FACHBEREICH PERSONAL UND ORGANISATION

# Gleichstellungsplan für die Stadt Göttingen

Geltungsdauer 2021 – 2023


**Ansprechpartnerinnen:**

Fachbereich Personal und Organisation
Nadine Wiegand
Tel.: 0551/400-2333
Camilla Luthin
Tel. 0551/400-3031

Gleichstellungsbeauftragte
Christine Müller
Tel.: 0551/400-2840


GÖTTINGEN
STADT, DIE WISSEN SCHAFFT

# Inhalt

Vorwort ..... 2
1. Analyse der Bedienstetenstruktur ..... 3
1.1 Gesamtbeschäftigung ..... 3
1.2 Voll- und Teilzeitarbeit ..... 4
1.3 Laufbahn- und Besoldungsgruppen ..... 6
1.4 Entgeltgruppen ..... 7
1.5 Führungskräfte ..... 9
1.6 Aus- und Weiterbildung ..... 9
1.7 Abwanderung ..... 12
1.8 Prognose vakanter Dienstposten/Arbeitsplätze ..... 13
2. Rahmenbedingungen und Ziele ..... 16
3. Maßnahmen, Projekte und Aktivitäten ..... 17
3.1 Charta der Vielfalt ..... 17
3.2 Audit Beruf und Familie ..... 18
3.3 Faires Verhalten am Arbeitsplatz ..... 22
3.4 Dienstliche Beurteilung ..... 23
3.5 Stellenbesetzung ..... 23
3.6 Infostunde bei vakanten Führungspositionen ..... 25
3.7 Auswahlverfahren ..... 25
3.8 Berufsausbildung ..... 26
3.9 Angestelltenlehrgänge I und II ..... 26
3.10 Mentoringprogramm für Nachwuchsführungskräfte ..... 27
3.11 Alternierende Telearbeit ..... 27
3.12 Perspektiven im Reinigungs- und Küchenbereich ..... 28
3.13 Männer als Fachkräfte in Kindertagesstätten ..... 28
3.14 Gender Budgeting ..... 29
4. Evaluation ..... 31
Anhang ..... 32
I. Definitionen ..... 32
II. Rechtliche Grundlagen ..... 34
III. Zahlenwerk ..... 36

# Vorwort

Rechtliche Grundlage für die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst stellt das zuletzt zum 01.01.2011 aktualisierte Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) dar.

Ziel des Gesetzes ist es, Frauen und Männern gleiche Chancen im Erwerbsleben zu bieten. Die Gleichberechtigung ist weiterhin noch nicht in allen Bereichen erreicht. Unterschiede liegen weiterhin insbesondere in Führungspositionen und im Hinblick auf den Anteil an Teilzeitkräften vor.

Der vor diesem gesetzlichen Hintergrund erarbeitete Gleichstellungsplan umfasst nach dem NGG eine Geltungsdauer von drei Jahren. Nach Ablauf der Zeit ist ein neuer Plan zu erstellen. Die Stadt Göttingen schreibt dem Verfassungsauftrag, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken, einen hohen Stellenwert zu. Der Gleichstellungsplan ist ein zentrales Instrument für eine auf Gleichstellung von Frauen und Männern gerichtete Personalplanung und Personalentwicklung. Er beinhaltet eine Analyse derBedienstetenstruktur, weist Ungleichheiten im beruflichen Fortkommen von Frauen und Männern aus und zeigt Unterrepräsentanzen auf. Der Gleichstellungsplan enthält eine Zusammenfassung der Maßnahmen, die zur Gleichstellung der Geschlechter bei der Stadt Göttingen in den nächsten Jahren ergriffen oder fortgeführt werden sollen.

Wichtige Bestandteile zur Gleichstellung sind die Erhöhung des Frauenanteils in den Führungsfunktionen, die Erhaltung und Optimierung der existenzsichernden Arbeitsbedingungen in den Entgeltgruppen 2 bis 4 sowie der Ausbau von Entwicklungsmöglichkeiten. Frauen und Männer sollen einfacher wählen können, Betreuungsaufgaben von Kindern oder pflegebedürftigen Familienangehörigen zu übernehmen oder aufzuteilen. Daher ist die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben weiterhin wichtiger Bestandteil einer lebensphasenorientierten Personalentwicklung und damit einer wirksamen Gleichstellungspolitik.

Wir möchten alle Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auffordern, diesen Gleichstellungsplan mit Leben zu füllen, damit es gelingt, den Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern in unserer Stadtverwaltung gerecht zu werden.

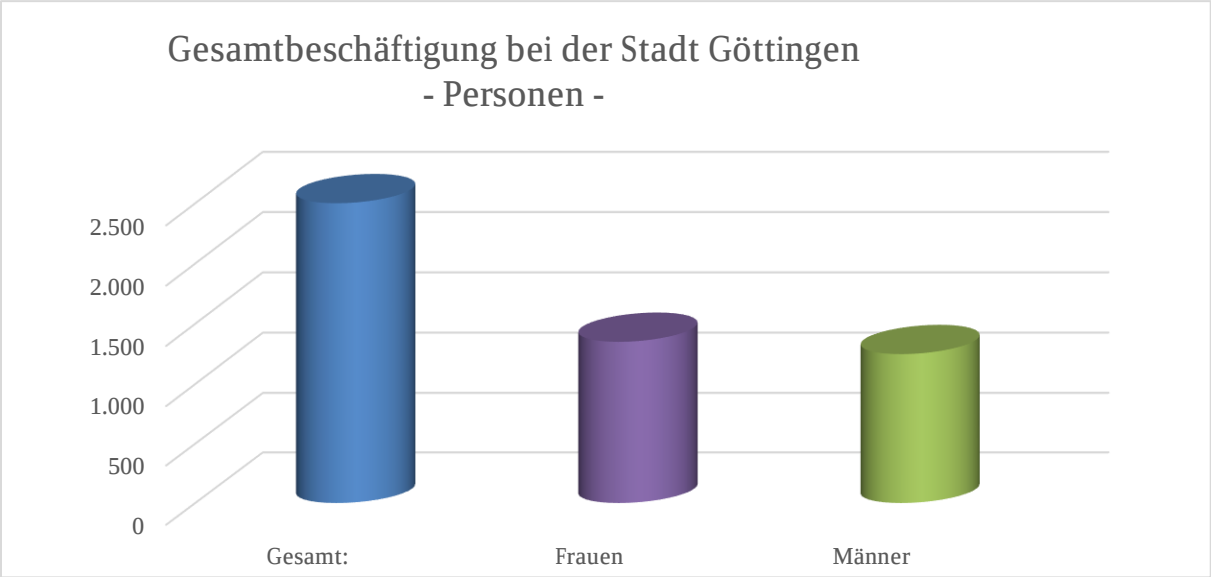
# 1. Analyse der Bedienstetenstruktur

Die Analyse der Bedienstetenstruktur der Stadt Göttingen (inkl. Göttinger Entsorgungsbetriebe) dient als Grundlage zur Zielbestimmung, die notwendig ist, um Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung abzuleiten. Die Daten bilden den Stand November 2020 ab.
Ein direkter Vergleich der Entgelt- und Besoldungsgruppen ist wegen der völlig unterschiedlichen tarif- und beamtenrechtlichen Vorschriften zur Eingruppierung/Besoldung nicht möglich. Daher werden zunächst die Beamtinnen sowie die Beamten dargestellt und anschließend die Tarifbeschäftigten ausgewiesen.
Eine Unterrepräsentanz liegt gemäß § 3 Abs. 3 S. 1 NGG vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich (Entgelt-/Besoldungsgruppe) einer Dienststelle (Stadt Göttingen) unter 45 vom Hundert liegt.

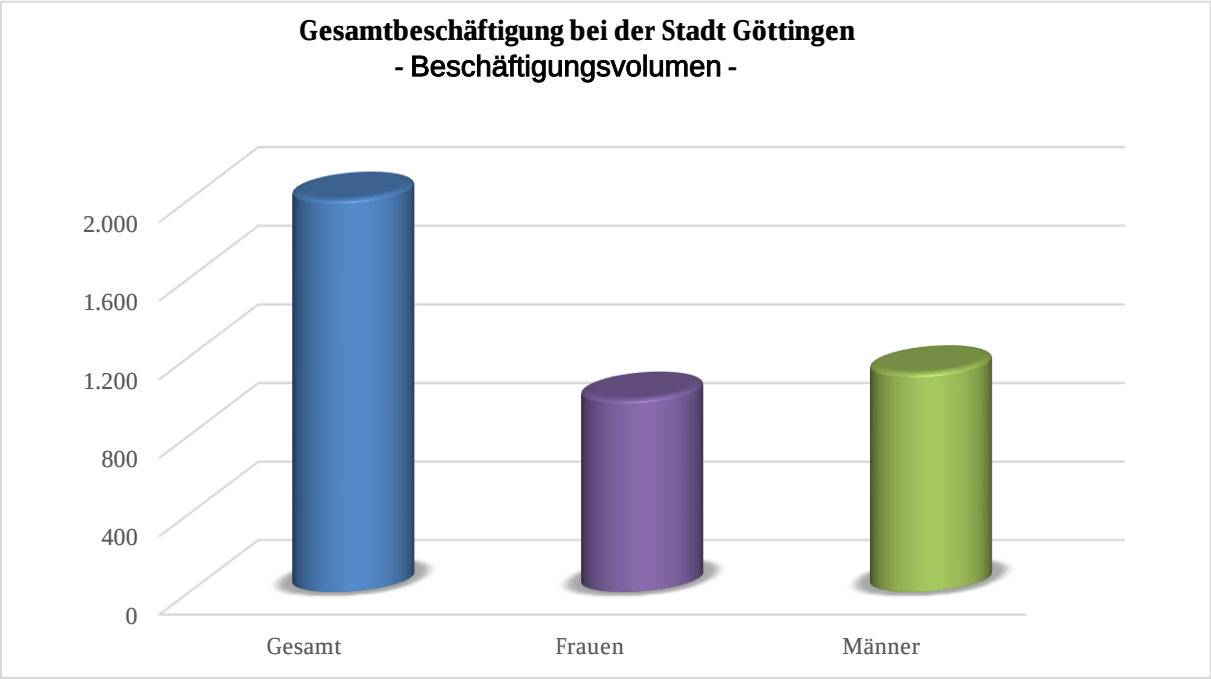
## 1.1 Gesamtbeschäftigung

Im November 2020 waren bei der Stadt Göttingen 2.598 Personen bedienstet, davon 1.350 Frauen (51,96 %) und 1.248 Männer (48,04 %).

| | Gesamt | Frauen | | Männer | |
|---|---|---|---|---|---|
| Insgesamt | 2.598 | 1.350 | 51,96 % | 1.248 | 48,04 % |
| Davon: | | | | | |
| Beamtenanwärter/innen | 34 | 15 | 44,12 % | 19 | 55,88 % |
| Auszubildende Verwaltung | 83 | 39 | 46,99 % | 44 | 53,01 % |



| Auswertung nach Beschäftigungsvolumen: | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Gesamt | Frauen | | Männer | |
| Insgesamt | 2251,61 | 1059,04 | 47,03 % | 1.192,57 | 52,97 % |



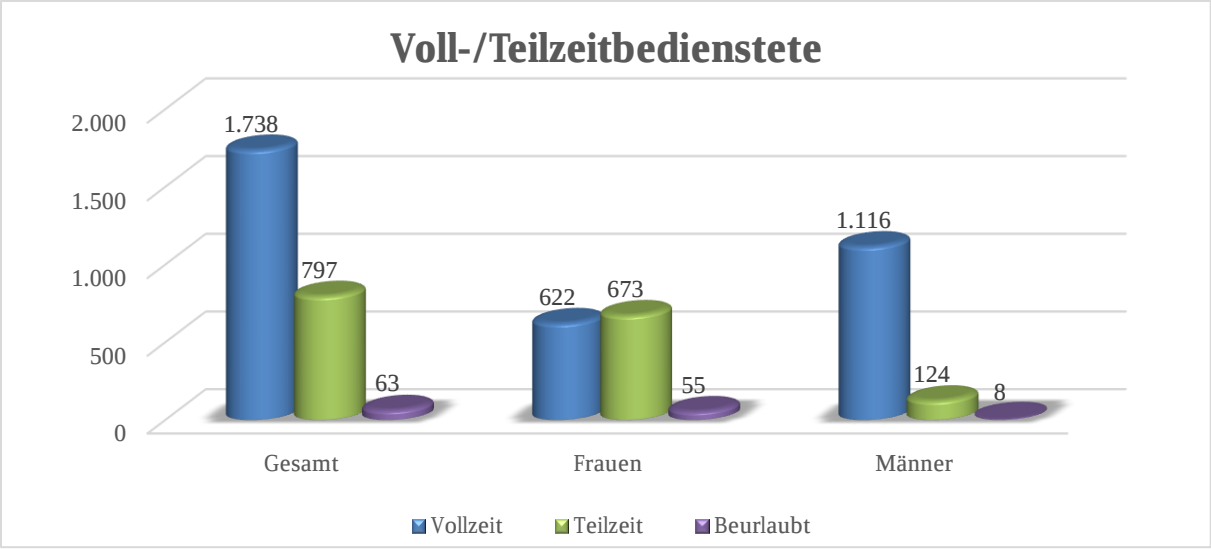

Bezogen auf die Gesamtbeschäftigung der Stadt Göttingen liegt demnach, wie auch im Geltungsbereich des vorherigen Gleichstellungsplanes 2018-2020, keine Unterrepräsentanz eines Geschlechts vor.

## 1.2 Voll- und Teilzeitarbeit

<u>Frauen und Männer</u>

Von den 2598Bediensteten sind zum Stichtag 63Bedienstete beurlaubt (Frauenanteil 87,30 %). 1.738 Bedienstete arbeiten in Vollzeit (Frauenanteil 35,79 %), 797 Bedienstete arbeiten in Teilzeit (Frauenanteil 84,44 %).

| | Gesamt | Frauen | | Männer | |
|---|---|---|---|---|---|
| Insgesamt | 2.598 | 1.350 | 51,96 % | 1.248 | 48,04 % |
| Davon: | | | | | |
| Vollzeit | 1.738 | 622 | 35,79 % | 1.116 | 64,21 % |
| Teilzeit | 797 | 673 | 84,44 % | 124 | 15,56 % |
| Beurlaubt | 63 | 55 | 87,30 % | 8 | 12,70 % |

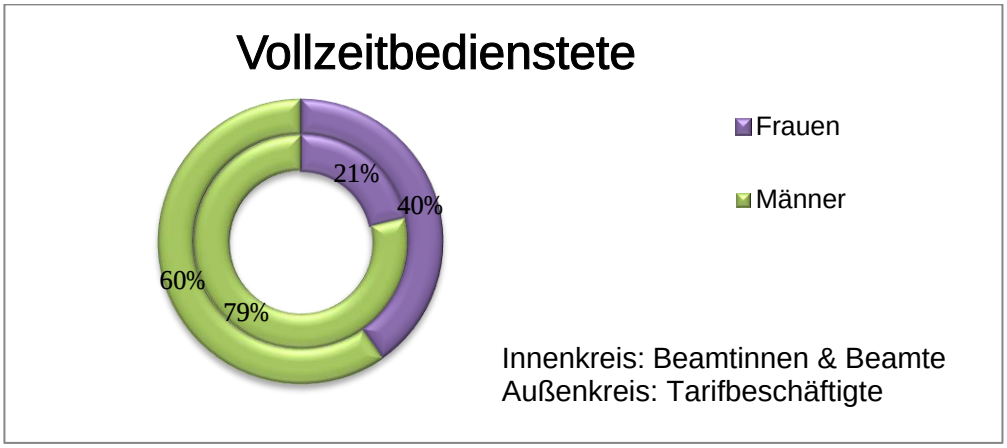



Teilzeitmöglichkeiten werden nach wie vor überwiegend von Frauen wahrgenommen. Männer sind hier stark unterrepräsentiert. Jedoch ist im Vergleich zu den Vorjahren insbesondere die Anzahl an in Teilzeit arbeitenden Männern gestiegen. Waren es zum Stichtag im Jahr 2017 noch 88 Männer, die in Teilzeit arbeiteten, so sind es 124 Männer in 2020.

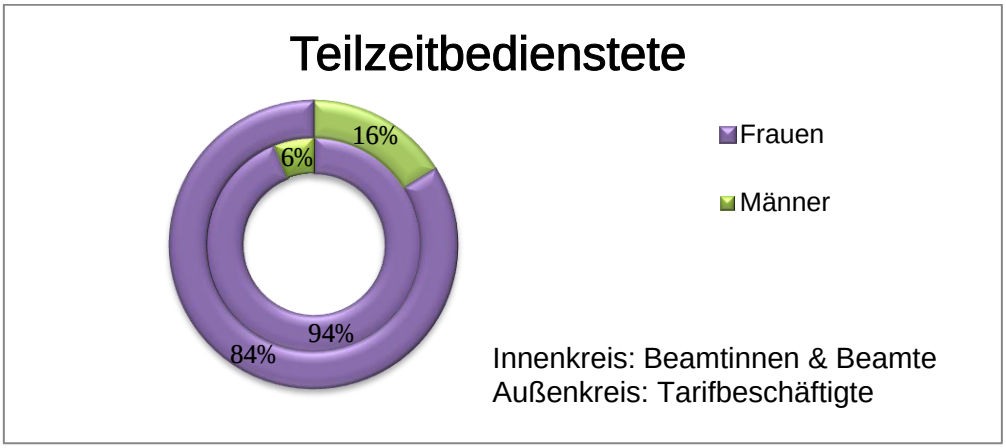
<u>Beamtinnen, Beamte und Tarifbeschäftigte</u>

Nur knapp 22 % der Beamtinnen arbeiten in Vollzeit. Bei den Tarifbeschäftigten sind 40 % der Frauen vollzeitbeschäftigt. In beiden Bereichen ist deutlich, dass Frauen weiterhin häufiger Teilzeitangebote in Anspruch nehmen. Männer, insbesondere Beamte, arbeiten überwiegend in Vollzeit.

| | Gesamt | Frauen | | Männer | |
|---|---|---|---|---|---|
| Vollzeit | 1.738 | 622 | 35,79 % | 1116 | 64,21 % |
| Davon | | | | | |
| Beamtinnen & Beamte | 409 | 87 | 21,27 % | 322 | 78,73 % |
| Tarifbeschäftigte | 1.329 | 535 | 40,26 % | 794 | 59,74 % |



| | Gesamt | Frauen | | Männer | |
|---|---|---|---|---|---|
| Teilzeit | 797 | 673 | 84,44 % | 124 | 15,56 % |
| Davon: | | | | | |
| Beamtinnen & Beamte | 49 | 46 | 93,88 % | 3 | 6,12 % |
| Tarifbeschäftigte | 748 | 627 | 83,82 % | 121 | 16,18 % |




## 1.3 Laufbahn- und Besoldungsgruppen

Im Bereich der Beamtinnen und Beamten zeichnet sich eine Unterrepräsentanz der Frauen ab.

| Laufbahn | Gesamt | Frauen | | Männer | |
|---|---|---|---|---|---|
| ehem. Höherer Dienst | 31 | 13 | 41,94 % | 18 | 58,06 % |
| ehem. Gehobener Dienst | 217 | 104 | 47,93 % | 112 | 51,61 % |
| ehem. Mittlerer Dienst | 182 | 6 | 3,30 % | 176 | 96,70 % |

Im ehemaligen höheren Dienst der Allgemeinen Verwaltung (Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt) sind Frauen mit einem Anteil von 41,94 % unterrepräsentiert. In diesem Bereich ist die Unterrepräsentanz im Vergleich zum letzten Bericht deutlich abgemildert worden (2017: 30 %).
Im ehemaligen gehobenen Dienst der Allgemeinen Verwaltung (Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt) ist das Verhältnis von Frauen und Männern derzeit nahezu ausgeglichen, es besteht keine Unterrepräsentanz von Frauen oder Männern.
Die hohe Quote von Männern (96,70 %) im ehemaligen mittleren Dienst (Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt) resultiert aus dem hohen Anteil an Feuerwehrbeamten in dieser Laufbahngruppe.

| Besoldungsgruppe | Gesamt | Frauen | | Männer | |
|---|---|---|---|---|---|
| B8 | 1 | 0 | 0,00 % | 1 | 100,00 % |
| B6 | 1 | 0 | 0,00 % | 1 | 100,00 % |
| B5 | 3 | 3 | 100,00 % | 0 | 0,00 % |
| A16 | 8 | 1 | 12,50 % | 7 | 87,50 % |
| A15 | 5 | 2 | 40,00 % | 3 | 60,00 % |
| A14 | 11 | 7 | 63,64 % | 4 | 36,36 % |
| A13 hD | 2 | 0 | 0,00 % | 2 | 100,00 % |
| A13 gD | 15 | 5 | 33,33 % | 10 | 66,67 % |
| A12 | 22 | 6 | 27,27 % | 16 | 72,73 % |
| A11 | 64 | 23 | 35,94 % | 41 | 64,06 % |
| A10 | 98 | 58 | 59,18 % | 40 | 40,82 % |
| A9 gD | 18 | 12 | 66,67 % | 6 | 33,33 % |
| A9+A9“Z“ mD | 59 | 0 | 0,00 % | 59 | 100,00 % |
| A8 | 48 | 3 | 6,25 % | 45 | 93,75 % |
| A7 | 74 | 2 | 2,70 % | 72 | 97,30 % |
| A6 | 1 | 1 | 100,00 % | 0 | 0,00 % |
| Anwärter/innen | 34 | 15 | 44,12 % | 19 | 55,88 % |

Zahl = extrem unterrepräsentiert Zahl = unterrepräsentiert i. S. d NGG

## 1.4 Entgeltgruppen

Allgemeine Entgeltgruppen:

| Entgeltgruppe | Gesamt | Frauen | | Männer | |
|---|---|---|---|---|---|
| 15 | 10 | 4 | 40,00 % | 6 | 60,00 % |
| 14 | 23 | 20 | 86,96 % | 3 | 13,04 % |
| 13 | 27 | 15 | 55,56 % | 12 | 44,44 % |
| 12 | 25 | 8 | 32,00 % | 17 | 68,00 % |
| 11 | 90 | 46 | 51,11 % | 44 | 48,89 % |
| 10 | 54 | 22 | 40,74 % | 32 | 59,26 % |
| 9c | 60 | 39 | 65,00 % | 21 | 35,00 % |
| 9b | 65 | 30 | 46,15 % | 35 | 53,85 % |
| 9a | 243 | 143 | 58,85 % | 100 | 41,15 % |
| 8 | 65 | 34 | 52,31 % | 31 | 47,69 % |
| 7 | 50 | 25 | 50,00 % | 25 | 50,00 % |
| 6 | 254 | 153 | 60,24 % | 101 | 39,76 % |
| 5 | 284 | 101 | 35,56 % | 183 | 64,44 % |
| 4 | 99 | 29 | 29,29 % | 70 | 70,71 % |
| 3 | 93 | 24 | 25,81 % | 69 | 74,19 % |
| 2Ü | 40 | 7 | 17,50 % | 33 | 82,50 % |
| 2 | 208 | 170 | 81,73 % | 38 | 18,27 % |
| N | 2 | 1 | 50,00 % | 1 | 50,00 % |
| Auszubildende | 83 | 37 | 44,58 % | 46 | 55,42 % |

Zahl = extrem unterrepräsentiert Zahl = unterrepräsentiert i. S. d NGG

Bei den Tarifbeschäftigten ist insbesondere in den Entgeltgruppen 2Ü bis 5 eine Unterrepräsentanz der Frauen erkennbar: In der Entgeltgruppe 2Ü sind überwiegend Straßenreiniger der Göttinger Entsorgungsbetriebe eingruppiert. In den weiteren Entgeltgruppen bis 5 handelt es sich überwiegend um manuelle Tätigkeiten im Bereich des Baubetriebshofes, dem Fachbereich Stadtgrün und Umwelt und den Göttinger Entsorgungsbetrieben, die größtenteils durch männliche Beschäftigte ausgeübt werden.
In der Entgeltgruppe 2 ist eine starke Überrepräsentanz der Frauen zu verzeichnen. Dies ergibt sich aus dem großen Anteil an Reinigungs- und Küchenkräften. Ebenso gibt es in der Entgeltgruppe 14 eine starke Überrepräsentanz von Frauen. Hierbei handelt sich vornehmlich um Leitungsstellen im Angestelltenverhältnis und Stellen im ärztlichen Bereich des Gesundheitsamtes. Viele dieser Stellen beim Gesundheitsamt werden in Teilzeit ausgeübt, was den hohen Anteil von Frauen in diesem Bereich erklärt.

Entgeltgruppen des Sozial- und Erziehungsdienstes:

| Entgeltgruppe | Gesamt | Frauen | | Männer | |
|---|---|---|---|---|---|
| S18 | 5 | 4 | 80,00 % | 1 | 20,00 % |
| S17 | 6 | 4 | 66,67 % | 2 | 33,33 % |
| S15 | 11 | 10 | 90,91 % | 1 | 9,09 % |
| S14 | 52 | 39 | 75,00 % | 13 | 25,00 % |
| S13 | 13 | 13 | 100,00 % | 0 | 0,00 % |
| S12 | 42 | 32 | 76,19 % | 10 | 23,81 % |
| S11b | 32 | 25 | 78,13 % | 7 | 21,88 % |
| S09 | 11 | 11 | 100,00 % | 0 | 0,00 % |
| S08b | 13 | 10 | 76,92 % | 3 | 23,08 % |
| S08a | 133 | 119 | 89,47 % | 14 | 10,53 % |
| S04 | 2 | 1 | 50,00 % | 1 | 50,00 % |
| S03 | 20 | 17 | 85,00 % | 3 | 15,00 % |
| S02 | 8 | 6 | 75,00 % | 2 | 25,00 % |

Zahl = extrem unterrepräsentiert Zahl = unterrepräsentiert i. S. d NGG

In dem Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes sind die Frauen stark überrepräsentiert.

Entgeltgruppen des Pflegedienstes:

| Entgeltgruppe | Gesamt | Frauen | | Männer | |
|---|---|---|---|---|---|
| P10 | 1 | 1 | 100,00 % | 0 | 0,00 % |
| P7 | 8 | 8 | 100,00 % | 0 | 0,00 % |
| P5 | 2 | 2 | 100,00 % | 0 | 0,00 % |

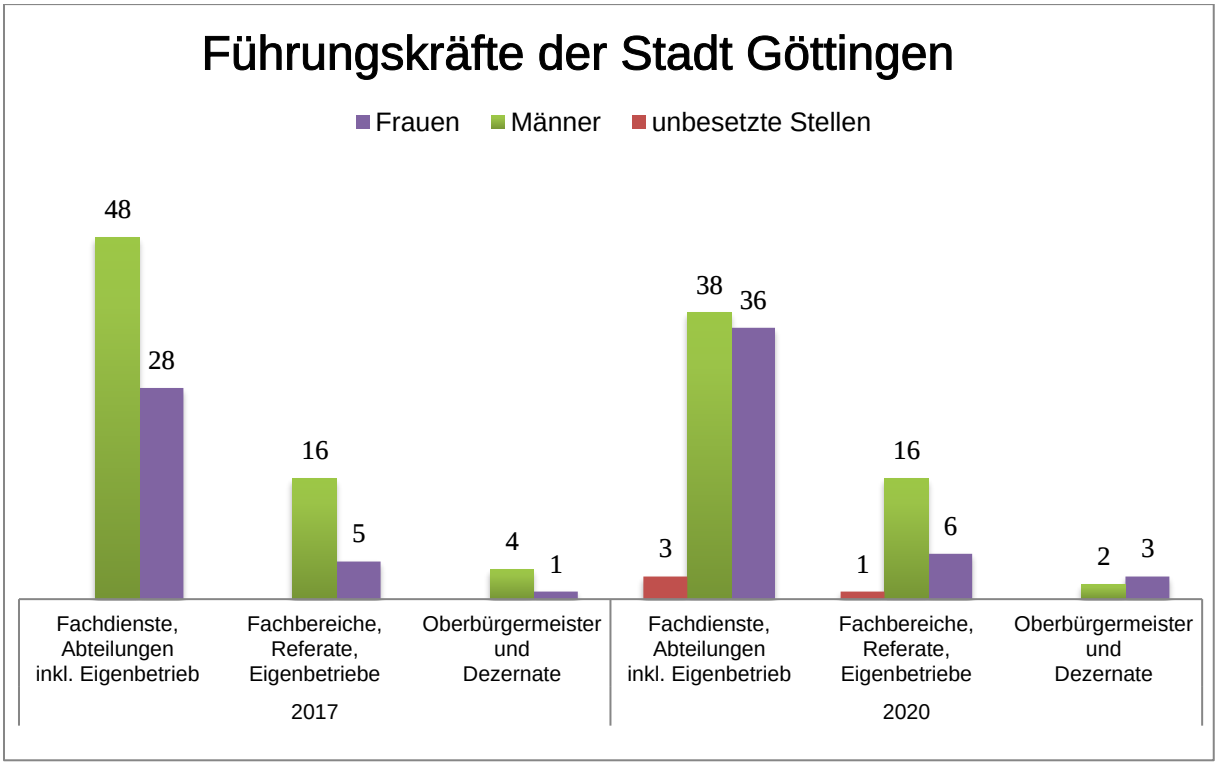
Zahl = extrem unterrepräsentiert Zahl = unterrepräsentiert i. S. d NGG

Es handelt sich um Beschäftigte in der Pflege, die im Seniorenzentrum eingesetzt sind.

## 1.5 Führungskräfte

In den Führungspositionen sind Männer auf Fachbereichsebene überrepräsentiert. Im Bereich der Fachdienstleitungen hat sich der Anteil an weiblichen Führungskräften, wie im letzten Bericht prognostiziert, deutlich erhöht und ist derzeit nahezu ausgeglichen.

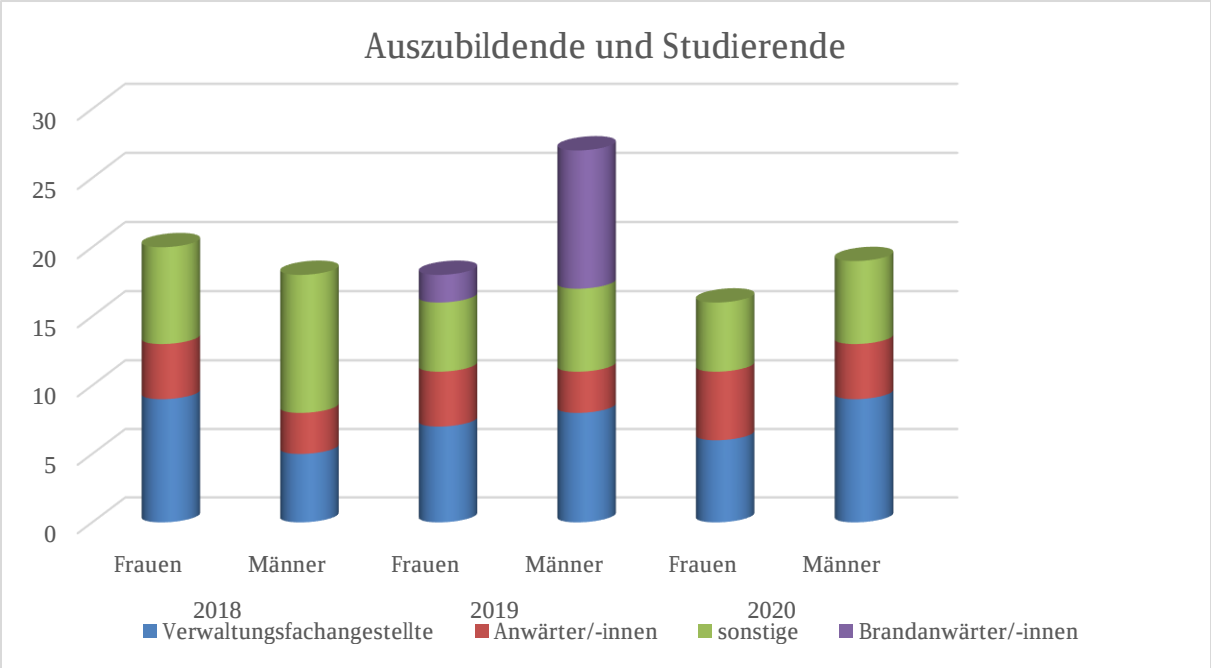
| Führungskräfte | Gesamt | Frauen | | Männer | |
|---|---|---|---|---|---|
| Oberbürgermeister und Dezernate | 5 | 3 | 60,00 % | 2 | 40,00 % |
| Fachbereiche, Referate, Eigenbetriebe | 22 | 6 | 27,27 % | 16 | 72,73 % |
| Fachdienste, Abteilungen im Eigenbetrieb | 74 | 36 | 48,65 % | 38 | 51,35 % |




## 1.6 Aus- und Weiterbildung

Im Folgenden werden Übersichten zu Ausbildung und zum Vorbereitungsdienst, zu den Angestelltenlehrgängen I und II sowie dem Mentoringprogramm für Führungsnachwuchskräfte dargestellt.

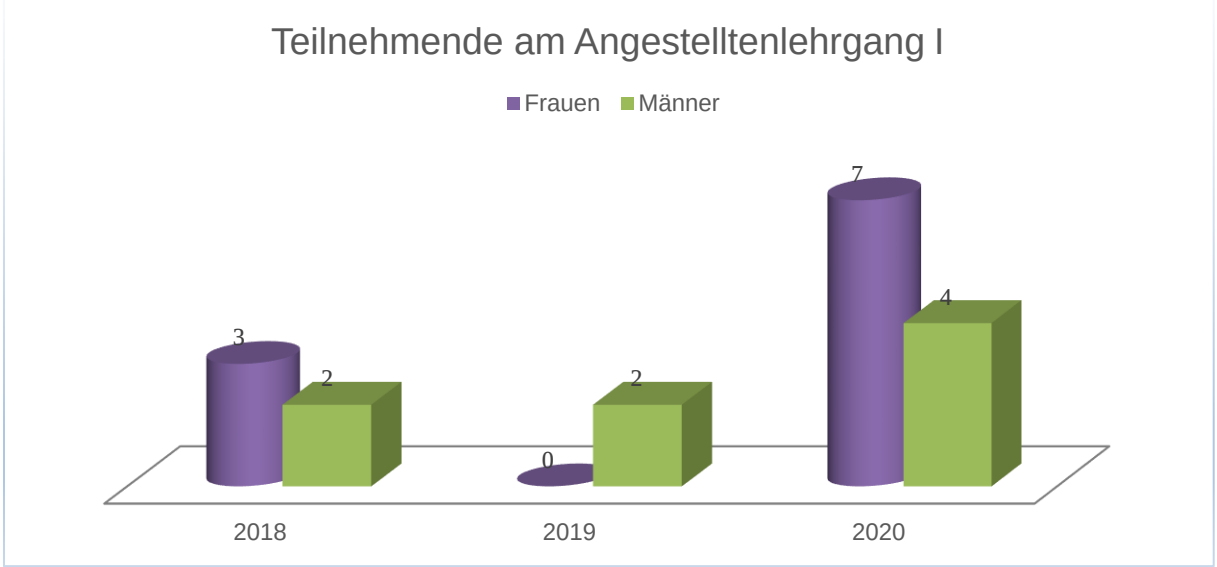
Bei den Auszubildenden im Verwaltungsdienst und in den sonstigen Ausbildungsbereichen sowie bei den Beamtinnen und Beamten im Vorbereitungsdienst sind die Geschlechter inzwischen relativ ausgeglichen. Eine Ausnahme stellt der Feuerwehrtechnische Dienst dar, dort lag der Frauenanteil im letzten Ausbildungsjahrgang 2019 bei nur 16,7 %.



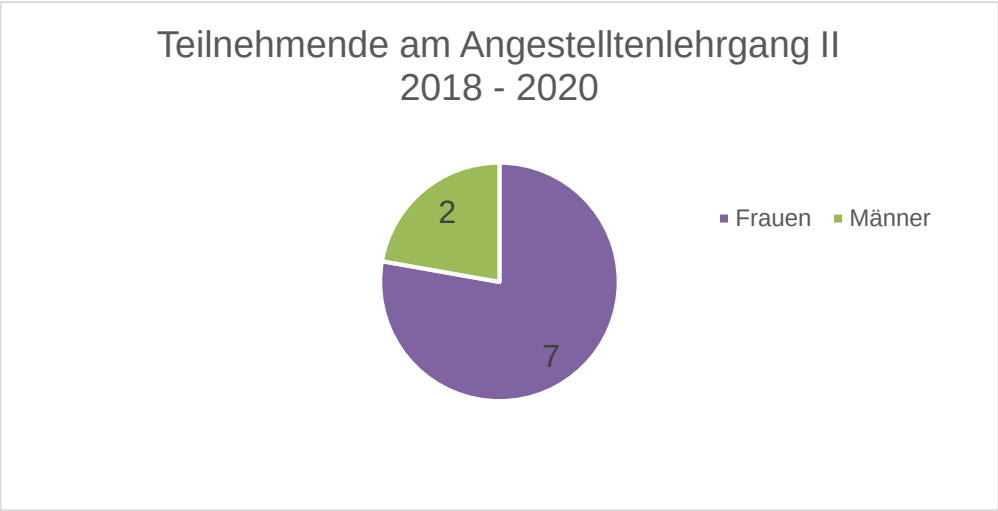

| | | Verwaltungsfach-angestellte | Anwärter/-innen | Sonstige* | Brandanwärter/-innen |
|---|---|---|---|---|---|
| 2018 | Frauen | 9 | 4 | 7 | |
| | Männer | 5 | 3 | 10 | |
| 2019 | Frauen | 7 | 4 | 5 | 2 |
| | Männer | 8 | 3 | 6 | 10 |
| 2020 | Frauen | 6 | 5 | 5 | |
| | Männer | 9 | 4 | 6 | |

**die Stadt Göttingen bildet in folgenden Berufsbildern aus: Fachangestellte*r für Medien- und Informationsdienste (Bibliothek), Kauffrau/-mann für IT-System-Management, Fachangestellte*r für Garten- und Landschaftsbau, Köchin/Koch, Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft, Straßenbauer, Notfallsanitäter*in, Studium Soziale Arbeit*

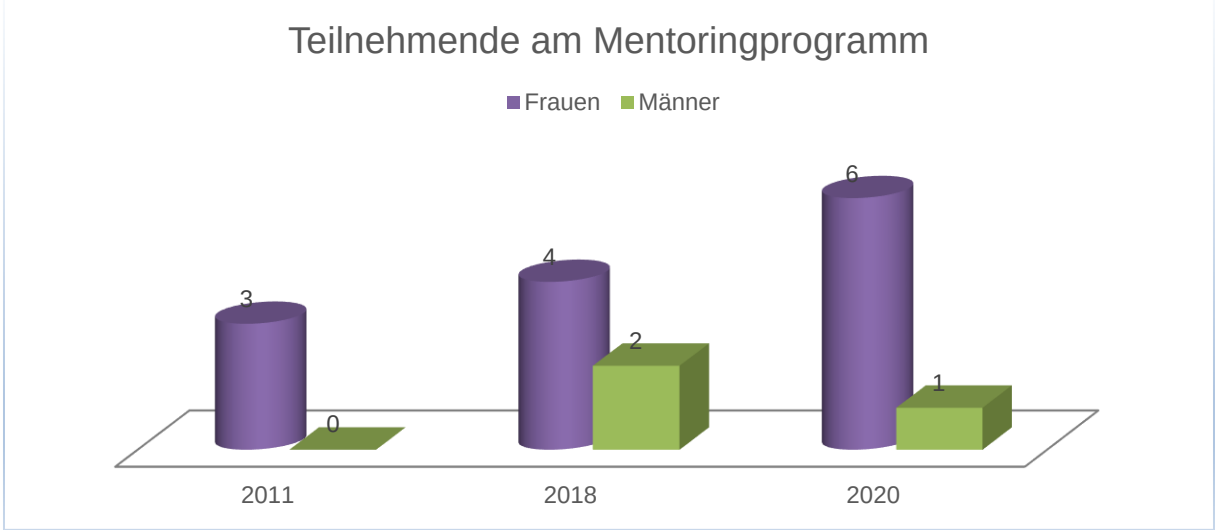
Der Angestelltenlehrgang I wurde 2018 und 2019 in der Vollzeitvariante angeboten. Mit dieser Qualifikation erwerben Kolleg*innen ohne Verwaltungsausbildung die Befähigung, auf Verwaltungsarbeitsplätzen mit höheren Anforderungen eingesetzt zu werden. Die Kolleginnen und Kollegen nahmen bislang am zehnmonatigen Lehrgang in Hannover teil.
Im Jahr 2020 wurde der Lehrgang als dienstbegleitende Variante in Göttingen angeboten. Über einen Zeitraum von 22 Monaten wird hier berufsbegleitend immer freitags, an ca. jedem zweiten Samstag und in diversen Vollzeitblöcken der Lehrgang besucht. Neben vier weiblichen und zwei männlichen Kolleg*innen, die sich intern im Interessensbekundungsverfahren durchsetzen konnten, wurden erstmals auch extern Plätze ausgeschrieben. Aus über einhundert Bewerber*innen konnten sich letztlich drei Frauen und zwei Männer durchsetzen, die für eine Teilnahme am Angestelltenlehrgang I eingestellt wurden.




Der Angestelltenlehrgang II wurde 2018 als nebendienstliche Qualifizierungsmaßnahme am Lehrgangsort Göttingen angeboten. Die Weiterbildung qualifiziert für die Übernahme höher bewerteter Arbeitsplätze ab Entgeltgruppe 9b TVöD. Im Interessensbekundungsverfahren konnten sich vier Frauen und zwei Männer durchsetzen und den Lehrgang erfolgreich abschließen. Der Angestelltenlehrgang II erstreckte sich über einen Zeitraum von 22 Monaten und wurde daher erst 2020 wieder angeboten. Im Jahr 2020 wurden drei Kolleginnen für eine Teilnahme am hauptamtlichen Lehrgang in Hannover mit einer Dauer von zehn Monaten ausgewählt.

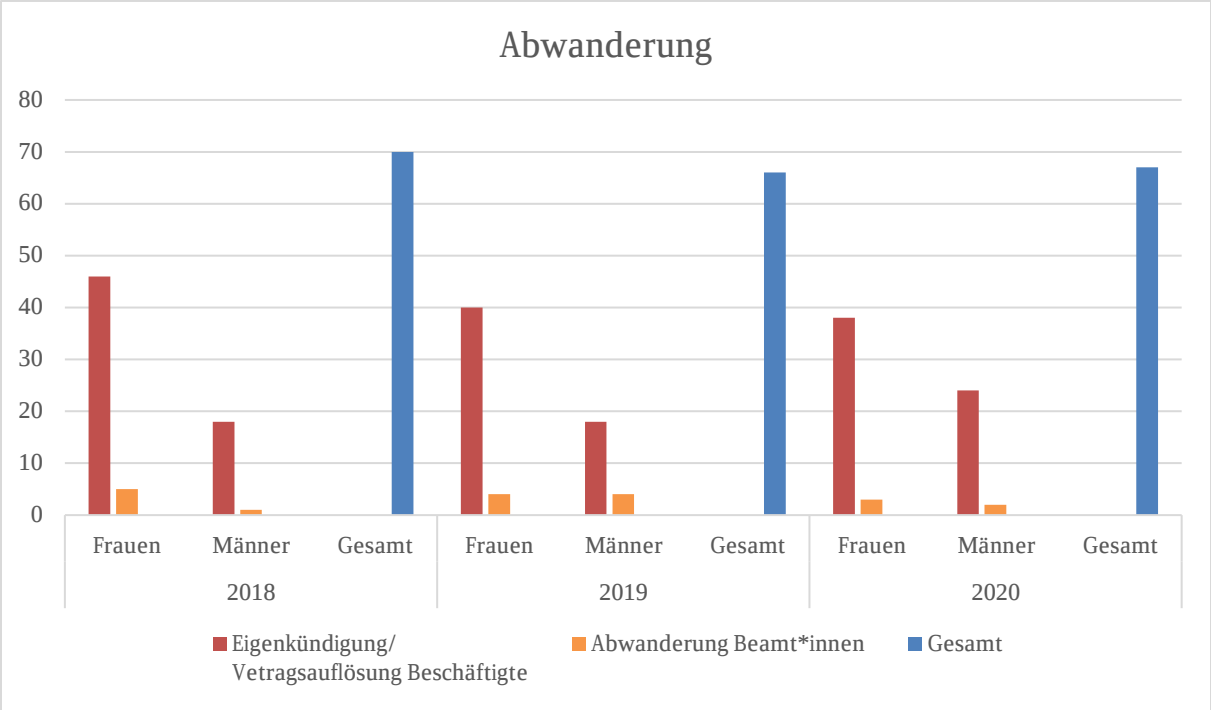


Im Jahr 1999 wurde erstmals mit „Step up now“ ein Mentoringprogramm bei der Stadt Göttingen angeboten. Seit 2011 nahm die Stadt Göttingen regelmäßig am Programm des NSI teil. Seit 2013 sind seitens des Studieninstituts auch Männer zugelassen. In 2020 hat die vhs akademie ein Mentoringprogramm für Stadt und Landkreis Göttingen aufgelegt, an dem aktuell sieben Mentees, sechs Frauen und ein Mann, der Stadt Göttingen teilnehmen. Da das Mentoringprogramm auch zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen beitragen soll, sollen auch weiterhin überwiegend Kolleginnen am Programm teilnehmen.

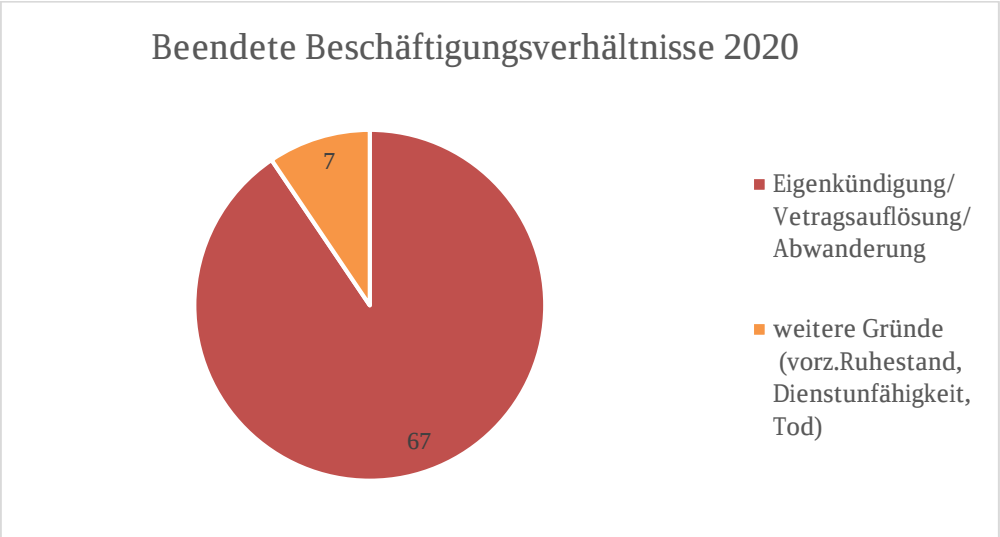



## 1.7 Abwanderung

Im Jahr 2020 haben insgesamt 67 Frauen und Männer die Stadt Göttingen verlassen. Die Gründe hierfür sind vorrangig Arbeitgeberwechsel/Versetzung und/oder Umzug. Die Zahl der Abwanderungen lag im Jahr 2018 bei 70, 2019 bei 66 und ist somit über die Jahre gesehen relativ konstant. Zu beobachten ist hierbei, dass die Anzahl der abwandernden Frauen in jedem Jahr deutlich über der der abwandernden Männer liegt.
Nicht erfasst sind an dieser Stelle Beschäftigte, die aufgrund (regulären) Renteneintritts ausgeschieden sind.




Hinzu kommen jährlich durchschnittlich acht Personen, die aufgrund von vorzeitigem Ruhestand, Dienstunfähigkeit oder Tod aus dem aktiven Beschäftigungsverhältnis ausscheiden. Im Jahr 2020 waren dies sieben Personen, so dass sich eine Gesamtzahl von 74 Stellen ergibt, die aus den genannten Gründen vakant wurden.




## 1.8 Prognose vakanter Dienstposten/Arbeitsplätze

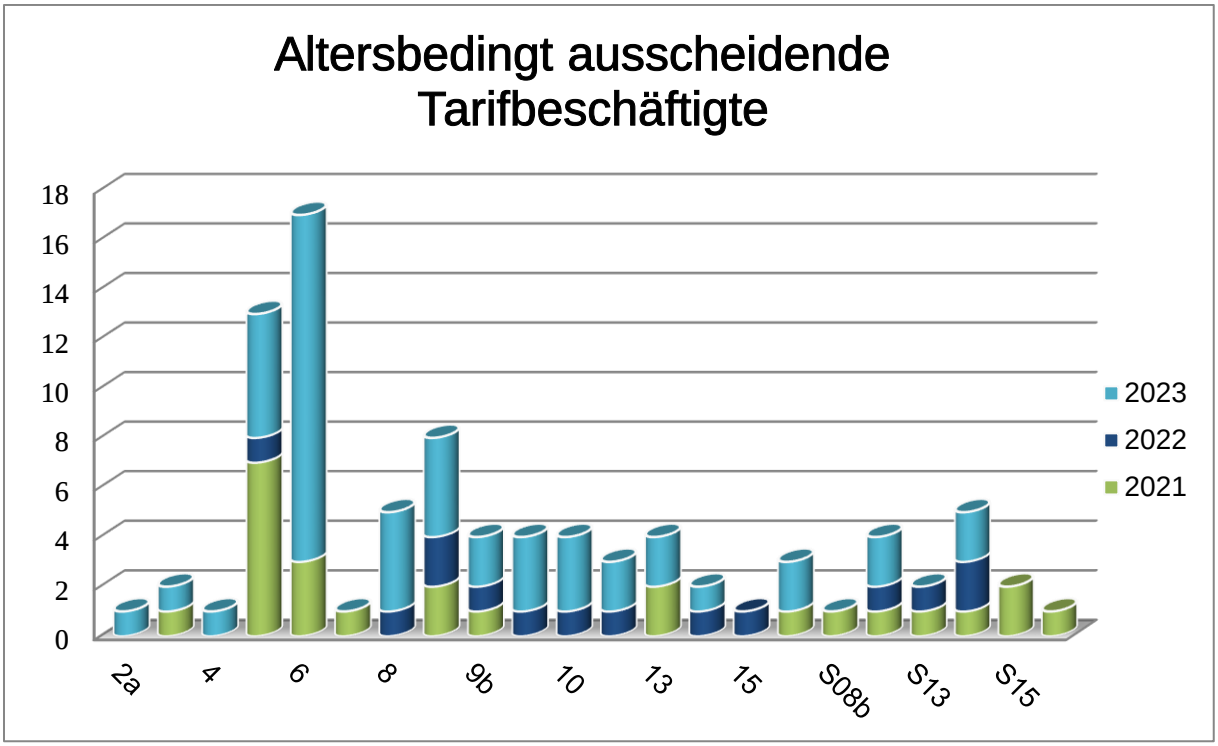
In den Jahren 2021 bis 2023 werden voraussichtlich 116 Bedienstete die gesetzliche Altersgrenze erreichen und aus dem Dienst ausscheiden. Dabei sind eventuelle Frühverrentungen/-pensionierungen durch Krankheit oder Schwerbehinderung nicht eingerechnet.

Voraussichtlich wird diese Zahl um einiges höher ausfallen, da eine Verrentung mit 63 Jahren für langjährig Versicherte mit mindestens 45 Beitragsjahren möglich ist. Eine genaue Prognose, wie viele Bedienstete der Stadt Göttingen diese Variante wählen, ist nicht möglich.
Hinzu kommt eine weitere Fluktuation (Elternzeit, Beurlaubung, Wechsel der Arbeitgeberin oder des Dienstherrn, Invalidität oder Tod) mit einem Näherungswert von ca. 5 %. Unter der Berücksichtigung anstehender organisatorischer Veränderungen sowie von Personaleinsparungen u. ä. ergeben sich hier im Rahmen der Auswahlverfahren (bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung) Möglichkeiten, die Unterrepräsentanz eines Geschlechts im jeweiligen Bereich abzubauen.
Die folgenden Tabellen zeigen das altersbedingte Ausscheiden aus dem Dienst, aufgeteilt auf die nächsten drei Jahre und die jeweiligen Besoldungs- und Entgeltgruppen. Jeweils in der letzten Zeile der Tabelle (UR*) ist vermerkt, ob in der Entgelt- oder Besoldungsgruppe Männer (m) oder Frauen (w) unterrepräsentiert sind. Sofern keine Unterrepräsentanz im Sinne des NGG besteht (Frauen- oder Männeranteil zwischen 45 und 55 %), ist ein Schrägstrich (/) vermerkt.

| Entgeltgruppe | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2 | 2a | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9a | 9b | 9c | 10 | 11 | 13 | 14 | 15 |
| 2021 | 2 | 0 | 1 | 0 | 7 | 3 | 1 | 0 | 2 | 1 | 0 | | | 2 | 0 | |
| 2022 | 3 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| 2023 | 6 | 1 | 1 | 1 | 5 | 14 | 0 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | |
| UR* | m | w | w | w | w | m | / | m | m | / | m | w | / | m | m | w |

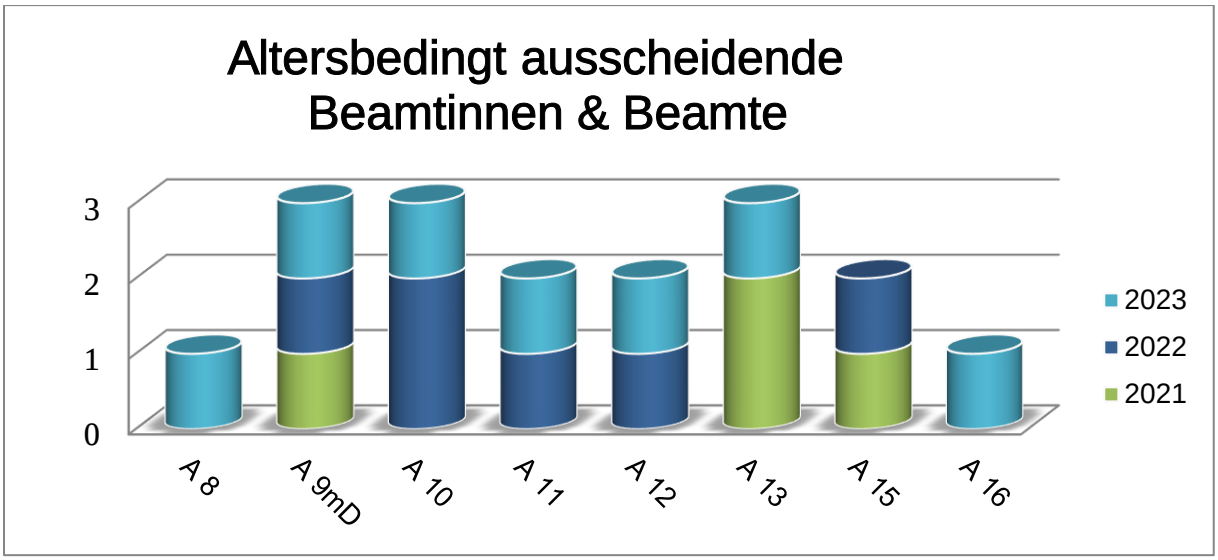
| | Entgeltgruppe | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | S08a | S08b | S12 | S13 | S14 | S15 | S17 |
| 2021 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 2022 | | | 1 | 1 | 2 | | |
| 2023 | 2 | 0 | 2 | 0 | 2 | | |
| UR* | m | m | m | m | m | m | m |

*) UR = Unterrepräsentanz




| Besoldungsgruppe | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | A 8 | A 9mD | A 10 | A 11 | A 12 | A 13 | A 15 | A 16 |
| 2021 | | 1 | | | | 2 | 1 | |
| 2022 | | 1 | 2 | 1 | 1 | | 1 | |
| 2023 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | 1 |
| UR* | w | w | m | w | w | w | w | w |

*) UR = Unterrepräsentanz



# 2. Rahmenbedingungen und Ziele

Gleichstellung und Frauenförderung sind Bestandteile der Personalentwicklung. Sie erfordern ein geschlechtergerechtes Personalentwicklungskonzept, welches das Ziel hat, die Leistungsfähigkeit und die Arbeitszufriedenheit der Bediensteten durch systematische Personalentwicklungsaktivitäten zu erhalten und zu fördern. Dazu gehören auch familiengerechte Arbeitszeitmodelle. Um die Vorgaben des § 15 Abs. 3 NGG zu erfüllen, ist das unterrepräsentierte Geschlecht in dem jeweiligen Bereich bei gleicher Qualifikation so lange bevorzugt einzustellen und beim Aufstieg zu berücksichtigen, bis die Quote in allen Bereichen, vor allem in Führungsfunktionen, mindestens bei 45 % liegt.

Die gesetzlich vorgesehene Bestenauslese in Auswahlverfahren hat allein nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu erfolgen. Die Unterrepräsentanz eines Geschlechts ist erst dann einzubeziehen, wenn mehrere Bedienstete, nach umfassender Auswertung der dienstlichen Beurteilung und der Hilfskriterien, gleich geeignet sind. Unter diesen Voraussetzungen ist eine wirksame Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts allein im Auswahlverfahren kaum möglich. Vielmehr gilt es, die Qualifikation der Unterrepräsentierten vorab zu verbessern, um die Chancen im Rahmen einer entsprechenden Auswahlentscheidung zu erhöhen.

Bei Haushaltssicherungskonzepten, Konsolidierungsmaßnahmen und organisatorischen Änderungen ist darauf zu achten, dass diese gegebenenfalls nicht einseitig zu Lasten der Bediensteten des in dem Bereich unterrepräsentierten Geschlechts gehen. Ist dies nicht zu vermeiden, sind Ausgleichsmaßnahmen wie z. B das Angebot von Qualifizierungsmaßnahmen für höherwertige Tätigkeiten vorzunehmen.

Vor dem Hintergrund der Strukturanalyse leiten sich für die Stadt Göttingen folgende Ziele ab, die auch mit den Produktzielen des Haushalts in Einklang stehen:

1. Stellenwiederbesetzungen zu mindestens 50 % mit dem in der Kategorie unterrepräsentierten Geschlecht, soweit dies rechtlich möglich ist.
2. Erhöhung des Frauenanteils in Führungsfunktionen.
3. Förderung männlicher Fachkräfte in Kitas.
4. Erhöhung des Anteils der Anwärterinnen bei der Berufsfeuerwehr.
5. Erhalt und Optimierung existenzsichernder Arbeitsbedingungen in den unteren Entgeltgruppen, insbesondere bei den Reinigungs- und Küchenkräften.
6. Sensibilisierung aller Bediensteten durch verstärkte interne Kommunikation sowie Berichterstattung in politischen Gremien.

# 3. Maßnahmen, Projekte und Aktivitäten

## 3.1 Charta der Vielfalt

Die Stadt Göttingen hat sich im Jahr 2017 der Charta der Vielfalt angeschlossen. Eine Zieldimension der Charta nimmt das Thema Chancengleichheit in den Blick. Folgende Ziele sind in der Charta postuliert:

1. Eine Unternehmenskultur zu pflegen, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung jedes Einzelnen geprägt ist. Die Voraussetzungen schaffen, dass Vorgesetzte wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese Werte erkennen, teilen und leben. Dabei kommt den Führungskräften eine besondere Vorbildfunktion zu.
2. Die Personalprozesse überprüfen und sicherstellen, dass diese den vielfältigen Fähigkeiten und Talenten aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie dem Leistungsanspruch gerecht werden.
3. Die Vielfalt der Gesellschaft innerhalb und außerhalb der Verwaltung anerkennen, die darin liegenden Potenziale wertschätzen und für die Stadt Göttingen gewinnbringend einsetzen.
4. Die Umsetzung der Charta zum Thema des internen und externen Dialogs machen.
5. Über die Aktivitäten und den Fortschritt bei der Förderung der Vielfalt und Wertschätzung jährlich öffentlich Auskunft geben.
6. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Diversity informieren und sie bei der Unterstützung der Charta einbeziehen.

Bei einer internen Bestandsaufnahme konnten bereits über 70 unterschiedliche Maßnahmen, Aktivitäten und Projekte verzeichnet werden, die die vielseitigen Zieldimensionen des Diversity-Managements betreffen. 30 der Maßnahmen zielen u. a. auf die Dimension Geschlecht ab. In den kommenden Jahren gilt es zunächst, die Bediensteten der Stadt für das Thema Diversität zu sensibilisieren und es als Querschnittthema möglichst in allen Personalprozessen im Blick zu behalten.
Zu diesem Zweck wurde eine Teilzeitstelle (50 %) für die Diversitätskoordination im Fachdienst Personalentwicklung und –beratung, Aus- und Fortbildung im Fachbereich Personal und Organisation geschaffen. Diese Stelle wurde zum September 2019 besetzt.
Zu den Aufgaben der Diversitätskoordination gehört unter anderem:

- Veranstaltungen, Maßnahmen und Projekte zu initiieren,
- das Arbeitgebermarketing diversitätsbewusst zu gestalten und somit Personal zu gewinnen, das die Verwaltung in ihrer Vielfalt bereichert,

- Fortbildungen für Führungskräfte und Bedienstete mit den Schwerpunkten Diversität und Antidiskriminierung zu organisieren und sich sowohl innerhalb der Verwaltung zu vernetzen, als auch innerhalb Göttingens und bundesweit an Netzwerken teilzunehmen.

Langfristig geht es um die Entwicklung und kontinuierliche Anpassung einer Diversitätsstrategie unter Einbindung von aktuellen und gesellschaftlichen Trends und gesetzlichen Entwicklungen. Ziel ist es, die unterschiedlichen Diversitätsdimensionen Alter, Geschlecht, Religion, Zuschreibungen auf Grund von Herkunft, sexuelle Identität und Behinderung in den Blick zu nehmen, Diskriminierung abzubauen und Teilhabe für alle zu ermöglichen.
Bezüglich der Gleichstellung der Geschlechter wurden zwischenzeitlich unterschiedliche Fortbildungen zum Teil in Kooperation mit der VHS realisiert. Fortbildungen zu geschlechtergerechter Sprache wurden, auch speziell für einzelne Fachdienste, angeboten. Im Frühjahr 2021 wird ein Flyer zu geschlechtergerechter Sprache für die Mitarbeitenden herausgegeben, der aus der Zusammenarbeit des Gleichstellungsbüros und der Diversitätsbeauftragten resultiert. In Kooperation mit der Göttinger Universität und der Gesellschaft für Wirtschaftsförderung Göttingen (GWG) wurde der Diversity – Tag zum Thema „weiblich, männlich, divers – Geschlechtervielfalt verstehen und leben“ in einem digitalen Format durchgeführt. Auch in den folgenden Jahren wird es regemäßig zu verschiedenen Schwerpunktthemen Diversity Tage geben.
Für die Auszubildenden gab es erstmalig in 2020 im Rahmen der Einführungstage neben einer Kurzfortbildung zur Dienstvereinbarung „Faires Verhalten am Arbeitsplatz“ eine Rallye zum Thema „Diversität in Göttingen“, bei der alle Diversitätsdimensionen, somit auch die des Geschlechts, in Augenschein genommen wurden.

## 3.2 Audit Beruf und Familie

Die Vielfalt der Familienformen hat ebenso zugenommen wie die Vielfalt der Arbeitsformen. So gilt es nach wie vor, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter auszubauen. Neben einer steigenden Zahl an Eineltern- oder Patchworkfamilien steigt die Zahl derer, die sich um die Pflege von Angehörigen kümmern müssen. Damit bleibt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine entscheidende Herausforderung. Insbesondere die junge Generation legt gesteigerten Wert auf eine ausbalancierte Kombination von Beruf und Privatleben/Hobbies, sodass auch dies verstärkt in den Fokus genommen werden muss.
Das auf die Initiative der gemeinnützigen Hertie-Stiftung gegründete Auditierungsverfahren „Beruf und Familie“ (kurz: Audit) ist ein strategisches Managementinstrument, das im Unternehmen einen Prozess zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie initiiert. Durch das Audit werden Handlungsbedarfe innerhalb der Verwaltung identifiziert und Ziele sowie weiterführende Maßnahmen für eine familienbewusste Personalpolitik erarbeitet.

Mit Hilfe dieses Audits hat die Stadt Göttingen auf der Basis einer Analyse des Status quo ihre familienbewusste Personalpolitik gezielt ausgebaut. Seit 2009 ist die Stadt Göttingen zertifiziertes Unternehmen und konnte in den Jahren 2012, 2015 und 2019 rezertifiziert werden.
Die Maßnahmen bringen die familiären bzw. persönlichen Bedürfnisse noch besser mit den dienstlichen Anforderungen in Einklang und erhöhen so die Arbeitszufriedenheit des Personals und Effizienz des Personaleinsatzes. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer ist selbstverständlicher Teil der Unternehmenskultur und auch Teil der Führungsaufgabe.
Das gemeinsame Ziel: Die Arbeitsplätze bei der Stadtverwaltung attraktiver gestalten, um auch künftig qualifiziertes und motiviertes Personal anwerben und halten zu können und damit den Auswirkungen des demografischen Wandels entgegenzutreten.
Im Rahmen des Audits sind Aktivitäten in unterschiedlichen Handlungsfeldern vorzunehmen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Stadt Göttingen zu verbessern:

Arbeitsorganisation

Zielsetzung ist die Stabilisierung arbeitsorganisatorischer Rahmenbedingungen für eine flexible Arbeitsmöglichkeit.
Es sollen möglichst Korridore für den Teilzeitumfang gebildet werden, um eine bessere Steuerbarkeit in den einzelnen Organisationseinheiten zu gewährleisten. Ein vollzeitnahes Teilzeitmodell soll dabei in allen Lebenslagen unterstützt werden.
Im Jahr 2019 wurden Workshops mit allen Führungskräften zum Thema „lebensphasenorientierte Personalpolitik“ durchgeführt, in deren Rahmen sich intensiv mit dem Schwerpunkt Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort durch Mobiles Arbeiten beschäftigt wurde. Gemeinsam wurden die Eckpfeiler aufgestellt, unter denen das Mobile Arbeiten funktionieren kann. Diese Eckpfeiler sind in die neue Dienstvereinbarung zur Mobilen Arbeit eingeflossen, die zum 01.03.2021 in Kraft getreten ist.
Das Thema Doppelbelastung wird neu aufgegriffen und im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements mit konkreten Angeboten in den Fokus genommen.

Information und Kommunikation

Dieser Bereich befasst sich mit dem Ziel, die familien- und lebensphasenorientierte Personalpolitik durch eine kontinuierliche Kommunikation und Sensibilisierung in der Verwaltung präsent zu halten. Im Intranet werden in dem auf der Startseite eingebundenen Button „Audit – Beruf und Familie“ regelmäßig Informationen rund um die Vereinbarkeit veröffentlicht.
Regelmäßig sollen Bedienstete über bestehende Möglichkeiten und Neuerungen informiert werden. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird durch Verankerung im laufenden Leitlinie-Prozess als wichtiges Gemeinschaftsziel kommuniziert.

Führung

Die Aufgabe der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und vor allem deren Förderung obliegt den Führungskräften. Daher werden die Führungskräfte in diesem Zusammenhang umfassend sensibilisiert. Ein besonderes Augenmerk soll daher von allen Führungskräften (in ihrem Verantwortungsbereich) auf eine zukunftsorientierte Führung gelegt werden.

Personalentwicklung

Das Handlungsfeld hat zum Ziel, eine chancengerechtere Personalentwicklung zu forcieren. Der Prozess rund um Mutterschutz und Elternzeit soll angepasst und optimiert werden, um die Personen bestmöglich in dieser Lebensphase zu unterstützen und den Kontakt zur Arbeitgeberin auch während der Abwesenheit der Bediensteten zu halten.

Service für Familien

In diesem Handlungsfeld soll eine Stabilisierung der familienunterstützenden Infrastruktur sowie deren Ausbau gefördert werden. Dazu werden bestehende Kinderbetreuungsmöglichkeiten erneut kommuniziert.

Zum Thema Pflege sollen wiederkehrend Angebote gemacht werden. Es wird das Angebot eines Kinderferienprogramms für Kinder von Bediensteten und die Bereitstellung von Kitaplätzen bzw. die Einrichtung einer Betriebs-Kita geprüft.

Kita-Belegplätze

Im Jahr 2018 wurden in der betriebsnahen KitA Ingeborg-Nahnsen-Platz sieben Kinder von Bediensteten der Stadt Göttingen betreut, sechs Anmeldungen kamen von weiblichen Beschäftigten und eine Anmeldung von einem männlichen Beschäftigten.

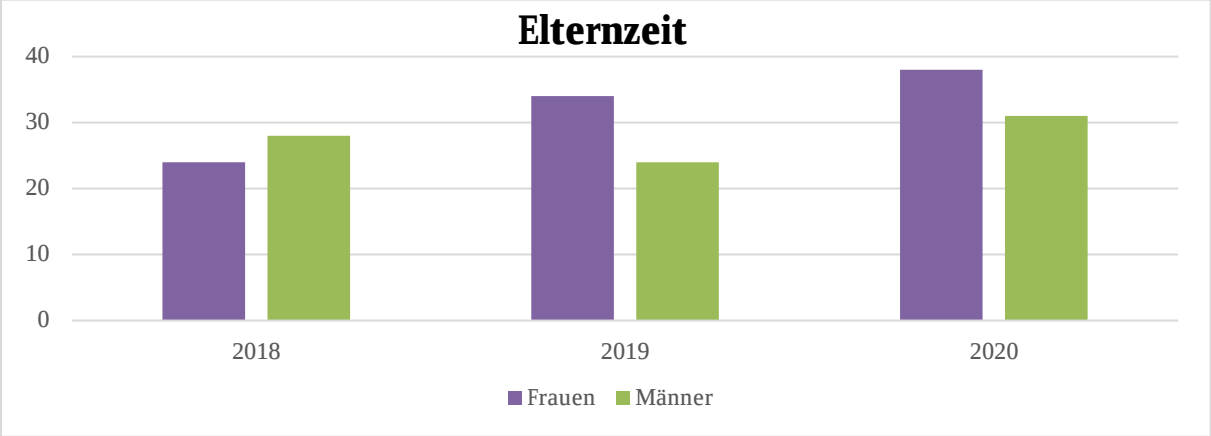
2019 sowie 2020 betrug die angemeldete Zahl an Kindern jeweils zwei, wobei jeweils die Mutter Beschäftigte der Stadt war.

Für 2021 gibt es ebenfalls zwei Anmeldungen, wobei in einem Fall die Mutter und in dem anderen Fall beide Elternteile bei der Stadt Göttingen beschäftigt sind.

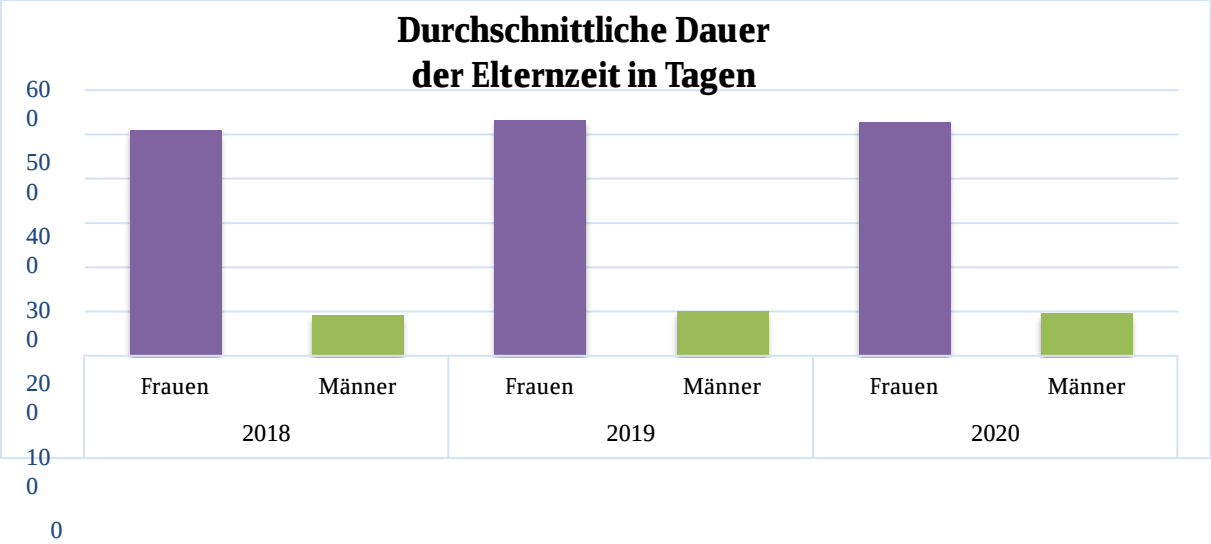
Eltern- und Pflegezeit

Die Familienpflegezeit soll Arbeitnehmern die Möglichkeit geben, über einen Zeitraum von bis zu zwei Jahren Pflege und Beruf zu vereinbaren. Das Gesetz über die Familienpflegezeit trat in Deutschland am 1. Januar 2012 in Kraft. Im Jahr 2018 wurde die Pflegezeit von zwei beschäftigten Frauen mit 39 und 29 Kalendertagen in Anspruch genommen. In den Jahren 2019 und 2020 wurden keine Pflegezeiten beansprucht.

Mit Einführung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes zum 01.01.2007 wurde durch die Schaffung der sogenannten Partnermonate ein zusätzlicher Anreiz, insbesondere für Väter, geschaffen, sich an der Erziehung der Kinder zu beteiligen. Seither gibt es eine Vielzahl von Varianten, wie die Elternzeit innerhalb der Familie ausgestaltet werden kann. In den Jahren 2018 - 2020 lag die durchschnittliche Zahl der Frauen, die in Elternzeit gingen, bei 32 pro Jahr. Bei den Männern waren es im Durchschnitt 28.




Gleichzeitig lässt sich beobachten, dass die durchschnittliche Dauer der Elternzeit bei Frauen weiterhin deutlich länger ist, als bei Männern.




Im Jahr 2018 waren es fünf männliche Bedienstete, die eine über die zwei Vätermonate hinausgehende Elternzeit in Anspruch nahmen. In den Jahren 2019 und 2020 waren es jeweils drei Männer. Die durchschnittliche Dauer der Elternzeit bei Männern liegt über die Jahre 2018 – 2020 betrachtet bei 95 Tagen.

## 3.3 Faires Verhalten am Arbeitsplatz

Zum 01.03.2020 ist die „Dienstvereinbarung zu fairem Verhalten am Arbeitsplatz bei der Stadt Göttingen“ in Kraft getreten, gleichzeitig wurde eine zentrale Beschwerdestelle nach dem AGG (Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzt) im Fachdienst Personalentwicklung/- beratung, Aus- und Fortbildung eingerichtet.

Das Arbeitsumfeld der Stadt Göttingen ist von Aufrichtigkeit und gegenseitigem Respekt geprägt. Ziel ist es ein Arbeitsklima zu gewährleisten, in dem alle Bediensteten ihre individuellen Potenziale unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Identität, ihrem Alter, einer Behinderung, ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Religion oder Weltanschauung sowie ihrer kulturellen und sozialen Herkunft voll entfalten können. Besonderes Augenmerk bei der Dienstvereinbarung liegt auf der aktiven Umsetzung des AGG, d. h. Benachteiligungen und Belästigungen dürfen nicht nur als formale Rechtsverstöße angesehen werden, sondern verletzen die Würde der betroffenen Menschen, was häufig mit einer beeinträchtigten Motivation, Leistungsfähigkeit und Gesundheit einhergeht. Durch die Dienstvereinbarung soll deutlich werden, dass bei der Stadt Benachteiligungen nach den im AGG genannten Gründen sowie Belästigungen oder sexuelle Belästigungen nicht geduldet werden.

**Was macht die Beschwerdestelle?**

1.Schritt: Vertrauliche Erstberatung und Unterstützung.

2.Schritt: Prüfung, ob Beschwerde unter die Dienstvereinbarung „Faires Verhalten am Arbeitsplatz“ fällt.

3.Schritt: Wenn ja, Besprechung des weiteren Vorgehens mit den Betroffenen. Diese können auch entscheiden, ob und inwieweit Dritte, insbesondere Vorgesetzte und/oder Kolleg*innen, im weiteren Prüfungsverfahren einbezogen werden sollen.

4.Schritt: Ist die Beschwerde berechtigt, liegt also ein Verstoß gegen die Dienstvereinbarung vor, leitet die Beschwerdestelle die im Einzelfall angemessenen arbeits- bzw. disziplinarrechtlichen Maßnahmen ein.

Die Beschwerdestelle berät und unterstützt darüber hinaus alle städtischen Bediensteten, insbesondere die Führungskräfte, in allen Fragen rund um das Thema AGG.

## 3.4 Dienstliche Beurteilung

Die Kriterien der dienstlichen Beurteilung wurden überarbeitet. In diesem Rahmen wurde das Kriterium „Diversitätskompetenz“ aufgenommen.
Folgende Definition wurde bei diesem Kriterium zugrunde gelegt:
Diversitätskompetenz beschreibt die Fähigkeit, anerkennend, wertschätzend und vorurteilsfrei ~~mit gesellschaftlicher~~ Vielfalt und der Vielfalt von Menschen umzugehen. Diversitätskompetentes Verhalten ist eine auf Kenntnissen über kulturell geprägte Rollen, Regeln, Normen, Werthaltungen und Symbole beruhende Form der fachlichen und sozialen Kompetenz. Diversitätskompetentes Verhalten ist geprägt durch die Fähigkeit und den Willen, mit Menschen verschiedener kultureller, sozialer, geschlechtlicher und religiöser Differenz angemessen umzugehen.
Führungskräfte wurden vor der Festsetzung des neuen Regelbeurteilungsstichtages erneut auf die gängigen Beurteilungsfehler hingewiesen. Dazu gehört auch das pauschale Geringer-Bewerten von Frauen bzw. Teilzeitkräften. Mittels sich widerholender Sensibilisierung für diese Phänomene, sollen Beurteilungsfehler bei der Stadt Göttingen möglichst ausgeschlossen werden.
In der Vorbereitung der durchzuführenden Regelbeurteilung wurde eine Intranetanwendung erstellt, durch die ein systematisches Controlling möglich ist. In ihr werden die maßgeblichen Parameter erfasst und können anschließend ausgewertet werden. So wird es möglich, Rückschlüsse auf das Vorkommen von Beurteilungsfehlern zu ziehen und gezielt entgegenzuwirken.

## 3.5 Stellenbesetzung

Interessenbekundungsverfahren
Vorgeschaltet vor internen Stellenausschreibungen werden seit 2020 grundsätzlich Interessensbekundungsverfahren für Umsetzungsbewerber*innen durchgeführt.
Bedienstete haben damit die Möglichkeit, innerhalb ihrer Entgelt-/Besoldungsgruppe ihre Verwendungsbreite zu erweitern und andere Aufgabengebiete kennen zu lernen. Das Interessensbekundungsverfahren unterscheidet sich vom förmlichen Auswahlverfahren insoweit, als dass Beurteilungen in diesem Verfahren nicht herangezogen/verglichen werden, da die Stellenbesetzung für die/den Bewerber*in nicht mit einer Beförderung verbunden ist.
Vielmehr wird in diesem Verfahren direkt in Interviews eingestiegen und anhand derer eine Auswahl getroffen.

Diese Personalentwicklungsmaßnahme ist ein wichtiges Steuerungsinstrument, welches Bediensteten ermöglicht (ohne die Hemmnisse des formalen Auswahlverfahrens) neue Kompetenzen zu erwerben bzw. ihre Kompetenzen zu erweitern um perspektivisch optimal auf höherwertige Stellen vorbereitet zu sein.
Seit 2021 wird eine Statistik über durchgeführte Interessenbekundungsverfahren geführt.

Stellenausschreibung
Ziel ist es, die Bewerbungsbereitschaft von Frauen und Männern in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu steigern.
Die Ausschreibungen werden weiterhin geschlechtsneutral formuliert. Sie enthalten ein sorgfältig erstelltes Anforderungsprofil, welches zwingend zu erfüllende und objektiv messbare Kriterien enthält, die von allen Bewerber*innen erfüllt werden müssen.
Veröffentlicht werden die Ausschreibungen im Intranet der Stadtverwaltung. Mitarbeiter*innen in Elternzeit, in Beurlaubung oder mit Langzeiterkrankung wird auf Nachfrage die Intranet Nutzung ermöglicht. Die externen Stellenausschreibungen werden u. a. in Tageszeitungen und auf der Homepage der Stadt Göttingen veröffentlicht. Zudem wird eine persönliche Information und Beratung zu den ausgeschriebenen Stellen ermöglicht.
Vollzeitstellen werden auch als Teilzeitstellen ausgeschrieben. Die Teilbarkeit wird nach Vorliegen der Bewerbungen gegebenenfalls eingehend geprüft. Bei allen Stellenausschreibungen wird der folgende Zusatz aufgenommen:
„Die Stadt Göttingen strebt an, dass sich die Vielfalt der Bevölkerung auch in der Verwaltung abbildet. Wir erkennen damit Vielfalt als Teil unserer Unternehmenskultur an. Unabhängig von kultureller und sozialer Herkunft, Alter, Religion, Weltanschauung oder sexueller Orientierung und Identität oder Behinderung heißen wir alle Talente, die uns voranbringen wollen, willkommen. Dafür stehen wir mit unserer Unterschrift unter der Charta der Vielfalt ein.
Um die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, freuen wir uns besonders auf die Bewerbung von Männern/Frauen (unterrepräsentierte Gruppe). Menschen mit Behinderungen werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt.“
Bei Führungsfunktionen gilt dies stets für das unterrepräsentierte weibliche Geschlecht. Um insbesondere bei Führungspositionen mehr Bewerberinnen motivieren zu können, sind bei internen Stellenbesetzungen dieser Positionen sog. Infostunden durchzuführen. Bereits im Ausschreibungstext wird auf eine solche Informationsmöglichkeit hingewiesen. Die Facheinheit hat Gelegenheit, sich und den ausgeschriebenen Arbeitsplatz/Dienstposten umfassend zu präsentieren, steht für Rückfragen zur Verfügung und händigt nach Möglichkeit ein Informationspapier aus.

## 3.6 Infostunde bei vakanten Führungspositionen

Die seit 2017 verbindliche Einführung einer sog. **Infostunde** bei ausgeschriebenen Führungspositionen soll insbesondere das Interesse von Frauen fördern. Im Berichtszeitraum wurde bei neun intern ausgeschriebenen Leitungsstellen eine Infostunde angeboten. Insgesamt 21 Frauen und 20 Männer nahmen das Angebot wahr. Von diesen ausgeschriebenen Fachdienstleitungen wurden vier männlich und fünf weiblich besetzt. Damit hat sich dieses Instrument bewährt, um zum einen Frauen den Zugang und die Entscheidung für oder gegen eine Bewerbung zu erleichtern und zum anderen das weibliche Potenzial, das Interesse sichtbar zu machen.

Das Instrument „Infostunde“ stößt auf bundesweites Interesse, das sich nicht nur in der Anforderung der Broschüre zeigte. Interessierte Nachfragen erhielt das Gleichstellungsbüro im Berichtszeitraum insbesondere zur Wirksamkeit der Infostunde auch von Parteien und großen Versicherungen.

Verbesserungsfähig ist teilweise die Gestaltung der Infostunde, die als Selbstmarketing der Organisationeinheit verstanden und entsprechend genutzt werden sollte. Hierzu wurde erneut der Leitfaden mit der Broschüre „Mehr Frauen in Führung – So könnte es gehen…“ weitergegeben und ins Intranet gestellt.

## 3.7 Auswahlverfahren

In Personalauswahlverfahren sind maßgeblich gesetzliche und durch die Rechtsprechung entwickelte Vorgaben zu berücksichtigen.

Demnach hat die Auswahl allein nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu erfolgen. Zunächst gilt es, die dienstliche Beurteilung umfassend auszuwerten. Anschließend sind – soweit noch keine Auswahl erfolgen kann – leistungsbezogene Hilfskriterien auszuwerten. Erst in einem letzten Schritt kann eine Unterrepräsentanz im Rahmen der Würdigung leistungsunabhängiger Hilfskriterien die Auswahlentscheidung beeinflussen.

Eine wirkungsvolle Steuerung der Nachbesetzung zum Ausgleich der Unterrepräsentanz ist durch dieses von gesetzlichen Vorgaben und der Rechtsprechung geprägte Verfahren kaum möglich.

Eine dienstliche Beurteilung, die frei von etwaigen Beurteilungsfehlern ist, sowie eine gute Vorbereitung auf ein mögliches Auswahlinterview sind ebenso maßgeblich, wie der Erwerb wichtiger Qualifikationen und Fortbildungen, die für die Auswahlentscheidung herangezogen werden können.

## 3.8 Berufsausbildung

Alle Ausbildungs- und Studienplätze werden öffentlich ausgeschrieben. In Berufsbildern, in denen eine Unterrepräsentanz eines Geschlechts vorliegt, wird zusätzlich mit dem Ziel geworben, diesen Anteil zu erhöhen. Das jeweilige Geschlecht wird bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt. Insbesondere gilt dies für Männer im Sozial- und Erziehungsdienst sowie für Frauen im Bereich der Berufsfeuerwehr.

Die bei den Auswahlverfahren angewandten Tests und deren Auswertung sind geschlechtergerecht zu gestalten. Dies gilt insbesondere für den Sporttest für den feuerwehrtechnischen Dienst.

Die bisherigen Maßnahmen der Berufsfeuerwehr, den Anteil der Frauen im feuerwehrtechnischen Dienst zu erhöhen, zeigten erste Erfolge. Nach den Einstellungsjahrgängen 2015 und 2017, in denen nur Männer vertreten waren, konnten im Einstellungsjahrgang 2019 neben zehn Männern auch zwei Frauen den Grundausbildungslehrgang antreten.

Gleichzeitig befinden sich in der Ausbildung zur/zum Notfallsanitäter*in aktuell fünf Frauen und vier Männer. Die Ausbildung zur/zum Notfallsanitäter*in kann als „vorgeschaltete Maßnahme“ für eine eventuelle Bewerbung für den feuerwehrtechnischen Dienst angesehen werden. Noch bleibt abzuwarten, ob der Übergang in den feuerwehrtechnischen Dienst gelingt und sich perspektivisch dadurch der Frauenanteil bei der Berufsfeuerwehr Göttingen erhöht. Derzeit liegt dieser bei 1,67 %.

## 3.9 Angestelltenlehrgänge I und II

Für interessierte Tarifbeschäftigte, die sich bei der Stadt Göttingen bewährt haben, wurden der Angestelltenlehrgang I (Ausbildung zur/zum Verwaltungswirt/in) und der Angestelltenlehrgang II (Ausbildung zur/zum Verwaltungsfachwirt/in) angeboten. Der erfolgreiche Abschluss dieser Lehrgänge begründet zwar keinen Anspruch auf Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit, vermittelt aber die erforderlichen Kenntnisse, um sich auf entsprechende Stellen erfolgreich bewerben zu können.

Höherwertige Arbeitsplätze/Dienstposten, die die o. g. Qualifikationen erfordern, werden bei der Stadt Göttingen regelmäßig sowohl für Beamtinnen und Beamte als auch für Tarifbeschäftigte ausgeschrieben. Dadurch besteht die Möglichkeit, sich auf attraktive Stellen zu bewerben. So konnten sich beispielsweise von sechs Absolvent*innen des A II 2018-2020 bereits fünf Kolleg*innen erfolgreich auf höherwertige Stellen bewerben.

## 3.10 Mentoringprogramm für Nachwuchsführungskräfte

Seit mehreren Jahren ermöglicht die Stadt Göttingen interessierten Bediensteten die Teilnahme am Mentoring-Programm für Nachwuchsführungskräfte. Durch das Programm sollen Bedienstete (Mentees) die Chance erhalten, ihre Kompetenzen zu erkennen, um diese entsprechend zielgerichtet einsetzen zu können. Der Frauenanteil an den Teilnehmenden soll mindestens dem umgekehrten Anteil der Frauen an den Führungskräften entsprechen. Ziel ist es, insbesondere weibliche Nachwuchskräfte zu fördern. Das Programm kann dabei helfen, Kompetenzen (weiter) zu entwickeln und diese in einem Auswahlverfahren einzubringen.
Die ausgewählten Mentees suchen sich selbständig eine Mentorin oder einen Mentor aus der eigenen Verwaltung oder einer benachbarten Kommune, die/der sie über einen Zeitraum von einem Jahr begleitet. Zum Programm gehören mehrere Fortbildungsseminare und die eigenständige Bearbeitung einer Aufgabe mit Führungsbezug. Hierbei erfahren die Mentees besondere Unterstützung von ihren direkten Vorgesetzten.
Die Mentees setzen sich im Rahmen des Programms intensiv und praxisorientiert mit Fragen der Führungstechnik auseinander und profitieren dabei von der Alltagserfahrung der bewährten Mentorinnen und Mentoren und auch der ihrer Führungskraft.

## 3.11 Alternierende Telearbeit

Seit 2012 bestand bei der Stadt Göttingen zunächst die Möglichkeit der alternierenden Telearbeit. Ursprünglich war diese Form des Arbeitens von zu Hause aus zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie eingeführt worden. Mit der Zeit wurde der Zugang im Grundsatz allen Mitarbeiter*innen ermöglicht. Seit dem 01.03.2021 ist das mobile Arbeiten eingeführt, das eine größtmögliche Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort ermöglicht. Voraussetzungen sind die persönliche Eignung und die Eignung der Aufgaben.
Derzeit sind 406 Telearbeitsplätze (+ 534 %*) eingerichtet. Es nehmen 243 Frauen (+ 557 %*) und 163 Männer (+ 504 %*) das Angebot wahr. Der Stundenumfang reicht i. d. R. von ca. 4 Stunden bis etwa 20 Stunden, die wöchentlich mobil geleistet werden. Insgesamt arbeiten zu 60 % weibliche Beschäftigte und zu 40 % männliche Beschäftigte mobil.
**der prozentuale Zuwachs bezieht sich auf das Vergleichsjahr 2017 mit insgesamt 64 Telearbeitsplätzen (37 Frauen und 27 Männer).*

## 3.12 Perspektiven im Reinigungs- und Küchenbereich

In Kooperation mit dem Fachbereich Personal und Organisation bietet das Gleichstellungsbüro zweitägige Fortbildungen für die Kolleginnen an, um sich über ihre berufliche Situation auszutauschen, diese zu reflektieren und ggfs. neue berufliche und/oder persönliche Ziele zu verfolgen. Es geht darum, die Arbeitsfähigkeit zu sichern und ggfs. Veränderungsoptionen abzuklären.

Geplant ist zudem, ein zielgruppenspezifisches EDV-Schulungsangebot neu aufzulegen, um damit auch die Kommunikation innerhalb der Stadtverwaltung zu erleichtern und/oder an frühere Qualifikationen anzuknüpfen.

Personalverwaltung, -vertretung und Gleichstellungsbüro haben diese Beschäftigungsgruppe weiterhin verstärkt im Blick, wenn es um berufliche Veränderungen geht. Aktuell plant der Fachdienst Personalentwicklung und –beratung/Aus- und Fortbildung in Kooperation mit der vhs akademie eine Inhouse-Schulung für die Beschäftigten im Reinigungsbereich zum Thema „Faires Verhalten am Arbeitsplatz“. Dieses Angebot soll für ca. 110 Kolleginnen und Kollegen zur Verfügung stehen und bei erfolgreichem Verlauf auch für andere, insbesondere manuelle Bereiche zur Verfügung gestellt werden.

## 3.13 Männer als Fachkräfte in Kindertagesstätten

Gemeinsam mit dem Fachbereich Jugend und dem Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen organisiert das Gleichstellungsbüro:

- Einen trägerübergreifenden „Arbeitskreis Erzieher“, in dem Männer, die als Pädagogen im Elementarbereich tätig sind, u. a. ihre praktischen beruflichen Erfahrungen austauschen, Fallbesprechungen vornehmen, Öffentlichkeitsarbeit, Kooperationen mit der BBS III vorbereitet werden. Der Arbeitskreis wird extern geleitet und moderiert.
- Fachlich begleitet wird der Arbeitskreis durch ein regelmäßig stattfindendes Trägertreffen verschiedener Fachberatungen der großen Göttinger Kita-Träger.
- Jährlich wird eine Fachfortbildung für Erzieher, bzw. eine Fortbildung die sich mit dem Thema „Männer als Erzieher in Kitas“ beschäftigt, organisiert.
- Nach Auskunft der Fachverwaltung waren zum Ende des Jahres 2020 16 Erzieher und 148 Erzieherinnen sowie 3 Sozialassistenten und 17 Sozialassistentinnen bei der Stadt beschäftigt. Das entspricht einem Anteil von 10 % männlichen Fachkräften bei den Erzieher*innen und 15 % bei den Sozialassistent*innen. Damit hat sich der prozentuale Anteil seit 2016 verdoppelt.

## 3.14 Gender Budgeting

Gender Budgeting ist als Ziel des Fachbereichs Finanzen/Dez. A seit dem Doppelhaushalt 2019/2020 im Haushaltsplan der Stadt Göttingen verankert. Es gilt als ein Baustein der UN Frauenrechtskonvention CEDAW (Convention on the elimination of all forms of discrimination against women) und ist bei der Stadt Göttingen ein gemeinsames Projekt der Finanzverwaltung mit dem Gleichstellungsbüro.

Gender Budgeting oder der „geschlechtergerechte Haushalt“ ist ein Ansatz der Haushaltssteuerung unter Gender-Aspekten. Es geht dabei um die geschlechterbezogene Bewertung von Haushalten sowie die Integration der Geschlechterperspektive in alle Ebenen des Haushaltsprozesses mit dem Ziel der Verwirklichung des grundgesetzlichen Gleichstellungsauftrages. Ziele des Gender Budgeting sind größere Transparenz sowie höhere Zielgruppenschärfe und Wirkungsorientierung. Der Einsatz der öffentlichen Gelder soll im Sinne der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern erfolgen, wobei es nicht um eine 50/50-Verteilung oder die Erstellung von separaten Frauen- oder Männerbudgets geht. Vielmehr sollen im Zusammenhang mit haushaltspolitischen Entscheidungen die unterschiedlichen Bedürfnisse und Lebenssituationen von Frauen und Männer berücksichtigt, analysiert und verbessert werden, um eine wirtschaftliche und soziale Gleichstellung zu erreichen.

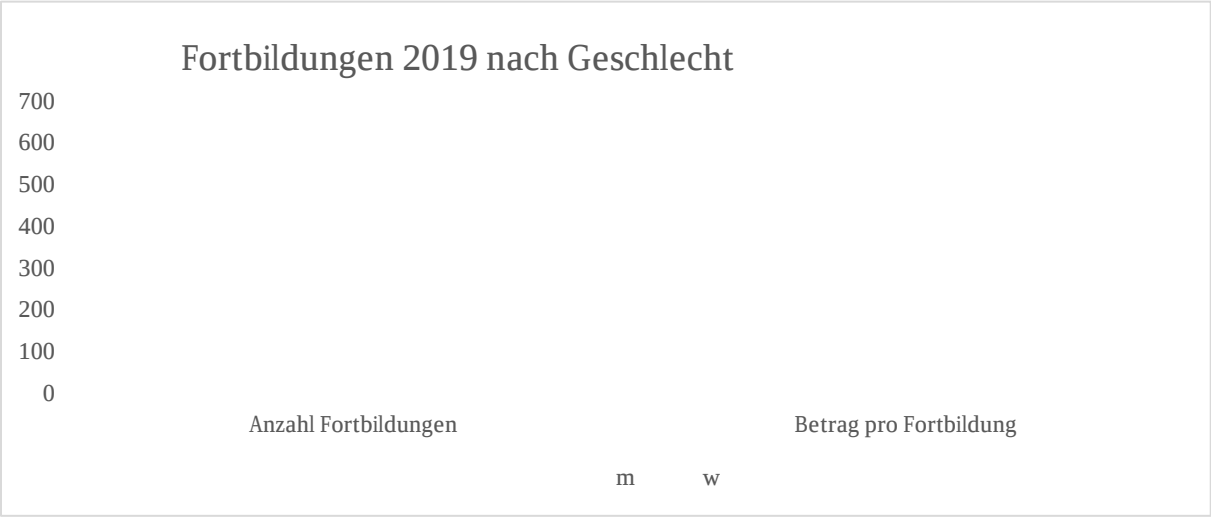
Im Rahmen der Umsetzung des Gender Budgeting bei der Stadt Göttingen fanden u. a. im August 2019 ein Hearing für Politik und Interessierte der Verwaltung sowie im September 2020 ein Workshop für Produktverantwortliche der Organisationseinheiten statt. Außerdem konnten bei einigen Terminen in den Jahren 2019 und 2020 Erfahrungen und Kompetenzen diverser Fachexpertinnen genutzt und in die Konzeptentwicklung eingearbeitet werden.

Es wurden zunächst Produkte bzw. Leistungen aus den vier Pilotbereichen Kultur, Jugend, Sport und Beschäftigungsförderung betrachtet und Daten ausgewertet. Im Verlauf der Haushaltsplanung für das Jahr 2021 wurden im Sommer 2020 Fragebogen zur Klassifizierung von Produkten nach Gleichstellungsrelevanz an alle Organisationseinheiten der Stadt Göttingen sowie an die GoeSF und die BFGoe versandt mit der Bitte, mindestens ein Produkt des jeweiligen Bereiches zu klassifizieren. Nach Auswertung der nicht ganz vollständigen Rückmeldungen aus den Organisationseinheiten ergibt sich folgendes vorläufiges Ergebnis:

| *Kategorie* | *Bezeichnung* | *Anzahl der Produkte* |
|---|---|---|
| A | Gleichstellungsrelevante Produkte | 1 |
| B | Offensichtlich oder möglicherweise gleichstellungsrelevante Produkte | 12 |
| C | Nicht (direkt) gleichstellungsrelevante Produkte | 4 |

Neben der Klassifizierung von Produkten nach Gleichstellungsrelevanz als ersten Schritt bei der Umsetzung des Gender Budgeting sollen möglicherweise vorhandene geschlechterdifferenzierte Daten bei Leistungen der Stadt Göttingen ausgewertet und dargestellt sowie erste gleichstellungsrelevante Ziele und Indikatoren festgelegt werden.
Folgendes Beispiel zeigt die Auswertung der Fortbildungen 2019 nach Geschlecht, wobei die Führungskräfteschulungen, die Inhouse-Schulungen und EDV-Schulungen nicht eingeflossen sind:

| Geschlecht | Anzahl Fortbildungen | Betrag pro Fortbildung | Betrag Fortbildungen |
|---|---|---|---|
| m | 454 | 321,14 | 145.799,63 |
| w | 604 | 272,28 | 164.456,62 |
| **Summe** | **1.058** | **593,42** | **310.256,25** |




Nach Analyse dieser Daten sollten sich Zieldiskussionen und weitere Schwerpunktsetzungen ergeben. Der Focus könnte z. B zunächst auf aufstiegsrelevante Fortbildungen gesetzt werden, um dem Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern nach dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG) in diesem Bereich näher zu kommen.
Im Haushaltsplan 2021 wird es nach aktuellem Stand einen allgemeinen Bereich zum Thema Gender Budgeting mit IST-Analysen und Datenauswertungen (insbesondere für Pilotbereiche) geben. Spätestens für den Haushaltsplan 2022 ist beabsichtigt, bei einigen nach der Kategorie B klassifizierten Produkten konkrete Ziele mit Gleichstellungsrelevanz und entsprechende Messindikatoren aufzunehmen.
Durch die Aufnahme des Bereichs Gender Budgeting in den Haushaltsplan und die Produktabfrage der Klassifizierung nach Gleichstellungsrelevanz wurden bereits alle Organisationseinheiten auf das Thema aufmerksam gemacht, so dass weitere Schritte folgen können und Gender Budgeting fest im Haushaltsprozess verankert werden kann.

# 4. Evaluation

Inwieweit die vorstehenden Maßnahmen zielführend sind, lässt sich mittelfristig an der Entwicklung der zugrunde zulegenden Statistiken ablesen. Dennoch gibt es eine Vielzahl anderer Faktoren, die sich fördernd oder hemmend auf die Gleichstellung der Geschlechter auswirken können. Dazu gehört beispielsweise die Entwicklung der Rechtsprechung im Hinblick auf die Bestenauslese im Auswahlverfahren. Solange die Vorgaben des Niedersächsischen Gleichbehandlungsgesetzes (NGG) im Zusammenwirken mit anderen Gesetzen und der höchstrichterlichen Rechtsprechung einen derart niedrigen Stellenwert behalten, kann eine Gleichstellungspolitik über dieses Instrument nicht wirksam werden.

Die finanzielle Situation der Stadt Göttingen hat Einfluss darauf, wie vielen Bediensteten beispielsweise die Möglichkeit der Teilnahme am Mentoringprogramm oder an einem der Angestelltenlehrgänge ermöglicht werden kann. Andererseits gelingt es der Stadt Göttingen, Drittmittel zu beantragen und darüber Projekte voranzutreiben.

Neben einem Vergleich der Zahlen des nächsten Gleichstellungsplans mit den aktuell vorliegenden gilt es, eingeleitete Maßnahmen einer Evaluation zu unterziehen und zu prüfen, ob beispielsweise Informationsveranstaltungen neue Erkenntnisse geliefert haben und inwieweit die Kommunikation zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtverwaltung gelingt.

Ggf. ist nach Auswertung der Rückmeldungen eine Nachsteuerung in verschiedenen Bereichen vorzunehmen, um die Wirksamkeit der verzeichneten Maßnahmen zu verbessern oder die Aktivitäten grundlegend anzupassen.

# ~~Anhang~~

## I. Definitionen

Bestenauslese

Die Auslese der Bewerberinnen und Bewerber ist gem. Art. 33 Abs. 2 GG, § 9 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) ausschließlich nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ohne ~~Rücksicht auf Gesch~~lecht, Abstammung, Rasse, Glauben, politische Anschauung, Herkunft oder Beziehung vorzunehmen.

Eignung

~~Eignung ist di~~e körperliche (gesundheitliche), geistige (aus den geistigen Anlagen zu ermittelnde) und charakterliche (aus strafbarem und sonstigem Fehlverhalten zu folgernde) Eignung. Hierzu gehören Persönlichkeitsmerkmale wie Begabung, emotionale und intellektuelle Voraussetzungen sowie Umstände wie Gewandtheit, äußerer Eindruck und Umgangsformen.

Befähigung

Bei der Befähigung wird spezieller auf die angestrebte Tätigkeit abgestellt. Sie besteht zum einen aus der Laufbahnbefähigung, zum anderen aus der individuellen Befähigung, die anhand von Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnissen, fachrelevantem Allgemeinwissen und persönlicher Merkmale nachgewiesen wird. Im Rahmen der Personalauswahl erfordert dies eine wertende, erfolgsbezogene Beurteilung der angeborenen, ausgebildeten und erworbenen Eigenschaften. Da die Befähigung für die angestrebte Tätigkeit beurteilt wird, ist auf eine Prognose bezüglich des Leistungsvermögens abzustellen.

Fachliche Leistung

Die fachliche Leistung ist durch anwendungsbezogene, in der Praxis nachgewiesene und in Zukunft zu erwartende Befähigung gekennzeichnet. Hierbei ist eine rückschauende Betrachtung erforderlich.

Zur Beurteilung der fachlichen Leistung sind zukünftig – insbesondere bei der Vergabe von Führungsaufgaben – u. a. Kenntnisse und Qualifikationen im Hinblick auf gleichstellungsrelevante Themen im Bereich der Führung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu berücksichtigen. Dies gilt auch für Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind.

Vorgesetzte/-r

Vorgesetze/-r ist, wer nachgeordneten Personen innerhalb einer Organisationseinheit für ihre dienstliche Tätigkeit Anordnungen erteilen kann. Wer Vorgesetzte/r ist bestimmt sich im Regelfall nach dem hierarchischen Aufbau der Verwaltung. Der Begriff des Vorgesetzten ist von dem der/des Dienstvorgesetzten zu unterscheiden, da es sich hierbei um die Leiterin/den Leiter einer Behörde oder Einrichtung handelt.

Organisationseinheit

Organisationseinheiten sind selbständige, nach außen abgegrenzte Verantwortungsbereiche, die von Bediensteten mit Vorgesetztenfunktion geleitet werden.

Entgeltgruppe

Die Eingruppierung richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung zum TVöD.

Dienstliche Beurteilung

Die dienstliche Beurteilung spiegelt die Leistungen der Bediensteten in fünf Abstufungen wider.

Die Beurteilungen werden in Auswahlverfahren umfassend ausgewertet, um die am besten geeignete Person zu ermitteln.

Die Regelbeurteilung wird alle drei Jahre erstellt.

## II. Rechtliche Grundlagen

Im Folgenden sind einschlägige Paragraphen des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG) vom 09. Dezember 2010 (gültig ab dem 01. Januar 2011) abgedruckt.

### § 1

(1) Ziel dieses Gesetzes ist es,
1. für Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit zu fördern und zu erleichtern sowie
2. Frauen und Männern eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen.
(2) Um die Zielsetzung dieses Gesetzes zu erreichen, sind nach Maßgabe der nachfolgenden Vorschriften
1. Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbsarbeit mit ihrer Familienarbeit vereinbaren können,
2. 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,
3. die berufliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen und gleiche berufliche Chancen herzustellen,
4. Nachteile, die Männer und Frauen aufgrund ihrer geschlechtlichen Unterschiedlichkeit oder ihrer Geschlechterrolle erfahren, zu beseitigen oder auszugleichen und
5. Frauen und Männer in den Vergütungs-, Besoldungs- und Entgeltgruppen einer Dienststelle, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie in Gremien gerecht zu beteiligen.
(3) Alle Dienststellen und die dort Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, sind verpflichtet, die Zielsetzung dieses Gesetzes zu verwirklichen.

### § 3

(3) Unterrepräsentanz im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich einer Dienststelle unter 45 vom Hundert liegt. Teilzeitbeschäftigte werden entsprechend ihrer individuellen wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt.

**§ 13**

(1) Im Auswahlverfahren sind 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.
(…)
(3) Für die Beurteilung der Eignung und Befähigung sind auch Erfahrungen und Fähigkeiten aus der familiären oder sozialen Arbeit wie Flexibilität, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Tatkraft und Organisationsfähigkeit einzubeziehen, soweit diese Qualifikationen für die zu übertragenden Aufgaben von Bedeutung sind.

**§ 15**

(1) Jede Dienststelle mit mindestens 50 Beschäftigten hat erstmals bis zum 31. Dezember 2011 jeweils für drei Jahre einen Gleichstellungsplan zu erstellen. (…)
(2) Als Grundlage des Gleichstellungsplans dient eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur und der zu erwartenden Fluktuation. Im Gleichstellungsplan ist für seine Geltungsdauer nach Maßgabe der dienstrechtlichen Befugnisse der ihn erstellenden Stelle und des Absatzes 3 festzulegen, wie eine Unterrepräsentanz abgebaut und die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienarbeit verbessert werden soll.
(3) Zum Abbau von Unterrepräsentanz muss der Gleichstellungsplan für seine Geltungsdauer Zielvorgaben in Vomhundertsätzen, bezogen auf den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts in den jeweiligen Bereichen, enthalten. (…) Die Besonderheiten in den jeweiligen Bereichen, Dienststellen und Außenstellen sind zu berücksichtigen. Die personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben nach Satz 1 sind konkret zu benennen. Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit muss der Gleichstellungsplan für seine Geltungsdauer geeignete Bemessungskriterien, Zielvorgaben und Maßnahmen enthalten.
(4) Der Gleichstellungsplan ist den Beschäftigten unverzüglich zur Kenntnis zu geben.

# III. Zahlenwerk

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | |

| Mandant | 0100 | Stadt Göttingen | Gleichstellungsplan | erstellt für | 30.11.2020 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Abrechnungskreis | | | | Seite | - 1 - | |
| | | | | Stand | 30.11.2020 09:21:53 | P&I LOGA |
| | | 37070 Göttingen | | gedruckt | 30.11.2020 09:21:53 | 20.6/1.39 /X1.4 /P1.152 |

| 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 30.11.2020 festgestellter anteiliger v.H.-Satz | zum Ablauf des GSP am 31.12.2022 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 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 1,00 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | 100,00 | Frauen | 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 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 1,00 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | 100,00 | Frauen | 0,00 | - |
| B5 | 4 | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,00 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | Männer | 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 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 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 | 7 | 0 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 7,00 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | 100,00 | Frauen | 0,00 | - |
| A15 | 10 | 5 | 2 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2,00 | 3,00 | 40,00 | 60,00 | 40,00 | 60,00 | Frauen | 40,00 | - |
| A14 | 11 | 11 | 4 | 4 | 3 | 0 | 0 | 0 | 6,28 | 4,00 | 63,64 | 36,36 | 61,09 | 38,91 | Männer | 38,91 | - |
| A13hD | 12 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 2,00 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | 100,00 | Frauen | 0,00 | - |
| **Höherer Dienst insgesamt** | **13** | **30** | **9** | **18** | **3** | **0** | **0** | **0** | **11,28** | **18,00** | **40,00** | **60,00** | **38,52** | **61,48** | | **0,00** | |
| A13 | 14 | 14 | 3 | 10 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3,88 | 10,00 | 28,57 | 71,43 | 27,95 | 72,05 | Frauen | 27,95 | - |
| A12 | 15 | 21 | 3 | 16 | 2 | 0 | 0 | 0 | 4,68 | 16,00 | 23,81 | 76,19 | 22,63 | 77,37 | Frauen | 22,63 | - |
| A11 | 16 | 63 | 14 | 39 | 8 | 0 | 1 | 1 | 19,80 | 39,00 | 36,51 | 63,49 | 33,67 | 66,33 | Frauen | 33,67 | - |
| A10 | 17 | 97 | 27 | 39 | 26 | 1 | 4 | 0 | 45,59 | 39,60 | 58,76 | 41,24 | 53,52 | 46,48 | | 46,48 | - |
| A9 | 18 | 18 | 9 | 6 | 3 | 0 | 0 | 0 | 11,13 | 6,00 | 66,67 | 33,33 | 64,97 | 35,03 | Männer | 35,03 | - |
| **Gehobener Dienst insgesamt** | **19** | **213** | **56** | **110** | **40** | **1** | **5** | **1** | **85,08** | **110,60** | **47,42** | **52,58** | **43,48** | **56,52** | | **0,00** | |

| Mandant | 0100 | Stadt Göttingen | Gleichstellungsplan | erstellt für | 30.11.2020 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Abrechnungskreis | | | | Seite | - 2 - | |
| | | | | Stand | 30.11.2020 09:21:53 | P&I LOGA |
| | | 37070 Göttingen | | gedruckt | 30.11.2020 09:21:53 | 20.6/1.39 /X1.4 /P1.152 |

| 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 30.11.2020 festgestellter anteiliger v.H.-Satz | zum Ablauf des GSP am 31.12.2022 angestrebter v.H.-Satz |
| | | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O (L oder M) | P |
| A9mD | 20 | 59 | 0 | 59 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 59,00 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | 100,00 | Frauen | 0,00 | - |
| A8 | 21 | 48 | 1 | 44 | 2 | 1 | 0 | 0 | 2,25 | 44,75 | 6,25 | 93,75 | 4,79 | 95,21 | Frauen | 4,79 | - |
| A7 | 22 | 74 | 2 | 71 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2,00 | 71,75 | 2,70 | 97,30 | 2,71 | 97,29 | Frauen | 2,71 | - |
| A6 | 23 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,00 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | Männer | 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 | - |
| **Mittlerer Dienst insgesamt** | **25** | **182** | **4** | **174** | **2** | **2** | **0** | **0** | **5,25** | **175,50** | **3,30** | **96,70** | **2,90** | **97,10** | | **0,00** | |
| 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 | - |
| **Einfacher Dienst insgesamt** | **29** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0,00** | **0,00** | **0,00** | **0,00** | **0,00** | **0,00** | | **0,00** | |
| BAnw | 30 | 34 | 15 | 19 | 0 | 0 | 0 | 0 | 15,00 | 19,00 | 44,12 | 55,88 | 44,12 | 55,88 | Frauen | 44,12 | - |

| Mandant | 0100 | Stadt Göttingen | Gleichstellungsplan | erstellt für | 30.11.2020 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Abrechnungskreis | | | | Seite | - 3 - | |
| | | | | Stand | 30.11.2020 09:21:53 | P&I LOGA |
| | | 37070 Göttingen | | gedruckt | 30.11.2020 09:21:53 | 20.6/1.39 /X1.4 /P1.152 |

| 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 30.11.2020 festgestellter anteiliger v.H.-Satz | zum Ablauf des GSP am 31.12.2022 angestrebter v.H.-Satz |
| | | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O (L oder M) | P |
| 15Ü | 31 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 15 | 32 | 9 | 3 | 3 | 1 | 2 | 0 | 0 | 3,51 | 3,88 | 44,44 | 55,56 | 47,50 | 52,50 | | 47,50 | - |
| 14 | 33 | 23 | 5 | 2 | 15 | 0 | 0 | 1 | 14,11 | 2,00 | 86,96 | 13,04 | 87,59 | 12,41 | Männer | 12,41 | - |
| 13 | 34 | 25 | 11 | 7 | 3 | 3 | 1 | 0 | 13,09 | 9,14 | 60,00 | 40,00 | 58,88 | 41,12 | Männer | 41,12 | - |
| 12 | 35 | 20 | 3 | 11 | 2 | 3 | 1 | 0 | 4,67 | 13,27 | 30,00 | 70,00 | 26,03 | 73,97 | Frauen | 26,03 | - |
| 11 | 36 | 77 | 14 | 34 | 22 | 4 | 3 | 0 | 29,39 | 37,36 | 50,65 | 49,35 | 44,03 | 55,97 | Frauen | 44,03 | - |
| 10 | 37 | 45 | 8 | 19 | 11 | 7 | 0 | 0 | 15,75 | 23,65 | 42,22 | 57,78 | 39,97 | 60,03 | Frauen | 39,97 | - |
| 09a | 38 | 226 | 89 | 84 | 38 | 3 | 12 | 0 | 114,71 | 85,78 | 61,50 | 38,50 | 57,21 | 42,79 | Männer | 42,79 | - |
| 09b | 39 | 58 | 15 | 24 | 11 | 4 | 3 | 1 | 21,83 | 26,37 | 50,00 | 50,00 | 45,29 | 54,71 | | 45,29 | - |
| 09c | 40 | 59 | 19 | 15 | 19 | 5 | 1 | 0 | 33,46 | 19,15 | 66,10 | 33,90 | 63,60 | 36,40 | Männer | 36,40 | - |
| 08 | 41 | 53 | 15 | 20 | 16 | 1 | 1 | 0 | 25,92 | 20,77 | 60,38 | 39,62 | 55,52 | 44,48 | Männer | 44,48 | - |
| 07 | 42 | 40 | 15 | 16 | 7 | 0 | 1 | 1 | 19,75 | 16,00 | 57,50 | 42,50 | 55,24 | 44,76 | Männer | 44,76 | - |
| 06 | 43 | 231 | 66 | 84 | 77 | 3 | 0 | 1 | 117,89 | 86,17 | 61,90 | 38,10 | 57,77 | 42,23 | Männer | 42,23 | - |
| 05 | 44 | 199 | 41 | 104 | 45 | 4 | 5 | 0 | 66,93 | 106,77 | 45,73 | 54,27 | 38,53 | 61,47 | Frauen | 38,53 | - |
| 04 | 45 | 73 | 16 | 43 | 11 | 2 | 1 | 0 | 23,99 | 44,68 | 38,36 | 61,64 | 34,94 | 65,06 | Frauen | 34,94 | - |
| 03 | 46 | 55 | 6 | 25 | 18 | 6 | 0 | 0 | 16,78 | 28,07 | 43,64 | 56,36 | 37,41 | 62,59 | Frauen | 37,41 | - |
| 02Ü | 47 | 4 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1,25 | 2,00 | 50,00 | 50,00 | 38,46 | 61,54 | Frauen | 38,46 | - |
| 02 | 48 | 205 | 11 | 2 | 152 | 36 | 4 | 0 | 92,45 | 19,54 | 81,46 | 18,54 | 82,55 | 17,45 | Männer | 17,45 | - |
| 01 | 49 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| N | 50 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,00 | 1,00 | 50,00 | 50,00 | 50,00 | 50,00 | | 0,00 | - |
| OEDAz | 51 | 80 | 35 | 43 | 2 | 0 | 0 | 0 | 36,54 | 43,00 | 46,25 | 53,75 | 45,94 | 54,06 | | 45,94 | - |

| Mandant | 0100 | Stadt Göttingen | Gleichstellungsplan | erstellt für | 30.11.2020 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Abrechnungskreis | | | | Seite | - 4 - | |
| | | | | Stand | 30.11.2020 09:21:53 | P&I LOGA |
| | | 37070 Göttingen | | gedruckt | 30.11.2020 09:21:53 | 20.6/1.39 /X1.4 /P1.152 |

| 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 30.11.2020 festgestellter anteiliger v.H.-Satz | zum Ablauf des GSP am 31.12.2022 angestrebter v.H.-Satz |
| | | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O (L oder M) | P |
| P16 | 52 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| P15 | 53 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| P14 | 54 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| P13 | 55 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| P12 | 56 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| P11 | 57 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| P10 | 58 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| P9 | 59 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| P8 | 60 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| P7 | 61 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| P6 | 62 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| P5 | 63 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| KrAzu | 64 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |

| Mandant | 0100 | Stadt Göttingen | Gleichstellungsplan | erstellt für | 30.11.2020 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Abrechnungskreis | | | | Seite | - 5 - | |
| | | | | Stand | 30.11.2020 09:21:53 | P&I LOGA |
| | | 37070 Göttingen | | gedruckt | 30.11.2020 09:21:53 | 20.6/1.39 /X1.4 /P1.152 |

| 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 30.11.2020 festgestellter anteiliger v.H.-Satz | zum Ablauf des GSP am 31.12.2022 angestrebter v.H.-Satz |
| | | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O (L oder M) | P |
| 1 | 65 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 2 | 66 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 3 | 67 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 4 | 68 | 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 30.11.2020 festgestellter anteiliger v.H.-Satz | zum Ablauf des GSP am 31.12.2022 angestrebter v.H.-Satz |
| | | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O (L oder M) | P |
| S02 | 69 | 8 | 0 | 0 | 6 | 2 | 0 | 0 | 3,41 | 1,00 | 75,00 | 25,00 | 77,32 | 22,68 | Männer | 22,68 | - |
| S03 | 70 | 20 | 10 | 2 | 6 | 1 | 1 | 0 | 14,08 | 2,50 | 85,00 | 15,00 | 84,92 | 15,08 | Männer | 15,08 | - |
| S04 | 71 | 2 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1,00 | 0,91 | 50,00 | 50,00 | 52,36 | 47,64 | | 47,64 | - |
| S05 | 72 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| S06 | 73 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| S07 | 74 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| S08a | 75 | 133 | 63 | 7 | 48 | 7 | 8 | 0 | 101,13 | 12,12 | 89,47 | 10,53 | 89,30 | 10,70 | Männer | 10,70 | - |
| S08b | 76 | 13 | 4 | 1 | 5 | 2 | 1 | 0 | 6,68 | 2,25 | 76,92 | 23,08 | 74,80 | 25,20 | Männer | 25,20 | - |
| S09 | 77 | 11 | 8 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 10,35 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | Männer | 0,00 | - |
| S10 | 78 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| S11a | 79 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| S11b | 80 | 32 | 2 | 2 | 21 | 5 | 2 | 0 | 16,21 | 5,61 | 78,13 | 21,87 | 74,29 | 25,71 | Männer | 25,71 | - |
| S12 | 81 | 42 | 16 | 6 | 15 | 4 | 1 | 0 | 26,78 | 8,87 | 76,19 | 23,81 | 75,12 | 24,88 | Männer | 24,88 | - |
| S13 | 82 | 13 | 11 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 12,44 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | Männer | 0,00 | - |
| S13a | 83 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| S14 | 84 | 52 | 14 | 6 | 22 | 5 | 3 | 2 | 28,68 | 9,33 | 75,00 | 25,00 | 75,45 | 24,55 | Männer | 24,55 | - |
| S15 | 85 | 11 | 6 | 1 | 4 | 0 | 0 | 0 | 8,74 | 1,00 | 90,91 | 9,09 | 89,73 | 10,27 | Männer | 10,27 | - |
| S16 | 86 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| S16a | 87 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| S17 | 88 | 6 | 0 | 2 | 4 | 0 | 0 | 0 | 2,60 | 2,00 | 66,67 | 33,33 | 56,52 | 43,48 | Männer | 43,48 | - |
| S18 | 89 | 5 | 4 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4,00 | 1,00 | 80,00 | 20,00 | 80,00 | 20,00 | Männer | 20,00 | - |

| 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 30.11.2020 festgestellter anteiliger v.H.-Satz | zum Ablauf des GSP am 31.12.2022 angestrebter v.H.-Satz |
| | | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O (L oder M) | P |
| 01 | 90 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 02 | 91 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 02a | 92 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 03 | 93 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 04 | 94 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 05 | 95 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 06 | 96 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 07 | 97 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 08 | 98 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 09 | 99 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 10 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 11 | 101 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 12 | 102 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 13 | 103 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 13a | 104 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 14 | 105 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 15 | 106 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 15a | 107 | 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 30.11.2020 festgestellter anteiliger v.H.-Satz | zum Ablauf des GSP am 31.12.2022 angestrebter v.H.-Satz |
| | | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O (L oder M) | P |
| 03a | 108 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 04a | 109 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 07a | 110 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 08a | 111 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 09a | 112 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 09b | 113 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 09c | 114 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 09d | 115 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 10a | 116 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 11a | 117 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 11b | 118 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 12a | 119 | 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 30.11.2020 festgestellter anteiliger v.H.-Satz | zum Ablauf des GSP am 31.12.2022 angestrebter v.H.-Satz |
| | | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O (L oder M) | P |
| A1 | 120 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| A2 | 121 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| A3 | 122 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| A4 | 123 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |

| BesGr. | Nr. | unterrepräsentiertes Geschlecht | Stellenbestand insgesamt | Fluktuationsabschätzung: Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge | | | Fluktuationsabschätzung: vorübergehende Stellen-vakanz | | | Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge) | | | Summe der zu besetzenden Stellen | | | Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförderung/ Höhergruppierung) | | | Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Stichtag 30.11.2020 | | 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 |
| B8 | 1 | Frauen | 1 | 1 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| B7 | 2 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| B6 | 3 | Frauen | 1 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| B5 | 4 | Männer | 3 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| B4 | 5 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| B3 | 6 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| B2 | 7 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| B1 | 8 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| A16 | 9 | Frauen | 7 | 1 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| A15 | 10 | Frauen | 5 | 1 | 1 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| A14 | 11 | Männer | 11 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| A13hD | 12 | Frauen | 2 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Höherer Dienst insgesamt** | **13** | | **30** | **3** | **1** | **0** | | | | | | | | | | | | | | | |
| A13 | 14 | Frauen | 14 | 2 | 0 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | |
| A12 | 15 | Frauen | 21 | 0 | 1 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | |
| A11 | 16 | Frauen | 63 | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | |
| A10 | 17 | | 97 | 1 | 2 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | |
| A9 | 18 | Männer | 18 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Gehobener Dienst insgesamt** | **19** | | **213** | **4** | **4** | **4** | | | | | | | | | | | | | | | |

| Mandant | 0100 | Stadt Göttingen | Gleichstellungsplan | erstellt für | 30.11.2020 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Abrechnungskreis | | | | Seite | - 11 - | |
| | | | | Stand | 30.11.2020 09:21:53 | P&I LOGA |
| | | 37070 Göttingen | | gedruckt | 30.11.2020 09:21:53 | 20.6/1.39 /X1.4 /P1.152 |

| BesGr. | Nr. | unterrepräsen-tiertes Geschlecht | Stellen-bestand ins-gesamt | Fluktuationsabschätzung: Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge | | | Fluktuationsabschätzung: vorübergehende Stellen-vakanz | | | Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge) | | | Summe der zu besetzenden Stellen | | | Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförderung/ Höhergruppierung) | | | Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Stichtag 30.11.2020 | | 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 |
| A9mD | 20 | Frauen | 59 | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | |
| A8 | 21 | Frauen | 48 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| A7 | 22 | Frauen | 74 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| A6 | 23 | Männer | 1 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| A5 | 24 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Mittlerer** | **25** | | **182** | **1** | **1** | **1** | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Dienst** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **insgesamt** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A4 | 26 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| A3 | 27 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| A2 | 28 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Einfacher** | **29** | | **0** | **0** | **0** | **0** | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Dienst** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **insgesamt** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| BAnw | 30 | Frauen | 34 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |

| BesGr. | Nr. | unterrepräsen-tiertes Geschlecht | Stellen-bestand ins-gesamt | Fluktuationsabschätzung: Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge | | | Fluktuationsabschätzung: vorübergehende Stellen-vakanz | | | Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge) | | | Summe der zu besetzenden Stellen | | | Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförderung/ Höhergruppierung) | | | Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Stichtag 30.11.2020 | | 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 |
| 15Ü | 31 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 | 32 | | 9 | 1 | 1 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 14 | 33 | Männer | 23 | 0 | 1 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 13 | 34 | Männer | 25 | 1 | 2 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 12 | 35 | Frauen | 20 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 | 36 | Frauen | 77 | 3 | 3 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10 | 37 | Frauen | 45 | 0 | 1 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 09a | 38 | Männer | 226 | 5 | 3 | 3 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 09b | 39 | | 58 | 3 | 2 | 2 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 09c | 40 | Männer | 59 | 0 | 1 | 3 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 08 | 41 | Männer | 53 | 1 | 2 | 4 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 07 | 42 | Männer | 40 | 1 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 06 | 43 | Männer | 231 | 5 | 3 | 10 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 05 | 44 | Frauen | 199 | 16 | 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 04 | 45 | Frauen | 73 | 2 | 0 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 03 | 46 | Frauen | 55 | 14 | 0 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 02Ü | 47 | Frauen | 4 | 0 | 0 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 02 | 48 | Männer | 205 | 16 | 3 | 6 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 01 | 49 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| N | 50 | | 2 | 2 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| OEDAz | 51 | | 80 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |

| BesGr. | Nr. | unterrepräsentiertes Geschlecht | Stellenbestand ins-gesamt | Fluktuationsabschätzung: Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge | | | vorübergehende Stellen-vakanz | | | Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge) | | | Summe der zu besetzenden Stellen | | | Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförderung/ Höhergruppierung) | | | Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Stichtag 30.11.2020 | | 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 |
| P16 | 52 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| P15 | 53 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| P14 | 54 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| P13 | 55 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| P12 | 56 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| P11 | 57 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| P10 | 58 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| P9 | 59 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| P8 | 60 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| P7 | 61 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| P6 | 62 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| P5 | 63 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| KrAzu | 64 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |

| Mandant | 0100 | Stadt Göttingen | Gleichstellungsplan | erstellt für | 30.11.2020 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Abrechnungskreis | | | | Seite | - 14 - | |
| | | | | Stand | 30.11.2020 09:21:53 | P&I LOGA |
| | | 37070 Göttingen | | gedruckt | 30.11.2020 09:21:53 | 20.6/1.39 /X1.4 /P1.152 |

| BesGr. | Nr. | unterrepräsen-tiertes Geschlecht | Stellen-bestand ins-gesamt | Fluktuationsabschätzung: Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge | | | Fluktuationsabschätzung: vorübergehende Stellen-vakanz | | | Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge) | | | Summe der zu besetzenden Stellen | | | Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförderung/ Höhergruppierung) | | | Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Stichtag 30.11.2020 | | 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 |
| 1 | 65 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | 66 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | 67 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | 68 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |

| BesGr. | Nr. | unterrepräsentiertes Geschlecht | Stellenbestand insgesamt | Fluktuationsabschätzung: Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge | | | Fluktuationsabschätzung: vorübergehende Stellen-vakanz | | | Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge) | | | Summe der zu besetzenden Stellen | | | Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförderung/ Höhergruppierung) | | | Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Stichtag 30.11.2020 | | 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 |
| S02 | 69 | Männer | 8 | 5 | 2 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| S03 | 70 | Männer | 20 | 2 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| S04 | 71 | | 2 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| S05 | 72 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| S06 | 73 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| S07 | 74 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| S08a | 75 | Männer | 133 | 3 | 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | | | |
| S08b | 76 | Männer | 13 | 2 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| S09 | 77 | Männer | 11 | 1 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| S10 | 78 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| S11a | 79 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| S11b | 80 | Männer | 32 | 2 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| S12 | 81 | Männer | 42 | 1 | 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | | | |
| S13 | 82 | Männer | 13 | 1 | 1 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| S13a | 83 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| S14 | 84 | Männer | 52 | 2 | 3 | 3 | | | | | | | | | | | | | | | |
| S15 | 85 | Männer | 11 | 2 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| S16 | 86 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| S16a | 87 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| S17 | 88 | Männer | 6 | 1 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| S18 | 89 | Männer | 5 | 1 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |

| BesGr. | Nr. | unterrepräsen-tiertes Geschlecht | Stellen-bestand ins-gesamt | Fluktuationsabschätzung: Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge | | | Fluktuationsabschätzung: vorübergehende Stellen-vakanz | | | Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge) | | | Summe der zu besetzenden Stellen | | | Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförderung/ Höhergruppierung) | | | Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Stichtag 30.11.2020 | | 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 |
| 01 | 90 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 02 | 91 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 02a | 92 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 03 | 93 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 04 | 94 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 05 | 95 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 06 | 96 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 07 | 97 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 08 | 98 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 09 | 99 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10 | 100 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 | 101 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 12 | 102 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 13 | 103 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 13a | 104 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 14 | 105 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 | 106 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 15a | 107 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |

| BesGr. | Nr. | unterrepräsentiertes Geschlecht | Stellenbestand ins-gesamt | Fluktuationsabschätzung: Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge | | | vorübergehende Stellen-vakanz | | | Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge) | | | Summe der zu besetzenden Stellen | | | Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförderung/ Höhergruppierung) | | | Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Stichtag 30.11.2020 | | 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 |
| 03a | 108 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 04a | 109 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 07a | 110 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 08a | 111 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 09a | 112 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 09b | 113 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 09c | 114 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 09d | 115 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10a | 116 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11a | 117 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11b | 118 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 12a | 119 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |

| BesGr. | Nr. | unterrepräsentiertes Geschlecht | Stellenbestand insgesamt | Fluktuationsabschätzung: Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge | | | Fluktuationsabschätzung: vorübergehende Stellen-vakanz | | | Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge) | | | Summe der zu besetzenden Stellen | | | Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförderung/ Höhergruppierung) | | | Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Stichtag 30.11.2020 | | 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 |
| A1 | 120 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| A2 | 121 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| A3 | 122 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| A4 | 123 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |

| Mandant | 0904 | Göttinger Entsorgungsbetriebe | Gleichstellungsplan | erstellt für | 30.11.2020 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Abrechnungskreis | | | | Seite | - 1 - | |
| | | | | Stand | 30.11.2020 09:21:53 | P&I LOGA |
| | | 37070 Göttingen | | gedruckt | 30.11.2020 09:21:53 | 20.6/1.39 /X1.4 /P1.152 |

| 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 30.11.2020 festgestellter anteiliger v.H.-Satz | zum Ablauf des GSP am 31.12.2022 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 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 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 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,00 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | Männer | 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 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 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 | - |
| **Höherer Dienst insgesamt** | **13** | **1** | **1** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **1,00** | **0,00** | **100,00** | **0,00** | **100,00** | **0,00** | | **0,00** | |
| A13 | 14 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,00 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | Männer | 0,00 | - |
| A12 | 15 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0,58 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | Männer | 0,00 | - |
| A11 | 16 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 1,00 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | 100,00 | Frauen | 0,00 | - |
| A10 | 17 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,00 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | Männer | 0,00 | - |
| A9 | 18 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| **Gehobener Dienst insgesamt** | **19** | **4** | **2** | **1** | **1** | **0** | **0** | **0** | **2,58** | **1,00** | **75,00** | **25,00** | **72,07** | **27,93** | | **25,00** | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Mandant | 0904 | Göttinger Entsorgungsbetriebe | **Gleichstellungsplan** | erstellt für | 30.11.2020 |
| Abrechnungskreis | | | | Seite | - 2 - |
| | | | | Stand | 30.11.2020 09:21:53 P&I LOGA |
| | | 37070 Göttingen | | gedruckt | 30.11.2020 09:21:53 20.6/1.39 /X1.4 /P1.152 |

| 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 30.11.2020 festgestellter anteiliger v.H.-Satz | zum Ablauf des GSP am 31.12.2022 angestrebter v.H.-Satz |
| | | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O (L oder M) | P |
| A9mD | 20 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 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 | - |
| **Mittlerer Dienst** | **25** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0,00** | **0,00** | **0,00** | **0,00** | **0,00** | **0,00** | | **0,00** | |
| **insgesamt** | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 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 | - |
| **Einfacher Dienst** | **29** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0,00** | **0,00** | **0,00** | **0,00** | **0,00** | **0,00** | | **0,00** | |
| **insgesamt** | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| BAnw | 30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |

| Mandant | 0904 | Göttinger Entsorgungsbetriebe | Gleichstellungsplan | erstellt für | 30.11.2020 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Abrechnungskreis | | | | Seite | - 3 - | |
| | | | | Stand | 30.11.2020 09:21:53 | P&I LOGA |
| | | 37070 Göttingen | | gedruckt | 30.11.2020 09:21:53 | 20.6/1.39 /X1.4 /P1.152 |

| 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 30.11.2020 festgestellter anteiliger v.H.-Satz | zum Ablauf des GSP am 31.12.2022 angestrebter v.H.-Satz |
| | | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O (L oder M) | P |
| 15Ü | 31 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 15 | 32 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 1,00 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | 100,00 | Frauen | 0,00 | - |
| 14 | 33 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 13 | 34 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 2,00 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | 100,00 | Frauen | 0,00 | - |
| 12 | 35 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1,90 | 2,50 | 40,00 | 60,00 | 43,18 | 56,82 | Frauen | 43,18 | - |
| 11 | 36 | 13 | 1 | 6 | 6 | 0 | 0 | 0 | 5,46 | 6,00 | 53,85 | 46,15 | 47,64 | 52,36 | | 47,64 | - |
| 10 | 37 | 9 | 2 | 2 | 1 | 4 | 0 | 0 | 2,62 | 4,50 | 33,33 | 66,67 | 36,80 | 63,20 | Frauen | 36,80 | - |
| 09a | 38 | 16 | 0 | 12 | 3 | 1 | 0 | 0 | 2,26 | 12,64 | 18,75 | 81,25 | 15,17 | 84,83 | Frauen | 15,17 | - |
| 09b | 39 | 7 | 0 | 6 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0,62 | 6,00 | 14,29 | 85,71 | 9,37 | 90,63 | Frauen | 9,37 | - |
| 09c | 40 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 1,00 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | 100,00 | Frauen | 0,00 | - |
| 08 | 41 | 12 | 2 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2,00 | 10,00 | 16,67 | 83,33 | 16,67 | 83,33 | Frauen | 16,67 | - |
| 07 | 42 | 10 | 0 | 6 | 2 | 2 | 0 | 0 | 1,77 | 7,00 | 20,00 | 80,00 | 20,18 | 79,82 | Frauen | 20,18 | - |
| 06 | 43 | 22 | 4 | 11 | 5 | 1 | 0 | 1 | 7,58 | 11,64 | 40,91 | 59,09 | 39,44 | 60,56 | Frauen | 39,44 | - |
| 05 | 44 | 85 | 3 | 74 | 6 | 1 | 1 | 0 | 7,43 | 74,50 | 11,76 | 88,24 | 9,07 | 90,93 | Frauen | 9,07 | - |
| 04 | 45 | 26 | 0 | 25 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0,63 | 25,00 | 3,85 | 96,15 | 2,46 | 97,54 | Frauen | 2,46 | - |
| 03 | 46 | 38 | 0 | 37 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0,00 | 37,50 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | 100,00 | Frauen | 0,00 | - |
| 02Ü | 47 | 36 | 4 | 31 | 1 | 0 | 0 | 0 | 4,68 | 31,00 | 13,89 | 86,11 | 13,12 | 86,88 | Frauen | 13,12 | - |
| 02 | 48 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1,41 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | Männer | 0,00 | - |
| 01 | 49 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| N | 50 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| OEDAz | 51 | 3 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2,00 | 1,00 | 66,67 | 33,33 | 66,67 | 33,33 | Männer | 33,33 | - |

| Mandant | 0904 | Göttinger Entsorgungsbetriebe | Gleichstellungsplan | erstellt für | 30.11.2020 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Abrechnungskreis | | | | Seite | - 4 - | |
| | | | | Stand | 30.11.2020 09:21:53 | P&I LOGA |
| | | 37070 Göttingen | | gedruckt | 30.11.2020 09:21:53 | 20.6/1.39 /X1.4 /P1.152 |

| 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 30.11.2020 festgestellter anteiliger v.H.-Satz | zum Ablauf des GSP am 31.12.2022 angestrebter v.H.-Satz |
| | | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O (L oder M) | P |
| P16 | 52 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| P15 | 53 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| P14 | 54 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| P13 | 55 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| P12 | 56 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| P11 | 57 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| P10 | 58 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| P9 | 59 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| P8 | 60 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| P7 | 61 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| P6 | 62 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| P5 | 63 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| KrAzu | 64 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Mandant | 0904 | Göttinger Entsorgungsbetriebe | **Gleichstellungsplan** | erstellt für | 30.11.2020 |
| Abrechnungskreis | | | | Seite | - 5 - |
| | | | | Stand | 30.11.2020 09:21:53 P&I LOGA |
| | | 37070 Göttingen | | gedruckt | 30.11.2020 09:21:53 20.6/1.39 /X1.4 /P1.152 |

| 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 30.11.2020 festgestellter anteiliger v.H.-Satz | zum Ablauf des GSP am 31.12.2022 angestrebter v.H.-Satz |
| | | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O (L oder M) | P |
| 1 | 65 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 2 | 66 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 3 | 67 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 4 | 68 | 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 30.11.2020 festgestellter anteiliger v.H.-Satz | zum Ablauf des GSP am 31.12.2022 angestrebter v.H.-Satz |
| | | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O (L oder M) | P |
| S02 | 69 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| S03 | 70 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| S04 | 71 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| S05 | 72 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| S06 | 73 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| S07 | 74 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| S08a | 75 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| S08b | 76 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| S09 | 77 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| S10 | 78 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| S11a | 79 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| S11b | 80 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| S12 | 81 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| S13 | 82 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| S13a | 83 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| S14 | 84 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| S15 | 85 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| S16 | 86 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| S16a | 87 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| S17 | 88 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| S18 | 89 | 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 30.11.2020 festgestellter anteiliger v.H.-Satz | zum Ablauf des GSP am 31.12.2022 angestrebter v.H.-Satz |
| | | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O (L oder M) | P |
| 01 | 90 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 02 | 91 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 02a | 92 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 03 | 93 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 04 | 94 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 05 | 95 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 06 | 96 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 07 | 97 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 08 | 98 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 09 | 99 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 10 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 11 | 101 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 12 | 102 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 13 | 103 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 13a | 104 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 14 | 105 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 15 | 106 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 15a | 107 | 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 30.11.2020 festgestellter anteiliger v.H.-Satz | zum Ablauf des GSP am 31.12.2022 angestrebter v.H.-Satz |
| | | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O (L oder M) | P |
| 03a | 108 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 04a | 109 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 07a | 110 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 08a | 111 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 09a | 112 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 09b | 113 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 09c | 114 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 09d | 115 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 10a | 116 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 11a | 117 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 11b | 118 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 12a | 119 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Mandant | 0904 | Göttinger Entsorgungsbetriebe | **Gleichstellungsplan** | erstellt für | 30.11.2020 |
| Abrechnungskreis | | | | Seite | - 9 - |
| | | | | Stand | 30.11.2020 09:21:53 P&I LOGA |
| | | 37070 Göttingen | | gedruckt | 30.11.2020 09:21:53 20.6/1.39 /X1.4 /P1.152 |

| 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 30.11.2020 festgestellter anteiliger v.H.-Satz | zum Ablauf des GSP am 31.12.2022 angestrebter v.H.-Satz |
| | | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O (L oder M) | P |
| A1 | 120 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| A2 | 121 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| A3 | 122 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| A4 | 123 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |

| Mandant | 0904 | Göttinger Entsorgungsbetriebe | Gleichstellungsplan | erstellt für | 30.11.2020 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Abrechnungskreis | | | | Seite | - 10 - | |
| | | | | Stand | 30.11.2020 09:21:53 | P&I LOGA |
| | | 37070 Göttingen | | gedruckt | 30.11.2020 09:21:53 | 20.6/1.39 /X1.4 /P1.152 |

| BesGr. | Nr. | unterrepräsen-tiertes Geschlecht | Stellen-bestand ins-gesamt | Fluktuationsabschätzung: Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge | | | Fluktuationsabschätzung: vorübergehende Stellen-vakanz | | | Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge) | | | Summe der zu besetzenden Stellen | | | Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförderung/ Höhergruppierung) | | | Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Stichtag 30.11.2020 | | 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 |
| B8 | 1 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| B7 | 2 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| B6 | 3 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| B5 | 4 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| B4 | 5 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| B3 | 6 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| B2 | 7 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| B1 | 8 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| A16 | 9 | Männer | 1 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| A15 | 10 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| A14 | 11 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| A13hD | 12 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Höherer Dienst insgesamt** | **13** | | **1** | **0** | **0** | **0** | | | | | | | | | | | | | | | |
| A13 | 14 | Männer | 1 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| A12 | 15 | Männer | 1 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| A11 | 16 | Frauen | 1 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| A10 | 17 | Männer | 1 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| A9 | 18 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Gehobener Dienst insgesamt** | **19** | | **4** | **0** | **0** | **0** | | | | | | | | | | | | | | | |

| Mandant | 0904 | Göttinger Entsorgungsbetriebe | Gleichstellungsplan | erstellt für | 30.11.2020 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Abrechnungskreis | | | | Seite | - 11 - | |
| | | | | Stand | 30.11.2020 09:21:53 | P&I LOGA |
| | | 37070 Göttingen | | gedruckt | 30.11.2020 09:21:53 | 20.6/1.39 /X1.4 /P1.152 |

| BesGr. | Nr. | unterrepräsen-tiertes Geschlecht | Stellen-bestand ins-gesamt | Fluktuationsabschätzung: Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge | | | Fluktuationsabschätzung: vorübergehende Stellen-vakanz | | | Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge) | | | Summe der zu besetzenden Stellen | | | Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförderung/ Höhergruppierung) | | | Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Stichtag 30.11.2020 | | 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 |
| A9mD | 20 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| A8 | 21 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| A7 | 22 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| A6 | 23 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| A5 | 24 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Mittlerer** | **25** | | **0** | **0** | **0** | **0** | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Dienst** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **insgesamt** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A4 | 26 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| A3 | 27 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| A2 | 28 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Einfacher** | **29** | | **0** | **0** | **0** | **0** | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Dienst** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **insgesamt** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| BAnw | 30 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |

| BesGr. | Nr. | unterrepräsen-tiertes Geschlecht | Stellen-bestand ins-gesamt | Fluktuationsabschätzung: Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge | | | Fluktuationsabschätzung: vorübergehende Stellen-vakanz | | | Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge) | | | Summe der zu besetzenden Stellen | | | Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförderung/ Höhergruppierung) | | | Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Stichtag 30.11.2020 | | 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 |
| 15Ü | 31 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 | 32 | Frauen | 1 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 14 | 33 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 13 | 34 | Frauen | 2 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 12 | 35 | Frauen | 5 | 1 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 | 36 | | 13 | 0 | 0 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10 | 37 | Frauen | 9 | 0 | 0 | 2 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 09a | 38 | Frauen | 16 | 0 | 0 | 2 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 09b | 39 | Frauen | 7 | 1 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 09c | 40 | Frauen | 1 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 08 | 41 | Frauen | 12 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 07 | 42 | Frauen | 10 | 1 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 06 | 43 | Frauen | 22 | 0 | 1 | 3 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 05 | 44 | Frauen | 85 | 1 | 2 | 2 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 04 | 45 | Frauen | 26 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 03 | 46 | Frauen | 38 | 0 | 0 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 02Ü | 47 | Frauen | 36 | 8 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 02 | 48 | Männer | 2 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 01 | 49 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| N | 50 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| OEDAz | 51 | Männer | 3 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |

| BesGr. | Nr. | unterrepräsentiertes Geschlecht | Stellenbestand ins-gesamt | Fluktuationsabschätzung: Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge | | | vorübergehende Stellen-vakanz | | | Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge) | | | Summe der zu besetzenden Stellen | | | Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförderung/ Höhergruppierung) | | | Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Stichtag 30.11.2020 | | 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 |
| P16 | 52 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| P15 | 53 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| P14 | 54 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| P13 | 55 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| P12 | 56 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| P11 | 57 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| P10 | 58 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| P9 | 59 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| P8 | 60 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| P7 | 61 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| P6 | 62 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| P5 | 63 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| KrAzu | 64 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |

| Mandant | 0904 | Göttinger Entsorgungsbetriebe | Gleichstellungsplan | erstellt für | 30.11.2020 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Abrechnungskreis | | | | Seite | - 14 - | |
| | | | | Stand | 30.11.2020 09:21:53 | P&I LOGA |
| | | 37070 Göttingen | | gedruckt | 30.11.2020 09:21:53 | 20.6/1.39 /X1.4 /P1.152 |

| BesGr. | Nr. | unterrepräsen-tiertes Geschlecht | Stellen-bestand ins-gesamt | Fluktuationsabschätzung: Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge | | | Fluktuationsabschätzung: vorübergehende Stellen-vakanz | | | Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge) | | | Summe der zu besetzenden Stellen | | | Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförderung/ Höhergruppierung) | | | Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Stichtag 30.11.2020 | | 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 |
| 1 | 65 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | 66 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | 67 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | 68 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |

# Gleichstellungsplan



| BesGr. | Nr. | unterrepräsentiertes Geschlecht | Stellenbestand insgesamt | Fluktuationsabschätzung: Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge | | | Fluktuationsabschätzung: vorübergehende Stellen-vakanz | | | Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge) | | | Summe der zu besetzenden Stellen | | | Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförderung/ Höhergruppierung) | | | Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Stichtag 30.11.2020 | | 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 |
| S02 | 69 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| S03 | 70 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| S04 | 71 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| S05 | 72 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| S06 | 73 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| S07 | 74 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| S08a | 75 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| S08b | 76 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| S09 | 77 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| S10 | 78 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| S11a | 79 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| S11b | 80 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| S12 | 81 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| S13 | 82 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| S13a | 83 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| S14 | 84 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| S15 | 85 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| S16 | 86 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| S16a | 87 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| S17 | 88 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| S18 | 89 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |

| BesGr. | Nr. | unterrepräsen-tiertes Geschlecht | Stellen-bestand ins-gesamt | Fluktuationsabschätzung: Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge | | | Fluktuationsabschätzung: vorübergehende Stellen-vakanz | | | Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge) | | | Summe der zu besetzenden Stellen | | | Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförderung/ Höhergruppierung) | | | Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Stichtag 30.11.2020 | | 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 |
| 01 | 90 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 02 | 91 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 02a | 92 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 03 | 93 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 04 | 94 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 05 | 95 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 06 | 96 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 07 | 97 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 08 | 98 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 09 | 99 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10 | 100 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 | 101 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 12 | 102 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 13 | 103 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 13a | 104 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 14 | 105 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 | 106 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 15a | 107 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |

| BesGr. | Nr. | unterrepräsentiertes Geschlecht | Stellenbestand ins-gesamt | Fluktuationsabschätzung: Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge | | | vorübergehende Stellen-vakanz | | | Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge) | | | Summe der zu besetzenden Stellen | | | Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförderung/ Höhergruppierung) | | | Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Stichtag 30.11.2020 | | 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 |
| 03a | 108 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 04a | 109 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 07a | 110 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 08a | 111 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 09a | 112 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 09b | 113 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 09c | 114 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 09d | 115 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10a | 116 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11a | 117 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11b | 118 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 12a | 119 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Mandant | 0904 | Göttinger Entsorgungsbetriebe | **Gleichstellungsplan** | erstellt für | 30.11.2020 |
| Abrechnungskreis | | | | Seite | - 18 - |
| | | | | Stand | 30.11.2020 09:21:53 P&I LOGA |
| | | 37070 Göttingen | | gedruckt | 30.11.2020 09:21:53 20.6/1.39 /X1.4 /P1.152 |

| BesGr. | Nr. | unterrepräsentiertes Geschlecht | Stellenbestand insgesamt | Fluktuationsabschätzung: Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge | | | Fluktuationsabschätzung: vorübergehende Stellen-vakanz | | | Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge) | | | Summe der zu besetzenden Stellen | | | Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförderung/ Höhergruppierung) | | | Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Stichtag 30.11.2020 | | 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 |
| A1 | 120 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| A2 | 121 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| A3 | 122 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| A4 | 123 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |

| Mandant | 0916 | Seniorenzentrum Göttingen gGmbH | Gleichstellungsplan | erstellt für | 30.11.2020 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Abrechnungskreis | | | | Seite | - 1 - | |
| | | | | Stand | 30.11.2020 09:21:54 | P&I LOGA |
| | | 37070 Göttingen | | gedruckt | 30.11.2020 09:21:54 | 20.6/1.39 /X1.4 /P1.152 |

| 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 30.11.2020 festgestellter anteiliger v.H.-Satz | zum Ablauf des GSP am 31.12.2022 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 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 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 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 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 | - |
| **Höherer Dienst insgesamt** | **13** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0,00** | **0,00** | **0,00** | **0,00** | **0,00** | **0,00** | | **0,00** | |
| A13 | 14 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| A12 | 15 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| A11 | 16 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 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 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| **Gehobener Dienst insgesamt** | **19** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0,00** | **0,00** | **0,00** | **0,00** | **0,00** | **0,00** | | **0,00** | |

| Mandant | 0916 | Seniorenzentrum Göttingen gGmbH | Gleichstellungsplan | erstellt für | 30.11.2020 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Abrechnungskreis | | | | Seite | - 2 - | |
| | | | | Stand | 30.11.2020 09:21:54 | P&I LOGA |
| | | 37070 Göttingen | | gedruckt | 30.11.2020 09:21:54 | 20.6/1.39 /X1.4 /P1.152 |

| 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 30.11.2020 festgestellter anteiliger v.H.-Satz | zum Ablauf des GSP am 31.12.2022 angestrebter v.H.-Satz |
| | | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O (L oder M) | P |
| A9mD | 20 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 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 | - |
| **Mittlerer Dienst** | **25** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0,00** | **0,00** | **0,00** | **0,00** | **0,00** | **0,00** | | **0,00** | |
| **insgesamt** | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 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 | - |
| **Einfacher Dienst** | **29** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0,00** | **0,00** | **0,00** | **0,00** | **0,00** | **0,00** | | **0,00** | |
| **insgesamt** | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| BAnw | 30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |

| Mandant | 0916 | Seniorenzentrum Göttingen gGmbH | Gleichstellungsplan | erstellt für | 30.11.2020 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Abrechnungskreis | | | | Seite | - 3 - | |
| | | | | Stand | 30.11.2020 09:21:54 | P&I LOGA |
| | | 37070 Göttingen | | gedruckt | 30.11.2020 09:21:54 | 20.6/1.39 /X1.4 /P1.152 |

| 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 30.11.2020 festgestellter anteiliger v.H.-Satz | zum Ablauf des GSP am 31.12.2022 angestrebter v.H.-Satz |
| | | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O (L oder M) | P |
| 15Ü | 31 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 15 | 32 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 14 | 33 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 13 | 34 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 12 | 35 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 11 | 36 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 10 | 37 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 09a | 38 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0,50 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | Männer | 0,00 | - |
| 09b | 39 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 09c | 40 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 08 | 41 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 07 | 42 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 06 | 43 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0,50 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | Männer | 0,00 | - |
| 05 | 44 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 04 | 45 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 03 | 46 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 02Ü | 47 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 02 | 48 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,00 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | Männer | 0,00 | - |
| 01 | 49 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| N | 50 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| OEDAz | 51 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |

| Mandant | 0916 | Seniorenzentrum Göttingen gGmbH | Gleichstellungsplan | erstellt für | 30.11.2020 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Abrechnungskreis | | | | Seite | - 4 - | |
| | | | | Stand | 30.11.2020 09:21:54 | P&I LOGA |
| | | 37070 Göttingen | | gedruckt | 30.11.2020 09:21:54 | 20.6/1.39 /X1.4 /P1.152 |

| 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 30.11.2020 festgestellter anteiliger v.H.-Satz | zum Ablauf des GSP am 31.12.2022 angestrebter v.H.-Satz |
| | | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O (L oder M) | P |
| P16 | 52 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| P15 | 53 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| P14 | 54 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| P13 | 55 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| P12 | 56 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| P11 | 57 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| P10 | 58 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,00 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | Männer | 0,00 | - |
| P9 | 59 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| P8 | 60 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| P7 | 61 | 8 | 2 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 5,09 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | Männer | 0,00 | - |
| P6 | 62 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| P5 | 63 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1,28 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | Männer | 0,00 | - |
| KrAzu | 64 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |

| Mandant | 0916 | Seniorenzentrum Göttingen gGmbH | Gleichstellungsplan | erstellt für | 30.11.2020 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Abrechnungskreis | | | | Seite | - 5 - | |
| | | | | Stand | 30.11.2020 09:21:54 | P&I LOGA |
| | | 37070 Göttingen | | gedruckt | 30.11.2020 09:21:54 | 20.6/1.39 /X1.4 /P1.152 |

| 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 30.11.2020 festgestellter anteiliger v.H.-Satz | zum Ablauf des GSP am 31.12.2022 angestrebter v.H.-Satz |
| | | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O (L oder M) | P |
| 1 | 65 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 2 | 66 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 3 | 67 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 4 | 68 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |

| Mandant | 0916 | Seniorenzentrum Göttingen gGmbH | Gleichstellungsplan | erstellt für | 30.11.2020 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Abrechnungskreis | | | | Seite | - 6 - | |
| | | | | Stand | 30.11.2020 09:21:54 | P&I LOGA |
| | | 37070 Göttingen | | gedruckt | 30.11.2020 09:21:54 | 20.6/1.39 /X1.4 /P1.152 |

| 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 30.11.2020 festgestellter anteiliger v.H.-Satz | zum Ablauf des GSP am 31.12.2022 angestrebter v.H.-Satz |
| | | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O (L oder M) | P |
| S02 | 69 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| S03 | 70 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| S04 | 71 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| S05 | 72 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| S06 | 73 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| S07 | 74 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| S08a | 75 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| S08b | 76 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| S09 | 77 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| S10 | 78 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| S11a | 79 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| S11b | 80 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| S12 | 81 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| S13 | 82 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| S13a | 83 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| S14 | 84 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| S15 | 85 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| S16 | 86 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| S16a | 87 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| S17 | 88 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| S18 | 89 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |

| Mandant | 0916 | Seniorenzentrum Göttingen gGmbH | Gleichstellungsplan | erstellt für | 30.11.2020 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Abrechnungskreis | | | | Seite | - 7 - | |
| | | | | Stand | 30.11.2020 09:21:54 | P&I LOGA |
| | | 37070 Göttingen | | gedruckt | 30.11.2020 09:21:54 | 20.6/1.39 /X1.4 /P1.152 |

| 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 30.11.2020 festgestellter anteiliger v.H.-Satz | zum Ablauf des GSP am 31.12.2022 angestrebter v.H.-Satz |
| | | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O (L oder M) | P |
| 01 | 90 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 02 | 91 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 02a | 92 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 03 | 93 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 04 | 94 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 05 | 95 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 06 | 96 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 07 | 97 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 08 | 98 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 09 | 99 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 10 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 11 | 101 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 12 | 102 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 13 | 103 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 13a | 104 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 14 | 105 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 15 | 106 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 15a | 107 | 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 30.11.2020 festgestellter anteiliger v.H.-Satz | zum Ablauf des GSP am 31.12.2022 angestrebter v.H.-Satz |
| | | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O (L oder M) | P |
| 03a | 108 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 04a | 109 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 07a | 110 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 08a | 111 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 09a | 112 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 09b | 113 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 09c | 114 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 09d | 115 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 10a | 116 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 11a | 117 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 11b | 118 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| 12a | 119 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Mandant | 0916 | Seniorenzentrum Göttingen gGmbH | Gleichstellungsplan | erstellt für | 30.11.2020 |
| Abrechnungskreis | | | | Seite | - 9 - |
| | | | | Stand | 30.11.2020 09:21:54 P&I LOGA |
| | | 37070 Göttingen | | gedruckt | 30.11.2020 09:21:54 20.6/1.39 /X1.4 /P1.152 |

| 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 30.11.2020 festgestellter anteiliger v.H.-Satz | zum Ablauf des GSP am 31.12.2022 angestrebter v.H.-Satz |
| | | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O (L oder M) | P |
| A1 | 120 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| A2 | 121 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| A3 | 122 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |
| A4 | 123 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | - |

| Mandant | 0916 | Seniorenzentrum Göttingen gGmbH | Gleichstellungsplan | erstellt für | 30.11.2020 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Abrechnungskreis | | | | Seite | - 10 - | |
| | | | | Stand | 30.11.2020 09:21:54 | P&I LOGA |
| | | 37070 Göttingen | | gedruckt | 30.11.2020 09:21:54 | 20.6/1.39 /X1.4 /P1.152 |

| BesGr. | Nr. | unterrepräsentiertes Geschlecht | Stellenbestand ins-gesamt | Fluktuationsabschätzung: Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge | | | Fluktuationsabschätzung: vorübergehende Stellen-vakanz | | | Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge) | | | Summe der zu besetzenden Stellen | | | Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförderung/ Höhergruppierung) | | | Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Stichtag 30.11.2020 | | 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 |
| B8 | 1 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| B7 | 2 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| B6 | 3 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| B5 | 4 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| B4 | 5 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| B3 | 6 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| B2 | 7 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| B1 | 8 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| A16 | 9 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| A15 | 10 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| A14 | 11 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| A13hD | 12 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Höherer Dienst insgesamt** | **13** | | **0** | **0** | **0** | **0** | | | | | | | | | | | | | | | |
| A13 | 14 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| A12 | 15 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| A11 | 16 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| A10 | 17 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| A9 | 18 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Gehobener Dienst insgesamt** | **19** | | **0** | **0** | **0** | **0** | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Mandant | 0916 | Seniorenzentrum Göttingen gGmbH | **Gleichstellungsplan** | erstellt für | 30.11.2020 |
| Abrechnungskreis | | | | Seite | - 11 - |
| | | | | Stand | 30.11.2020 09:21:54 P&I LOGA |
| | | 37070 Göttingen | | gedruckt | 30.11.2020 09:21:54 20.6/1.39 /X1.4 /P1.152 |

| BesGr. | Nr. | unterrepräsen-tiertes Geschlecht | Stellen-bestand ins-gesamt | Fluktuationsabschätzung: Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge | | | Fluktuationsabschätzung: vorübergehende Stellen-vakanz | | | Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge) | | | Summe der zu besetzenden Stellen | | | Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförderung/ Höhergruppierung) | | | Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Stichtag 30.11.2020 | | 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 |
| A9mD | 20 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| A8 | 21 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| A7 | 22 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| A6 | 23 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| A5 | 24 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Mittlerer** | **25** | | **0** | **0** | **0** | **0** | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Dienst** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **insgesamt** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A4 | 26 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| A3 | 27 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| A2 | 28 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Einfacher** | **29** | | **0** | **0** | **0** | **0** | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Dienst** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **insgesamt** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| BAnw | 30 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |

| Mandant | 0916 | Seniorenzentrum Göttingen gGmbH | Gleichstellungsplan | erstellt für | 30.11.2020 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Abrechnungskreis | | | | Seite | - 12 - | |
| | | | | Stand | 30.11.2020 09:21:54 | P&I LOGA |
| | | 37070 Göttingen | | gedruckt | 30.11.2020 09:21:54 | 20.6/1.39 /X1.4 /P1.152 |

| BesGr. | Nr. | unterrepräsentiertes Geschlecht | Stellenbestand ins-gesamt | Fluktuationsabschätzung: Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge | | | Fluktuationsabschätzung: vorübergehende Stellen-vakanz | | | Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge) | | | Summe der zu besetzenden Stellen | | | Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförderung/ Höhergruppierung) | | | Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Stichtag 30.11.2020 | | 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 |
| 15Ü | 31 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 | 32 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 14 | 33 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 13 | 34 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 12 | 35 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 | 36 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10 | 37 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 09a | 38 | Männer | 1 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 09b | 39 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 09c | 40 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 08 | 41 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 07 | 42 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 06 | 43 | Männer | 1 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 05 | 44 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 04 | 45 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 03 | 46 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 02Ü | 47 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 02 | 48 | Männer | 1 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 01 | 49 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| N | 50 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| OEDAz | 51 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |

| BesGr. | Nr. | unterrepräsentiertes Geschlecht | Stellenbestand ins-gesamt | Fluktuationsabschätzung: Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge | | | vorübergehende Stellen-vakanz | | | Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge) | | | Summe der zu besetzenden Stellen | | | Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförderung/ Höhergruppierung) | | | Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Stichtag 30.11.2020 | | 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 |
| P16 | 52 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| P15 | 53 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| P14 | 54 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| P13 | 55 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| P12 | 56 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| P11 | 57 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| P10 | 58 | Männer | 1 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| P9 | 59 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| P8 | 60 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| P7 | 61 | Männer | 8 | 1 | 0 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | |
| P6 | 62 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| P5 | 63 | Männer | 2 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| KrAzu | 64 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |

| Mandant | 0916 | Seniorenzentrum Göttingen gGmbH | Gleichstellungsplan | erstellt für | 30.11.2020 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Abrechnungskreis | | | | Seite | - 14 - | |
| | | | | Stand | 30.11.2020 09:21:54 | P&I LOGA |
| | | 37070 Göttingen | | gedruckt | 30.11.2020 09:21:54 | 20.6/1.39 /X1.4 /P1.152 |

| BesGr. | Nr. | unterrepräsen-tiertes Geschlecht | Stellen-bestand ins-gesamt | Fluktuationsabschätzung: Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge | | | Fluktuationsabschätzung: vorübergehende Stellen-vakanz | | | Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge) | | | Summe der zu besetzenden Stellen | | | Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförderung/ Höhergruppierung) | | | Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Stichtag 30.11.2020 | | 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 |
| 1 | 65 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | 66 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | 67 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | 68 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |

| BesGr. | Nr. | unterrepräsentiertes Geschlecht | Stellenbestand ins-gesamt | Fluktuationsabschätzung: Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge | | | Fluktuationsabschätzung: vorübergehende Stellen-vakanz | | | Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge) | | | Summe der zu besetzenden Stellen | | | Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförderung/ Höhergruppierung) | | | Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Stichtag 30.11.2020 | | 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 |
| S02 | 69 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| S03 | 70 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| S04 | 71 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| S05 | 72 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| S06 | 73 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| S07 | 74 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| S08a | 75 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| S08b | 76 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| S09 | 77 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| S10 | 78 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| S11a | 79 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| S11b | 80 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| S12 | 81 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| S13 | 82 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| S13a | 83 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| S14 | 84 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| S15 | 85 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| S16 | 86 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| S16a | 87 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| S17 | 88 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| S18 | 89 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |

| BesGr. | Nr. | unterrepräsen-tiertes Geschlecht | Stellen-bestand ins-gesamt | Fluktuationsabschätzung: Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge | | | Fluktuationsabschätzung: vorübergehende Stellen-vakanz | | | Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge) | | | Summe der zu besetzenden Stellen | | | Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförderung/ Höhergruppierung) | | | Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Stichtag 30.11.2020 | | 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 |
| 01 | 90 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 02 | 91 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 02a | 92 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 03 | 93 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 04 | 94 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 05 | 95 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 06 | 96 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 07 | 97 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 08 | 98 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 09 | 99 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10 | 100 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 | 101 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 12 | 102 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 13 | 103 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 13a | 104 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 14 | 105 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 | 106 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 15a | 107 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |

| BesGr. | Nr. | unterrepräsentiertes Geschlecht | Stellenbestand ins-gesamt | Fluktuationsabschätzung: Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge | | | vorübergehende Stellen-vakanz | | | Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge) | | | Summe der zu besetzenden Stellen | | | Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförderung/ Höhergruppierung) | | | Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Stichtag 30.11.2020 | | 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 |
| 03a | 108 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 04a | 109 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 07a | 110 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 08a | 111 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 09a | 112 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 09b | 113 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 09c | 114 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 09d | 115 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10a | 116 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11a | 117 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11b | 118 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 12a | 119 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |

# Gleichstellungsplan



| BesGr. | Nr. | unterrepräsen-tiertes Geschlecht | Stellen-bestand ins-gesamt | Fluktuationsabschätzung: Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge | | | Fluktuationsabschätzung: vorübergehende Stellen-vakanz | | | Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge) | | | Summe der zu besetzenden Stellen | | | Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförderung/ Höhergruppierung) | | | Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Stichtag 30.11.2020 | | 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 |
| A1 | 120 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| A2 | 121 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| A3 | 122 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |
| A4 | 123 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | |