



Saale-Orla-Kreis

Landratsamt Saale-Orla-Kreis

Fachdienst Personal

Gleichstellungsplan

**gemäß § 4
des
Thüringer Gleichstellungsgesetzes
(ThürGleichG)**

**mit statistischen Angaben gemäß § 5 ThürGleichG
für den Zeitraum 01.07.2020 bis 30.06.2023**

Gleichstellungsplan des Landratsamtes Saale-Orla-Kreis für den Zeitraum vom 01.07.2020 bis 30.06.2023

1. Einleitung

Vorwort und gesetzliche Grundlagen

2. Analyse der Beschäftigtenstruktur

2.1 Gesamtübersicht der Beschäftigten (Tabelle 1a)

2.2 Beamtinnen und Beamte (Tabelle 1b)

2.3 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Tabelle 1c)

2.4 Bedienstete in leitenden Funktionen im höheren und gehobenen Dienst (Tabelle 2b und 2c)

3. Beförderungen und Höhergruppierungen

(Tabelle 3a und 3b)

4. Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Stellenbesetzung, sowie Neueinstellungen zur Elternzeitvertretung

(Tabelle 4a und 4c)

5. Fortbildung und berufsbegleitende Weiterbildung

(Tabelle 5a und 5b)

6. Zielvorgaben und Maßnahmen für deren Erreichen

7. Statistiken

Tabelle 1a	Bedienstetenstruktur insgesamt
Tabelle 1b	Personal-Ist-Bestand Beamte
Tabelle 1c	Personal-Ist-Bestand Angestellte
Tabelle 2b	Beamtinnen und Beamte in leitenden Funktionen im höheren und gehobenen Dienst
Tabelle 2c	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in leitenden Funktionen im höheren und gehobenen Dienst
Tabelle 3a	Beförderungen
Tabelle 3b	Höhergruppierungen
Tabelle 4a	Stellenausschreibungen Bewerbungen und Einstellungen
Tabelle 4c	Neueinstellungen zur Nachbesetzung bei Elternzeit
Tabelle 5a	Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen (F) einschließlich Führungskräftefortbildung (FKF)
Tabelle 5b	Teilnahme an Führungskräftefortbildungen

8. Geltungsdauer

1. Einleitung

Vorwort und gesetzliche Grundlagen

Sehr geehrte Kreistagsmitglieder,
sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

gemäß § 4 Thüringer Gleichstellungsgesetz übergeben wir Ihnen den neuen Gleichstellungsplan des Landratsamtes Saale-Orla-Kreis für den Zeitraum 01. Juli 2020 bis 30. Juni 2023 zur Kenntnis.
Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Thüringen verpflichtet die Dienststellen zur Aufstellung eines solchen Gleichstellungsplanes.

Dieser Plan wurde vom Fachdienst Personal erstellt und in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten inhaltlich abgestimmt.

Der Gleichstellungsplan, mit Rechtswirkung nach innen, gilt für alle Beschäftigten des Landratsamtes des Saale-Orla-Kreises. Zu den Beschäftigten zählen alle Angestellten und Beamten.

Die Erfüllung des Verfassungsgebots, die Gleichstellung von Frauen und Männern gemäß Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes zu fördern und die Anwendung des § 4 Landesgleichstellungsgesetzes Thüringen sind Pflichtaufgaben, an denen Politik und Verwaltung mitzuwirken haben.

Die bisher erreichten Resultate von Gleichstellungsmaßnahmen werden in diesem Gleichstellungsplan in Zahlen und Prozentsätzen dargestellt. Diese können Hinweise zur Verbesserung der Arbeit auf diesem Gebiet geben und somit einen Beitrag zur Chancengleichheit beim beruflichen Fortkommen jedes Einzelnen leisten.

Wichtig sind in diesem Prozess sorgfältige Analysen, um vorschnelle Interpretationen zu vermeiden.

Wesentliches Ziel ist es, die Beschäftigten in ihren verschiedenen Lebensphasen unter dem Aspekt der Gleichstellung zu unterstützen. Der Gleichstellungsplan stellt dafür ein gutes Instrument der Personalentwicklung und Personalentscheidung dar. Er enthält nicht nur eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtendaten, sondern auch Maßnahmen, um Unterrepräsentanzen und Ungleichheiten von Frauen und Männern in der Teilhabe an Beruf und Karriere entgegen zu wirken. Zudem beinhaltet er weitere Maßnahmen für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen.

Neben dem Ziel, möglichst seine gut qualifizierten Beschäftigten zu halten, kann das Landratsamt mit diesem Gleichstellungsplan auch zukünftig in die Lage versetzt werden – trotz der negativen demographischen Entwicklung – als attraktiver Arbeitgeber qualifiziertes Personal zu gewinnen.

Nun liegt es in der Verantwortung aller Beschäftigten – insbesondere des Landrates und seiner Führungskräfte – die Chancengleichheit im Arbeitsalltag zu leben und die Maßnahmen des Gleichstellungsplanes in der Praxis umzusetzen.

Damit tragen alle Vorgesetzten für ihren Verantwortungsbereich die Mitverantwortung, dass die im Gleichstellungsplan formulierten Ziele unter den vorgegebenen Rahmenbedingungen beachtet und realisiert werden.

2. Analyse der Beschäftigtenstruktur

2.1 Gesamtübersicht der Beschäftigten

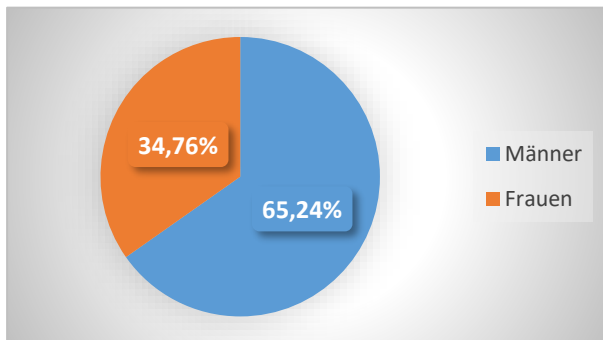
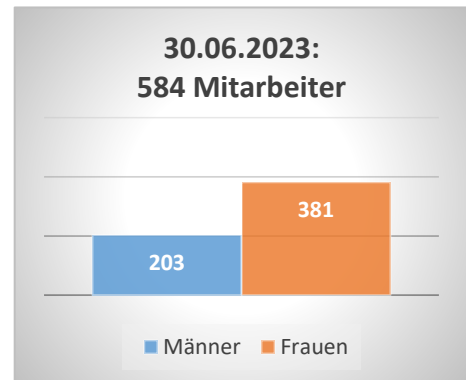
Tabelle 1a

Um Maßnahmen der Förderung der Gleichstellung zu ergreifen, muss zunächst der Ist-Zustand analysiert werden.

Bei der Beschäftigtenstruktur zeigt sich nach wie vor eine geschlechterdifferenzierte Verteilung durch einen hohen Frauenanteil.

Zum Stichtag 30.06.2023 waren insgesamt 584 Mitarbeiter im Landratsamt beschäftigt, davon 381 Frauen und 203 Männer (incl. Minijobber, Fleischbeschauer, sowie Kreisbrandmeister und Kreisausbilder).

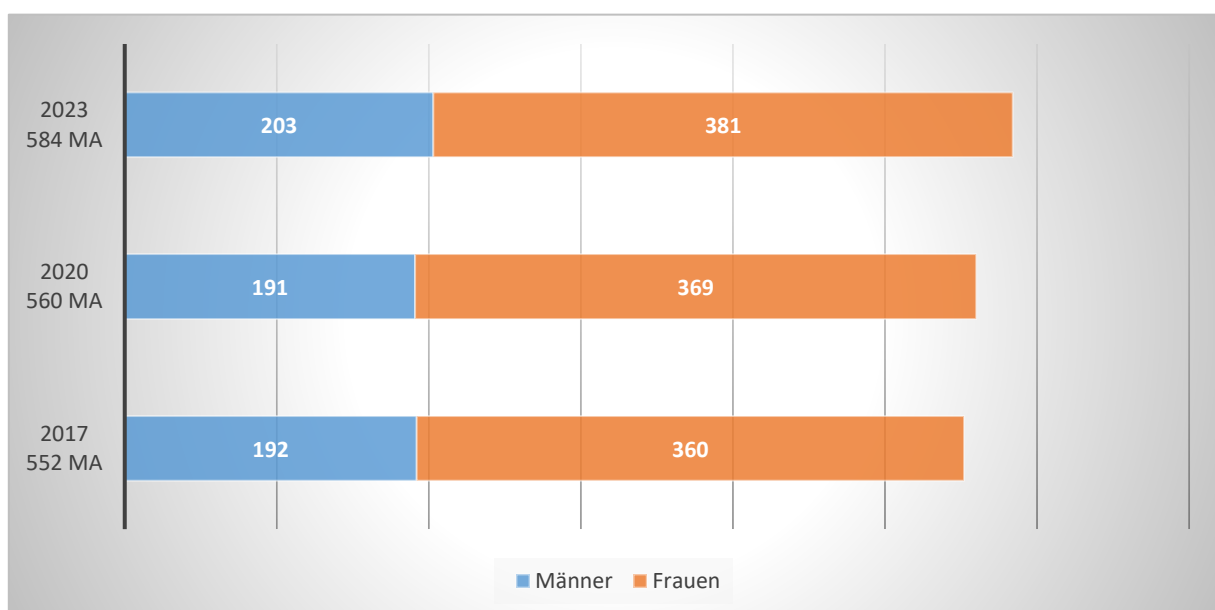
Auszubildende werden in der Statistik nicht bewertet, da dies vom Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie nicht vorgegeben wurde.



Gegenüber den letzten beiden Gleichstellungsplänen ist zu erkennen, dass der Frauenanteil immer noch fast doppelt so hoch ist wie der Anteil an Männern.

Im Landratsamt sind 65,24 % Frauen und 34,76 % Männer beschäftigt.

Vergleicht man die Daten der vergangenen Jahre miteinander, so waren 2020 noch 24 und 2017 32 Mitarbeiter weniger beschäftigt. Dies hängt in erster Linie mit den immer komplexer werdenden Gesetzen zusammen, die zu einem enormen bürokratischen Aufwand geführt haben. Eine weitere Ursache sind diverse Stellen, die vom Land Thüringen gefördert werden.



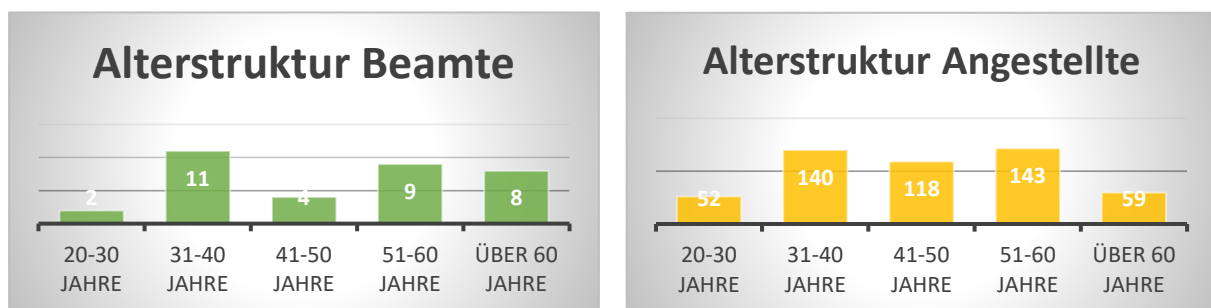
Hinsichtlich der Arbeitszeitmodelle ist der Anteil von Frauen und Männern in Vollzeit annähernd ausgewogen (durchschnittlich 52,96 % Frauen und 47,06 % Männer).

Es zeichnet sich jedoch nach wie vor eine höhere Tendenz bei Frauen zur Teilzeitbeschäftigung ab (69,09%).

	<u>30.06.2023</u>	<u>30.06.2020</u>	<u>30.06.2017</u>
Vollzeitbeschäftigte	153	133	134
Teilzeitbeschäftigte	411	392	402
ATZ-Beschäftigte	20	4	2
Ohne Bezüge/ Entgelt	<i>nicht separat erfasst</i>	31	14

Nachfolgend wird informativ die Altersstruktur aller Beamten und Angestellten ausgewertet, die allerdings nicht Bestandteil der Statistik ist.

Aufgrund der demographischen Entwicklung sollte auch diese Auswertung aufgezeigt werden.



Anhand der Diagramme ist zu erkennen, dass bei den Beamten sowie den Angestellten die Anzahl der unter 30-jährigen den kleinsten Anteil einnimmt.

17 Beamte über 50 Jahre ergeben einen Anteil von 50 % und 202 über 50-Jährige erreichen 39,45 % aller Angestellten. Nicht berücksichtigt wurden hier die geringfügig und außertariflich Beschäftigten. Der Altersdurchschnitt aller Mitarbeiter liegt bei 45,8 Jahren. Somit hat sich das Landratsamt im Vergleich zum Gleichstellungsplan 2020 verjüngt, da hier der Mittelwert noch bei 48 Jahren lag.

Daraus ergibt sich auch weiterhin die Aufgabe, der Nachwuchsgewinnung das entsprechende Augenmerk zu schenken, um eine ausgeglichene Altersstruktur anzustreben.

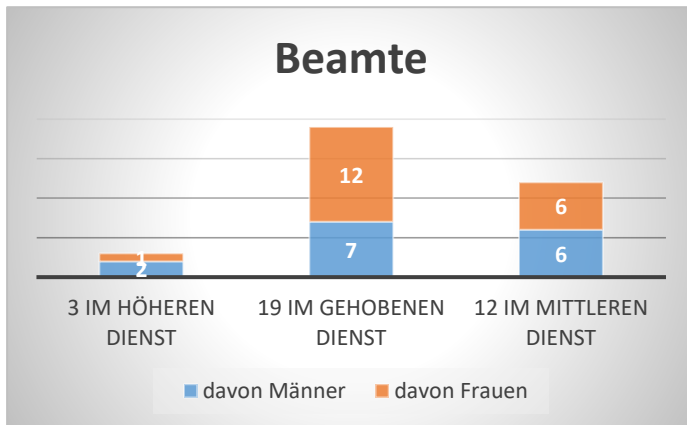
2.2 Beamtinnen und Beamte

Tabelle 1b

Im Landratsamt sind per 30.06.2023 34 Beamte beschäftigt. Zum 30.06.2020 waren es noch 40 Beamte. Grund für die Reduzierung ist, dass 2 Beamte neu eingestellt wurden, jedoch 7 Beamte pensioniert wurden und 2 Beamte das Haus verlassen haben.

- ab 01.07.2020 0 Beamter
- 2021 5 Beamte
- 2022 2 Beamte
- bis 30.06.2023 2 Beamte ausgeschieden

Immer zum 1. September der Jahre 2020 bis 2022 wurde je eine Beamtenanwärterin bzw. Beamtenanwärter gehobener Dienst eingestellt, die allerdings in der Statistik nicht aufgeführt werden.



Von den 34 Beamten sind 19 Frauen und 15 Männer. Hier zeigt sich nach wie vor ein leichtes Defizit bei den Männern.

Betrachtet man dagegen den höheren Dienst, sind die Beamtinnen mit 33,3 % deutlich in der Minderheit.

Im mittleren Dienst ist das Verhältnis ausgeglichen.

Dies deckt sich mit den Verhältnissen in Land und Bund. Auch dort sind Frauen in Führungspositionen im

Beamtenverhältnis in der Minderheit. Aufgrund dessen müssen wir im Landratsamt auch weiterhin danach streben, die Frauenquote bei Beamtinnen im höheren Dienst zu steigern, sofern entsprechende Stellen vorhanden sind.

Im Vergleich zum Gleichstellungsplan 2020 ist die Teilzeitquote von 37,5 % auf 29,41 % zurückgegangen.

2.3 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Tabelle 1c

In der Tabelle 1c werden die Daten der Angestellten des Landratsamtes ausgewertet.

Zum 30.06.2023 waren von 550 Mitarbeitern

- 512 Angestellte
- 14 Kreisbrandmeister/ Kreisausbilder
- 13 Fleischbeschauer und
- 11 geringfügig Beschäftigte

Des Weiteren waren zum 30.06.2023 19 Auszubildende im Landratsamt beschäftigt (davon 3 Männer). Dies aber rein informativ, da die Auszubildenden nicht gesondert in der Statistik erfasst werden.

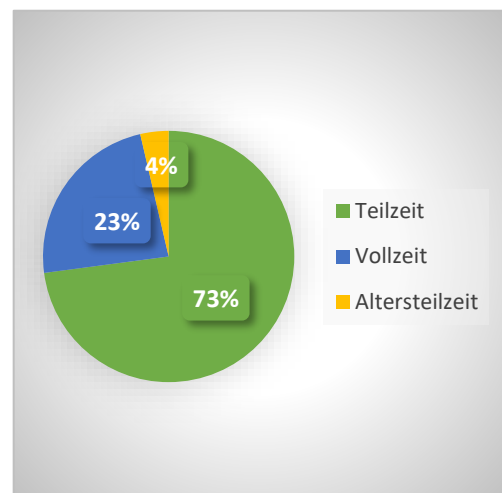
In der Tabelle sind 362 Frauen ausgewiesen, die somit 65,81 % der gesamten Angestellten entsprechen. Die Anzahl der Männer liegt mit 188 bei einer Quote von 34,19 %.

Beim Vergleich der Zahlen aus den vergangenen Jahren lässt sich feststellen, dass die Werte nur minimal schwanken, aber stets mit Steigerung beim Anteil der männlichen Beschäftigten.

30.06.2014: 68,20 % Frauen und 31,80 % Männer
 30.06.2017: 66,00 % Frauen und 34,00 % Männer
 30.06.2020: 66,35 % Frauen und 33,65 % Männer

Aus der Analyse der Arbeitszeit lässt sich ablesen, dass ein Großteil aller Mitarbeiter in Teilzeit tätig ist. Dieser Trend zieht sich durch weibliche und männliche Beschäftigte gleichermaßen.

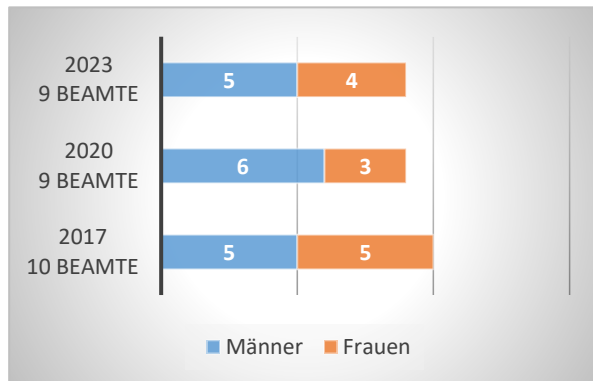
Zum Stichtag 30.06.2023 befanden sich 20 Mitarbeiter in Alterszeit. Diese Zahl wird in den kommenden Jahren stetig zurückgehen und im November 2027 gänzlich den Nullpunkt erreichen. Grund hierfür ist das Auslaufen des entsprechenden Tarifvertrages.



2.4 Bedienstete in leitenden Funktionen im höheren und gehobenen Dienst

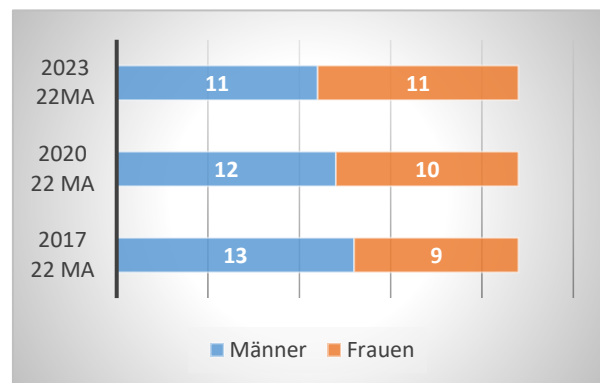
Tabelle 2b und 2c

Zu den leitenden Funktionen im Landratsamt Saale-Orla-Kreis gehören unterhalb der Ebene Landrat die Fachbereichsleiter und Fachdienstleiter. Ein Ungleichgewicht zeigt sich durch den höheren Männeranteil in den Führungsebenen. Dies ist auf die allgemeine Unterrepräsentanz von Frauen in den entsprechenden Bereichen zurückzuführen.



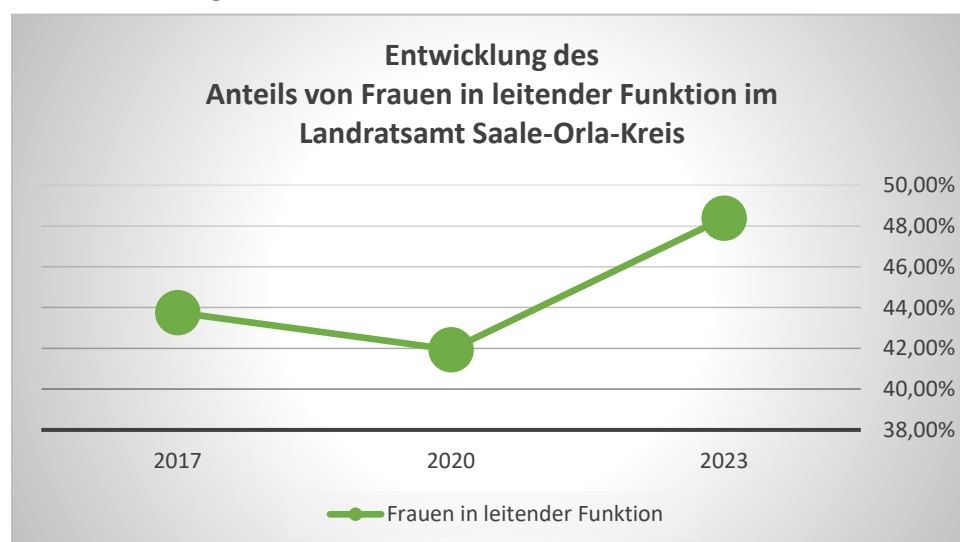
Aus der Tabelle 2b sind 4 Beamtinnen und 5 Beamte in einer leitenden Funktion abzulesen. Der Frauenanteil liegt hier bei 44,44 %. Dieser lag beim letzten Gleichstellungsplan noch bei 33,33 %. Die Erhöhung resultiert aus der Tatsache, dass eine leitende Beamtin in Pension verabschiedet wurde, jedoch zwei Beamtinnen in Führungspositionen aufgestiegen sind. Deren Stellen waren vorher mit Männern besetzt, in einem Fall mit einem Beamten.

In der Tabelle 2c werden die Angestellten in einer leitenden Funktion dargestellt. Hier weist der Stand 30.06.2023 insgesamt 22 Führungskräfte aus. Diese 22 Mitarbeiter gliedern sich ausgewogen in 11 Frauen und 11 Männer. Davon arbeiten 12 Mitarbeiter Vollzeit und 10 in Teilzeit.



Betrachtet man alle Führungskräfte als Ganzes, also Beamte und Angestellte zusammen, so ergibt sich ein Anteil von Frauen in führenden Positionen von 48,39 %. Diese Quote stellt nochmals eine Steigerung zu 2020 mit 41,94 % und 2017 mit 43,75 % dar.

Somit darf sich der Saale-Orla-Kreis als Primus betrachten, was die Quote von Frauen in Chefetagen betrifft. In den ostdeutschen Ländern liegt der Schnitt mit bis zu 35 % besonders hoch, in Thüringen ist noch knapp jede dritte Führungsstelle weiblich besetzt. Der Bundesdurchschnitt liegt bei 28 %.



3. Beförderungen und Höhergruppierungen

Tabellen 3a und 3b

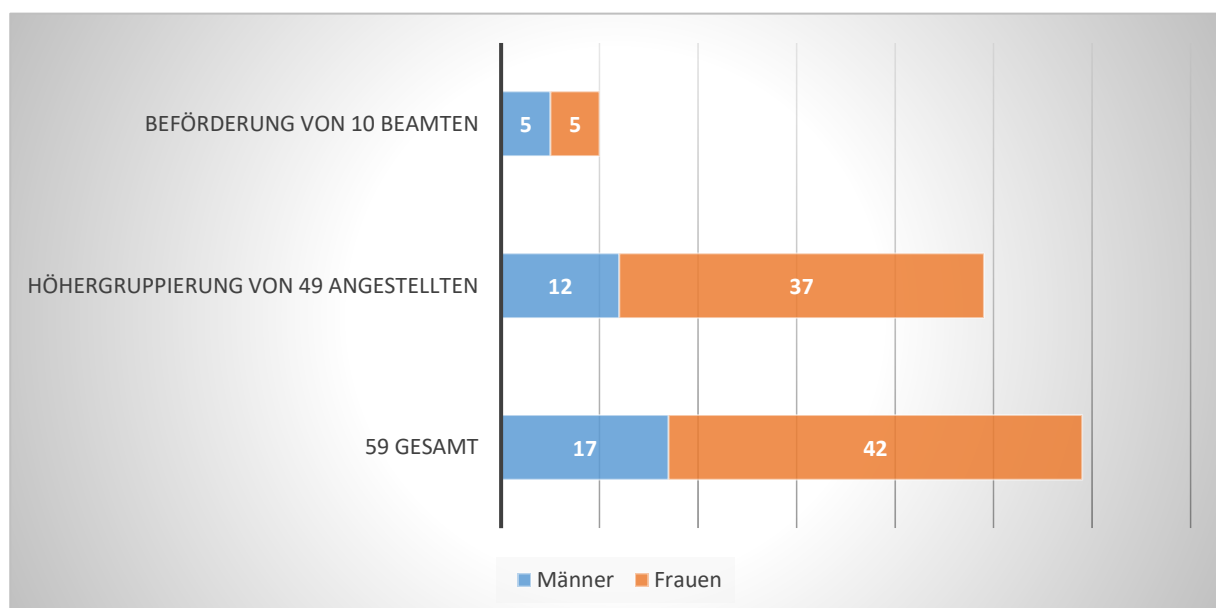
Seit dem letzten Auswertungszeitraum mit Stand 30.06.2020 wurden insgesamt 10 Beamte befördert, je 5 Frauen und 5 Männer.

Die Aufteilung der Besoldungsgruppen bei der Beförderung sieht wie folgt aus:

- A 14 = 1 Beamter
- A 13 = 1 Beamtin
- A12 = 1 Beamtin
- A 11 = 1 Beamter
- A 10 = 2 Beamtinnen
- A 9 = 1 Beamtin und 1 Beamter
- A 8 = 2 Beamte

Von den Angestellten wurden im Berichtszeitraum insgesamt 49 Mitarbeiter höhergruppiert, 37 davon waren Frauen.

- E 15 = 2 Frauen und 2 Männer
- E 13 = 1 Mann
- E 12/ S 18 = 1 Frau und 3 Männer
- E 11/ S 17 = 5 Frauen und 1 Mann
- E 10/ S 15-16 = 1 Frau
- E 9/ S 14-9 = 17 Frauen und 1 Mann
- E 8/ S 8-6 = 7 Frauen und 3 Männer
- E 7 = 1 Frau und 1 Mann
- E 6/ S 5 = 1 Frau
- E 5/ S 4 = 1 Frau
- E 3 = 1 Frau



4. Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Stellenbesetzung, sowie

Neueinstellungen zur Elternzeitvertretung

Tabellen 4a und 4c

In der Tabelle 4a werden Bewerbungen und Einstellungen im Berichtszeitraum 01.07.2020 bis 30.06.2023 betrachtet. Diese gliedern sich nach hausinternen und externen Ausschreibungen.

In diesen drei Jahren gab es 35 interne und 165 externe Stellenausschreibungen.

Für die 35 hausinternen Ausschreibungen bewarben sich insgesamt 113 Mitarbeiter. Auch hier sind Frauen mit 55,75 % in der Überzahl gewesen, jedoch ist diese Zahl im Vergleich zu 2020 rückläufig.

Am Ende des Ausschreibungsprozesses wurden 28 Frauen und 8 Männer ausgewählt, da die Frauen die besseren Voraussetzungen für diese Tätigkeiten mitbrachten.

Auf 144 externe Stellenausschreibungen, sowohl Angestellte- als auch Beamten-Stellen, konnten 1.865 Bewerbungen registriert werden. Davon waren 1.158 Frauen und 707 Männer.

Die Stellenbesetzungen erfolgten gleichermaßen mit mehr Frauen als Männern. Es wurden 98 Frauen und 43 Männer eingestellt.

Bei den Einstellungen zur Elternzeitvertretung (Tabelle 4c) ist wieder der Trend zu verzeichnen, dass sich deutlich mehr Frauen als Männer beworben haben.

Von 16 ausgeschriebenen Stellen zur Elternzeitvertretung wurden 13 mit Frauen besetzt, was einer Quote von 81,25 % entspricht.

In den Jahren 2020 bis 2022 wurden 16 Ausbildungs- bzw. Studienplätze ausgeschrieben, auf die 158 Bewerbungen eingegangen sind. Auch hier ist der Frauenanteil mit 114 Bewerberinnen (72,15 %) höher als 44 männliche Bewerber (27,85 %). Im letzten Berichtszeitraum waren es noch 199 Bewerber auf 12 ausgeschriebene Ausbildungsstellen, also mehr Bewerber auf weniger Stellen als im Zeitraum 2020 bis 2023.

Unter allen Bewerbern wurden 16 Frauen und 3 Männer in ein Ausbildungsverhältnis übernommen.

Die Ausbildungsplätze bestimmen sich nach dem Bedarf an zu besetzenden Stellen im Landratsamt.

Die Anzahl kann daher in den einzelnen Jahren sehr unterschiedlich ausfallen.

In den nächsten Jahren wird sich der Bedarf entsprechend der in Rente gehenden Mitarbeiter erhöhen.

5. Fortbildung und berufsbegleitende Weiterbildung

Tabellen 5a und 5b

Weiterhin wird die Fortbildung und stetige Qualifizierung von Mitarbeitern (männlich und weiblich) als eine wichtige Aufgabe der Personalentwicklung wahrgenommen.

Im Berichtszeitraum besuchten 247 Mitarbeiter eine Fortbildungsmaßnahme, von denen 167 weiblich waren. Da das Landratsamt einen hohen Frauenanteil ausweist, ist natürlich auch in der Fortbildung eine höhere Quote an weiblichen Beschäftigten zu verzeichnen. Insgesamt wurden 709 Fortbildungsveranstaltungen besucht. Immer mehr wurde dabei die Möglichkeit genutzt, dass diese Veranstaltungen als Inhouse-Seminare bzw. online stattfinden. Dadurch haben in bestimmten Fachdiensten alle Mitarbeiter die Möglichkeit geschult zu werden und das bei geringeren Kosten für das Landratsamt.

Gegenüber dem letzten Gleichstellungsplan sind die Fortbildungen etwas zurückgegangen. Dies resultiert im Wesentlichen aus der Corona-Pandemie in den Jahren 2020 und 2021.

In der Tabelle 5b sind Fortbildungen der Führungskräfte extra ausgewiesen, die auch in der Gesamtzahl der Fortbildung enthalten sind.

Trotz Corona konnte das Niveau im gesamten Betrachtungszeitraum im Vergleich zu den Jahren 2017 bis 2020 annähernd gehalten werden. Dies war vor Allem durch Webinare und neue Schulungsmodelle zu erreichen.

6. Zielvorgaben und Maßnahmen für deren Erreichen

Nachfolgend werden Ziele und Maßnahmen festgelegt, um die Verwirklichung der Chancengleichheit aller Geschlechter sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Landratsamt zu erreichen. Gleichstellung ist ein verbindliches Leitungsziel. Der Verwirklichung sollte eine hohe Priorität eingeräumt werden.

Aus dem Gleichstellungsplan lassen sich drei konkrete Handlungsfelder definieren.

- Personalentwicklung
- Nachwuchsförderung
- Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege

Im Fokus dieses Gleichstellungsplanes steht insbesondere das Erreichen von folgenden Zielen:

- den Frauenanteil in den Führungspositionen zu erhöhen
- Frauen auf allen Stufen ihrer Karriereentwicklung zu fördern
- die Männerrepräsentanz erhöhen
- Nachwuchskräften ihre beruflichen Perspektiven darlegen
- Mitarbeiter über aktuelle Gleichstellungsthemen zu informieren und die Anlaufstellen bei aktuellen Problemen (z. Bsp. Sexismus, Mobbing, Stalking usw.) aufzuzeigen
- weiterhin eng und vertrauensvoll miteinander bei familienfreundlichen und gesundheitsfördernden Programmen und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben zusammenzuarbeiten

Personalgewinnung

Dem Personalkonzept entsprechend sollen Bewerbungsverfahren offen, effizient, transparent und auf die Art der angebotenen Stelle zugeschnitten sein. Freiwerdende oder neue Stellen werden in der Regel zuerst hausintern und danach extern ausgeschrieben.

Ausschreibungen erfolgen in geschlechtergerechter Sprache über verschiedene Medien und Kanäle. Sich wandelnde Wertevorstellungen beeinflussen die Erwartungen der zukünftigen Beschäftigten an Arbeitgeberattraktivität, Familienfreundlichkeit und Personalentwicklung.

Die Stellen sollten, soweit möglich, teilzeitgeeignet ausgeschrieben werden. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind wichtige Anliegen dabei. Das Landratsamt fördert die Gleichstellung aller Geschlechter mit dem Ziel, den Frauenanteil in leitenden Positionen und den Männeranteil im Personalbestand zu erhöhen.

Die Gleichstellungsbeauftragte sowie der Personalrat, für den die Regelungen des Thüringer Personalvertretungsgesetzes gelten, stimmen allen Ausschreibungstexten zu und ihre Teilnahme am Auswahlverfahren ist von Beginn des Auswahlprozesses an sichergestellt.

Bei den Besetzungsvorschlägen nehmen beide eine beratende Funktion ein.

Personalentwicklung

Die Personalentwicklung verfolgt das Ziel einer geschlechtergerechten Beschäftigtenstruktur. Dabei ist auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Mitarbeitern in allen Vergütungsgruppen und Arbeitsbereichen hinzuwirken. Dies alles unter Berücksichtigung der verschiedenen lebensphasenorientierten Belange.

Bei der Personal- und Karriereentwicklung sind sowohl die Beschäftigten selbst, durch die Wahrnehmung vor Fortbildungsmaßnahmen, als auch das Landratsamt als Arbeitgeber, durch die Unterstützung bei Weiterbildungen, gefordert. Diese sollten im dienstlichen Interesse sein.

In diesem Zusammenhang sollte Wert auf Mitarbeitergespräche gelegt werden, die Weiterentwicklungsmöglichkeiten aufzeigen und die Mitarbeiter motivieren, Verantwortung zu übernehmen.

Die berufliche Qualifizierung von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, findet im Rahmen der Personalentwicklung besondere Beachtung. Ziel ist es, alle Mitarbeiter und insbesondere Frauen gezielt für höherwertige Stellen oder Führungspositionen zu qualifizieren.

Fort- und Weiterbildung

Allen Mitarbeitern wird die Gelegenheit zur beruflichen Fort- und Weiterbildung gegeben. Die Bedarfsermittlung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen erfolgt systematisch in den einmal jährlich stattfindenden Mitarbeitergesprächen zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten. Diese Gespräche sind die Basis für eine aktive Karriereentwicklung und durch einen offenen Austausch und wechselseitige Verpflichtungen gekennzeichnet.

Neben der Möglichkeit externe Maßnahmen wahrzunehmen, besteht auch hausintern ein Angebot an regelmäßigen Workshops, die von allen Mitarbeitern, einschließlich der Führungskräfte sowie Personen in Elternzeit, genutzt werden dürfen und sollen. Interne Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sind zeitlich so zu planen, dass Beschäftigte ihren Familienpflichten nachkommen können.

Seit den Jahren der Corona-Pandemie werden auch immer häufiger Webinare angeboten und von den Mitarbeitern genutzt. Die wesentlichen Vorteile für Arbeitgeber und Beschäftigte liegen hier auf der Hand. Es können mehr Mitarbeiter vor Ort geschult werden, ohne das Amt verlassen zu müssen, Reisekosten und die Zeit für Fahrten entfallen.

Dieser Faktor sollte auch zukünftig weiter ausgebaut und mit entsprechenden modernen mobilen Endgeräten unterstützt werden.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Das Herstellen von Chancengleichheit und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein zentrales Anliegen der Führungsebene. Die Familienfreundlichkeit des Landratsamtes drückt sich in der Akzeptanz vielfältiger Familienmodelle aus, sowie der Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen durch flexible und individuelle Lösungen.

-Flexible Arbeitszeiten und Arbeitsformen

Das Landratsamt unterstützt die Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen über die gesetzlichen und tarifrechtlichen Möglichkeiten hinaus mit individuellen Lösungen für seine Beschäftigten durch familienfreundliche Arbeitszeiten und Arbeitsformen. Dabei gelten die Bestimmungen der Dienstvereinbarung zur Regelung der flexiblen Arbeitszeit.

-Familienbedingte Beurlaubung und Arbeitszeitreduzierung

Die Mitarbeiter werden flexibel und individuell bei ihrer familienbedingten Beurlaubung unterstützt. Auch die Beurlaubung für Elternzeit männlicher Beschäftigter, im Rahmen der gesetzlichen und tarifrechtlichen Vorschriften, wird im Landratsamt positiv gesehen. Beurlaubten aus familienbedingten Gründen entstehen selbstverständlich keine beruflichen Nachteile.

Wenn gewünscht, halten die Führungskräfte während einer Elternzeit oder einer Beurlaubung aus familienbedingten Gründen Kontakt zu ihren Mitarbeitern und halten sie auf dem Laufenden. Der Wiedereinstieg wird individuell unterstützt.

Generell sind alle Arbeitsplätze, auch die Führungspositionen, mit Teilzeitbeschäftigten besetzbar. Ausnahmen gibt es nur, wenn gravierende betriebliche Gründe entgegenstehen. Frauen und Männer, die ihre Arbeitszeit aufgrund von Familienpflichten reduziert haben, sind vorrangig zu berücksichtigen, wenn sie die Arbeitszeit (wieder) aufstocken möchten. Im Hinblick auf Karrierechancen sollen durch Teilzeitarbeit keine Nachteile entstehen. Bei der Bewertung von Leistungen werden daher Teil- und Elternzeit berücksichtigt.

Termine für jegliche Sitzungen und Besprechungen sind im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten so zu legen, dass Teilzeitbeschäftigte innerhalb ihrer Arbeitszeiten daran teilnehmen können.

-Pflege von Angehörigen

Das Landratsamt setzt sich aktiv für eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf ein. Tritt der Fall eines pflegebedürftigen Angehörigen in der Familie auf, stellen sich für berufstätige Familienmitglieder zahlreiche Fragen und es muss eine Lösung gefunden werden, wo und in welcher Form die Pflege sichergestellt werden kann.

Bereits im letzten Gleichstellungsplan war die Ausbildung von zwei Beschäftigten zum „Betrieblichen Pflegelotsen“ im Landratsamt angedacht. Die Gleichstellungsbeauftragte und eine Mitarbeiterin aus dem Fachdienst Personal haben diese Ausbildung erfolgreich abgeschlossen.

Mit der erlangten Zusatzqualifikation können sie im Sinne einer Erstberatung Kolleginnen und Kollegen unterstützen, die mit einer familiären Pflegesituation konfrontiert werden. Sie informieren bei Fragen zum Thema Beruf und Pflege und zeigen Wege zu Unterstützungs- und weiterführenden Informationsmöglichkeiten auf.

Gesundheitsförderung

Mit der betrieblichen Gesundheitsförderung trägt das Landratsamt aktiv dazu bei, arbeitsbedingte Belastungen zu reduzieren.

Im betrieblichen Gesundheitsmanagement werden betriebliche Aufgaben wie

- Arbeitsschutz
- betriebliches Eingliederungsmanagement
- Suchtprävention oder
- medizinische Leistungen zur Prävention miteinander verknüpft.

Im wesentlichen Fokus steht die Gesundheit der Beschäftigten.

Unzufriedenheit unter den Mitarbeitern führt nicht nur zu einer hohen Krankenquote, sondern auch zu einer hohen Fluktuation und genervten Mitarbeitern.

Deshalb ist die Führungsebene gut beraten, vor allem die psychische Gesundheit ihrer Mitarbeiter aktiv zu fördern und auftretenden Überlastungen ernst zu nehmen.

Um den Bewegungsapparat sowie Skelett und Muskulatur der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schonen und zu entlasten, wurde in den vergangenen Jahren ein Großteil der Büros im Landratsamt mit höhenverstellbaren Schreibtischen ausgestattet.

Zukünftig sollen auch wieder Gesundheitstage und Vortragsreihen zur Information und Prävention stattfinden, die im Zuge der Corona-Maßnahmen nicht mehr durchgeführt werden konnten.

Digitalisierung

Auch die zunehmende Digitalisierung und Informationsflut führen zu gesundheitlichen Problemen. Außerdem verändern sich dadurch Anforderungen, die an die Arbeitgeberattraktivität und betriebliche Familienförderung gestellt werden. Eine umfassende Medienkompetenz ist ein zukünftiger Schlüssel für eine familienfreundliche Behördenorganisation.

Die Digitalisierung der Verwaltung ermöglicht dabei neue Chancen für die Gleichstellung der Geschlechter, da neue Wege der Kommunikation und beruflichen Qualifikation, sowie flexiblere und mobilere Arbeitsformen entstehen. Dies ermöglicht eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Somit bietet die Digitalisierung viele Perspektiven und soll eigentlich die Arbeit erleichtern, sie kann aber auch zu Stresssituationen führen.

Ein Zukunftskonzept ist aktuell wichtiger denn je, das zeigte die Corona-Krise deutlich.

Das Landratsamt muss sich auf die ständigen Veränderungen in der Arbeitswelt einstellen.

Sehr deutlich haben die Jahre der Pandemie und die damit einhergegangenen Lockdowns gezeigt, dass vieles alternativ digital möglich sein muss. Und je mehr digital verarbeitet wird, umso höher ist der Fokus auf die dafür notwendigen technisch aktuellen Voraussetzungen zu legen.

Die Möglichkeit im Homeoffice zu arbeiten, wurde während der Pandemie im Landratsamt praktiziert und auch in den darauffolgenden Jahren ausgebaut. Aktuell bestehen 75 Homeoffice-Arbeitsplätze.

Natürlich wird es nicht in allen Bereichen möglich sein, von Zuhause zu arbeiten. Aber die Krise hat auch gezeigt, dass sowohl technisch, als auch von den Fähigkeiten sehr viel möglich ist, was der Mitarbeiterbindung zugutekommt.

Benachteiligung, sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung

Im Landratsamt wird jede Art von Benachteiligung, sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung missbilligt. Die Führung sieht es als Verpflichtung an, seine Beschäftigten -Frauen und Männer gleichermaßen- am Arbeitsplatz davor zu schützen.

Nicht umsonst sind Arbeitgeber nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verpflichtet, gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorzugehen. Sie müssen Prävention betreiben, ihre Beschäftigten und Führungskräfte schulen und, wenn nötig, angemessene Maßnahmen gegen belästigende Beschäftigte ergreifen. Dazu gehören Abmahnungen, Umsetzungen, Versetzungen oder sogar die Kündigung. Eine einheitliche Vorgehensweise in den Fachbereichen sollte Standard sein.

7. Statistiken

Anlagen Seite 1 bis 12

8. Geltungsdauer

Der vorstehende Gleichstellungsplan ist gültig bis zum 30.06.2026.

Christian Herrgott
Landrat

Thüringer Gleichstellungsstatistik 2023

Erhebung über die statistischen Angaben für die Gleichstellung von Frauen und Männern (Thüringer Gleichstellungsstatistikverordnung - ThürGleichStatVO)

Landratsamt Saale-Orla-Kreis

Status: Dateneingabe abgeschlossen am 28.11.2023 15:54 Uhr

1a Bedienstetenstruktur insgesamt Personal-Ist-Bestand am 30. Juni 2023

Dienstverhältnis	Laufbahn, Wertebene	Bedienstete insgesamt			Vollzeitbedienstete			Teilzeitbedienstete			Altersteilzeitbedienstete			ohne Bezüge/Entgelt, Beurlaubte		
		gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers
Beamteninnen und Beamte, Richterinnen und Richter	höherer Dienst	3	1		3	1										
	gehobener Dienst	19	12		12	7		7	5							
	mittlerer Dienst	12	6		9	3		3	3							
	Zusammen	34	19		24	11		10	8							
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	EG außertariflich, 15 Ü bis 13	15	10		9	6		6	4							
	EG 12 bis 9, SG 18 bis 9	256	183		88	46		158	130		10	7				
	EG 8 bis 5, SG 8 bis 4	229	152		30	18		190	126		9	8				
	EG 4 bis 1, SG 3 bis 2	12	5		2			9	4		1	1				
	nicht nach Tarif Beschäftigte															
	geringfügig Beschäftigte	38	12					38	12							
	Zusammen	550	362		129	70		401	276		20	16				
Insgesamt		584	381		153	81		411	284		20	16				

1b Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter Personal-Ist-Bestand am 30. Juni 2023

Laufbahn	Besoldungsgruppe	Bedienstete insgesamt			Vollzeitbedienstete			Teilzeitbedienstete			Altersteilzeitbedienstete			ohne Bezüge, Beurlaubte		
		gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers
Höherer Dienst	B 9, R 9															
	B 8, R 8															
	B 7, R 7															
	B 6, R 6	1			1											
	B 5, R 5															
	B 4, R 4															
	B 3, R 3, C 4, W 3															
	B 2															
	B 1															
	A 16 mit Zulage															
	A 16, R 2, C 3, W 2															
	A 15, R 1, C 2, W 1															
	A 14, C 1	2	1		2	1										
	A 13															
	Zusammen	3	1		3	1										
Gehobener Dienst	A 16 L															
	A 15 L															
	A 14 L															
	A 13 S mit Zulage, A 13 L															
	A 13 S	2	2		1	1		1	1							
	A 12	2	1		2	1										
	A 11	4			4											
	A 10	7	6		4	4		3	2							
	A 9	4	3		1	1		3	2							
	Zusammen	19	12		12	7		7	5							
Mittlerer Dienst	A 9 S mit Zulage															
	A 9 S	6	2		6	2										
	A 8	5	3		3	1		2	2							
	A 7	1	1					1	1							
	A 6															
	A 5															
	Zusammen	12	6		9	3		3	3							
Insgesamt		34	19		24	11		10	8							

1c Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Personal-Ist-Bestand am 30. Juni 2023

Wertebene	Entgeltgruppe	Bedienstete insgesamt			Vollzeitbedienstete			Teilzeitbedienstete			Altersteilzeitbedienstete			ohne Entgelt, Beurlaubte		
		gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers
EG außertariflich, 15 Ü bis 13	außertariflich															
	E 15 Ü															
	E 15	4	2		3	2		1								
	E 14, 13 Ü	6	5		2	2		4	3							
	E 13	5	3		4	2		1	1							
	Zusammen	15	10		9	6		6	4							
EG 12 bis 9, SG 18 bis 9	E 12, S 18	11	4		8	3		2	1		1					
	E 11, S 17	16	14		9	8		6	6		1					
	E 10, S 16, S 15	36	20		13	5		22	14		1	1				
	E 9, S 14 bis 9	193	145		58	30		128	109		7	6				
	Zusammen	256	183		88	46		158	130		10	7				
EG 8 bis 5, SG 8 bis 4	E 8, S 8 bis 6	64	52		12	7		47	40		5	5				
	E 7	24	21		5	3		17	16		2	2				
	E 6, S 5	42	35		6	6		35	28		1	1				
	E 5, S 4	99	44		7	2		91	42		1					
	Zusammen	229	152		30	18		190	126		9	8				
EG 4 bis 1, SG 3 bis 2	E 4, S 3	8	3		1			6	2		1	1				
	E 3	3	1		1			2	1							
	E 2, S 2															
	E 1	1	1					1	1							
	Zusammen	12	5		2			9	4		1	1				
	nicht nach Tarif Beschäftigte															
	geringfügig Beschäftigte	38	12					38	12							
	Zusammen	38	12					38	12							
Insgesamt		550	362		129	70		401	276		20	16				

2b Beamtinnen und Beamte in leitenden Funktionen im höheren und gehobenen Dienst am 30. Juni 2023

Funktion	Besoldungsgruppe	Bedienstete insgesamt			Vollzeitbedienstete			Teilzeitbedienstete		
		gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers
Dienststellen-oder Behördenleitung, Abteilungsleitung, Dezernatsleitung	B 9, R 9									
	B 8, R 8									
	B 7, R 7									
	B 6, R 6	1			1					
	B 5, R 5									
	B 4, R 4									
	B 3, R 3, C 4, W 3									
	B 2									
	B 1									
	A 16, R 2, C 3, W 2									
	A 15, R 1									
	A 14	2	1		2	1				
Referatsleitung, Sachgebietsleitung	A 16, R 2, C 3, W 2									
	A 15, R 1, C 2, W 1									
	A 14, C 1									
	A 13									
Zusammen		3	1		3	1				
Sachgebiets- und Geschäftsleitung	A 13 S mit Zulage									
	A 13 S	1	1		1	1				
	A 12									
	A 11	2			2					
	A 10	2	2		2	2				
	A 9	1			1					
	Zusammen	6	3		6	3				
Insgesamt		9	4		9	4				

2c Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in leitenden Funktionen im höheren und gehobenen Dienst am 30. Juni 2023

Funktion	Entgeltgruppe	Bedienstete insgesamt			Vollzeitbedienstete			Teilzeitbedienstete		
		gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers
Dienststellen- oder Behördenleitung, Abteilungsleitung, Dezernatsleitung	außertariflich									
	E 15 Ü									
	E 15	2	1		1	1		1		
	E 14									
	E 13									
Referatsleitung, Sachgebietsleitung	außertariflich									
	E 15 Ü									
	E 15	1			1					
	E 14									
	E 13									
Zusammen		3	1		2	1		1		
Sachgebiets- und Geschäftsleitung	E 13	2	1		1			1	1	
	E 12, S 18	10	3		7	2		3	1	
	E 11, S 17	4	4		1	1		3	3	
	E 10, S 16, S 15	3	2		1	1		2	1	
	Zusammen	19	10		10	4		9	6	
Insgesamt		22	11		12	5		10	6	

3a Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter - Beförderungen am 30. Juni 2023 für den Zeitraum ab 1. Juli des vorvorvergangenen Jahres

Laufbahn	Besoldungsgruppe	Bedienstete insgesamt			Vollzeitbedienstete			Teilzeitbedienstete			Altersteilzeitbedienstete			ohne Bezüge, Beurlaubte		
		gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers
Höherer Dienst	B 9, R 9															
	B 8, R 8															
	B 7, R 7															
	B 6, R 6															
	B 5, R 5															
	B 4, R 4															
	B 3, R 3, C 4, W 3															
	B 2															
	B 1															
	A 16 mit Zulage															
	A 16, R 2, C 3, W 2															
	A 15, R 1, C 2, W 1															
	A 14, C 1	1			1											
	Zusammen	1			1											
Gehobener Dienst	A 16 L															
	A 15 L															
	A 14 L															
	A 13 S mit Zulage, A 13 L															
	A 13 S	1	1		1	1										
	A 12	1	1					1	1							
	A 11	1			1											
	A 10	2	2		1	1		1	1							
	Zusammen	5	4		3	2		2	2							
Mittlerer Dienst	A 9 S mit Zulage															
	A 9 S	2	1		2	1										
	A 8	2			2											
	A 7															
	A 6															
	Zusammen	4	1		4	1										
Insgesamt		10	5		8	3		2	2							

3b Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer - Höhergruppierungen am 30. Juni 2023 für den Zeitraum ab 1. Juli des vorvorvergangenen Jahres

Wertebene	Entgeltgruppe	Bedienstete insgesamt			Vollzeitbedienstete			Teilzeitbedienstete			Altersteilzeitbedienstete			ohne Entgelt, Beurlaubte		
		gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers
EG außertariflich, E15 bis E14	außertariflich															
	E 15	4	2		3	2		1								
	E 14															
	Zusammen	4	2		3	2		1								
EG 13 bis 10, SG 18 bis 15	E 13	1			1											
	E 12, S 18	4	1		3	1		1								
	E 11, S 17	6	5		3	2		3	3							
	E 10, S 16, S 15	1	1					1	1							
	Zusammen	12	7		7	3		5	4							
EG 9 bis 5, SG 14 bis 4	E 9, S 14 bis 9	18	17		7	6		11	11							
	E 8, S 8 bis 6	10	7		1	1		9	6							
	E 7	2	1					2	1							
	E 6, S 5	1	1					1	1							
	E 5, S 4	1	1		1	1										
	Zusammen	32	27		9	8		23	19							
EG 4 bis 2, SG 3 bis 2	E 4, S 3															
	E 3	1	1					1	1							
	E 2, S 2															
	Zusammen	1	1					1	1							
Insgesamt		49	37		19	13		30	24							

4a Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Stellenbesetzungen am 30. Juni 2023 für den Zeitraum ab 1. Juli des vorvorvergangenen Jahres

Dienstverhältnis	Laufbahn, Wertebene	interne Stellenausschreibungen							externe Stellenausschreibungen						
		Stellen- aus- schrei- bungen	Bewerbungen			Stellen- besetzungen			Stellen- aus- schrei- bungen	Bewerbungen			Stellen- besetzungen		
			gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers		gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers
Beamtinnen und Beamte	Höherer Dienst														
	Gehobener Dienst	5	8	5		5	3								
	Mittlerer Dienst								2	6	5		2	1	
	Zusammen	5	8	5		5	3		2	6	5		2	1	
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	EG außertariflich, 15 bis 13	1	5	4		1	1		2	12	6		2	1	
	EG 12 bis 9, SG 18 bis 9	13	28	23		13	10		64	540	304		64	39	
	EG 8 bis 5, SG 8 bis 4	16	72	31		17	14		72	1189	818		72	55	
	EG 4 bis 1, SG 3 bis 2								4	118	25		4	2	
	Zusammen	30	105	58		31	25		142	1859	1153		142	97	
Vorbereitungsdienst/ Ausbildung	Beamtinnen und Beamte								5	52	22		5	3	
	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer								16	158	114		19	16	
	Zusammen								21	210	136		24	19	
Insgesamt		35	113	63		36	28		165	2075	1294		168	117	

4c Neueinstellungen zur Nachbesetzung bei Elternzeit am 30. Juni 2023 für den Zeitraum ab 1. Juli des vorvorvergangenen Jahres

Dienstverhältnis	Laufbahn, Wertebene	Elternzeit			durch die Inanspruchnahme von Elternzeit erfolgte Neueinstellung					
					zur Vertretung in vollem Umfang			zur teilweisen Vertretung		
		gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers
Beamtinnen und Beamte	mittlerer Dienst									
	gehobener Dienst									
	höherer Dienst									
	C-Besoldung									
	W-Besoldung									
	Zusammen									
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	EG außertariflich, 15 Ü bis 13	1	1		1	1				
	EG 12 bis 9, SG 18 bis 9	8	5		8	5				
	EG 8 bis 5, SG 8 bis 4	7	7		7	7				
	EG 4 bis 1, SG 3 bis 2									
	Zusammen	16	13		16	13				
Insgesamt		16	13		16	13				

5a Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen insgesamt am 30. Juni 2023 für den Zeitraum ab 1. Juli des vorvorvergangenen Jahres

Dienstverhältnis	Laufbahn, Wertebene	Bedienstete insgesamt			Vollzeitbedienstete			Teilzeitbedienstete			Altersteilzeitbedienstete			ohne Bezüge/Entgelt, Beurlaubte		
		gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers
Beamten und Beamte	Höherer Dienst	3	1		3	1										
	Gehobener Dienst	19	12		12	7		7	5							
	Mittlerer Dienst	12	6		9	3		3	3							
	Zusammen	34	19		24	11		10	8							
Richterinnen und Richter																
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	EG außertariflich, 15 Ü bis 13	10	7		7	5		3	2							
	EG 12 bis 9, SG 18 bis 9	150	109		53	26		97	83							
	EG 8 bis 5, SG 8 bis 4	52	32		14	8		38	24							
	EG 4 bis 1, SG 3 bis 2	1			1											
	Zusammen	213	148		75	39		138	109							
Insgesamt		247	167		99	50		148	117							

5b Teilnahme an Führungskräftefortbildungen am 30. Juni 2023 für den Zeitraum ab 1. Juli des vorvorvergangenen Jahres

Dienstverhältnis	Laufbahn, Wertebene	Bedienstete insgesamt			Vollzeitbedienstete			Teilzeitbedienstete			Altersteilzeitbedienstete			ohne Bezüge/Entgelt, Beurlaubte		
		gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers
Beamteninnen und Beamte	Höherer Dienst	1	1		1	1										
	Gehobener Dienst	4	2		3	1		1	1							
	Mittlerer Dienst															
	Zusammen	5	3		4	2		1	1							
Richterinnen und Richter																
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	EG außertariflich, 15 Ü bis 13	2	1		1			1	1							
	EG 12 bis 9, SG 18 bis 9	16	10		7	3		9	7							
	EG 8 bis 5, SG 8 bis 4	1	1					1	1							
	EG 4 bis 1, SG 3 bis 2															
	Zusammen	19	12		8	3		11	9							
Insgesamt		24	15		12	5		12	10							

6 Gremienbesetzungen am 30. Juni 2023

Fehlmeldung: keine Gremienbesetzungen für den Zeitraum

Gremienbezeichnung	für Gremien vorgeschlagene / bestellte Bedienstete		
	gesamt	Frauen	Divers