

Abschätzung neu zu besetzender Stellen (nur bei Unterrepräsentanz eines Geschlechts) und Ziel der Förderung
 Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans: 2021-2023

Anlage 4

Beamtinnen und Beamte

BesGr.	Nr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand insgesamt	Fluktuationsabschätzung									Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge) z. B. Umsetzungen von Stelleneinsparauflagen			Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförderung/Höhergruppierung)			Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts		
				Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge (Kündigungen, Versetzungen, Auflösungsverträge)			vorübergehende Stellenvakanz (Abordnungen, Beurlaubungen, Mutterschutz)														
				Stichtag 31.12.2020	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
Frauen o. Männer	P	Q1	Q2	Q3	R1	R2	R3	S1	S2	S3	T1*	T2*	T3*	U1	U2	U3	V1	V2	V3		
B9 - B11	1																				
B8	2																				
B7	3																				
B6	4																				
B5	5																				
B4	6	**	1																		
B3	7																				
B2	8	**	1																		
B1	9																				
A 16 / A 16+ A16 "Z"	10																				
A15	11																				
A14	12																				
A 13 Einstiegsamt	13																				
A13/A 13+, A13 "Z"	14	Frauen	4																		
A12	15	**	1								1			1							
A11	16	Frauen	3	1							3	1		3	1		1	1		1	
A10	17	Frauen	5	1							-3			-3							
A9 Einstiegsamt	18																				
A9mD	19	Frauen	2																		
A8	20																				
A7	21																				
A6	22																				
		Summe	17																		

* T= Q+R+S

** Gibt es nur eine Stelle in einer bestimmten Besoldungsgruppe, stellt sich die Frage der Unterrepräsentanz nicht. Bei Wahlbeamten hat die Verwaltung keinerlei Einfluss.