

Frauenförderplan 2016 - 2021

Bezirksamt Mitte von Berlin

Fortschreibung 2019

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der aktuelle Frauenförderplan ist 2016 in Kraft getreten und es ist an der Zeit ihn fortzuschreiben. Das ist ein willkommener Anlass, um zu prüfen, was die in unserem Bezirk seit Jahren praktizierte Frauenförderung bewirkt hat, gerade weil wir uns in einer Phase befinden, in der die Anzahl unserer Beschäftigten steigt und auch viele Führungspositionen neu vergeben werden.

Wir müssen feststellen, dass Frauen in Führungspositionen – speziell der 1. Leitungsebene – nach wie vor unterrepräsentiert sind. Auch mit den Maßnahmen des aktuellen Frauenförderplans ist es uns nicht gelungen, dieses Missverhältnis zu verändern.

Auch die verstärkte Inanspruchnahme von Teilzeitarbeitsverhältnissen durch Frauen bleibt bestehen – und die damit verbundenen, manchmal vermeintlichen, oft aber realen Karriereerschwernisse.

Ein wichtiger Baustein für Gleichberechtigung am Arbeitsplatz sind daher familienfreundliche Arbeitsbedingungen, durch die Erziehung und Betreuung der Kinder sowie die Pflege von Angehörigen möglich sind, ohne die eigene berufliche Karriere zu gefährden.

Für die Umsetzung dieser Ziele tragen nicht nur unsere Führungskräfte eine besondere Verantwortung, sondern auch Sie selbst. Seien Sie mutig, seien Sie selbstbewusst, wenn es um Ihre berufliche Entwicklung im Bezirksamt Mitte geht. Sagen Sie dem Personalmanagement oder mir, wenn Sie im Bezirksamt Regeln, Haltungen oder Verfahren entdecken, die Frauen gegenüber ihren männlichen Kollegen die Karriere erschweren. Auch wenn wir schon viel erreicht haben auf dem Weg der Gleichstellung, wir wollen Ihre Potenziale noch besser nutzen - ganz im Sinne unseres Landesgleichstellungsgesetzes.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wenn wir alle gemeinsam an dieser Aufgabe arbeiten, werden wir bis zur nächsten Fortschreibung des Frauenförderplans unserem Ziel noch viel näherkommen. Ich zähle auf Sie!

Stephan von Dassel

Bezirksbürgermeister

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

mit einiger Verspätung liegt nun die Fortschreibung des Frauenförderplans für das Bezirksamt Mitte von Berlin vor.

Die Auswertungen der Zahlen zeigen wie schon 2016, dass es zwar sehr viele Frauen in unserem Haus gibt, es aber noch nicht gelungen ist, ihre Zahl in den Führungsfunktionen signifikant zu steigern.

Der Bezirksbürgermeister und sein Fachbereich Personalmanagement haben also noch eine größere Aufgabe vor sich, wollen sie den Bestimmungen des Landesgleichstellungsgesetzes Genüge tun.

Aber einiges hat sich doch in den letzten Jahren getan.

Der Ausschuss für Personalmanagement tagt regelmäßig und arbeitet ein größeres Pensum ab. Es liegen Arbeitshilfen zu Rotationen und Hospitationen vor, zu notwendigen Wechseln der Einsatzorte, es gibt fortgeschrittene Verhandlungen zu einer Kooperation mit einem Kita-Träger, in den Rathausstandorten liegen demnächst sogenannte Kinderkoffer bereit, wenn die Kids doch einmal mit ins Büro müssen. An standardisierten und dennoch auf Person und Anliegen abgestimmte Personalentwicklungsvereinbarungen wird gearbeitet, Talentmanagementkonferenzen als Instrument gezielter Personalentwicklung für das ganze Haus sind in der Planung. Als Frauenvertreterin werde ich diesen Prozess eng begleiten.

Viele Frauen nutzen mittlerweile selbstverständlich mobile Arbeitsgeräte oder sind in alternierender Telearbeit beschäftigt. Die Führungskräfte öffnen sich langsam.

Der Fachbereich Personalmanagement hat diesen Frauenförderplan in enger und vertrauensvoller Zusammenarbeit mit mir als Frauenvertreterin fortgeschrieben. Die Maßnahmeplanung wurde sinnvoll überarbeitet. Diese hat in der zurückliegenden Zeit seit September 2016 sehr oft maßgeblich dazu beigetragen, erfolgreich die frauenpolitischen Anliegen des Landesgleichstellungsgesetzes auch wirklich durchzusetzen. Immer mehr Führungskräfte wissen, dass es einen Frauenförderplan gibt und seine beschlossenen Maßnahmen auch umzusetzen sind.

Nicht alles ist gut, sonst wären wir ja schon am Ende. Aber vieles ist auf gutem Weg. Und steter Tropfen höhlt ja bekanntlich den Stein.

Ihre Frauenvertreterin

Simone Krupsack-Dabel

Frauenförderplan des Bezirksamtes Mitte von Berlin für die Jahre 2016 bis 2021

Inhalt

1. Präambel	5
2. Rechtliche Grundlagen (gesetzliche und strukturelle Rahmenbedingungen).....	6
3. Analyse der Beschäftigtenstruktur, einschließlich Altersstrukturanalyse.....	6
3.1. Analyse des Ist-Standes zum 31.12.2018	6
3.2. Teilzeitbeschäftigung	7
3.3. Analyse der Auszubildenden.....	8
3.4. Analyse der Führungspositionen	8
4. Berufliche und persönliche Entwicklung bzw. Qualifizierung	9
4.1. Jahresgespräche	10
4.2. Führungskräftefeedback.....	10
4.3. Beurteilungen und Anforderungsprofile	10
4.4. Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnenbefragung	11
4.5. KompetenzPlus	11
4.6. Regionale und überregionale Netzwerke	11
4.7. Personalgewinnung.....	11
4.8. Befristeter Arbeitsplatzwechsel	12
5. Arbeitsbedingungen	12
6. Abgeleitete Ziele und daraus resultierende Maßnahmen.....	14
7. Controlling und Berichte	16
8. Anhang	17
8.1. Artikel 3 Grundgesetz	17
8.2. Artikel 10 Abs. 3 Verfassung von Berlin	17
8.3. § 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz.....	17
8.4. Landesgleichstellungsgesetz.....	17
8.5. Auswertung der Beschäftigten nach Ämtern	19

1. Präambel

Sowohl nach Artikel 3 des Grundgesetzes als auch nach Artikel 10 der Verfassung von Berlin sind Frauen und Männer gleichberechtigt.

Ein wichtiges Instrument zur Erreichung dieser Zielstellung ist das Berliner Landesgleichstellungsgesetz, das 2010 überarbeitet wurde. Im Mai 2015 hat der Senat von Berlin Ausführungsvorschriften vorgelegt.

Anliegen des Gesetzes und seiner Ausführungsvorschriften ist es, Benachteiligungen von Frauen entgegenzuwirken, gleichberechtigte Teilhabe im Arbeitsleben zu ermöglichen, Unterrepräsentanzen abzubauen sowie auf die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf hinzuwirken.

Damit diese Zielstellungen nicht nur gute Absichten bleiben, sondern auch umgesetzt werden, sieht das Gesetz die Erarbeitung eines Frauenförderplanes vor.

Im Frauenförderplan soll beschrieben sein, mit welchen konkreten Maßnahmen die Dienststellen des Landes Berlin auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur die Ziele des Landesgleichstellungsgesetzes umsetzen werden.

Es ist das Anliegen des Bezirksamtes Mitte von Berlin, mit einem Frauenförderplan, der für die Zeit vom 01.01.2016 – 31.12.2021 Gültigkeit hat, die aktuelle Situation von Frauen im Bezirksamt Mitte aufzugreifen und passende Maßnahmen zu installieren.

Die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen, beruflichen und sonstigen Zusammenhängen ist allerdings nur möglich, wenn an diesem Ziel alltäglich in wertschätzendem Umgang mit gegenseitigem Respekt gemeinsam miteinander gearbeitet wird.

Frauenförderung ist ein Prozess, der gelebt werden muss und dabei ständige Veränderung erfährt. Getragen von Dienststellenleitung, Führungskräften, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Bezirksamt Mitte von Berlin.

2. Rechtliche Grundlagen (gesetzliche und strukturelle Rahmenbedingungen)

Die Verpflichtung zur Gleichstellung von Männern und Frauen ergibt sich aus dem Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland, zahlreichen präzisierenden Gesetzen, Verordnungen und Vorschriften.

Im Nachfolgenden sind die Wichtigsten aufgeführt:

- Grundgesetz Artikel 3 (siehe Anlage),
- Verfassung von Berlin Artikel 10 (siehe Anlage),
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz § 1 (siehe Anlage),
- Landesgleichstellungsgesetz (LGG) und Ausführungsvorschriften (AV LGG) (siehe Anlage),
- Pflegezeitgesetz, Eltern- und Mutterschutzgesetze, DV Gesundheit,
- DV Personalmanagement,
- DV Flex (in Überarbeitung),
- DV sexuelle Belästigung,
- DV alternierende Telearbeit,
- Dienstvereinbarung mobile Endgeräte,
- Arbeitshilfe befristete Arbeitsplatzwechsel.

3. Analyse der Beschäftigtenstruktur, einschließlich Altersstrukturanalyse

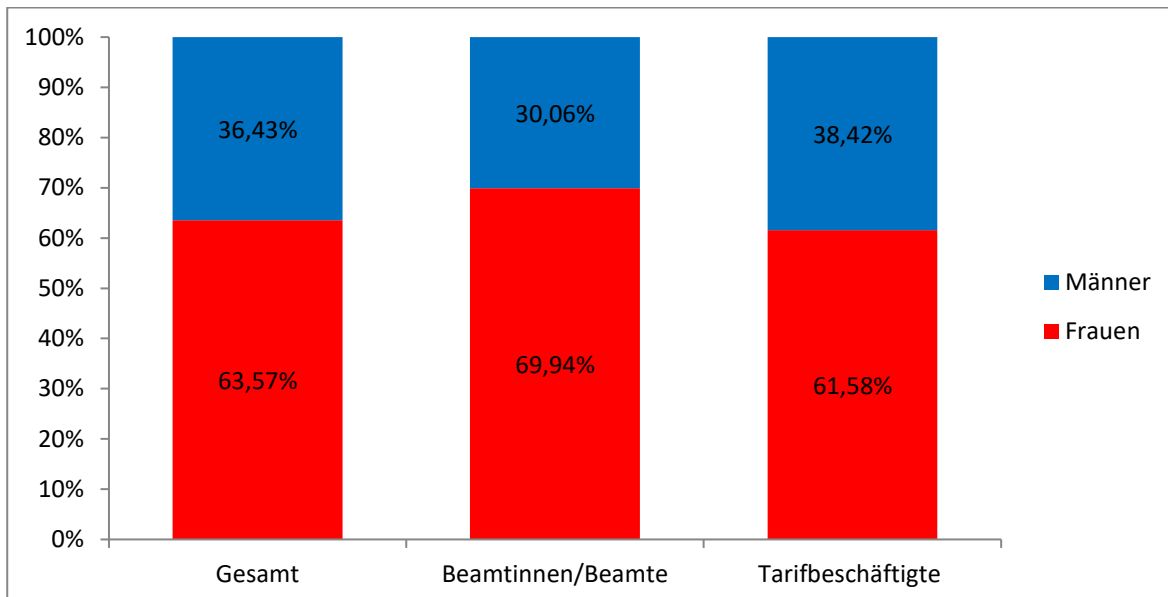
Das Landesgleichstellungsgesetz Berlin verlangt von den Behörden des Landes mit dem Frauenförderplan eine differenzierte Bestandsaufnahme und Analyse ihrer Beschäftigtenstruktur. Auf deren Grundlage sollen Zielvorgaben und Maßnahme festgelegt werden, die alle zwei Jahre zu überprüfen sind.

3.1. Analyse des Ist-Standes zum 31.12.2018

Am 31.12.2018 waren im BA Mitte insgesamt 2.786 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beschäftigt (ohne Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten).

Davon waren 662 Beamte und Beamtinnen, sowie 2.124 Tarifbeschäftigte

2.786 Beschäftigte insgesamt	
1.771 Frauen	1.015 Männer
(63,57 %)	(36,43 %)

662 Beamtinnen und Beamte**463 Frauen (69,94 %)****199 Männer (30,06 %)****davon 324 Vollzeit / 139 Teilzeit****davon 180 Vollzeit / 19 Teilzeit****2.124 Tarifbeschäftigte****1.308 Frauen (61,58 %)****816 Männer (38,42 %)****davon 957 Vollzeit / 351 Teilzeit****davon 753 Vollzeit / 63 Teilzeit**

Die Entwicklung der zurückliegenden zwei Jahre (Berichtszeitraum von 2017 – 2018) zeigt, dass die Beschäftigtenanzahl insgesamt inzwischen steigt. Der prozentuale Anteil an weiblichen und männlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bleibt im Wesentlichen konstant.

In allen Beschäftigtengruppen machen Frauen einen Anteil von ca. 63–70 % und Männer 30–37 % aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus.

3.2. Teilzeitbeschäftigung

Auch im BA Mitte wird Teilzeit immer noch überwiegend von Frauen ausgeübt.

Insgesamt arbeiteten am Stichtag 573 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit, das sind 20,61 % der Beschäftigten. Den größten Anteil daran hatten Frauen mit 85,68 %.

3.3. Analyse der Auszubildenden

Analyse der Auszubildenden	Stand			
	insgesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil %
Art der Ausbildung				
Verwaltungsfachangestellte/r	24	15	9	62,50%
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste	16	13	3	81,25%
Medizinische/r Fachangestellte/r	6	5	1	83,33%
Zahnmedizinische/r Fachangestellte/r	4	4	0	100,00%
Gärtner/in Fachrichtung Zierpflanzenbau	4	3	1	75,00%
Gärtner/in Fachrichtung Garten-u. Landschaftsbau	34	8	26	23,53%
Vermessungstechniker/in	2	0	2	0,00%
Duales Studium Wirtschaftsinformatik	1	0	1	0,00%
Duales Studium Soziale Arbeit	1	1	0	100,00%
Summe	92	49	43	53,26%

Die Ausbildungsplätze in den Verwaltungs-, sozialen und medizinischen Fachrichtungen werden überwiegend von Mädchen und jungen Frauen nachgefragt. Im Garten- und Landschaftsbau, in der Vermessungstechnik und dem Dualen Studiengang Wirtschaftsinformatik sind Frauen deutlich unterrepräsentiert. Insgesamt betrachtet ist der Anteil der weiblichen Auszubildenden etwas höher, als der der männlichen Auszubildenden.

3.4. Analyse der Führungspositionen

Die Auswertung einer Erhebung zu tatsächlich ausgeübten Führungsfunktionen der ersten, zweiten und dritten Führungsebenen nunmehr mit Stand vom 31.12.2018 macht deutlich, dass Frauen in Führungsfunktionen der ersten und zweiten Führungsebene auch weiterhin unterrepräsentiert sind, wenn auch in der Gesamtbetrachtung aller Führungsfunktionen der Anteil der Frauen mit 53,01 % leicht überwiegt. Von 266 Führungskräften sind 141 Frauen und 125 Männer.

Der Bezirk verfügt über 14 Leitungspositionen der ersten Führungsebene, also Leitungen der 14 Organisationseinheiten des Bezirkes. Vier Organisationseinheiten und damit 28,57 % werden von Frauen geleitet, zehn und damit 71,43 % aktuell von Männern. Zum Ende des Jahres 2019 wird eine weitere Amtsleitungsfunktion mit einer Frau besetzt werden.

In der zweiten Führungsebene, in der Regel Fachbereichsleitungen, sind Frauen nur wenig stärker vertreten. Von mit Stand 31.12.2018 insgesamt 37 notierten Positionen nehmen Frauen 11 verantwortlich ein, das sind 29,73 %. 26 Positionen und damit 70,27 % sind mit Männern besetzt.

Die Zahlen der dritten Führungsebene, also in der Regel Gruppenleitungen, weisen ein anderes Bild aus: von mittlerweile 217 Positionen sind 126 mit Frauen besetzt, das sind 58,06 %. Männer sind hier in 91 Funktionen vertreten, das sind 41,94 %. In der dritten Führungsebene etablieren sich Frauen also weiter.



4. Berufliche und persönliche Entwicklung bzw. Qualifizierung

Nach Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes sollen in allen Hierarchie- und Führungsebenen mindestens 50 % der Positionen von Frauen besetzt sein. Angesichts der fortbestehenden Unterrepräsentanz von Frauen in der ersten und zweiten Führungsebene ist es auch weiterhin Aufgabe der nächsten Jahre, ein deutliches Augenmerk auf die Entwicklung weiblicher Führungskräfte zu legen. Durch die OEs und den Fachbereich Personalmanagement werden mithilfe geeigneter Personalentwicklungsinstrumente Frauen auf freiwerdende Positionen vorbereitet.

Der Fachbereich Personalmanagement hat Arbeitshilfen und Richtlinien entwickelt, und zusätzlich zu den unten aufgeführten Personalentwicklungsinstrumenten das Instrument des befristeten Arbeitsplatzwechsels beschrieben.

Die Frauenvertreterin unterstützt den Prozess der gezielten Entwicklung insbesondere von Frauen weiter regelmäßig mit von ihr in Zusammenarbeit mit den Personalentwicklungsberaterinnen initiierten Inhouse-Seminaren, die sich speziell an Frauen richten und auf die Bedarfe der weiblichen Beschäftigten des Bezirksamts Mitte von Berlin zugeschnitten sind.

Bei der Umsetzung der Gleichstellung sind jedoch alle Führungskräfte gefragt. Für eine aktive Frauenförderung sind Führungskräfte erforderlich, die die Entwicklungspotenziale der Mitarbeiterinnen erkennen und entsprechende Maßnahmen unterstützen.

Um die Führungskräfte für dieses Thema zu sensibilisieren und mögliche Wege aufzuzeigen, sollen die Themen Frauenförderung und Frauendiskriminierung Bestandteil der Fortbildung für alle Führungskräfte mit Führungs- und Leitungsaufgaben sein.

Im Rahmen der Führungstätigkeit stehen die unterschiedlichsten Personalmanagementinstrumente zur Verfügung, die auch speziell im Bereich der Frauenförderung genutzt werden sollen.

4.1. Jahresgespräche

Im BA Mitte regelt die DA Jahresgespräche eine Form der Kommunikation zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden. Im Rahmen dieser Gespräche besteht die Möglichkeit, über Kenntnisse, Fähigkeiten, Wünsche und Interessen der Beschäftigten zu reden und darauf aufbauend Personalentwicklungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zu vereinbaren. Frauen können so gezielt auf Entwicklungsmöglichkeiten aufmerksam gemacht werden bzw. zur aktiven Mitwirkung motiviert werden.

4.2. Führungskräftefeedback

Eine Möglichkeit, die Stärken und Schwächen der eigenen Führungsarbeit – auch speziell zu Fragen der Gleichstellung - zu reflektieren, bietet das Führungskräftefeedback. Auf der Grundlage der Kommunikation zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden kann so die Arbeitsbeziehung verbessert werden. Mit dem systematischen Führungskräftefeedback wurde im Mai 2019 begonnen. Es wird im Wechsel mit der Mitarbeitendenbefragung alle zwei Jahre durchgeführt werden.

4.3. Beurteilungen und Anforderungsprofile

Für Führungskräfte mit Personalverantwortung soll der Aspekt der Genderkompetenz in die Beurteilung einbezogen werden.

Die Anforderungsprofile der Führungskräfte mit Personalverantwortung enthalten die Befähigung, auf die Chancengleichheit der Geschlechter hinzuwirken.

Die berlinweiten Vorgaben von SenFin werden ergänzt durch fachliche Kenntnisse des LGG und des aktuellen Frauenförderplans.

4.4. Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnenbefragung

Mindestens alle zwei Jahre sollte zur Qualität der Arbeit der Ämter eine Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnenbefragung erfolgen. Inhaltlich kann hier auf die Berücksichtigung der Gleichstellung von Frauen und Männern eingegangen werden.

4.5. KompetenzPlus

Zur strukturierten Förderung von Führungskräften und des Führungskräftenachwuchses wurde das Personalentwicklungsprogramm K+ im BA Mitte eingeführt. Dieses Programm richtet sich sowohl an Frauen als auch an Männer. Die erste Staffel war mit elf Teilnehmerinnen und zwölf Teilnehmern ausgewogen besetzt. Im Rahmen des Programms werden auch Inhalte bezüglich Gleichstellung, Personalentwicklung und Frauenförderung in der Führungsverantwortung vermittelt.

Eine neue Staffel des Programms startete 2019 mit 6 Frauen und 2 Männern.

Die Hälfte der zur Verfügung stehenden Plätze wird an Frauen vergeben.

4.6. Regionale und überregionale Netzwerke

Sowohl für Fach- als auch Führungskräfte können Netzwerke Austausch- und Entwicklungschancen bieten. Die Teilnahme an entsprechenden Zusammenkünften sollte durch die Führungskräfte forciert werden, um Erfahrungen und gegenseitige Unterstützung zu ermöglichen. Spezielle Netzwerke – z.B. Führungskräftezirkel, die aktuell behördenübergreifend initiiert werden - sind Bestandteil kollegialen Miteinanders und können Karrierechancen fördern. Der Austausch in frauenspezifischen Netzwerken ermöglicht Austausch und Rat in ähnlichen Situationen.

4.7. Personalgewinnung

In den nächsten Jahren sind knapp 30 % aller Stellen neu zu besetzen. Das Bezirksamt Mitte von Berlin möchte als attraktiver und nachgefragter Arbeitgeber insbesondere für Frauen auftreten.

Das im Jahr 2016 verabschiedete Personalmanagementkonzept für das Bezirksamt Mitte eröffnet den Organisationseinheiten eine detaillierte Personalbedarfsplanung. Eine Auswertung der voraussichtlichen Personalabgänge soll immer auch geschlechtsspezifisch und funktionsbezogen durchgeführt werden. Damit erhalten die Organisationseinheiten die Möglichkeit, frühzeitig zu erkennen, zu welchen Zeitpunkten insbesondere Führungsfunktionen neu zu besetzen sind.

Bei bestehender Unterrepräsentanz ist darauf hinzuwirken, insbesondere Frauen mit den Stellenausschreibungen anzusprechen. Zur Erhöhung der Attraktivität sollen Stellen möglichst in

vollem Umfang und mit dem Hinweis auf die Möglichkeit der Reduzierung der Arbeitszeit ausgeschrieben werden.

Die Ausbildungsplätze sollen – wie vom Landesgleichstellungsgesetz vorgesehen – mindestens zur Hälfte an Frauen vergeben werden. Dies gilt auch für Ausbildungsbereiche, für die sich Frauen eher seltener interessieren, z.B. im Garten- und Landschaftsbau oder geodätischen Berufen.

Die zentrale Aus- und Fortbildung koordiniert die Einstellung von Auszubildenden im Rahmen der festgelegten Zuständigkeiten, beteiligt die Frauenvertreterin bei ihren Maßnahmen und informiert über Unterrepräsentanzen. Ein geeignetes Instrument zur gezielten Ansprache von jungen Frauen ist z.B. der Auftritt bei Ausbildungsbörsen oder Jobportalen: hier können Instrumente wie die Möglichkeit der Teilzeitausbildung oder die Aufnahme eines dualen Studiums vorgestellt werden, um leistungsstarke Persönlichkeiten zu gewinnen.

4.8. Befristeter Arbeitsplatzwechsel

Um dieses Instrument einer verstärkten Nutzung zu öffnen und einen einheitlichen Orientierungsrahmen für die Umsetzung anzubieten, wurde eine Arbeitshilfe erstellt.

Durch befristete Arbeitsplatzwechsel sollen Einblicke und Erfahrungen in anderen Bereichen gewonnen werden und dienen der Kompetenzerweiterung.

5. Arbeitsbedingungen

Eine Studie der Berufundfamilie Service GmbH und des Institutes für Beschäftigung und Employability beschreibt unterschiedliche Interessenlagen von Beschäftigten: für eine größere Gruppe stehen zwar private Interessen und die Familie, Freunde im Vordergrund. Gleichzeitig wollen sie sich beruflich entwickeln. Eine etwas kleinere Gruppe hat klar den Beruf im Fokus, Karriere im Sinn. Knapp 10 % der Befragten verwirklichen sich hauptsächlich im Privatleben.

Unabhängig von persönlichen Zielen sollen sich Beschäftigte des Bezirksamtes Mitte von Berlin an ihrem Arbeitsplatz wohlfühlen, ihren Tätigkeiten gern nachgehen. Ein gutes Betriebsklima, auf individuelle Bedürfnisse angepasste Arbeitszeiten und der selbstverständliche Einsatz moderner Technologie sind dafür Grundvoraussetzungen.

Um dieses Ziel zu erreichen, wird das Bezirksamt Mitte von Berlin weiterhin daran arbeiten, alle für eine Auditierung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf notwendigen Dienstvereinbarungen zur flexiblen Gestaltung der Arbeitsbedingungen abzuschließen.

Mithilfe eines umfassenden Instrumentariums zur Ausgestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsmitteln wird es den Beschäftigten unter Maßgabe der dienstlichen Notwendigkeiten ermöglicht, ihre tägliche

Arbeitszeit in Absprache mit ihren Führungskräften so zu gestalten, dass die Wahrnehmung privater Verpflichtungen, sei es die Betreuung von Kindern oder die Pflege älterer Menschen, in den Alltag integriert werden können.

In unserer Gesellschaft sind immer noch von diesen betreuenden oder pflegerischen Aufgaben hauptsächlich Frauen betroffen.

Die Übernahme solcher Aufgaben ist wertschätzend durch die Führungskräfte zu unterstützen.

Mit Inhouse-Veranstaltungen, Seminaren, Vorträgen als auch Maßnahmen im Rahmen des Gesundheitsmanagements, an denen teilzunehmen insbesondere die Führungskräfte aufgefordert und per BA-Beschluss mittlerweile verpflichtet sind, soll das Bewusstsein aller Mitarbeitenden für die besondere Belastungssituation, in der sich pflegende oder betreuende Menschen befinden, geschärft werden.

Der Eintritt von Pflegebedürftigkeit ist nicht planbar, die Notwendigkeit einer Betreuung von Kindern nicht immer vorhersehbar. Führungskräfte sind aufgefordert, betroffenen Mitarbeitenden in solchen Lebensphasen die notwendige Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeit einzuräumen. Die zur Verfügung stehenden Mittel sind voll auszuschöpfen, wobei dienstliche Belange zu berücksichtigen sind.

Die Dienstvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit ist zu diesem Zweck überarbeitet worden. Sie befindet sich in der letzten Abstimmung mit dem Personalrat. Die Möglichkeit der Unterbrechung der täglichen Arbeitszeit wird dabei besonders betrachtet.

Auf Wunsch der Beschäftigten wird grundsätzlich Teilzeitbeschäftigung unter regelmäßig befristeter Reduzierung der Arbeitszeit gewährt. Die Reduzierung der Arbeitszeit ist in flexiblen Arbeitszeitrhythmen möglich. Dies gilt für jeden Arbeitsplatz im Bezirksamt Mitte von Berlin, insbesondere auch für Führungspositionen aller Führungsebenen.

Die Vereinbarungen zur Einrichtung von Telearbeitsplätzen wie zu den Grundsätzen des Mobilen Arbeitens sind geschaffen. Alle Führungskräfte wie auch alle Beschäftigten sind aufgefordert, an der Veränderung der Arbeitskultur dieses Hauses positiv mitzuwirken.

Neuere Studien zeigen, dass die Wahrnehmung flexibler Arbeitszeiten inkl. Homeoffice (mobiles Arbeiten, Telearbeit) ohne eine Veränderung der Betriebs- und Arbeitskultur insbesondere für Frauen zu einer höheren Belastung führt. Die Ergebnisse deuten auf eine Doppelbelastung von Müttern hin. Während Mütter mit Homeoffice bzw. völlig selbstbestimmten Arbeitszeiten ein höheres zeitliches Engagement bei der Kinderbetreuung aufweisen und länger arbeiten, investieren Väter mit diesen Arrangements weniger Zeit in Kinderbetreuung. Ähnliches ist auch bei der Gleitzeit zu beobachten. Väter und Mütter arbeiten mit Gleitzeit bis zu einer Stunde länger, aber nur für Väter geht Gleitzeit

mit weniger Zeit zur Kinderbetreuung einher. Geschuldet ist dies der immer noch vorherrschenden Kultur der idealen Arbeitskraft, die ihre Arbeit über alles stellt (WSI Report Nr. 7, März 2019, Weniger Arbeit, mehr Freizeit? Y. Lott)

Die weitere Digitalisierung der Arbeit ist also nicht ohne ein Umdenken möglich. Das Klischee der „sich auf dem Sofa lümmelnden Person mit dem Laptop auf dem Schoß“ muss aus den Köpfen verschwinden. Gleichzeitig müssen sich alle Beteiligten der Gefahr bewusst sein! Denn so wie wissenschaftliche Untersuchungen wie z.B. der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin aufzeigen, birgt jede Flexibilisierung von Arbeitszeit oder Arbeitsform, jede Aufgabe, die nicht am Arbeitsplatz im Büro eines Rathauses erbracht wird, sondern zuhause und zu anderen Tageszeiten, die Gefahr der Selbstausbeutung durch die Beschäftigten (Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Gesundheitliche Chancen und Risiken. 2. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2018)

Mit evaluierenden Gesprächen zwischen Führungskräften und Nutzenden ist deswegen sicher zu stellen, dass Arbeitszeiten weder über- noch unterschritten werden.

6. Abgeleitete Ziele und daraus resultierende Maßnahmen

Ziel (Z) und Maßnahme (M)	Bis wann	wer
<p>Z: Die Dienstvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit ist überarbeitet und eröffnet explizit u.a. die Möglichkeit der Unterbrechung der täglichen Arbeitszeit sowie Regelungen zum mobilen Arbeiten.</p> <p>M: Die Verhandlungen zum Abschluss der DV werden zielorientiert geführt.</p> <p>M: Anträge auf mobiles Arbeiten oder alternierende Telearbeit werden wohlwollend bearbeitet.</p>	<p>Noch offen</p> <p>laufend</p>	<p>BzBm, PersFin AL, PR</p>
<p>Z: Die Auswahlverfahren zur Einstellung neuer Beschäftigter werden strukturiert durchgeführt. Die Auswahlkommissionen sind geschlechtsparitätisch besetzt. Alle wertenden Personen eines Auswahlverfahrens sind in der Beobachtung geschult.</p> <p>M: Alle wertenden Personen eines Auswahlverfahrens nehmen Trainings zur Schulung von Beobachtungskompetenzen in Anspruch.</p>	<p>laufend</p>	<p>Ämter, ID-Leitungen, Beschäftigtenvertretungen, FB Personalmanagement</p>
<p>Z: Mindestens die Hälfte der Fortbildungsinteressierten und Lehrgangsteilnehmenden sind Frauen.</p> <p>M: In Jahresgesprächen werden Frauen auf die Möglichkeiten weiterqualifizierender Lehrgänge hingewiesen und Optionen der</p>	<p>laufend</p>	<p>Alle Führungskräfte; Beratung und Controlling durch</p>

Unterstützung und Förderung eröffnet.		Personalentwicklungsberaterinnen der SE PersFin
Z: Die Frauenvertreterin bietet in Zusammenarbeit mit der zentralen Personalentwicklungsberatung regelmäßig frauenspezifische Fortbildungsformate an. M: Mittel dafür sind in den Haushalt des Bezirkes eingestellt und stehen der Frauenvertreterin zur Verfügung	laufend	Frauenvertreterin, Bezirksbürgermeister_in, SE PersFin
Z: Die Anforderungsprofile aller Führungskräfte beschreiben als sehr wichtige Kompetenz Kenntnisse des aktuellen Frauenförderplanes. Diese Kompetenz ist für alle Führungskräfte beurteilungsrelevant. M: Die Anforderungsprofile sind entsprechend zu überarbeiten.	laufend	Alle ID-Leitungen, Abteilungen; SE PersFin FB PM
Z: Beschäftigte haben die Möglichkeit, zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Notfall Kinder mit zum Arbeitsplatz zu nehmen. M: An allen Rathausstandorten sind sogenannte Kinderkoffer vorgehalten, die den Beschäftigten, die ihre Kinder mit ins Büro bringen müssen, unentgeltlich zur Verfügung stehen	Dezember 2019	SE PersFin FB PM, ID-Leitungen
Z: Beurlaubte Beschäftigte sind besser informiert. M: Eine umfassende Mappe mit Informationen zu Elternzeit, Elterngeld, Beurlaubungen, Fortbildungsmöglichkeiten während der Elternzeit oder anderer Sonderurlaube erhält jede/r Beschäftigte, die Eltern werden oder sich aus anderen Gründen beurlauben lässt. Alle beurlaubten Personen erhalten Informationen zu Fortbildungen während ihrer Beurlaubungen.	laufend	Personalentwicklungsberatung SE PersFin, alle ID, Führungskräfte
Z: Jede Ausbildung wird auch in Teilzeit angeboten. M: Das BA Mitte unterstützt entsprechend der rechtlichen Möglichkeiten Ausbildung in Teilzeit.	laufend	SE PersFin, zentrale Ausbildungsleitung alle auszubildenden OEs
Z: Das BA Mitte von Berlin tritt geschlechtersensibel auf. M: In allen Publikationen und Schriftstücken ist überwiegend geschlechtsneutrale Sprache, mindestens jedoch die weibliche und die männliche Sprachform verwendet sowie die gezielte Ansprache von Menschen mit diversem Sexus.	laufend	Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bezirksamts
Z: Die Dienstvereinbarung zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz ist allen Führungskräften anwendungssicher bekannt. M: Regelmäßige Fortbildungen werden angeboten und sind von den Führungskräften wahrzunehmen.	Laufend	Alle Führungskräfte

7. Controlling und Berichte

Der Stand der Umsetzung der Maßnahmen zur Gleichstellung und Förderung von Frauen im Bezirksamt Mitte von Berlin wird jährlich zum 30.06. evaluiert.

Der standardisierte Umsetzungsbericht wird allen Beschäftigten in geeigneter Weise zur Kenntnis gegeben. Alle Statistiken, Erhebungen und Analysen mit personellem Bezug sind auch im Rahmen des Controllings geschlechterspezifisch zu erfassen, um konkrete Handlungsbedarfe zu erfassen und ggf. auch den Erfolg von getroffenen Maßnahmen beurteilen zu können.

Bei der Erarbeitung von Dienstanweisungen, Dienstvereinbarungen u. ä. bzw. deren Fortschreibung ist darauf zu achten, dass diese mit der Zielsetzung des Frauenförderplanes übereinstimmen.

Bei Verstößen gegen die Zielsetzung des Frauenförderplanes ist das Bezirksamt zu unterrichten.

8. Anhang

8.1. Artikel 3 Grundgesetz ¹

(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

8.2. Artikel 10 Abs. 3 Verfassung von Berlin²

(3) Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Das Land ist verpflichtet, die Gleichstellung und die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern auf allen Gebieten des gesellschaftlichen Lebens herzustellen und zu sichern. Zum Ausgleich bestehender Ungleichheiten sind Maßnahmen zur Förderung zulässig.

8.3. § 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz³

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

8.4. Landesgleichstellungsgesetz⁴

§ 1 (1) Frauen und Männer sind gleichzustellen. Zur Verwirklichung der Gleichstellung werden nach Maßgabe dieses Gesetzes Frauen gefördert und bestehende Benachteiligungen von Frauen abgebaut.

§ 3 (1) Die Einrichtungen nach § 1 sind verpflichtet, aktiv auf die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Beschäftigung und auf die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen hinzuwirken. Die Erfüllung dieser Verpflichtung ist besondere Aufgabe der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und

¹ Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland vom 23. Mai 1949 (BGBl. S. 1)

² Verfassung von Berlin (VvB) vom 23. November 1995 (GVBl.1995, 779), zuletzt geändert durch Gesetz vom 22.März 2016 (GVBl S. 114)

³ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897, 1910) zuletzt geändert durch Gesetz vom 03.April 2013 (BGBl. I S. 610)

⁴ Landesgleichstellungsgesetz (LGG) in der Fassung vom 18. November 2002 (GVBl. S.280)

Leitungsfunktionen. Sie ist in den jeweiligen vertraglichen Vereinbarungen als Leistungskriterium festzuschreiben sowie bei der Beurteilung ihrer Leistung einzubeziehen.

§ 6 (1) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind entweder alle Bewerberinnen oder mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch einzuladen, sofern sie die in der Ausschreibung vorgegebene Qualifikation für die Stelle oder Funktion besitzen und Bewerbungen von Frauen in ausreichender Zahl vorliegen.

§ 7 (1) Der Zugang zu Ausbildungsplätzen muss diskriminierungsfrei gestaltet sein.

§ 7 (2) Ausbildungsplätze sind in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, in jeder Einrichtung nach § 1 oder Dienststelle im Sinne des Personalvertretungsgesetzes je Ausbildungsgang und Vergaberunde mindestens zur Hälfte an Frauen zu vergeben.

§ 8 (2) Frauen, deren Qualifikation der der männlichen Mitbewerber gleichwertig ist, sind gegenüber männlichen Mitbewerbern unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit solange bevorzugt zu befördern, bis in den jeweils höheren Besoldungs-, Vergütungs-, Lohn- oder Entgeltgruppen der betreffenden Laufbahn, Berufsfachrichtung, Vorgesetzten- oder Leitungsebene und Funktionsstelle der Einrichtung nach § 1 oder Dienststelle im Sinne des Personalvertretungsgesetzes der Anteil der Frauen mindestens 50 vom Hundert beträgt.

§ 9 (1) Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen sind verpflichtet, Frauen auf Maßnahmen, die für das berufliche Fortkommen förderlich sind, aufmerksam zu machen und ihnen die Teilnahme entsprechend dem Frauenförderplan zu ermöglichen.

§ 10 (1) Unter Beachtung der dienstlichen Belange soll das Interesse der Beschäftigten an flexibler, auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnittener Gestaltung der Arbeitszeit sowie familienfreundlichen Rahmenbedingungen berücksichtigt werden. Vorgesetztenverhalten soll darauf ausgerichtet sein, den Beschäftigten familienfreundliche Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen zu ermöglichen. Sofern ein ordnungsgemäßer Ablauf des Schichtdienstes gewährleistet werden kann, soll diese Regelung auch für Beschäftigte im Schichtdienst Anwendung finden.

Teilzeitarbeitsverhältnisse unterhalb der Grenze des § 8 Absatz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch werden in der Regel nicht begründet. Ausnahmen sind bei Einstellungen in befristete Arbeitsverhältnisse für eine Dauer von nicht mehr als drei Monaten zulässig.

AV § 10 Unbefristet Teilzeitbeschäftigte sind bei der Neubesetzung von Vollzeit Arbeitsplätzen vorrangig zu berücksichtigen, wenn sie über eine gleichwertige Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) verfügen.

Dabei sind zwei Fallgestaltungen zu unterscheiden:

- Aufstockung des Beschäftigungsumfangs nach einem erfolgreichen Auswahlverfahren Ist eine Teilzeitkraft in einem Auswahlverfahren als Beste entsprechend dem Grundsatz der Bestenauslese gemäß Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz hervorgegangen, so ist eine unbefristete Ausweitung des Beschäftigungsumfangs zulässig.
- Unbefristetes Aufstockungsbegehren einer Teilzeitkraft auf derselben Stelle In diesem Fall kommt eine unbefristete Aufstockung des Beschäftigungsumfangs zur Vermeidung einer sozialen Härte in Betracht. Dabei ist nicht ausschließlich ein möglicher Anspruch auf Sozialleistungen maßgebend, es sind vielmehr auch darüberhinausgehende persönliche Lebensumstände der teilzeitbeschäftigten Dienstkraft zu berücksichtigen.

§ 17 (1) Die Frauenvertreterin ist bei allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen, sowie bei allen Vorlagen, Berichten und Stellungnahmen zu Fragen der Frauenförderung zu beteiligen.

8.5. Auswertung der Beschäftigten nach Ämtern

Stand 31.12.2018

	TrfGr	männlich			weiblich			Frauenanteil
		Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	in %
Amt f. Weiterbildung u. Kultur		31	8	39	92	54	146	79
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD		13	1	14	38	20	58	81
	A06					1	1	100
	A08	1		1	1	1	2	67
	A10					2	2	100
	A11	1		1		1	1	50
	A12	2		2	1		1	33
	E02					1	1	100
	E03				2		2	100
	E05	3		3	5	4	9	75
	E06	1		1	4	5	9	90
	E08					1	1	100
	E09	3	1	4	15	1	16	80
	E10				1	1	2	100
	E11				1		1	100

	TrfGr	männlich			weiblich			Frauen- anteil
		Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	in %
	E13	1		1	6	1	7	88
	E14	1		1	2	1	3	75
Büchereiwesen		10	3	13	47	25	72	85
	A09		1	1		5	5	84
	A10	1		1	3	1	4	80
	A11	1		1	2		2	67
	A12	2		2	1		1	33
	A14	1		1				0
	E05	2	1	3	23	11	34	92
	E06				4		4	100
	E08	1		1				0
	E09	1		1	7	7	14	93
	E10	1	1	2	6	1	7	78
	E11				1		1	100
Volkshochschuldienst		1		1				0
	A15	1		1				0
Musikschuldienst		7	4	11	7	9	16	59
	E09	3	2	5	1	7	8	62
	E10	1	2	3		2	2	40
	E11	3		3	4		4	57
	E13				1		1	100
	E14				1		1	100
Amt für Bürgerdienste		40	1	41	104	33	137	77
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD		40	1	41	104	33	137	77
	A07				2	1	3	100
	A08				8	5	13	100
	A09	1		1	2		2	67
	A10	3		3	8	6	14	82
	A11	3	1	4	8	3	11	73
	A12	1		1	1		1	50
	A13S	2		2				0
	A15	1		1				0
	E03	1		1	1		1	50

	TrfGr	männlich			weiblich			Frauenanteil
		Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	in %
	E03A					1	1	100
	E05	2		2	5	1	6	75
	E06				12		12	100
	E07A				1		1	100
	E08	15		15	31	14	45	75
	E09	8		8	24	2	26	76
	E10	3		3	1		1	25
Amt für Soziales								
		53	2	55	161	47	208	79
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD								
		47	2	49	133	42	175	78
	A07				2		2	100
	A08	1		1	5	2	7	88
	A09	1		1	3	1	4	80
	A09S	1		1	5	2	7	88
	A10	9	1	10	22	12	34	77
	A11	11		11	11	2	13	54
	A12	3		3	6		6	67
	A13S	1		1	1		1	50
	E03	2		2	1		1	33
	E04				1		1	100
	E05	1		1	4		4	80
	E06	6		6	17	4	21	78
	E08	2		2				0
	E09	6	1	7	52	19	71	91
	E10				1		1	100
	E11				2		2	100
	E12	1		1				0
	E14	1		1				0
	E15	1		1				0
Sozialwesen								
		6		6	28	5	33	85
	A10				2		2	100
	A11	1		1	2		2	67
	A12				1		1	100
	E08				1		1	100

		männlich			weiblich			Frauenanteil	
		TrfGr	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	in %
		E09	5		5	21	5	26	84
		E10				1		1	100
Büro der Beschäftigungsvertretung									
Büro der Beschäftigungsvertretung						3	1	4	100
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD						3	1	4	100
		E05				1		1	100
		E06				1		1	100
		E08				1		1	100
		E14					1	1	100
Bezirksbürgermeister									
Bezirksbürgermeister			5	1	6	12	9	21	78
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD			4		4	12	9	21	84
		A11				1	1	2	100
		A12				1		1	100
		A13S	1		1				0
		E05				1		1	100
		E08					1	1	100
		E09				5	5	10	100
		E10	1		1				0
		E11	1		1	4	2	6	86
		E12	1		1				0
Sozialwesen			1	1	2				0
		E09	1		1				0
		E11		1	1				0
Bezirksverordnetenversammlung									
Bezirksverordnetenversammlung			1		1	4		4	80

	TrfGr	männlich			weiblich			Frauenanteil
		Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	in %
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD		1		1	4		4	80
	A11				2		2	100
	E05	1		1				0
	E06				1		1	100
	E08				1		1	100
Gesundheitsamt		26	3	29	104	80	184	86
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD		10		10	22	12	34	77
	A06					1	1	100
	A07	2		2	1		1	33
	A08				1		1	100
	A11	2		2				0
	A12				1		1	100
	A13S	1		1				0
	E05	1		1	8	6	14	93
	E06				3	3	6	100
	E09	1		1	6	2	8	89
	E11	1		1	1		1	50
	E13	1		1				0
	E13 UE				1		1	100
	E14	1		1				0
Humanmedizin		3	1	4	13	17	30	88
	A15				1		1	100
	E13				1	3	4	100
	E13 UE					2	2	100
	E14				4	3	7	100
	E15	3	1	4	7	9	16	80
Medizinalhilfsdienst, med.-techn. Dienst		5		5	31	26	57	92
	A08				1	2	3	100
	A09S	1		1				0
	A09Z				1		1	100
	A10				1		1	100

	TrfGr	männlich			weiblich			Frauen- anteil
		Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	in %
	E03				4		4	100
	E04	1		1				0
	E05				17	11	28	100
	E06				1		1	100
	E07A				1		1	100
	E08					1	1	100
	E08A				1		1	100
	E09	3		3	4	12	16	84
Personen-Materialtransport		1		1				0
	E06	1		1				0
Sozialwesen		7	1	8	33	24	57	88
	A09				1		1	100
	A10				3	5	8	100
	A11	1	1	2	4	4	8	80
	A12	2		2	2		2	50
	A13S				1		1	100
	E09	2		2	14	13	27	93
	E10	2		2	8	1	9	82
	E11					1	1	100
Zahnmedizin			1	1	5	1	6	86
	E05				3		3	100
	E14		1	1	1		1	50
	E15				1	1	2	100
Jobcenter		53	10	63	131	40	171	73
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD		53	10	63	128	39	167	73
	A07				1		1	100
	A08	2		2	3		3	60
	A09S	1		1		2	2	67
	A10	6	1	7	18	7	25	78
	A11	6	1	7	7	4	11	61
	A12	1		1	1	1	2	67
	A13	1		1				0
	A13S	2		2	2		2	50

	TrfGr	männlich			weiblich			Frauen- anteil
		Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	in %
	E05				1		1	100
	E06	2	1	3	6		6	67
	E09	32	7	39	87	25	112	74
	E11				2		2	100
Sozialwesen					3	1	4	100
	E09				3	1	4	100
Jugendamt								
		73	10	83	213	91	304	79
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD								
		27	2	29	104	44	148	84
	A06					1	1	100
	A07	1		1	3	3	6	86
	A08				3	2	5	100
	A09				3		3	100
	A09S				2		2	100
	A10	6		6	11	11	22	79
	A11	2		2	9	2	11	85
	A12	1		1	2		2	67
	A13S	1		1	2	1	3	75
	E02	1		1	1	1	2	67
	E03				1		1	100
	E05	1		1	15	1	16	94
	E06	4		4	17	8	25	86
	E08				4	4	8	100
	E09	10	2	12	28	7	35	74
	E10				1		1	100
	E13 UE					1	1	100
	E14				1	2	3	100
	E15 UE				1		1	100
Erziehungsdienst		7	2	9	12	3	15	62
	E06		2	2				0
	E08				2		2	100
	E09	7		7	9	3	12	63

	TrfGr	männlich			weiblich			Frauen- anteil
		Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	in %
	E11				1		1	100
Gebäude-Materialwirtsch., Vervielfältig		1		1	1	1	2	67
	E02				1	1	2	100
	E02 UE	1		1				0
Sozialwesen		38	5	43	96	42	138	76
	A09	1		1	3	3	6	86
	A10	3		3	12	6	18	86
	A11	3		3	17	3	20	87
	A12				5		5	100
	A13	1		1				0
	A13S				1		1	100
	A16				1		1	100
	E08				1	1	2	100
	E09	20	2	22	52	24	76	78
	E10	5		5	3	2	5	50
	E11	2	2	4	1	1	2	33
	E13	1	1	2		1	1	33
	E13 UE	1		1				0
	E14	1		1		1	1	50
Techn. Tätigkeit (außer Bau/Vermessung)			1	1		1	1	50
	E11		1	1		1	1	50
Ordnungsamt		123	6	129	125	31	156	55
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD		112	6	118	118	29	147	55
	A07				1		1	100
	A08	2		2	8		8	80
	A09	1		1				0
	A09S				1		1	100
	A10	1		1	7	3	10	91
	A11	2		2		1	1	33
	A12	1		1	1		1	50
	A13S	1		1	1		1	50

		männlich			weiblich			Frauen- anteil
	TrfGr	Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	in %
	A14		1	1				0
	E04	32	1	33	15	5	20	38
	E05	26	3	29	33	16	49	63
	E06	3		3	10	1	11	79
	E07A	1		1				0
	E08	2		2	3		3	60
	E09	39	1	40	38	3	41	51
	E11	1		1				0
Tiermedizin		11		11	7	2	9	45
	A08	4		4				0
	A09S	1		1				0
	A14	1		1				0
	A16	1		1				0
	E09	2		2	3	1	4	67
	E14	2		2	3	1	4	67
	E15				1		1	100
Rechtsamt		1		1	6	3	9	90
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD		1		1	6	3	9	90
	A10				1		1	100
	A14	1		1	1		1	50
	A15					1	1	100
	A16				1		1	100
	E05				2	1	3	100
	E11				1	1	2	100
Schul- und Sportamt		116	2	118	40	1	41	26
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD		116	2	118	40	1	41	26
	A08				1	1	2	100
	A09	2		2				0
	A09S	1		1	1		1	50
	A10		1	1				0
	A11	1		1	1		1	50

	TrfGr	männlich			weiblich			Frauen- anteil
		Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	in %
	A12		1	1	2		2	67
	A13S	1		1				0
	E02 UE				1		1	100
	E03	2		2	2		2	50
	E04	22		22	6		6	21
	E05	47		47	11		11	19
	E06	31		31	3		3	9
	E09	6		6	10		10	62
	E11	1		1	2		2	67
	E12	1		1				0
	E14	1		1				0
SE Personal und Finanzen								
		14	2	16	34	13	47	75
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD								
		14	2	16	33	13	46	74
	A08				1		1	100
	A09				3		3	100
	A09S	1		1	4		4	80
	A09Z				2		2	100
	A10	1		1	4	4	8	89
	A11	1		1	4	4	8	89
	A12	4	1	5	3	1	4	44
	A13	1		1				0
	A13S	3		3	1		1	25
	E05	1		1	3	1	4	80
	E08				2	1	3	100
	E09		1	1	6	2	8	89
	E11	1		1				0
	E15 UE	1		1				0
Sozialwesen								
					1		1	100
	E09				1		1	100
Serviceeinheit FM								
		79	5	84	44	6	50	37

	TrfGr	männlich			weiblich			Frauen- anteil
		Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	in %
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD		50	2	52	32	5	37	42
	A07	1		1	1	1	2	67
	A09S				2		2	100
	A10	3	1	4	3	2	5	56
	A11	2		2	4		4	67
	A12	3		3				0
	A13	1		1				0
	A13S	1		1				0
	A14	1		1	1		1	50
	E02 UE	1		1				0
	E03	16		16	9		9	36
	E04	1		1				0
	E05	4	1	5	3		3	38
	E06	4		4	2	1	3	43
	E08				1	1	2	100
	E09	4		4	6		6	60
	E10	1		1				0
	E11	6		6				0
E12	1		1				0	
Bautechnik		29	3	32	12	1	13	29
	A11				1		1	100
	A12	1		1				0
	A15	1		1				0
	E08		1	1				0
	E09	10		10				0
	E10		1	1		1	1	50
	E11	14	1	15	11		11	42
	E12	1		1				0
E13	2		2				0	
Stadtentwicklungsamt		59	6	65	66	22	88	58
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD		10		10	19	6	25	71
	A07				1	1	2	100

	TrfGr	männlich			weiblich			Frauen- anteil
		Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	in %
	A10				2	2	4	100
	A11	2		2	1		1	33
	A12				1		1	100
	A14				1		1	100
	A15				1		1	100
	E05				1		1	100
	E06	1		1	9	3	12	92
	E08	1		1				0
	E09	3		3	2		2	40
	E10	1		1				0
	E11	1		1				0
	E13	1		1				0
Vermessung		21	3	24	11	7	18	43
	A11	1		1	1		1	50
	A12	2		2	1	1	2	50
	A13S	1		1				0
	A15	1		1				0
	E05	2	1	3		1	1	25
	E08					1	1	100
	E09	7		7	2	2	4	36
	E10	1	1	2		1	1	33
	E11	2		2	5	1	6	75
	E12	3		3	2		2	40
	E13	1	1	2				0
Bautechnik		28	3	31	36	9	45	59
	A10	1		1	1	1	2	67
	A11	1		1	3		3	75
	A12	3		3	1	2	3	50
	A13S				2		2	100
	A15				1		1	100
	A16				1		1	100
	E06	1		1				0
	E09	1		1	2		2	67
	E10	1		1	2		2	67

	TrfGr	männlich			weiblich			Frauen- anteil
		Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	in %
	E11	14	2	16	19	6	25	61
	E12	2	1	3	4		4	57
	E13 UE	1		1				0
	E14	3		3				0
Steuerungsdienst								
		6		6	2	2	4	40
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD								
		6		6	2	2	4	40
	A12	1		1				0
	A13S	2		2	1		1	33
	AT1					1	1	100
	E06					1	1	100
	E11	1		1	1		1	50
	E14	2		2				0
Tiefbau&Landschaftsplanungsamt								
		238	13	251	115	43	158	39
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD								
		23	5	28	27	9	36	56
	A06	1		1				0
	A08	3		3	3		3	50
	A09S				1		1	100
	A10	3	1	4		2	2	33
	A11	1		1	1		1	50
	A12	1	1	2	3		3	60
	A13S		2	2				0
	E04	2		2	1		1	33
	E05				2	1	3	100
	E06	1		1	2	3	5	83
	E09	10		10	13	3	16	62
	E10		1	1	1		1	50
E11	1		1				0	
Garten-/Friedhofs-/Forstpflge, Krematorien								
		137	6	143	59	24	83	37
	E02	7		7	1		1	12
	E02 UE	7		7	4	1	5	42

	TrfGr	männlich			weiblich			Frauenanteil
		Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	in %
	E03	35	1	36	23	11	34	49
	E04	1		1	1		1	50
	E05	54	5	59	16	9	25	30
	E06	21		21	7	3	10	32
	E07	8		8	4		4	33
	E08	3		3	1		1	25
	E09	1		1	2		2	67
Bautechnik		28		28	16	4	20	42
	A13					1	1	100
	A13S	2		2				0
	A15	1		1				0
	A16	1		1				0
	E03	2		2				0
	E06	9		9	1		1	10
	E09	1		1	2		2	67
	E10	1		1	1		1	50
	E11	9		9	10	2	12	57
	E12				2		2	100
	E13	1		1		1	1	50
	E15	1		1				0
Bautechnik (Grünflächen)		50	2	52	13	6	19	27
	E03	1		1				0
	E04	6		6	3		3	33
	E05	7		7	1	1	2	22
	E06	21	2	23	4		4	15
	E07	3		3				0
	E08	1		1				0
	E09	5		5	1	2	3	38
	E10	1		1		1	1	50
	E11	4		4	3	2	5	56
	E12				1		1	100
	E14	1		1				0
Umwelt- und Naturschutzamt		5	10	15	5	11	16	52

	TrfGr	männlich			weiblich			Frauen- anteil
		Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	in %
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD		4	4	8	1	8	9	53
	A10					4	4	100
	A11		2	2	1	1	2	50
	E09		1	1		1	1	50
	E11					1	1	100
	E13	1		1		1	1	50
	E14	3	1	4				0
Bautechnik		1	6	7	4	3	7	50
	E10		2	2	1		1	33
	E11	1	3	4	3	2	5	56
	E12					1	1	100
	E13		1	1				0
Wirtschaftsförderung					3	1	4	100
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD					3	1	4	100
	A09				1		1	100
	A11				1		1	100
	A12				1		1	100
	E09					1	1	100
BStRStadtSozGes		1		1	7	1	8	89
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD		1		1	7	1	8	89
	A10					1	1	100
	A12	1		1	2		2	67
	A13S				1		1	100
	E05				1		1	100
	E09				2		2	100
	E11				1		1	100
BzStR JugFamBüD		2		2		1	1	33
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD		2		2		1	1	33
	A12	1		1				0
	E10					1	1	100

	TrfGr	männlich			weiblich			Frauen- anteil
		Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	in %
	E11	1		1				0
BzStR SchuSpoFM								
		1	3	4	7		7	64
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD								
	A09S				1		1	100
	A10		1	1	1		1	50
	A11	1		1				0
	A13S		1	1	1		1	50
	E06				1		1	100
	E09				2		2	100
	E10				1		1	100
	E12		1	1				0
BzStR BiKuUm								
		1		1	1	1	2	67
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD								
	A12	1		1		1	1	50
	E06				1		1	100

**Beförderungen / Höhergruppierungen / Neubewertungen von
Aufgabengebieten im Zeitraum vom 01.01.2017 – 30.06.2019**

Zeitraum	Laufbahngruppe/Eingruppierung	Beamte/Beschäftigte		
		Anzahl	Davon Frauen	= %
	vergleichbar höherer Dienst BesGr. A13 / Entgr. E14 bis BesGr. A16 / Entgr. E15Ü sowie vergleichbar gehobener Dienst BesGr. A9 - A13s / Entgr. E9 - E12 / Entgr. E15 Ü	152	102	67,11%

Entwicklung der Beschäftigtenzahlen

Statuszugehörigkeit Beamte

	01.07.2010	01.07.2015	31.12.2017	31.12.2018
insgesamt	911	765	700	662
Frauen	627	529	492	463
Männer	285	236	208	199

Statuszugehörigkeit Angestellte/Arbeiter bzw. Tarifbeschäftigte

	01.07.2010	01.07.2015	31.12.2017	31.12.2018
insgesamt	1904	1778	1911	2124
Frauen	1235	1140	1213	1304
Männer	669	638	698	816

Inanspruchnahme von Elternzeit und Sonderurlaub, Stichtag: 31.12.2018

	SU Beamte	SU Tarifbesch.	EZ Beamte	EZ Tarifbesch.
insgesamt	3	9	11	13
Frauen	3	6	7	5
Männer	3	3	4	8

Art der Leitungsposition	BesGr./ VergGr.	insge- samt	Frauen	Männer	Frauen-anteil in %
Amts-/SE-/JC-Leitung	A16	4	3	1	75%
	A15	3	0	3	0,00%
	A14	1	0	1	0,00 %
	AT	1	1	0	100%
Fachbereichsleitung	E15	2	0	2	0,00 %
	E14	1	0	1	0,00%
	A16	1	0	1	0,00%
	A15	3	1	2	33,33%
	A14	4	2	2	50,00%
	A13	4	0	4	0,00 %
	A13S	15	5	10	33,33%
	A11	1		1	0;00 %
E14	6	3	3	50,00%	

	E13	1	0	1	0%
	E12	2	0	2	0,00%
Sachgebietsleitung/	A14	1	0	1	0,00%
Gruppenleitung	A13	1	1	0	100%
	A13S	13	6	7	46,15%
	A12	52	28	24	52,38%
	A11	86	54	32	62,79%
	A10	1	1	0	100%
	E14	9	3	6	33,33%
	E13Ü/E13	12	9	3	75%
	E12	3	1	2	33,33%
	E11	15	8	7	53,33%
	E10	24	15	9	62,5%
Summe		266	141	125	53,01%