	I	J	K=G + I + J	L=K/F(%)
S 18	1	1	0,82		1,82	1				1	54,95
S 17	6	6	4,76		10,76	5	6	4,76		9,76	90,71
S 15	4	3	2,36		6,36	3	3	2,36		5,36	84,28
S 14	28	38	26,06	8	62,06	25	38	26,06	8	59,06	95,17
S 12	22	32	20,63	8	50,63	10	30	19,09	8	37,09	73,26
S 11 B	3	11	6,89		9,89	1	9	5,12		6,12	61,88
Beschäftigte insg. 01.01.2023	64	91	61,52	16	141,52	45	86	57,39	16	118,39	83,66



Anlage 4: Abschätzungen Beamt*innen

Abschätzung der neu zu besetzenden Stellen und Beförderungen (nur bei Unterrepräsentanz)														
Stand: 01. Januar 2023														
Besoldungs- gruppen	altersbedingtes Ausscheiden aufgrund Erreichen der Altersgrenze			Sonstige Fluktuation			Wegfallende Stellen bzw. bereits besetzte Stellen			Offene Stellen	Stellen, die durch interne Besetzungen frei werden, sonstige Maßnahmen			Summe der zu besetzenden Stellen
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025		2023	2024	2025	2023-2025
A 16	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0
Höherer Dienst insg.	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0



Anlage 5: Abschätzungen Beschäftigte

Abschätzung der neu zu besetzenden Stellen und Beförderungen (nur bei Unterrepräsentanz)													
Stand: 01. Januar 2023													
Entgelt- gruppen	altersbedingtes Ausscheiden aufgrund Erreichen der Altersgrenze			Sonstige Fluktuation			Wegfallende Stellen bzw. bereits besetzte Stellen			Stellen, die durch interne Besetzungen frei werden, sonstige Maßnahmen			Summe, der zu besetzenden Stellen 2023-2024
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	
E 15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E 4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Beschäftigte insg.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0



Anlage 6: Zielvorgaben Beamt*innen

	Summe der zu besetzenden Stellen	Summe der Beförderungen	Summe der Beförderungen ohne Stellenbesetzung	Zielvorgaben Frauen			
				Stellenbesetzung	Beförderungen	Beförderungen ohne Stellenbesetzung	insgesamt (Mindestanforderung)
				in %	in %	in %	
	2023-2025	2023-2025	2023-2025	2023-2025	2023-2025	2023-2025	%
A 16	0	0	0				
Insgesamt	0	0	0				

Anlage 7: Zielvorgaben Beschäftigte

	Summe der zu besetzenden Stellen	Summe der Höhergruppierungen	Zielvorgaben Frauen		
			Stellenbesetzung	Höhergruppierungen	insgesamt (Mindestanforderung)
			in %	in %	
	2023-2025	2023-2025	2023-2025	2023-2025	%
E 15	0	0			
E 4	0	0			
Insgesamt	0	0			