

Gleichstellungsplan für die Jahre 2025 bis 2027

<i>Organisationseinheit:</i> 11 Personal <i>Zuständigkeit:</i>	<i>Datum:</i> 07.10.2025
--	-----------------------------

Ziele:

<i>Beratungsfolge</i>	<i>Geplante Sitzungstermine</i>	<i>Ö / N</i>
Ausschuss für Finanzen, Personal und Digitalisierung	26.11.2025	Ö
Verwaltungsausschuss	02.12.2025	N
Rat der Stadt Celle	03.12.2025	Ö

Sachverhalt:

Das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) verfolgt das Ziel, für Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit zu fördern und zu erleichtern sowie Frauen und Männern eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen. Dazu hat jede Dienststelle gem. § 15 Abs. 1 Satz 1 NGG jeweils für drei Jahre einen Gleichstellungsplan zu erstellen.

Der vorliegende Gleichstellungsplan gilt für den Zeitraum 01.01.2025 bis 31.12.2027 und basiert auf den Daten zum Stichtag 31.01.2025. Für diesen Berichtszeitraum war es das Ziel, die Bereiche der Kernverwaltung sowie der beiden Eigenbetriebe der Celler Zuwanderungsagentur (CZA) und der Stadtentwässerung Celle (SEC) getrennt abzubilden. Zwar liegt die Beschäftigtenzahl beider Eigenbetriebe noch unter 50, so dass grundsätzlich kein eigener Gleichstellungsplan i.S.d. § 15 Abs. 1 NGG erforderlich ist. Allerdings war es das Bestreben, die jeweiligen Besonderheiten dieser beiden Eigenbetriebe mit einer gesonderten Abbildung der Zahlen zu verdeutlichen. Da zum Jahreswechsel 2024/ 2025 ein Systemwechsel im Personalabrechnungsprogramm vollzogen wurde, war ein Auswerten der Daten erst zum Stichtag 31.01.2025 möglich.

Der Gleichstellungsplan ist unter Beachtung des § 15 Abs. 2 und 3 NGG in folgende Inhalte aufgliedert:

➤ **Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur**

Erhebung des Anteils von Frauen und Männern in den einzelnen Bereichen, unterteilt nach Besoldungs- und Entgeltgruppen zum Stichtag 31.01.2025. Eine Unterrepräsentanz im Sinne des NGG liegt demnach vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich der Dienststelle unter 45 von Hundert liegt, wobei ein Bereich grundsätzlich eine Besoldungs- oder Entgeltgruppe ist.

➤ **Fluktuationsabschätzung**

Erhebung der frei werdenden Stellen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans

➤ **Ermittlung einer Verringerung der Unterrepräsentanz und Verbesserung von Erwerbs- und Familienarbeit als Evaluation des abgelaufenen Gleichstellungsplans**

Nach Ablauf der Geltungsdauer eines Gleichstellungsplans ist zu ermitteln, inwieweit Unterrepräsentanz verringert und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit verbessert worden ist

➤ **Maßnahmenentwicklung zum Abbau von Unterrepräsentanzen und zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit**

Formulierung von geeigneten Maßnahmen der Personalentwicklung

Anlage/n

1	Auswertung 31.12.2021
2	Gleichstellungsplan 2025-2027
3	Auswertung Stadt Celle 31.01.2025
4	Auswertung Eigenbetrieb Stadtentwässerung Celle 31.01.2025
5	Auswertung Eigenbetrieb Celler Zuwanderungsagentur 31.01.2025

Anlage: Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 NGG für die Stadt Celle

Stichtag: 31.12.2021

EG	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungs-		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das		Fluktuationsabschätzung			
			Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 31.12.2021 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)				
S18	49	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-	0,00			
S17	50	4	3	0	1	0	0	0	0	3,90	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00			
S16	51	4	2	0	2	0	0	0	0	3,80	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00			
S15	52	4	0	0	4	0	0	0	0	2,75	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	1		
S14	53	1	0	0	0	0	1	0	0	0,00	0,00	100,00	0,00	0,00	0,00	Männer	0,00			
S13a	54	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-	0,00			
S13	55	6	2	0	4	0	0	0	0	5,25	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00			
S12	56	4	0	3	1	0	0	0	0	0,65	3,00	25,00	75,00	17,81	82,19	Frauen	17,81			
S11b	57	10	2	1	6	1	0	0	0	4,97	1,50	80,00	20,00	76,82	23,18	Männer	23,18	1	1	
S11a	58	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-	0,00			
S10	59	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-	0,00			
S9	60	7	1	0	6	0	0	0	0	5,93	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00			
S8b	61	3	2	0	0	0	1	0	0	2,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00			
S8a	61	130	37	5	76	2	10	0	0	91,96	6,56	94,62	5,38	93,34	6,66	Männer	6,66	4	1	2
S7	62	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-	0,00			
S6	63	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-	0,00			
S5	64	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-	0,00			
S4	65	90	8	3	72	4	3	0	0	49,17	4,32	92,22	7,78	91,92	8,08	Männer	8,08	12	5	4
S3	66	1	0	0	1	0	0	0	0	0,03	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	1		
S2	67	1	0	0	1	0	0	0	0	0,51	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00		1	
SuE Gesamt	68	265	57	12	174	7	15	0	0	170,92	15,38	92,83	7,17	91,74	8,26	Männer	11,89	19	8	6

Anlage: Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 NGG für die Stadt Celle

Stichtag: 31.12.2021

EG	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt		davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungs-		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das		Fluktuationsabschätzung		
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 31.12.2021 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)				
15Ü	30	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-	0,00				
15	31	4	0	4	0	0	0	0	0,00	4,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	1			
14	32	2	0	2	0	0	0	0	0,00	2,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00				
13	33	8	2	1	4	1	0	0	4,91	1,87	75,00	25,00	72,42	27,58	Männer	27,58	1			
12	34	20	3	14	2	1	0	0	4,69	14,90	25,00	75,00	23,94	76,06	Frauen	23,94	1		1	
11	35	59	10	31	13	4	1	0	18,19	34,02	40,68	59,32	34,84	65,16	Frauen	34,84	2	1		
10	36	30	8	14	7	0	1	0	11,90	14,00	53,33	46,67	45,95	54,05		45,95	1		1	
9a	37	60	12	29	16	1	2	0	22,55	29,50	50,00	50,00	43,32	56,68	Frauen	43,32	3			
9b	38	43	10	18	12	3	0	0	18,35	19,83	51,16	48,84	48,06	51,94		48,06	1	5	1	
9c	39	23	10	4	9	0	0	0	16,26	4,00	82,61	17,39	80,26	19,74	Männer	19,74	9			
8	40	43	18	15	7	1	2	0	23,30	15,87	62,79	37,21	59,48	40,52	Männer	40,52				
7	41	36	12	18	5	1	0	0	15,82	18,50	47,22	52,78	46,10	53,90		46,10	1		1	
6	42	90	21	36	29	2	2	0	40,27	37,54	57,78	42,22	51,75	48,25		48,25	4	2	1	
5	43	108	7	71	20	7	2	1	18,93	76,04	26,85	73,15	19,93	80,07	Frauen	19,93	4	2	6	
4	44	37	0	36	0	1	0	0	0,00	36,50	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00		2	2	
3	45	91	5	37	39	9	1	0	25,70	41,70	49,45	50,55	38,13	61,87	Frauen	38,13	17	7	9	
2Ü	46	25	4	15	6	0	0	0	8,19	15,00	40,00	60,00	35,32	64,68	Frauen	35,32	4	2		
2	47	4	0	0	3	1	0	0	1,22	0,13	75,00	25,00	90,37	9,63	Männer	9,63	2			
1	48	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-	0,00				
EG Gesamt	49	683	122	345	172	32	11	1	230,28	365,40	44,66	55,34	38,66	61,34	Frauen		51	21	22	
Auszubildende	50	20	11	9	0	0	0	0	11,00	9,00	55,00	45,00	55,00	45,00		45,00	7	5	8	

BesGr.	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt		davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungs-		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das		Fluktuationsabschätzung		
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 31.12.2021 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)				
B9 - B11	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0	-	0,00			
B8	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0	-	0,00			
B7	3	1	0	1	0	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0	100	Frauen	0,00			
B6	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0	-	0,00			
B5	5	1	0	1	0	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0	100	Frauen	0,00		1	
B4	6	2	1	1	0	0	0	0	0	1,00	1,00	50,00	50,00	50	50	-	0,00	1		1
B3	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0	-	0,00			
B2	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0	-	0,00			
B1	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0	-	0,00			
A16 / A16+ / A16 "Z"	10	1	0	1	0	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00		1	
A15	11	2	0	0	1	1	0	0	0	0,85	0,90	50,00	50,00	48,57	51,43	-	48,57			
A14	12	9	3	5	1	0	0	0	0	3,50	5,00	44,44	55,56	41,18	58,82	Frauen	41,18		1	2
A13 Einstiegsamt	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-	0,00			
A13 / A13+ / A13 "Z"	14	6	0	4	1	1	0	0	0	0,88	4,90	16,67	83,33	15,22	84,78	Frauen	15,22	1		
A12	15	15	6	7	2	0	0	0	0	7,35	7,00	53,33	46,67	51,22	48,78	-	48,78			
A11	16	19	3	10	3	0	3	0	0	5,30	10,00	47,37	52,63	34,64	65,36	Frauen	34,64	1		1
A10	17	18	7	5	3	1	2	0	0	8,68	5,60	66,67	33,33	60,78	39,22	Männer	39,22	4		
A9 Einstiegsamt	18	21	14	6	1	0	0	0	0	14,75	6,00	71,43	28,57	71,08	28,92	Männer	28,95	2		
Laufbahngruppe 2	19	95	34	41	12	3	5	0	0	42,31	43,40	53,68	46,32	49,36	50,64	Männer		9	3	4
A9 / A9+ / A9 "Z"	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-	0,00			
A8	21	2	0	2	0	0	0	0	0	0,00	2,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00			2
A7	22	2	1	1	0	0	0	0	0	1,00	1,00	50,00	50,00	50,00	50,00	-	0,00		1	
A6	23	0	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	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-	0,00			
A4	25	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-	0,00			
A3	26	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-	0,00			
A2	27	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-	0,00			
Laufbahngruppe 1	28	4	1	3	0	0	0	0	0	1,00	3,00	25,00	75,00	25,00	75,00	Frauen	25,00		1	2
Beamtenanwärter	29	17	9	8	0	0	0	0	0	9,00	8,00	52,94	47,06	52,94	47,06	Männer	47,06			

Stadt Celle

Personalentwicklung

Gleichstellungsplan
der Stadt Celle
für den Zeitraum
01.01.2025 bis 31.12.2027



Inhalt

1. Einleitung	3
2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur	4
2.1 Beamtinnen und Beamte	4
2.2 Beschäftigte	5
2.3 Beschäftigte im S-Tarif	5
2.4 Beschäftigte im Eigenbetrieb Stadtentwässerung Celle (SEC)	5
2.5 Beschäftigte im Eigenbetrieb Celler Zuwanderungsagentur (CZA)	6
2.6 Führungskräfte	6
2.7 Aus- und Weiterbildung	7
2.8 Beurlaubte, Vollzeit, Teilzeit	7
3. Fluktuationsabschätzung	8
4. Ermittlung einer Verringerung der Unterrepräsentanz und Verbesserung von Erwerbs- und Familienarbeit als Evaluation des abgelaufenen Gleichstellungsplans	9
4.1 Personelle Maßnahmen	9
4.2 Organisatorische Maßnahmen	10
4.3 Fortbildende Maßnahmen	10
5. Maßnahmenentwicklung zum Abbau von Unterrepräsentanzen und zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit	11
5.1 Zielvorgaben	11
5.2 Personelle Maßnahmen	15
5.3 Organisatorische Maßnahmen	15
5.4 Fortbildende Maßnahmen	16
6. Schlussbestimmung	19
Anlage 1 Auswertung 31.01.2025	19
Anlage 2 Auswertung Eigenbetrieb Celler Zuwanderungsagentur 31.01.2025	19
Anlage 3 Auswertung Eigenbetrieb Stadtentwässerung Celle 31.01.2025	19
Anlage 4 Auswertung 31.12.2021	19

1. Einleitung

Das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) verfolgt das Ziel, für Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit zu fördern und zu erleichtern sowie Frauen und Männern eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen. Dazu hat jede Dienststelle gem. § 15 Abs. 1 Satz 1 NGG jeweils für drei Jahre einen Gleichstellungsplan zu erstellen.

Der vorliegende Gleichstellungsplan gilt für den Zeitraum 01.01.2025 bis 31.12.2027 und basiert auf den Daten zum Stichtag 31.01.2025. Für diesen Berichtszeitraum war es das Ziel, die Bereiche der Kernverwaltung sowie der beiden Eigenbetriebe der Celler Zuwanderungsagentur (CZA) und der Stadtentwässerung Celle (SEC) getrennt abzubilden. Zwar liegt die Beschäftigtenzahl beider Eigenbetriebe noch unter 50, so dass grundsätzlich kein eigener Gleichstellungsplan i.S.d. § 15 Abs. 1 NGG erforderlich ist. Allerdings war es das Bestreben, die jeweiligen Besonderheiten dieser beiden Eigenbetriebe mit einer gesonderten Abbildung der Zahlen zu verdeutlichen. Da zum Jahreswechsel 2024/ 2025 ein Systemwechsel im Personalabrechnungsprogramm vollzogen wurde, war ein Auswerten der Daten erst zum Stichtag 31.01.2025 möglich.

Der Gleichstellungsplan ist unter Beachtung des § 15 Abs. 2 und 3 NGG in folgende Inhalte aufgliedert:

➤ **Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur**

Erhebung des Anteils von Frauen und Männern in den einzelnen Bereichen, unterteilt nach Besoldungs- und Entgeltgruppen zum Stichtag 31.01.2025. Eine Unterrepräsentanz im Sinne des NGG liegt demnach vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich der Dienststelle unter 45 von Hundert liegt, wobei ein Bereich grundsätzlich eine Besoldungs- oder Entgeltgruppe ist.

➤ **Fluktuationsabschätzung**

Erhebung der frei werdenden Stellen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans

➤ **Ermittlung einer Verringerung der Unterrepräsentanz und Verbesserung von Erwerbs- und Familienarbeit als Evaluation des abgelaufenen Gleichstellungsplans**

Nach Ablauf der Geltungsdauer eines Gleichstellungsplans ist zu ermitteln, inwieweit Unterrepräsentanz verringert und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit verbessert worden ist

➤ **Maßnahmenentwicklung zum Abbau von Unterrepräsentanzen und zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit**

Formulierung von geeigneten Maßnahmen der Personalentwicklung

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere diejenigen mit Vorgesetztenfunktion, sind verpflichtet, die Zielsetzung des NGG zu verwirklichen sowie die im vorliegenden Gleichstellungsplan benannten Teilziele und Maßnahmen zu unterstützen. Der Gleichstellungsplan stellt somit eine Basis und Bestandteil des Verwaltungshandelns dar.

Im Anhang befindet sich das ausführliche Zahlenmaterial, das für die Erstellung des Gleichstellungsplans herangezogen worden ist.

2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

Die Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 NGG ist zum Stand 31.01.2025 durchgeführt worden. Sie stellt somit eine Momentaufnahme dar. Nachträgliche Änderungen bleiben unberücksichtigt.

Bezogen auf die unterschiedlichen Statusgruppen (Beamtinnen und Beamte, Beschäftigte nach EG, Beschäftigte nach S-Tarif) können Tendenzen benannt und mögliche Ursachen dargestellt werden. Es empfiehlt sich, als weitere Statusgruppe die der Führungskräfte sowie die der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Aus- und Weiterbildung aufzunehmen, da beide Bereiche gesonderte Ansatzpunkte bieten.

Insgesamt sind zum Stichtag 95 Beamtinnen und Beamte (55 Frauen, 40 Männer), 654 TVöD-Beschäftigte (311 Frauen, 343 Männer), 303 Beschäftigte aus dem TVöD-SuE (276 Frauen, 27 Männer) sowie jeweils 47 Personen in den beiden Eigenbetrieben (7 Frauen und 40 Männer in der SEC, 35 Frauen und 12 Männer in der CZA) bei der Stadt Celle tätig. Diese insgesamt 1.146 Mitarbeiter verteilen sich auf 684 Frauen und 462 Männer.

Für das ausführliche Zahlenmaterial wird auf die Anlage verwiesen.

Zum Stichtag ist keine Person bei der Stadt Celle beschäftigt, die von ihrem Wahlrecht Gebrauch gemacht hat und sich als divers identifiziert. Sofern zum Stichtag des nächsten Gleichstellungsplans auch Personen mit drittem Geschlechtseintrag bei der Stadt Celle tätig sind, werden diese ebenfalls berücksichtigt.

2.1 Beamtinnen und Beamte

In den Besoldungsgruppen der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (A 9 bis A 13) ist die Unterrepräsentanz im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum zwar unverändert, aber betrifft beide Geschlechter gleichermaßen. Während die Frauen in den Besoldungsgruppen A 11 und A 13 unterrepräsentiert sind, betrifft es die Männer in den Besoldungsgruppen A 9, A 10 und A 12.

Insgesamt sind in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt zum Stichtag 41 Frauen, davon 14 in Teilzeit, und 27 Männer, alle in Vollzeit, tätig. Der Grund für die höhere Zahl an Frauen besteht darin, dass in den vergangenen Jahren verhältnismäßig mehr Frauen als Männer für den Vorbereitungsdienst im ehem. „gehobenen Dienst“ eingestellt worden sind. Eine Ursache für die ungleiche Verteilung der Teilzeitarbeit von 14 Frauen zu 0 Männern kann darin vermutet werden, dass eine (gesellschaftliche) Erwartung besteht, dass neben dem Beruf die Betreuung der Familie (Kinder, Pflege) zu einem größeren Anteil von Frauen übernommen wird.

In den Besoldungsgruppen der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (A 13 bis A 16) sowie im Bereich der Wahlbeamtinnen und -beamten (B-Besoldungsgruppen) wurde die Unterrepräsentanz des vorherigen Berichtszeitraumes abgebaut. So sind zwar in der Besoldungsgruppe A 15 nun die Frauen unterrepräsentiert, in den Besoldungsgruppen A 16 und B 5 gab es jedoch eine Umkehrung zur aktuellen Unterrepräsentanz von Männern. Zu beachten ist hierbei allerdings, dass im ehem. „höheren Dienst“ insgesamt nur elf Personen

tätig sind. Davon sind vier Frauen und fünf Männer in Vollzeit sowie jeweils eine Frau und ein Mann in Teilzeit tätig.

In der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (A 5 bis A 9) sind zum Stichtag zwei Personen tätig, so dass auf eine Auswertung an dieser Stelle wegen fehlender Aussagekraft verzichtet wird.

2.2 Beschäftigte

In den EG 2Ü, 3, 4 und 5 sind unverändert Frauen unterrepräsentiert. Die Ursache lässt sich darin vermuten, dass diese Entgeltgruppen überwiegend in den manuellen Bereichen verortet sind und diese Tätigkeiten überwiegend von Männern ausgeübt werden.

In den EG 6 und 7 ist kein Geschlecht unterrepräsentiert, sondern die Verteilung beider Geschlechter ist nahezu ausgeglichen.

In den EG 8 sowie 9b und 9c gab es keine Veränderung in der Unterrepräsentanz im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum. Demgegenüber wurde in der EG 9a eine Unterrepräsentanz abgebaut, so dass beide Geschlechter nunmehr nahezu ausgeglichen beschäftigt werden. In der EG 11 gab es eine Umkehr hin zu einer aktuellen Unterrepräsentanz der Männer.

Insgesamt sind im „gehobenen Dienst“ der Tarifbeschäftigten (EG 9b bis EG 12) 83 Frauen und 55 Männer tätig, wobei 45 Frauen und sieben Männer in Teilzeit arbeiten. Auch hier kann die (gesellschaftliche) Erwartung an die Betreuung der Familie durch Frauen als Grund für die ungleiche Verteilung der Teilzeittätigkeit vermutet werden.

Im „höheren Dienst“ der Tarifbeschäftigten (ab EG 13) sind insgesamt zehn Frauen, davon fünf Teilzeitkräfte, und sechs Männer tätig. Dies zeigt, dass Maßnahmen zur Förderung von Frauen in herausgehobenen Positionen und gleichzeitig die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erfolgreich zu sein scheinen.

2.3 Beschäftigte im S-Tarif

Insgesamt sind 74 Frauen in Vollzeit und 189 Frauen in Teilzeit im S-Tarif tätig. Demgegenüber stehen 16 Männer in Vollzeit und elf Männer in Teilzeit. In allen belegten EG ist weiterhin eine Unterrepräsentanz von Männern festzustellen. Die Ursache liegt in der Tätigkeit im Kita-Bereich, die größtenteils von Frauen wahrgenommen wird. Insgesamt muss attestiert werden, dass der Einfluss auf die Unterrepräsentanz gering bleibt, solange Männer nicht häufiger diese Berufsbilder wählen. Für die Entwicklung von Maßnahmen, um möglichst früh das Interesse für dieses Aufgabenfeld zu wecken, wird auf Kapitel 5 verwiesen.

2.4 Beschäftigte im Eigenbetrieb Stadtentwässerung Celle (SEC)

In der SEC sind zum Stichtag 47 Personen tätig, von denen 40 männlich sind. Lediglich in der EG 2Ü (Funktion der Reinigungskräfte) besteht eine Unterrepräsentanz der Männer. In allen anderen belegten EG sind die Frauen das unterrepräsentierte Geschlecht. Die Ursache liegt in der Tätigkeit der SEC, die mit ihren Berufsgruppen (u.a. Ingenieure, Elektriker, Abwassermeister) und damit einhergehend mit körperlicher Arbeit und dem Umgang mit „gefährlichen Stoffen“ vor allem männlich geprägt sind.

2.5 Beschäftigte im Eigenbetrieb Celler Zuwanderungsagentur (CZA)

In der CZA sind zum Stichtag ebenfalls 47 Personen tätig, von denen 35 weiblich sind. Größte Ursache für dieses Ungleichgewicht liegt hier im Betrieb der Flüchtlingsunterkunft, da die dort angesiedelten Tätigkeiten oftmals eher von Frauen ausgeübt werden.

In den EG 2Ü und EG 3 begründet sich eine Unterrepräsentanz der Männer demnach damit, dass in diesen Entgeltgruppen überwiegend hauswirtschaftliche Tätigkeiten verortet sind und diese Tätigkeiten, wie oben bereits ausgeführt, überwiegend von Frauen ausgeübt werden. Sekretariatstätigkeiten der EG 5 und Tätigkeiten der Geschäftsbuchhaltung in der EG 7 werden in der Praxis ebenfalls regelmäßig eher von Frauen ausgeübt. In Bezug auf die Haustechnik ist das Verhältnis ausgeglichen. Die übrigen belegten EG sind ebenfalls ausgeglichen oder nur einer Person zugeordnet, so dass diese Zahlen wenig aussagekräftig sind. Die Posten der Teamleitungen sind überwiegend von Männern belegt, die der Abteilungsleitungen überwiegend von Frauen.

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im S-Tarif lässt sich die Begründung erneut darin finden, dass die Berufsgruppe der Erzieherinnen und Erzieher, Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter sowie Sozialpädagoginnen und -pädagogen noch überwiegend weiblich geprägt sind.

2.6 Führungskräfte

Die Verteilung der Führungsfunktionen laut Organigramm sieht zum Zeitpunkt 01.01.2025 folgendermaßen aus (berücksichtigt wurde jeweils die höchste Funktion, d.h. bei Personen, die gleichzeitig eine Fachbereichs- und Fachdienstleitung innehaben, lediglich die Fachbereichsleitung):

	Frauen	Männer
Dezernenten	2	2 (einschließlich OB)
Fachbereichsleitung	1	3
Eigenbetriebsleitung		2
Fachdienst-/ Stabsleitung	11	16
Abteilungsleitung	5	7
Insgesamt	19	30

Es lässt sich feststellen, dass es deutliche Veränderungen in der Verteilung der Geschlechter in Führung im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum gegeben hat. So waren zuvor 13 Frauen und 33 Männer in Führung. Die deutliche Steigerung von Frauen in Führung zeigt, dass Maßnahmen wie das stadtinterne Führungskräfteentwicklungsprogramm sowie das Führungscurriculum als Fortbildungsreihe zur Unterstützung in der täglichen Führungsarbeit ihre Wirkung zeigen. Es ist anzunehmen, dass Hemmnisse bei Frauen, ob sie der Führungsarbeit gewachsen sind, dadurch abgebaut werden können. Dafür spricht auch, dass von den 19 Frauen in Führung sechs in Teilzeit tätig sind. Dies zeigt, dass die Verwaltung sich für Alternativen in der Führungswahrnehmung offen zeigt.

Für die weiteren bestehenden und angedachten Maßnahmen in diesem Zusammenhang wird auf Kapitel 5 verwiesen.

2.7 Aus- und Weiterbildung

Die Verteilung der Geschlechter im Bereich der Aus- und Weiterbildung sieht zum Stichtag folgendermaßen aus:

	Frauen	Männer
AI-/ All-Lehrgang	3	1
Anwärter, VFA, Gärtner, FaMi, Straßenbau, Ingenieur	17	9
Kitabereich	5	2
FSJ + Berufspraktikum	6	4

Die bereits unter 2.1 und 2.2 festgestellte Verteilung, dass mehr Frauen als Männer für die Verwaltung ausgebildet werden, zeigt sich auch in den aktuellen Ausbildungsjahrgängen. Auch bei den Bewerberzahlen wird diese Verteilung sichtbar. Ein Grund kann darin vermutet werden, dass die öffentliche Verwaltung vor allem für Frauen attraktiv ist, da der öffentliche Dienst perspektivisch flexible Arbeitszeitmodelle ermöglicht und der Alltag mit Beruf und Familie auf diese Weise leichter und insbesondere verlässlicher zu vereinbaren ist. Insbesondere für junge Frauen kann die Sicherheit des öffentlichen Dienstes attraktiv sein. Bei der Ausbildung im Verwaltungsbereich handelt es sich zudem um eine typische Bürotätigkeit, die klassischerweise ggf. eher Frauen als Männer anspricht.

Für die Ausbildung zum Sozialpädagogischen Assistenten bzw. Erzieherinnen und Erzieher sind auch zwei Männer gefunden worden. Das Bestreben, auch männliche Personen in dieses Berufsfeld aufzunehmen, ist daher zumindest anteilig erfolgreich gewesen.

Für die Gruppe der Schülerinnen und Schüler, die ein Freiwilliges Soziales Jahr (Bereich Kita, Soziales oder Feuerwehr) oder im Rahmen ihres Studiums ein Berufspraktikum ausüben wollen, ist die Verteilung der Geschlechter nahezu ausgeglichen.

2.8 Beurlaubte, Vollzeit, Teilzeit

Die Gesamtübersicht der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten sowie der Beurlaubten zum Stichtag sind folgendermaßen aus:

	Frauen	Männer
Vollzeit Beamte	38	38
Vollzeit Tarifbeschäftigte	203	321
Vollzeit SEC	4	40
Vollzeit CZA	11	6
Teilzeit Beamte	15	1
Teilzeit Tarifbeschäftigte	365	46
Teilzeit SEC	3	0
Teilzeit CZA	24	6
Beurlaubte Beamte	2	1
Beurlaubte Tarifbeschäftigte	19	3
Beurlaubte SEC	0	0
Beurlaubte CZA	0	0

Als beurlaubt gelten Personen, die sich in Elternzeit oder Sonderurlaub befinden.

Für die näheren Auswertungen wird auf die o.g. Kapitel verwiesen.

3. Fluktuationsabschätzung

Als Grundlage der Fluktuationsabschätzung werden die zukünftig freiwerdenden Stellen analysiert, um damit abzuschätzen, wie viele Stellen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans voraussichtlich neu zu besetzen sein werden. Dabei werden bekannte Altersabgänge, sonstige dauerhafte Abgänge sowie vorübergehende Stellenvakanzen (z.B. durch Abordnungen) und sonstige Stellenveränderungen (z.B. durch befristete Verträge und Saisonarbeit) einbezogen. Veränderungen, die aus Elternzeit oder Sonderurlaub resultieren, bleiben unberücksichtigt, da sie die Stadt Celle nicht dauerhaft verlassen und damit keine auf Dauer zu ersetzenden Abgänge darstellen. Zu beachten ist, dass es sich dabei um Schätzwerte handelt.

Mit Blick auf die drei Statusgruppen der Beamtinnen und Beamten, Beschäftigten nach EG sowie Beschäftigten nach S-Tarif und zusätzlich als gesonderte Gruppen die Beschäftigten der Eigenbetriebe der Stadtentwässerung Celle und der Celler Zuwanderungsagentur lässt sich zunächst folgende grobe Übersicht festhalten:

	Freiwerdende Stellen während Berichtszeitraum
Beamte	15 (von 95)
Tarifbeschäftigte	99 (von 654)
Tarifbeschäftigte S-Tarif	46 (von 303)
Tarifbeschäftigte SEC	2 (von 47)
Tarifbeschäftigte CZA	20 (von 47)

Für die Statusgruppe der Beamtinnen und Beamten lässt sich die auf den ersten Blick hohe Zahl an erwarteten Vakanzen damit erklären, dass elf der 15 Personen während des Berichtszeitraumes ihren Vorbereitungsdienst abschließen werden, und daher planmäßig als Fluktuation gezählt werden. Da zum jetzigen Zeitpunkt davon ausgegangen werden kann, dass nahezu allen Absolventinnen und Absolventen im Anschluss eine Planstelle als Beamtin bzw. Beamter in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt angeboten wird, ist diese Zahl nicht aussagekräftig. Insgesamt werden zwei Personen des gehobenen sowie eine Person des mittleren Dienstes während des Berichtszeitraumes ihre gesetzliche Altersgrenze zur Versetzung in den Ruhestand erreichen.

Auch für die Statusgruppe der Tarifbeschäftigten lässt sich die Zahl der zu erwartenden freiwerdenden Stellen insofern reduzieren, als dass 14 davon auf geringfügig/ kurzfristigen Beschäftigungen beruhen, die erwartungsgemäß enden. Jeweils 21 Personen werden u.a. altersbedingt oder wegen Ablauf von befristeten Verträgen aus dem gehobenen und mittleren Dienst ausscheiden. Neben der externen Suche nach neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern soll diese Fluktuation durch die Fortführung der Ausbildung zu Verwaltungsfachangestellten und Verwaltungswirten (AI-Lehrgang) sowie der Ausweitung von Ausbildungsplätzen zu Verwaltungsfachwirten (AII-Lehrgang) aufgefangen werden. 41 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis EG 4 werden insbesondere in den manuellen Bereichen die Stadt Celle verlassen. Auch hier spielt die Ausbildung neben der externen Personalsuche eine herausgehobene Rolle. So wurde die Ausbildung zum Straßenbauer (d/m/w) wieder aufgenommen, während die Ausbildung zum Landschafts- und Friedhofsgärtner (d/m/w) erfolgreich fortgeführt und regelmäßig angeboten wird.

Darüber hinaus werden vakante Stellen sowohl durch externe Personalsuche, als auch durch Nachrücken aus dem vorhandenen Personalstamm sowie die Übernahme von Auszubildenden und Rückkehrern aus Elternzeit und Sonderurlaub nachbesetzt. Zudem wird es im Zuge der voranschreitenden Digitalisierung auch zu einer Veränderungen der bisherigen Prozesse kommen und wird die zu besetzenden Stellenprofile beeinflussen.

Im S-Tarif werden im Berichtszeitraum planmäßig 46 Personen altersbedingt oder wegen Ablauf der Befristung (z.B. für die Dauer der berufsbegleitenden Erzieher-Ausbildung) ausscheiden. Hier wird bereits durch die stark ausgeweitete Anzahl an Plätzen für die Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher oder zur Sozialpädagogischen Assistentin bzw. zum Sozialpädagogischen Assistenten entgegengewirkt. Auch die externe Personalsuche erfolgt mit der Dauerausschreibung fortlaufend.

In der SEC werden zwei Personen während des Berichtszeitraumes altersbedingt ausscheiden.

Demgegenüber werden in der CZA eine Person aus dem gehobenen Dienst der Tarifbeschäftigten, zwei Personen aus dem mittleren Dienst der Tarifbeschäftigten und 13 Personen der EG 2Ü bis 4 sowie vier Personen aus dem dortigen S-Tarif ausscheiden. Dies hängt insbesondere mit der vergleichsweise hohen Zahl an befristeten Beschäftigungsverhältnissen zusammen, da zum Betrieb der Flüchtlingsunterkunft lediglich ein befristeter Vertrag mit dem Land besteht.

Die konkreten Zahlen der abzuschätzenden Fluktuation, bezogen auf die einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen, ergeben sich aus der Anlage.

4. Ermittlung einer Verringerung der Unterrepräsentanz und Verbesserung von Erwerbs- und Familienarbeit als Evaluation des abgelaufenen Gleichstellungsplans

Gem. § 15 Abs. 2 Satz 2 NGG ist im Gleichstellungsplan festzulegen, wie eine Unterrepräsentanz abgebaut und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit verbessert werden soll. Die Maßnahmen für den aktuellen Gleichstellungsplan ergeben sich aus dem folgenden Kapitel.

Gleichzeitig ist gem. § 16 Abs. 2 NGG nach Ablauf der Geltungsdauer eines Gleichstellungsplans zu ermitteln, inwieweit Unterrepräsentanz verringert und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit verbessert worden ist.

Auf einen rechnerischen Vergleich der Vomhundertsätze wird an dieser Stelle verzichtet, da diese sich aus einem Vergleich der Anlagen 1 und 2 ergeben. Stattdessen werden in Ergänzung der Darstellung zu Veränderungen in der Unterrepräsentanz aus Kapitel 2 einige Maßnahmen hervorgehoben, die im abgelaufenen Gleichstellungsplan empfohlen und zwischenzeitlich umgesetzt worden sind.

4.1 Personelle Maßnahmen

Bei internen und externen Stellenausschreibungen wird grundsätzlich auf das unterrepräsentierte Geschlecht hingewiesen. Die Auswahl für die Teilnahme am Vorstellungsgespräch erfolgt entsprechend der im Anforderungsprofil festgelegten formalen Voraussetzungen oder, im Falle der Beamtinnen und Beamten entsprechend der Rechtsprechung, ggf. nach Aktenlage auf Grundlage der vorgelegten Beurteilungen. Sofern

mehrere Bewerberinnen und Bewerber am Vorstellungsgespräch teilnehmen, wird entsprechend dem Grundsatz der Bestenauslese aus Art. 33 Abs. 2 GG diejenige Bewerberin bzw. derjenige Bewerber ausgewählt, die bzw. der am besten geeignet ist. Bei Punktgleichheit und keiner vorliegenden Schwerbehinderung der besten Bewerberinnen und Bewerber, ist das unterrepräsentierte Geschlecht maßgebend für die Auswahl.

Für den Bereich der Erzieherinnen und Erzieher ist im zurückliegenden Berichtszeitraum auch auf eine gezieltere Ansprache von männlichen Erziehern geachtet worden. Dies hat insofern Erfolg gezeigt, dass die Zahl der männlichen Erzieher von zuvor 19 auf 27 im aktuellen Berichtszeitraum gestiegen ist. Außerdem konnte eine Kitaleitung sowie eine stellvertretende Kitaleitung jeweils mit einem Mann besetzt werden.

4.2 Organisatorische Maßnahmen

Bei der Stadt Celle gelten grundsätzlich flexible Arbeitszeiten ohne Kernarbeitszeit sowie seit 2022 eine Dienstvereinbarung zur mobilen Arbeit, die im Vergleich zur vorherigen Dienstvereinbarung Telearbeit wesentlich flexibler und unbürokratischer ist. So können die Führungskräfte selbstständig, kurzfristig und flexibel mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Rahmenbedingungen sowie die Dauer der mobilen Arbeit besprechen, ohne dass ein formelles Genehmigungsverfahren vorab durchgeführt werden muss. Gleichzeitig besteht für diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die auf eine zuverlässige regelmäßige mobile Arbeit angewiesen sind, die Möglichkeit, eine schriftliche Vereinbarung für die verlässliche mobile Arbeit zu schließen.

Sowohl die flexiblen Arbeitszeiten, als auch die Option der mobilen Arbeit werden in externen Stellenausschreibungen beworben.

4.3 Fortbildende Maßnahmen

Die Planung des jährlichen Zukunftstag wurde neu zugeordnet und wird nunmehr durch den FD 11 organisiert, um ihn vermehrt auch als Werbemaßnahme für die städtischen Berufe sowie die Stadt Celle als Arbeitgeberin zu nutzen. Für die damit verbundenen Ziele wird auf Kapitel 5.4 verwiesen.

Im abgelaufenen Gleichstellungsbericht wurde außerdem die Bildung von Peer Groups von Personen, insbesondere von Frauen, in Führungspositionen empfohlen. Als Peer Group wird eine Bezugsgruppe verstanden, die ein informelles Netzwerk gegenseitiger Unterstützung bildet. Mittlerweile haben nahezu alle bestehenden und neuen Führungskräfte bis zur Fachbereichsleitungsebene an der einjährigen Schulungsreihe „Führungskräfte-Curriculum“ zur Unterstützung der täglichen Führungsarbeit teilgenommen. Bestandteil dieses Curriculums ist die Bildung von Peer Groups, die während der Zeit des Curriculums in selbst gewählten zeitlichen Abständen zusammenkommt, um neu gelernte Inhalte zu trainieren und Umsetzungen zu planen, sowie im gegenseitigen Austausch Erfolge und Misserfolge in der Führungsarbeit vertraulich zu besprechen und zu bearbeiten. Die Tools für eine solche kollegiale Fallberatung werden während des Curriculums gelernt und deren Umsetzung geübt.

Die Treffen solcher Peer Groups können bei Bedarf auch nach Abschluss des Curriculums fortgeführt werden. So hat sich nach Ende der Schulungsreihe u.a. eine neue Peer Group, bestehend aus vier weiblichen Führungskräften, gebildet, die sich selbstorganisiert in regelmäßigen Abständen trifft.

5. Maßnahmenentwicklung zum Abbau von Unterrepräsentanzen und zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit

Um die Ziele des NGG zu erreichen und vorhandene Unterrepräsentanzen abzubauen, soll eine Kombination verschiedener Maßnahmen und Instrumente zu einem paritätischen Ausgleich der Geschlechter beitragen.

5.1 Zielvorgaben

Gem. § 15 Abs. 3 NGG muss der Gleichstellungsplan für seine Geltungsdauer Zielvorgaben bezogen auf den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts in den jeweiligen Bereichen enthalten.

Da als einziger realistischer Anhaltspunkt für Veränderungen in den Entgelt- und Besoldungsgruppen die zu erwartende Fluktuation herangezogen werden kann, werden im folgenden wünschenswerte Zielvorgaben für diejenigen Bereiche genannt, in denen für die Geltungsdauer des Gleichstellungsplans entsprechend der Auswertungen in den Anlagen eine Fluktuation bereits bekannt ist. Zu beachten ist jedoch, dass die Folgen des demographischen Wandels mit seiner zunehmenden Fluktuation keine verlässliche Abschätzung zulassen. Ergänzend und einschränkend muss außerdem erwähnt werden, dass auch das NGG davon ausgeht, dass bei der Bewerberauswahl und Stellenbesetzung die bzw. der für die jeweilige Stelle geeignetste Bewerberin bzw. Bewerber zu bevorzugen ist. Lediglich bei gleicher Eignung ist das unterrepräsentierte Geschlecht zu bevorzugen. Weiterhin ist zu bedenken, dass nicht jede zu besetzende Stelle Auswirkungen auf den Prozentsatz hat, da einige ausscheidende Personen ohnehin dem unterrepräsentierten Geschlecht angehören.

Die nachfolgenden Tabellen zeigen auf, welche prozentualen Anteile von Frauen und Männern nach Feststellung des unterrepräsentierten Geschlechts in den einzelnen Bereichen (Spalte: Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %) unter Berücksichtigung der Fluktuation zum Abschluss der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans im günstigsten theoretischen Fall erreicht werden könnten.

Kernverwaltung – Beamtinnen und Beamte

Besoldung	Zum Stichtag festgestelltes unterrepräsentiertes Geschlecht	Zu besetzende Stellen im Geltungszeitraum	Zum Ablauf des Gleichstellungsplans angestrebter v.H.-Satz
B 7	Frauen 0,00		
B 6			
B 5	Männer 0,00		
B 4			
B 3			
B 2			
B 1			
A 16	Männer 0,00		
A 15	Frauen 0,00		
A 14	Frauen 33,33		
A 13 h.D.	Männer 0,00		
A 13 g.D.	Frauen 30,00		
A 12	Männer 31,58		
A 11	Frauen 45,45	2	50

A 10	Männer	8,33		
A 9 g.D.	Männer	42,11		
A 9 m.D.				
A 8				
A 7	Frauen	0,00	1	
A 6	Frauen	0,00		
Anwärter	Männer	36,36		50

Kernverwaltung - Beschäftigte

Entgeltgruppe	Zum Stichtag festgestelltes unterrepräsentiertes Geschlecht		Zu besetzende Stellen im Geltungszeitraum	Zum Ablauf des Gleichstellungsplans angestrebter v.H.-Satz
EG 15Ü				
EG 15	Frauen	25,00	1	50,0
EG 14	Frauen	33,33		
EG 13	Männer	11,11	1	22,2
EG 12	Frauen	25,00	2	33,3
EG 11	Männer	38,46	7	50,0
EG 10				
EG 9 c	Männer	20,93	1	23,2
EG 9 b	Frauen	44,83	8	50,0
EG 9 a				
EG 8	Männer	41,67	4	50,0
EG 7				
EG 6				
EG 5	Frauen	26,09	7	34,0
EG 4	Frauen	3,13	3	12,5
EG 3	Frauen	43,48	25	50,0
EG 2 Ü	Frauen	15,79	1	21,0
EG 2				
EG 1	Männer	30,0	10	50,0
Azubis	Männer	35,71		50,0

Kernverwaltung – Beschäftigte im S-Tarif

Entgeltgruppe	Zum Stichtag festgestelltes unterrepräsentiertes Geschlecht		Zu besetzende Stellen im Geltungszeitraum	Zum Ablauf des Gleichstellungsplans angestrebter v.H.-Satz
S 18				
S 17	Männer	0,00		
S 16 a				
S 16	Männer	0,00		
S 15	Männer	0,00		
S 14	Männer	0,00		
S 13 a				
S 13	Männer	28,57	1	43,0
S 12	Männer	25,0	2	50,0
S 11 b	Männer	33,33	1	42,0
S 11 a				

S 10				
S 09	Männer	0,00		
S 08 b	Männer	0,00		
S 08 a	Männer	6,04	9	12,0
S 07				
S 06				
S 05				
S 04	Männer	9,18	23	25,0
S 03				
S 02	Männer	20,0	10	50,0

Beschäftigte in der SEC

Entgelt- gruppe	Zum Stichtag festgestelltes unterrepräsentiertes Geschlecht	Zu besetzende Stellen im Geltungszeitraum	Zum Ablauf des Gleichstellungsplans angestrebter v.H.-Satz	
EG 15Ü				
EG 15				
EG 14				
EG 13	Frauen	0,00		
EG 12	Frauen	0,00		
EG 11	Frauen	25,0	1	37,5
EG 10	Frauen	0,00		
EG 9 c				
EG 9 b	Frauen	0,00		
EG 9 a	Frauen	40,0		
EG 8	Frauen	0,00		
EG 7	Frauen	0,00		
EG 6	Frauen	12,5		
EG 5	Frauen	0,00		
EG 4	Frauen	0,00		
EG 3				
EG 2 Ü	Männer	0,00	1	50,0
EG 2				
EG 1				

Beschäftigte in der CZA

Entgelt- gruppe	Zum Stichtag festgestelltes unterrepräsentiertes Geschlecht	Zu besetzende Stellen im Geltungszeitraum	Zum Ablauf des Gleichstellungsplans angestrebter v.H.-Satz
EG 15Ü			
EG 15			
EG 14			
EG 13			
EG 12	Männer	0,00	
EG 11			
EG 10	Männer	0,00	
EG 9 c			
EG 9 b	Frauen	0,00	

EG 9 a				
EG 8				
EG 7	Männer	25,0		
EG 6	Männer	0,00		
EG 5	Männer	25,0		
EG 4	Frauen	33,33		
EG 3	Männer	27,27	7	50,0
EG 2 Ü	Männer	0,00	3	50,0
EG 2				
EG 1				

Beschäftigte im S-Tarif in der CZA

Entgelt- gruppe	Zum Stichtag festgestelltes unterrepräsentiertes Geschlecht		Zu besetzende Stellen im Geltungszeitraum	Zum Ablauf des Gleichstellungsplans angestrebter v.H.-Satz
S 18	Männer	0,00		
S 17				
S 16 a				
S 16				
S 15	Frauen	0,00		
S 14				
S 13 a				
S 13				
S 12				
S 11 b				
S 11 a				
S 10				
S 09				
S 08 b	Männer	0,00	1	50,0
S 08 a	Männer	0,00		
S 07				
S 06				
S 05				
S 04	Männer	0,00	1	33,3
S 03				
S 02				

Im Folgenden werden Maßnahmenpakete vorgeschlagen, die eine Verbesserung des Personalbestandes insgesamt sowie gleichzeitige Auswirkungen auf vorhandene Unterrepräsentanzen ermöglichen sollen.

Insgesamt ist es das Ziel, ein ausgeglichenes Verhältnis der Geschlechter zu erreichen.

5.2 Personelle Maßnahmen

Neueinstellungen

Sowohl durch Kündigungen/ Versetzungen, krankheits- oder altersbedingtes Ausscheiden entstehen vakante Stellen. Gleichzeitig fordern Aufgabenveränderungen das Schaffen neuer Stellenprofile. Bei allen internen und externen Stellenausschreibungen wird das unterrepräsentierte Geschlecht auch zukünftig erhoben und eine Bevorzugung bei gleicher Eignung festgeschrieben.

Interne Karrierewege

Der Beförderung von Beamtinnen und Beamten, der Höhergruppierung von Beschäftigten sowie der Besetzung von Führungspositionen geht regelmäßig eine Stellenausschreibung voraus, in der ebenfalls das unterrepräsentierte Geschlecht in der angestrebten Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe gezielt angesprochen wird, um es bei gleicher Eignung zu bevorzugen.

Gezielte Ansprache von Männern für die Tätigkeit als bzw. Ausbildung zum Erzieher

Im Bereich der Erzieher sind Männer deutlich unterrepräsentiert. Gemeinsam mit dem Fachdienst 02 – Öffentlichkeitsarbeit sollen Ideen erarbeitet werden, um diese Personengruppe verstärkt anzusprechen und Werbemaßnahmen auf sie abzustimmen. In Betracht kommen insbesondere Werbemaßnahmen mit bei der Stadt Celle tätigen männlichen Erziehern auf Social Media-Portalen.

Kooperation und Kontakte zu Ausbildungsstätten und Hochschulen für technische Berufe

Im Bereich der technischen Berufe sind Frauen deutlich unterrepräsentiert. Über die Hinweise in Stellenausschreibungen hinaus sind in diesem Bereich weitere Maßnahmen erforderlich. In Betracht kommen Kooperationen und Kontakte zu entsprechenden Ausbildungsstätten und Hochschulen, um durch gezielte Maßnahmen oder Teilnahme an Berufsinformationsveranstaltungen gezielt Frauen anzusprechen und deren Einstieg in die Berufe zu fördern. Außerdem sollen auch hier gemeinsam mit FD 02 – Öffentlichkeitsarbeit Maßnahmen zur verstärkten Ansprache weiblicher Bewerber erarbeitet werden.

5.3 Organisatorische Maßnahmen

Sichtbarkeit der Möglichkeit von Elternzeit für Männer

Nach wie vor nehmen überwiegend Frauen die gesetzliche Möglichkeit von Elternzeit in Anspruch. Ziel der Gleichstellungsarbeit ist es, dieses Angebot auch für Männer sichtbarer zu machen und damit gleichzeitig Wertschätzung auszudrücken. In Betracht kommt auch hier, „Vorbildern“ im Sinne von Männern, die Elternzeit genommen haben, eine Plattform zu geben, um ihre Erfahrungen mit anderen zu teilen.

Notfall-Kinderbetreuung

Neben den bereits vorhandenen unterstützenden Maßnahmen zur Kinderbetreuung (Großtagespflegestelle im Gebäude Am Französischen Garten 3, Möglichkeit, Kinder mit ins

Büro zu nehmen, Ferienpass) soll geprüft werden, ob eine Kooperation mit einer Einrichtung aufgenommen werden kann, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Notfall eine Kinderbetreuung zu ermöglichen bzw. entsprechend zu beraten, wenn die Regelbetreuung nicht greift und keine Lösung im persönlichen Umfeld organisiert werden kann.

Hund im Büro

Seit dem Jahr 2020 besteht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, ihren Hund mit ins Büro zu nehmen, sofern die Kolleginnen und Kollegen vor Ort einverstanden sind. Diese Option soll evaluiert und möglichst im Wege einer internen Leitlinie o.ä. festgeschrieben werden. Diese Maßnahme soll nicht nur dazu beitragen, Klarheit und Verlässlichkeit über Rechte und Pflichten herzustellen. Gleichzeitig kann auch dadurch die Vereinbarkeit zwischen Arbeit und Privatleben gestärkt werden.

Interne Beschwerdestelle

Die Aufgabe der internen Beschwerdestelle i.S.d. § 13 AGG ist im FD 11.2 – Personalentwicklung angegliedert worden. Dadurch ist sichergestellt, dass mehrere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ansprechbar sind, die gleichzeitig nicht im Personalservice direkt angegliedert sind. Durch diese Maßnahme haben Beschwerdeführerinnen und Beschwerdeführer ein Wahlrecht, an welche Person sie sich vertrauensvoll wenden möchten. Als kurzfristige Maßnahme sollen während des Berichtszeitraumes weitere Handreichungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegeben werden, die aufzeigen, welche Optionen sie haben, die sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, von anderen Beschäftigten oder von Dritten i.S.d. AGG benachteiligt fühlen.

Die Funktionen des Personalrates, der Schwerbehindertenvertretung und der Gleichstellungsbeauftragten werden dadurch nicht berührt.

Fortführung der Möglichkeit von Führen in Teilzeit

Wie in Kapitel 2.7 beschrieben, nehmen zum Stichtag bereits sechs Frauen ihre Führungsfunktion in Teilzeit wahr. Diese Möglichkeit ist auch für zukünftige Besetzungsverfahren von Führungsstellen zu prüfen. Gleichzeitig sollen die vorhandenen Herausforderungen sowie mögliche Maßnahmen zu deren Abbau mit den vorhandenen Teilzeit-Führungskräften herausgearbeitet werden.

5.4 Fortbildende Maßnahmen

Ausweitung des Angebotes des Zukunftstages

Der sog. „Boys-Day“ und „Girls-Day“, der jährlich im April stattfindet, soll, wie oben bereits beschrieben, vermehrt dazu genutzt werden, männlichen Schülern Einblick z.B. in den Arbeitsalltag eines Erziehers und weiblichen Schülerinnen in den einer Ingenieurin zu bieten. Dies stellt gleichzeitig eine Werbemaßnahme für diesen Beruf und die Stadt Celle als Arbeitgeberin dar. Hierzu ist es das Ziel, die Planung des Zukunftstages zentral durch FD 11.2 durchführen zu lassen. Gleichzeitig ist dafür die Unterstützung durch sämtliche Bereiche der Stadtverwaltung essenziell. Im Berichtszeitraum soll ein Konzept dafür erarbeitet und umgesetzt werden.

Fortführung des Führungscurriculums

Seit dem Jahr 2020 wird die einjährige Schulungsreihe „Führungscurriculum“, die aus insgesamt fünf Modulen besteht, verpflichtend durch alle bestehenden und neuen Führungskräfte besucht. Mittlerweile wurden vier Durchgänge absolviert, so dass zum Stichtag nahezu alle aktuellen Führungskräfte an dieser Qualifizierung teilgenommen haben. Zusätzlich zu den insgesamt zehn Schulungstagen besteht das Curriculum aus einer individuellen Auftragsklärung, die der Referent mit jeder Führungskraft einzeln vor Beginn durchführt. Darüber hinaus wird nach Abschluss des Curriculums einmal jährlich eine Intevision angeboten, in der jeder Durchgang noch einmal zusammenkommt, um sich zu aktuellen Führungsthemen auszutauschen, das aufgebaute Netzwerk aufrecht zu erhalten und bei Bedarf neuen fachlichen Input zu erhalten. Begleitet wird das Curriculum durch die Bildung von Peer Groups (s.o.).

Fortführung des Führungskräfteentwicklungsprogramm (FKE-Programm)

In den Jahren 2017/ 2018 und 2020/ 2021 fanden bereits zwei FKE-Programme statt. Die überwiegende Zahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die derzeit bei der Stadt Celle beschäftigt sind, nimmt mittlerweile eine Führungsposition wahr. Gleichzeitig gab es in den vergangenen Jahren einen großen Generationenwechsel auf der Führungsebene, so dass altersbedingtes Ausscheiden von Führungspersonen im laufenden Berichtszeitraum keine herausgehobene Rolle mehr spielt. Dennoch soll ein weiterer Pool an potenziellen Führungskräften aufgebaut werden, um für sonstige Fluktuation vorbereitet zu sein und gleichzeitig dem individuellen Wunsch nach Personalentwicklung nachkommen zu können. Ziel ist es, im Berichtszeitraum einen weiteren Durchgang neu zu konzipieren, auszuschreiben und durchzuführen.

Fortführung der Schulungsreihe für Nachwuchskräfte

Mit dem Ausbildungsjahrgang 2021 ist eine Schulungsreihe mit einer externen Referentin eingeführt worden, die die Auszubildenden eines Jahrgangs während ihrer dreijährigen Ausbildung begleitet. Darin werden sie in den Themen „Zeitmanagement und Selbstorganisation“, „Rhetorik“, „Persönlichkeit weiterentwickeln“, „Konfliktmanagement“ sowie „Vom Auszubildenden zum Kollegen“ geschult. Das Feedback der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zur Referentin und zu den Inhalten ist sehr positiv, so dass diese Schulungsreihe fortgeführt und fortlaufend evaluiert sowie ggf. angepasst werden soll.

Fortführung und Ausweitung von Weiterbildungsmöglichkeiten

Bereits im vergangenen Berichtszeitraum sind Weiterbildungsmöglichkeiten durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über alle Dezernate hinweg genutzt worden. Zu nennen sind beispielsweise die AI-/ AII-Lehrgänge, nebenberufliche Bachelor-/ Masterstudiengänge im Verwaltungs- und sozialen Bereich, Meister-Ausbildungen im manuellen Bereich oder systemische Fortbildungen. Diese Weiterbildungen werden durch die Personalentwicklung, abhängig vom Arbeitgeberinteresse, gefördert oder komplett übernommen. Diese Unterstützung soll im Berichtszeitraum fortgeführt werden. Gleichzeitig ist es das Ziel, proaktiv neue Formate zu erarbeiten, um z.B. neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger, für die Arbeit in der Stadtverwaltung zentral zu schulen. Außerdem ist es das Ziel, Angebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu entwickeln, die die Abwesenheitsvertretung ihrer Führungskraft wahrnehmen. Da Personen in

dieser Rolle in unregelmäßigen Abständen besondere Herausforderungen begegnen können und sie gleichzeitig für mögliche feste Führungspositionen vorbereitet werden, bietet sich ein Schulungsformat an, das an den Bedarfen dieser Personengruppe orientiert ist.

Einführung von Mentoring

Mentoring ist ein Instrument der systematischen Personalentwicklung und wird als eine selbstorganisierte, hierarchisch unabhängige Beziehung zwischen einer erfahrenen Person (Mentor) mit einer weniger erfahrenen Person (Mentee) verstanden. Ziel ist die Persönlichkeitsentwicklung und Karriereförderung der Mentee.

Zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen in Führungspositionen ist es das Ziel, ein Mentoring-Programm zu entwickeln. Im ersten Schritt empfiehlt es sich, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt als Mentees anzusprechen, die aktuell eine Stellvertretungsfunktion (i.S. einer Abwesenheitsvertretung für ihre Vorgesetzten) wahrnehmen. Gleichzeitig bietet ein solches Programm die Möglichkeit, Karrierenetzwerk innerhalb der Organisation aufzubauen.

Ausweitung der Präsenz vorhandener Angebote

Bereits vorhandene Angebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, z.B. die Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung durch das Fürstenberg Institut einschließlich der unzähligen Webinar-Optionen, Gesundheitsformate wie Stretch & Relax sowie Hansefit sollen fortgeführt und zukünftig noch mehr beworben werden, um damit bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern präsent zu sein. Insbesondere für diejenigen in den Außenstellen, die nur eingeschränkten Zugang zum Intranet haben, ist sicherzustellen, dass sie von den vielfältigen Angeboten erfahren und profitieren. Solche Maßnahmen haben das Ziel, die individuelle Resilienz und Stressabbau zu fördern, um damit ein Gleichgewicht zwischen Arbeits- und Privatleben zu erhalten.

Fortführung der Krankenkassenkooperation zur bedarfsbezogenen Implementierung gesundheitsförderlicher Rahmenbedingungen

Im Jahr 2023 ist eine Kooperation zwischen der Stadt Celle und der AOK über Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung nach § 20b SGB V zunächst für die Bereiche Kindertagesstätten und Celler Museen für die Dauer von drei Jahren geschlossen worden. Ziel ist die Verbesserung der gesundheitlichen Situation und Stärkung der gesundheitlichen Ressourcen und Kompetenzen. Im Rahmen einer Analysephase im Jahr 2024 durch eine Arbeitsplatzanalyse und Mitarbeiterbefragungen werden im laufenden Berichtszeitraum Handlungsempfehlungen sowie ein Maßnahmen- und Umsetzungsplan erarbeitet.

Abhängig von der Evaluation dieser Kooperation und der Verfügbarkeit entsprechender Mittel kann eine Ausweitung auf weitere Bereiche, ggf. in angepasster Form, geprüft werden.

Einführung einer E-Learning-Plattform

Im Berichtszeitraum soll eine E-Learning-Plattform aufgebaut werden, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zentrale Fortbildungsthemen flexibel am Arbeitsplatz anbieten zu können.

Dies stärkt ebenfalls die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, indem insbesondere Teilzeitkräfte Fortbildungen in einem für sie passenden Zeitfenster besuchen können.

6. Schlussbestimmung

Der vorliegende Gleichstellungsplan nach §§ 15, 16 des NGG hat eine Geltungsdauer von drei Jahren. Die Geltungsdauer beginnt am 01.01.2025 und endet mit Ablauf des 31.12.2027.

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Führungskräfte bei der Umsetzung der vorgesehenen Maßnahmen. Die Einführung und Fortführung der Maßnahmen sowie Unterstützung bei der Etablierung der Maßnahmen erfolgt durch den Fachdienst Personal. Die Ziele des Gleichstellungsplans sind bei der Personalentwicklung zu beachten.

Nach Ablauf der Geltungsdauer erstellt die Personalentwicklung einen Bericht zur Umsetzung des vorliegenden Gleichstellungsplans und fertigt die Fortschreibung.

In der Stadtverwaltung wird der Gleichstellungsplan allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt gegeben.

Anlage 1 Auswertung 31.01.2025

Die Stadt Celle bedient sich zur statistischen Erhebung der Daten der von der Vernetzungsstelle empfohlenen Mustererhebungsbögen.

Anlage 2 Auswertung Eigenbetrieb Celler Zuwanderungsagentur 31.01.2025

Anlage 3 Auswertung Eigenbetrieb Stadtentwässerung Celle 31.01.2025

Anlage 4 Auswertung 31.12.2021

Mandant	30000	Stadt Celle	Gleichstellungsplan				erstellt für		31.01.2025	
Abrechnungskreis								Seite	- 1 -	
		29221 Celle						Stand	25.03.2025 15:18:48	P&I LOGA
								gedruckt	25.03.2025 15:18:48	24.10/1.41 /X1.5 /P1.160

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 31.01.2025 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	zum Ablauf des GSP am 31.12.2027 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	1	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	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	1	1	0	0	0	0	0	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	-
B4	5	2	1	1	0	0	0	0	1,00	1,00	50,00	50,00	50,00	50,00		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	2	0	1	0	1	0	0	0,00	1,80	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	-
A14	11	3	1	2	0	0	0	0	1,00	2,00	33,33	66,67	33,33	66,67	Frauen	33,33	-
A13hD	12	1	0	0	1	0	0	0	0,75	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	-
Höherer Dienst insgesamt	13	11	4	5	1	1	0	0	4,75	5,80	45,45	54,55	45,02	54,98		0,00	
A13	14	10	1	7	2	0	0	0	2,50	7,00	30,00	70,00	26,32	73,68	Frauen	26,32	-
A12	15	19	7	6	6	0	0	0	11,38	6,00	68,42	31,58	65,48	34,52	Männer	34,52	-
A11	16	11	2	6	3	0	0	0	3,88	6,00	45,45	54,55	39,27	60,73	Frauen	39,27	50,0
A10	17	12	7	1	3	0	1	0	8,88	1,00	91,67	8,33	89,88	10,12	Männer	10,12	-
A9	18	19	10	7	0	0	1	1	10,00	7,00	57,89	42,11	58,82	41,18	Männer	41,18	-
Gehobener Dienst insgesamt	19	71	27	27	14	0	2	1	36,64	27,00	60,56	39,44	57,57	42,43		39,44	

Mandant	30000	Stadt Celle	Gleichstellungsplan				erstellt für	31.01.2025		
Abrechnungskreis							Seite	- 2 -		
		29221 Celle					Stand	25.03.2025 15:18:48	P&I LOGA	
							gedruckt	25.03.2025 15:18:48	24.10/1.41 /X1.5 /P1.160	

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 31.01.2025 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	zum Ablauf des GSP am 31.12.2027 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	1	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	-
A6	23	1	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	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	2	0	2	0	0	0	0	0,00	2,00	0,00	100,00	0,00	100,00		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	11	7	4	0	0	0	0	7,00	4,00	63,64	36,36	63,64	36,36	Männer	36,36	50,0
Beamte insgesamt	31	95	38	38	15	1	2	1	48,39	38,80	57,89	42,11	55,50	44,50		44,50	

Mandant	30000	Stadt Celle	Gleichstellungsplan				erstellt für		31.01.2025	
Abrechnungskreis								Seite	- 3 -	
		29221 Celle						Stand	25.03.2025 15:18:48	P&I LOGA
								gedruckt	25.03.2025 15:18:48	24.10/1.41 /X1.5 /P1.160

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 31.01.2025 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	zum Ablauf des GSP am 31.12.2027 angestrebter v.H.-Satz
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)	P
15Ü	32	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
15	33	4	1	3	0	0	0	0	1,00	3,00	25,00	75,00	25,00	75,00	Frauen	25,00	50,0
14	34	3	0	2	1	0	0	0	0,82	2,00	33,33	66,67	29,08	70,92	Frauen	29,08	-
13	35	9	4	1	4	0	0	0	7,14	1,00	88,89	11,11	87,71	12,29	Männer	12,29	22,2
12	36	24	3	16	3	2	0	0	5,49	17,27	25,00	75,00	24,12	75,88	Frauen	24,12	33,3
11	37	52	13	15	19	4	0	1	25,44	17,38	61,54	38,46	59,41	40,59	Männer	40,59	50,0
10	38	20	4	8	7	1	0	0	9,38	8,90	55,00	45,00	51,31	48,69		48,69	-
09a	39	70	19	27	20	2	1	1	33,21	28,40	57,14	42,86	53,90	46,10		46,10	-
09b	40	29	7	12	6	4	0	0	11,76	14,58	44,83	55,17	44,65	55,35	Frauen	44,65	50,0
09c	41	43	18	9	16	0	0	0	29,57	9,00	79,07	20,93	76,67	23,33	Männer	23,33	23,2
08	42	36	12	12	8	2	1	1	18,10	13,37	58,33	41,67	57,52	42,48	Männer	42,48	50,0
07	43	35	10	14	9	1	1	0	16,82	14,77	57,14	42,86	53,24	46,76		46,76	-
06	44	66	13	26	25	2	0	0	29,11	27,49	57,58	42,42	51,43	48,57		48,57	-
05	45	92	3	63	19	5	2	0	14,96	65,44	26,09	73,91	18,61	81,39	Frauen	18,61	34,0
04	46	32	0	31	1	0	0	0	0,46	31,00	3,13	96,87	1,46	98,54	Frauen	1,46	12,5
03	47	92	6	42	33	10	1	0	22,07	46,11	43,48	56,52	32,37	67,63	Frauen	32,37	50,0
02Ü	48	19	0	16	3	0	0	0	2,13	16,00	15,79	84,21	11,75	88,25	Frauen	11,75	21,0
02	49	4	0	0	2	2	0	0	1,10	0,25	50,00	50,00	81,48	18,52	Männer	18,52	-
01	50	10	7	3	0	0	0	0	7,00	3,00	70,00	30,00	70,00	30,00	Männer	30,00	50,0
N	51	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
OEDAz	52	14	9	5	0	0	0	0	9,00	5,00	64,29	35,71	64,29	35,71	Männer	35,71	50,0

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 31.01.2025 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	zum Ablauf des GSP am 31.12.2027 angestrebter v.H.-Satz
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)	P
P16	53	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
P15	54	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
P14	55	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
P13	56	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
P12	57	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
P11	58	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
P10	59	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
P9	60	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
P8	61	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
P7	62	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
P6	63	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
P5	64	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
KrAzu	65	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 31.01.2025 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	zum Ablauf des GSP am 31.12.2027 angestrebter v.H.-Satz
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)	P
1	66	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
2	67	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
3	68	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
4	69	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-

Mandant	30000	Stadt Celle	Gleichstellungsplan				erstellt für	31.01.2025					
Abrechnungskreis										Seite	- 6 -		
		29221 Celle								Stand	25.03.2025 15:18:48	P&I LOGA	
										gedruckt	25.03.2025 15:18:48	24.10/1.41 /X1.5 /P1.160	

BesGr.	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenzen (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	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)	P
S02	70	10	0	1	8	1	0	0	4,08	1,38	80,00	20,00	74,73	25,27	Männer	25,27	50,0
S03	71	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S04	72	98	12	4	73	5	4	0	55,25	6,21	90,82	9,18	89,90	10,10	Männer	10,10	25,0
S05	73	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S06	74	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S07	75	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S08a	76	149	44	7	89	2	7	0	107,64	7,93	93,96	6,04	93,14	6,86	Männer	6,86	12,0
S08b	77	4	4	0	0	0	0	0	4,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	-
S09	78	8	3	0	5	0	0	0	7,38	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	-
S10	79	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S11a	80	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S11b	81	12	3	2	4	2	1	0	5,13	3,01	66,67	33,33	63,02	36,98	Männer	36,98	42,0
S12	82	4	0	1	3	0	0	0	1,64	1,00	75,00	25,00	62,12	37,88	Männer	37,88	50,0
S13	83	7	3	1	2	1	0	0	4,75	1,82	71,43	28,57	72,30	27,70	Männer	27,70	43,0
S13a	84	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S14	85	1	0	0	0	0	1	0	0,00	0,00	100,00	0,00	0,00	0,00	Männer	0,00	-
S15	86	5	1	0	4	0	0	0	4,34	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	-
S16	87	3	3	0	0	0	0	0	3,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	-
S16a	88	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S17	89	2	1	0	1	0	0	0	1,77	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	-
S18	90	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 31.01.2025 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	zum Ablauf des GSP am 31.12.2027 angestrebter v.H.-Satz
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)	P
01	91	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
02	92	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
02a	93	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
03	94	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
04	95	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
05	96	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
06	97	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
07	98	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
08	99	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
09	100	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
10	101	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
11	102	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
12	103	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
13	104	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
13a	105	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
14	106	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
15	107	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
15a	108	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-

Mandant	30000	Stadt Celle	Gleichstellungsplan				erstellt für	31.01.2025		
Abrechnungskreis							Seite	- 8 -		
		29221 Celle					Stand	25.03.2025 15:18:48	P&I LOGA	
							gedruckt	25.03.2025 15:18:48	24.10/1.41 /X1.5 /P1.160	

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 31.01.2025 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	zum Ablauf des GSP am 31.12.2027 angestrebter v.H.-Satz
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)	P
03a	109	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
04a	110	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
07a	111	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
08a	112	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
09a	113	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
09b	114	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
09c	115	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
09d	116	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
10a	117	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
11a	118	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
11b	119	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
12a	120	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-

Mandant	30000	Stadt Celle	Gleichstellungsplan				erstellt für	31.01.2025		
Abrechnungskreis							Seite	- 9 -		
		29221 Celle					Stand	25.03.2025 15:18:48	P&I LOGA	
							gedruckt	25.03.2025 15:18:48	24.10/1.41 /X1.5 /P1.160	

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 31.01.2025 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	zum Ablauf des GSP am 31.12.2027 angestrebter v.H.-Satz
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)	P
A1	121	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
A2	122	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
A3	123	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
A4	124	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
Tarifbeschäftigte insgesamt	125	957	203	321	365	46	19	3	443,54	345,31	61,34	38,66	56,23	43,77		43,77	

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 31.01.2025 festgestellter anteiliger 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	

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 31.01.2025 festgestellter anteiliger 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 insgesamt	25	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		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	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
Beamte insgesamt	31	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 31.01.2025 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	zum Ablauf des GSP am 31.12.2027 angestrebter v.H.-Satz
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)	P
15Ü	32	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
15	33	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
14	34	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
13	35	1	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	-
12	36	2	0	2	0	0	0	0	0,00	2,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	-
11	37	8	1	6	1	0	0	0	1,13	6,00	25,00	75,00	15,85	84,15	Frauen	15,85	37,5
10	38	2	0	2	0	0	0	0	0,00	2,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	-
09a	39	5	1	3	1	0	0	0	1,77	3,00	40,00	60,00	37,11	62,89	Frauen	37,11	-
09b	40	3	0	3	0	0	0	0	0,00	3,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	-
09c	41	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
08	42	8	0	8	0	0	0	0	0,00	8,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	-
07	43	5	0	5	0	0	0	0	0,00	5,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	-
06	44	8	1	7	0	0	0	0	1,00	7,00	12,50	87,50	12,50	87,50	Frauen	12,50	-
05	45	2	0	2	0	0	0	0	0,00	2,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	-
04	46	1	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	-
03	47	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
02Ü	48	2	1	0	1	0	0	0	1,51	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	50,0
02	49	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
01	50	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
N	51	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
OEDAz	52	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 31.01.2025 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	zum Ablauf des GSP am 31.12.2027 angestrebter v.H.-Satz
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)	P
P16	53	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
P15	54	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
P14	55	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
P13	56	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
P12	57	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
P11	58	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
P10	59	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
P9	60	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
P8	61	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
P7	62	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
P6	63	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
P5	64	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
KrAzu	65	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-

Mandant	30002	Eigenbetrieb Stadtentwässerung	Gleichstellungsplan	erstellt für	31.01.2025
Abrechnungskreis		Celle		Seite	- 5 -
		29221 Celle		Stand	25.03.2025 15:08:24 P&I LOGA
				gedruckt	25.03.2025 15:08:24 24.10/1.41 /X1.5 /P1.160

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	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)	P
1	66	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
2	67	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
3	68	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
4	69	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 31.01.2025 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	zum Ablauf des GSP am 31.12.2027 angestrebter v.H.-Satz
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)	P
S02	70	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S03	71	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S04	72	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S05	73	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S06	74	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S07	75	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S08a	76	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S08b	77	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S09	78	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S10	79	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S11a	80	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S11b	81	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S12	82	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S13	83	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S13a	84	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S14	85	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S15	86	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S16	87	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S16a	88	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S17	89	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S18	90	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 31.01.2025 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	zum Ablauf des GSP am 31.12.2027 angestrebter v.H.-Satz
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)	P
01	91	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
02	92	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
02a	93	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
03	94	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
04	95	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
05	96	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
06	97	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
07	98	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
08	99	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
09	100	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
10	101	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
11	102	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
12	103	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
13	104	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
13a	105	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
14	106	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
15	107	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
15a	108	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 31.01.2025 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	zum Ablauf des GSP am 31.12.2027 angestrebter v.H.-Satz
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)	P
03a	109	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
04a	110	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
07a	111	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
08a	112	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
09a	113	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
09b	114	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
09c	115	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
09d	116	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
10a	117	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
11a	118	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
11b	119	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
12a	120	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-

Mandant	30002	Eigenbetrieb Stadtentwässerung	Gleichstellungsplan	erstellt für	31.01.2025
Abrechnungskreis		Celle		Seite	- 9 -
		29221 Celle		Stand	25.03.2025 15:08:24 P&I LOGA
				gedruckt	25.03.2025 15:08:24 24.10/1.41 /X1.5 /P1.160

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 31.01.2025 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)	P
A1	121	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
A2	122	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
A3	123	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
A4	124	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
Tarifbeschäftigte insgesamt	125	47	4	40	3	0	0	0	5,41	40,00	14,89	85,11	11,91	88,09		11,91	

BesGr.	Nr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellen- bestand ins-gesamt	Fluktuationsabschätzung									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		
				Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge			vorübergehende Stellen-vakanz			1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr												
		Stichtag 31.01.2025	P	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		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 Dienst insgesamt	25		0	0	0	0																		
A4	26		0	0	0	0																		
A3	27		0	0	0	0																		
A2	28		0	0	0	0																		
Einfacher Dienst insgesamt	29		0	0	0	0																		
BAnw	30		0	0	0	0																		
Beamte insgesamt	31		0	0	0	0																		

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 31.01.2025 festgestellter anteiliger 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	

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 31.01.2025 festgestellter anteiliger 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 insgesamt	25	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		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	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
Beamte insgesamt	31	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 31.01.2025 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	zum Ablauf des GSP am 31.12.2027 angestrebter v.H.-Satz
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)	P
15Ü	32	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
15	33	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
14	34	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
13	35	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
12	36	2	1	0	1	0	0	0	1,50	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	-
11	37	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
10	38	1	1	0	0	0	0	0	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	-
09a	39	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
09b	40	1	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	-
09c	41	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
08	42	2	0	0	1	1	0	0	0,64	0,12	50,00	50,00	84,21	15,79	Männer	15,79	-
07	43	4	1	1	2	0	0	0	2,27	1,00	75,00	25,00	69,42	30,58	Männer	30,58	-
06	44	1	1	0	0	0	0	0	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	-
05	45	4	1	0	2	1	0	0	2,15	0,50	75,00	25,00	81,13	18,87	Männer	18,87	-
04	46	3	0	2	1	0	0	0	0,77	2,00	33,33	66,67	27,80	72,20	Frauen	27,80	-
03	47	11	0	1	8	2	0	0	5,65	2,28	72,73	27,27	71,25	28,75	Männer	28,75	50,0
02Ü	48	4	2	0	2	0	0	0	3,54	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	50,0
02	49	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
01	50	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
N	51	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
OEDAz	52	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 31.01.2025 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)	P
P16	53	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
P15	54	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
P14	55	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
P13	56	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
P12	57	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
P11	58	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
P10	59	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
P9	60	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
P8	61	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
P7	62	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
P6	63	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
P5	64	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
KrAzu	65	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-

Mandant	30001	Eigenbetrieb Celler Zuwanderungsagentur	Gleichstellungsplan				erstellt für		31.01.2025	
Abrechnungskreis								Seite	- 5 -	
								Stand	25.03.2025 15:08:23	P&I LOGA
		29221 Celle						gedruckt	25.03.2025 15:08:23	24.10/1.41 /X1.5 /P1.160

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 31.01.2025 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)	P
1	66	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
2	67	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
3	68	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
4	69	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 31.01.2025 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)	P
S02	70	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S03	71	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S04	72	3	2	0	1	0	0	0	2,50	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	33,3
S05	73	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S06	74	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S07	75	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S08a	76	2	0	0	2	0	0	0	1,54	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	-
S08b	77	2	1	0	1	0	0	0	1,77	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	50,0
S09	78	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S10	79	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S11a	80	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S11b	81	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S12	82	5	0	0	3	2	0	0	1,63	1,54	60,00	40,00	51,42	48,58		48,58	-
S13	83	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S13a	84	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S14	85	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S15	86	1	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	-
S16	87	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S16a	88	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S17	89	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S18	90	1	1	0	0	0	0	0	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	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 31.01.2025 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	zum Ablauf des GSP am 31.12.2027 angestrebter v.H.-Satz
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)	P
01	91	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
02	92	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
02a	93	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
03	94	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
04	95	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
05	96	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
06	97	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
07	98	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
08	99	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
09	100	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
10	101	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
11	102	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
12	103	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
13	104	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
13a	105	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
14	106	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
15	107	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
15a	108	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 31.01.2025 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)	P
03a	109	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
04a	110	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
07a	111	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
08a	112	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
09a	113	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
09b	114	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
09c	115	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
09d	116	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
10a	117	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
11a	118	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
11b	119	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
12a	120	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-

Mandant	30001	Eigenbetrieb Celler Zuwanderungsagentur	Gleichstellungsplan				erstellt für		31.01.2025			
Abrechnungskreis									Seite	- 9 -		
		29221 Celle							Stand	25.03.2025 15:08:23	P&I LOGA	
									gedruckt	25.03.2025 15:08:23	24.10/1.41 /X1.5 /P1.160	

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 31.01.2025 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)	P
A1	121	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
A2	122	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
A3	123	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
A4	124	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
Tarifbeschäftigte insgesamt	125	47	11	6	24	6	0	0	26,96	9,44	74,47	25,53	74,07	25,93		25,93	

BesGr.	Nr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellen- bestand ins-gesamt	Fluktuationsabschätzung									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		
				Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge			vorübergehende Stellen-vakanz			1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr												
			Stichtag 31.01.2025	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 Dienst insgesamt	25		0	0	0	0																		
A4	26		0	0	0	0																		
A3	27		0	0	0	0																		
A2	28		0	0	0	0																		
Einfacher Dienst insgesamt	29		0	0	0	0																		
BAnw	30		0	0	0	0																		
Beamte insgesamt	31		0	0	0	0																		

