

Frauenförderplan 2016 - 2021

Bezirksamt Mitte von Berlin

Fortschreibung 2020

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

bevor wir den neuen Frauenförderplan erarbeiten, der 2022 in Kraft treten wird, wollen wir mit der 2. Fortzuschreibung des aktuellen Frauenförderplans die Wirkungen unserer Maßnahmen einer Prüfung zu unterziehen.

Und wieder müssen wir feststellen, dass Frauen in Führungspositionen – bis zur Ebene der Fachbereichsleitungen - nach wie vor unterrepräsentiert sind.

Auch wenn wir uns mitten in einer sehr besonderen Situation befinden, dürfen wir die Umsetzung unserer Ziele nicht aus dem Auge verlieren.

Die Maßnahmen des aktuellen Frauenförderplans werden wir daher weiter konsequent umsetzen, um dieses Missverhältnis zu verändern und die vielfältigen Potenziale unserer weiblichen Kolleginnen noch besser zu nutzen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, lassen Sie uns gemeinsam an dieser Aufgabe arbeiten, damit wir möglichst bald die gleichberechtigte Teilhabe im Arbeitsleben und der beruflichen Karriere von Frauen und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für gleichermaßen für Frauen und Männer verlässlich sicherstellen können.

Stephan von Dassel

Bezirksbürgermeister

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

die 2. Fortschreibung des Frauenförderplans für das Bezirksamt Mitte von Berlin liegt vor.

Die Statistik sagt, dass sich an der Situation von Frauen nichts geändert hat. Frauen sind in den Führungspositionen auf den Ebenen der Amts- und der Fachbereichsleitungen immer noch unterrepräsentiert. Und daran wird sich wohl auch so schnell nichts ändern, auch wenn mehrere Amtsleitungsposten zu besetzen sind. Es bewerben sich Männer, die qualifizierten Frauen zeigen sich nicht.

Frau Elgeti als für das Entwickeln des Frauenförderplans verantwortliche Personalentwicklungsberaterin und Mitarbeiterin des FB Personalmanagement und ich haben uns darauf geeinigt, diesen Frauenförderplan nur hinsichtlich der Zahlen zu überarbeiten.

So lautet der Auftrag des Landesgleichstellungsgesetzes. Auch die Maßnahmeplanung bleibt erhalten wie sie war. Sie hat sich als sinnvoll erwiesen.

Im Jahr 2021 ist ein neuer Frauenförderplan zu erarbeiten, der dann ab 2022 gelten wird.

Wir waren wieder einmal zu spät. Geschuldet anderen vorherrschenden Situationen in diesem Jahr.

Wir haben tatsächlich noch einiges an Arbeit vor uns. Corona macht dabei die Lage nicht einfacher, frauenpolitische Themen geraten eher in den Hintergrund.

Und wie in 2018 beschrieben gilt es auch für 2020:

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. Immer noch.

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 30.06.2020	6
3.2. Teilzeitbeschäftigung	7
3.3. Analyse der Auszubildenden.....	8
3.4. Analyse der Führungspositionen	8
4. Berufliche und persönliche Entwicklung bzw. Qualifizierung.....	10
4.1. Jahresgespräche	11
4.2. Führungskräftefeedback.....	11
4.3. Beurteilungen und Anforderungsprofile	11
4.4. Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnenbefragung.....	12
4.5. KompetenzPlus.....	12
4.6. Regionale und überregionale Netzwerke	12
4.7. Personalgewinnung.....	12
4.8. Befristeter Arbeitsplatzwechsel	13
5. Abgeleitete Ziele und daraus resultierende Maßnahmen.....	13
6. Controlling und Berichte.....	15
7. Anhang	16
7.1. Artikel 3 Grundgesetz	16
7.2. Artikel 10 Abs. 3 Verfassung von Berlin	16
7.3. § 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz.....	16
7.4. Landesgleichstellungsgesetz.....	16
7.5. Auswertung der Beschäftigten nach Ämtern	18

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

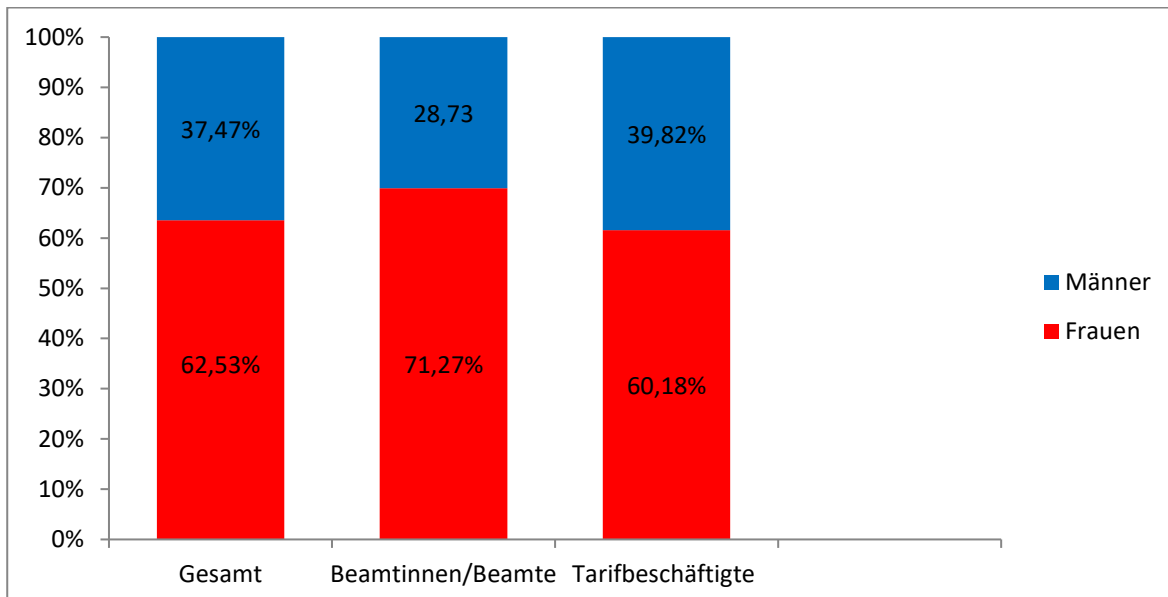
Das Landesgleichstellungsgesetz Berlin verlangt von den Behörden des Landes mit dem Frauenförderplan eine differenzierte Bestandsaufnahme und Analyse ihrer Beschäftigtenstruktur. Auf deren Grundlage sollen Zielvorgaben und Maßnahme festgelegt werden, die alle zwei Jahre zu überprüfen sind.

3.1. Analyse des Ist-Standes zum 30.06.2020

Am 30.06.2020 waren im BA Mitte insgesamt 2.906 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beschäftigt (ohne Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten).

Davon waren 616 Beamte und Beamtinnen, sowie 2.290 Tarifbeschäftigte

2.906 Beschäftigte insgesamt	
1.817 Frauen	1.089 Männer
(62,53 %)	(37,47 %)

616 Beamtinnen und Beamte**439 Frauen (71,27 %)****177 Männer (28,73 %)****davon 305 Vollzeit / 134 Teilzeit****davon 162 Vollzeit / 15 Teilzeit****2.290 Tarifbeschäftigte****1.378 Frauen (60,18 %)****912 Männer (39,82 %)****davon 1.013 Vollzeit / 365 Teilzeit****davon 845 Vollzeit / 67 Teilzeit**

Die Entwicklung der zurückliegenden zwei Jahre (Berichtszeitraum von 2019 – 2020) 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. 60–71 % und Männer 29–40 % aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus.

3.2. Teilzeitbeschäftigung

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

Insgesamt arbeiteten am Stichtag 581 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit, das sind 19,99 % der Beschäftigten. Den größten Anteil daran hatten Frauen mit 85,89 %.

3.3. Analyse der Auszubildenden

Analyse der Auszubildenden	Stand 30.06.2020			
	insgesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil %
Art der Ausbildung				
Verwaltungsfachangestellte/r	23	14	9	60,87%
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste	13	11	2	84,62%
Medizinische/r Fachangestellte/r	5	3	2	60%
Zahnmedizinische/r Fachangestellte/r	4	4	0	100,00%
Gärtner/in Fachrichtung Zierpflanzenbau	4	2	2	50,00%
Gärtner/in Fachrichtung Garten- u. Landschaftsbau	29	8	21	27,59%
Vermessungstechniker/in	1	0	1	0,00%
Duales Studium Wirtschaftsinformatik	2	0	2	0,00%
Duales Studium Soziale Arbeit	2	1	1	50,00%
Summe	83	43	40	51,81%

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 geringfügig höher, als der der männlichen Auszubildenden.

3.4. Analyse der Führungspositionen

In 2019 legte die Senatsverwaltung für Finanzen zur Einführung einer einheitlichen Definition und Maßstabes vier Führungsebenen für alle Berliner Behörden fest. Diese Festlegung führt für das Bezirksamt Mitte zu Aussagen, die nicht mehr mit früheren vergleichbar sind. Um die Daten zu verifizieren, wurde eine detaillierte Abfrage unter den OEs durchgeführt.

Die Führungsebene 1 wird nach diesem vorgegebenen Schema in den Bezirken durch die stellvertretende Dienststellenleitung besetzt, im Bezirksamt Mitte von Berlin demnach die Amtsleitung Personal und Finanzen. Diese Position ist in Mitte männlich besetzt.

Mit Stand 30.6.2020 macht die Auswertung einer Erhebung zu tatsächlich ausgeübten Führungsfunktionen der zweiten, dritten und vierten Führungsebenen deutlich, dass Frauen in Führungsfunktionen der zweiten und dritten Führungsebene auch weiterhin unterrepräsentiert sind,

wenn auch in der Gesamtbetrachtung aller Führungsfunktionen der Anteil der Frauen mit 50,81 % leicht überwiegt. Von 309 Führungskräften sind 157 Frauen und 140 Männer, 12 Positionen sind nicht besetzt.

Der Bezirk verfügt über 13 Leitungspositionen der zweiten Führungsebene, also Leitungen der 13 Organisationseinheiten des Bezirkes. Fünf Organisationseinheiten und damit 38,4 % werden von Frauen geleitet, sechs und damit 46,2 % aktuell von Männern. Zwei Positionen waren mit Stand 30.6.2020 nicht besetzt.

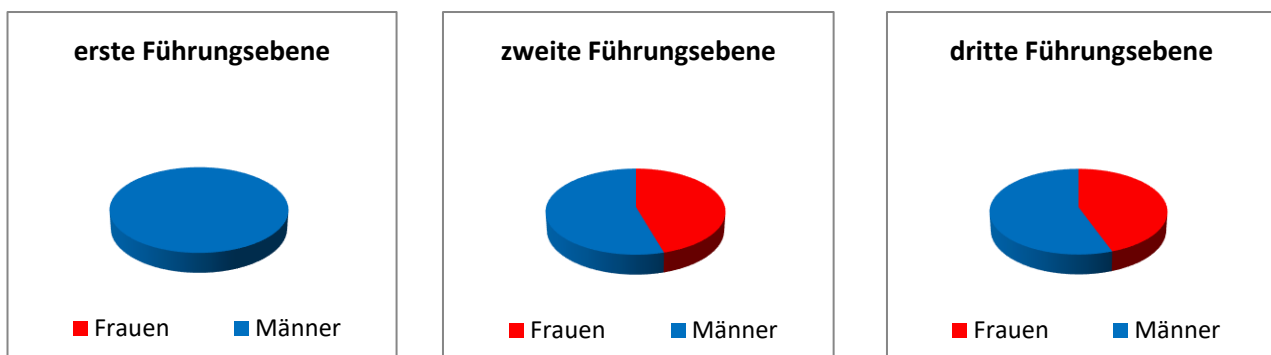
In der dritten Führungsebene, in der Regel Fachbereichsleitungen, sind Frauen nur wenig stärker vertreten. Von mit Stand 30.6.2020 insgesamt 73 notierten Positionen nehmen Frauen 32 verantwortlich ein, das sind 43,8 %. 40 Positionen und damit 54,8 % sind mit Männern besetzt, eine Position ist mit Stand 30.6.2020 nicht besetzt.

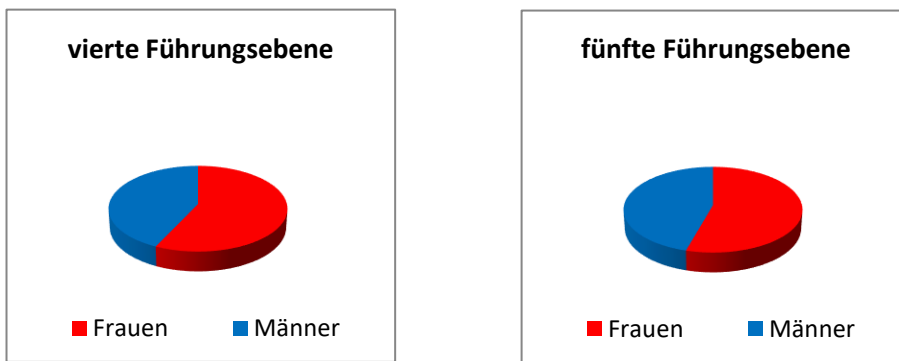
Die Zahlen der vierten Führungsebene, also in der Regel Gruppen- und Teamleitungen, weisen ein anderes Bild aus: von beschriebenen 164 Positionen sind 89 mit Frauen besetzt, das sind 54,3 %. Männer sind hier in 67 Funktionen vertreten, das sind 40,8 %. Acht Positionen sind nicht besetzt.

Um darunterliegende Führungsfunktionen abbilden zu können, die das von SenFin beschriebene Schema nicht vorsieht, im bezirklichen Alltag aber Realität sind, haben wir uns entschlossen, eine 5. Führungsebene darzustellen. Darunter fallen z.B. die Koordinationen im Ordnungsamt, Revierleitungen beim Straßen- und Grünflächenamt, Sachgebiets- oder Teamleitungen in den Ämtern.

Von 58 vorhandenen Positionen sind 31 mit Frauen und 26 mit Männern besetzt, eine Position ist z.Zt nicht besetzt. Das sind 53,4 % Frauen zu 44,8 % Männern

Fazit: in den höheren Führungsebenen sind mehr Männer vertreten, in den unteren Frauen.





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.

Die im Herbst 2019 eingeführten Talentmanagementkonferenzen sollen ebenfalls dazu beitragen, den Personalentwicklungsprozess geplant, zielgerichtet, abgestimmt und transparent zu gestalten.

Konkrete Entwicklungsplanungen werden dort von allen Leitungskräften der Ämter, Serviceeinheiten und OEs gemeinsam und in Begleitung der Frauenvertreterin beschlossen.

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

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. Abgeleitete Ziele und daraus resultierende Maßnahmen

Ziel (Z) und Maßnahme (M)	Bis wann	wer
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.	Noch offen	BzBm, PersFin AL, PR
M: Die Verhandlungen zum Abschluss der DV werden zielorientiert geführt.	laufend	
M: Anträge auf mobiles Arbeiten oder alternierende Telearbeit werden wohlwollend bearbeitet.		
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.	laufend	Ämter, ID-Leitungen, Beschäftigtenvertretungen, FB Personalmanagement
M: Alle wertenden Personen eines Auswahlverfahrens nehmen Trainings zur Schulung von Beobachtungskompetenzen in Anspruch.		

<p>Z: Mindestens die Hälfte der Fortbildungsinteressierten und Lehrgangsteilnehmenden sind Frauen.</p> <p>M: In Jahresgesprächen werden Frauen auf die Möglichkeiten weiter qualifizierender Lehrgänge hingewiesen und Optionen der Unterstützung und Förderung eröffnet.</p>	laufend	Alle Führungskräfte; Beratung und Controlling durch Personalentwicklungsberaterinnen der SE PersFin
<p>Z: Die Frauenvertreterin bietet in Zusammenarbeit mit der zentralen Personalentwicklungsberatung regelmäßig frauenspezifische Fortbildungsformate an.</p> <p>M: Mittel dafür sind in den Haushalt des Bezirkes eingestellt und stehen der Frauenvertreterin zur Verfügung</p>	laufend	Frauenvertreterin, Bezirksbürgermeister_in, SE PersFin
<p>Z: Die Anforderungsprofile aller Führungskräfte beschreiben als sehr wichtige Kompetenz Kenntnisse des aktuellen Frauenförderplanes. Diese Kompetenz ist für alle Führungskräfte beurteilungsrelevant.</p> <p>M: Die Anforderungsprofile sind entsprechend zu überarbeiten.</p>	laufend	Alle ID-Leitungen, Abteilungen; SE PersFin FB PM
<p>Z: Beschäftigte haben die Möglichkeit, zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Notfall Kinder mit zum Arbeitsplatz zu nehmen.</p> <p>M: An allen Rathausstandorten sind sogenannte Kinderkoffer vorgehalten, die den Beschäftigten, die ihre Kinder mit ins Büro bringen müssen, unentgeltlich zur Verfügung stehen</p>	Dezember 2019	SE PersFin FB PM, ID-Leitungen
<p>Z: Beurlaubte Beschäftigte sind besser informiert.</p> <p>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.</p>	laufend	Personalentwicklungsberatung SE PersFin, alle ID, Führungskräfte
<p>Z: Jede Ausbildung wird auch in Teilzeit angeboten.</p> <p>M: Das BA Mitte unterstützt entsprechend der rechtlichen Möglichkeiten Ausbildung in Teilzeit.</p>	laufend	SE PersFin, zentrale Ausbildungsleitung alle ausbildenden OEs
<p>Z: Das BA Mitte von Berlin tritt geschlechtersensibel auf.</p> <p>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.</p>	laufend	Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bezirksamts
<p>Z: Die Dienstvereinbarung zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz ist allen Führungskräften anwendungssicher bekannt.</p> <p>M: Regelmäßige Fortbildungen werden angeboten und sind von den Führungskräften wahrzunehmen.</p>	Laufend	Alle Führungskräfte

6. 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.

7. Anhang

7.1. Artikel 3 Grundgesetz¹

(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.

7.2. 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.

7.3. § 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.

7.4. 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 Vollzeitarbeitsplätzen 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.

7.5. Auswertung der Beschäftigten nach Ämtern

Stand 30.06.2020

	TrfGr	männlich			weiblich			Frauenanteil
		Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	in %
Amt f. Weiterbildung u. Kultur		43	11	54	96	51	147	73
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD		15	3	18	38	17	55	75
	A06					1	1	100
	A08	1		1	2		2	67
	A10					2	2	100
	A11	1		1		1	1	50
	A12	1		1				0
	E02					1	1	100
	E03	1	2	3				0
	E04				1		1	100
	E05	2		2	8	2	10	83
	E06	2		2	3	6	9	82
	E08				1	1	2	100
	E09B	5	1	6	12	2	14	70
	E10				2		2	100

	TrfGr	männlich			weiblich			Frauenanteil
		Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	in %
	E11				2		2	100
	E13	1		1	5		5	83
	E14	1		1	2	1	3	75
Büchereiwesen		17	4	21	49	26	75	78
	A09		1	1		5	5	83
	A10	1		1	2	1	3	75
	A11	1		1	1		1	50
	A12	2		2	1		1	33
	A14	1		1				0
	E03	5	1	6	1	1	2	25
	E05	2	1	3	20	11	31	91
	E06				4		4	100
	E08	1		1	2		2	67
	E09B	3		3	11	7	18	86
	E10	1	1	2	6	1	7	78
	E11				1		1	100
Küchentätigkeiten					1		1	100
	E03				1		1	100
Volkshochschuldienst		1		1				0
	A15	1		1				0
Wissenschaftl. Tätigkeit, Museumsdienst		1		1				0
	E09B	1		1				0
Musikschuldienst		9	4	13	8	8	16	55
	E09A				1		1	100
	E09B	1	2	3		7	7	70
	E10	3	2	5	1	1	2	29
	E11	5		5	4		4	44
	E13				1		1	100
	E14				1		1	100
Amt für Bürgerdienste		46	1	47	115	27	142	75
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD		45	1	46	115	26	141	75
	A07				1	1	2	100
	A08				7	4	11	100

	TrfGr	männlich			weiblich			Frauenanteil
		Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	in %
	A09				2		2	100
	A09S					1	1	100
	A10	4		4	9	4	13	76
	A11	4		4	6	3	9	69
	A12	1		1	3		3	75
	A13S	2		2				0
	A15				1		1	100
	E03				1		1	100
	E05	2		2	3	1	4	67
	E06	2		2	14		14	88
	E08	15		15	41	9	50	77
	E09A	6	1	7	12		12	63
	E09B	8		8	14	3	17	68
	E10	1		1	1		1	50
Erziehungsdienst		1		1				0
	E09A	1		1				0
Sozialwesen						1	1	100
	KRS					1	1	100
Amt für Soziales								
		63	1	64	161	55	216	77
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD								
		51	1	52	130	48	178	77
	A07				2	1	3	100
	A08	1		1	3	2	5	83
	A09	2		2	1	4	5	71
	A09S				4		4	100
	A10	6	1	7	21	13	34	83
	A11	10		10	8	3	11	52
	A12	3		3	5	2	7	70
	A13S	1		1	1		1	50
	AT1	1		1				0
	E04				1		1	100
	E05	1		1	4		4	80
	E06	10		10	20	3	23	70
	E08	2		2				0

		männlich			weiblich			Frauenanteil	
		TrfGr	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	in %
	E09A	1		1	9	2	11	92	
	E09B	8		8	45	18	63	89	
	E11	2		2	4		4	67	
	E12	1		1				0	
	E13				1		1	100	
	E14	1		1				0	
	S12	1		1	1		1	50	
Sozialwesen			10		10	30	7	37	79
	A10				2		2	100	
	A11	1		1	2		2	67	
	E09B	1		1				0	
	S11B	1		1	10	5	15	94	
	S12	7		7	12	2	14	67	
	S15				1		1	100	
	S17				3		3	100	
Weitere Tätigkeiten			2		2	1	1	33	
	E03	2		2	1		1	33	
Büro der Beschäftigungsvertretung			1		1	4	1	5	83
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD						4	1	5	100
	A12				1		1	100	
	E05				1		1	100	
	E06				1		1	100	
	E08				1		1	100	
	E14					1	1	100	
Sozialwesen			1		1			0	
	S11B	1		1				0	
Bezirksbürgermeister			10	1	11	18	9	27	71
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD			8	1	9	18	9	27	75
	A11					1	1	100	
	A12				1		1	100	
	A13S	1		1				0	

	TrfGr	männlich			weiblich			Frauenanteil
		Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	in %
	E03					1	1	100
	E05				1		1	100
	E08				1		1	100
	E09A				2		2	100
	E09B	3	1	4	7	2	9	69
	E10				1	1	2	100
	E11	2		2	4	4	8	80
	E12	2		2	1		1	33
Allg. Verw. (BezV): BezBm, BezSt		1		1				0
	B06	1		1				0
Sozialwesen		1		1				0
	S11B	1		1				0
Bezirksverordnetenversammlung								
		1		1	3		3	75
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD		1		1	3		3	75
	A11				2		2	100
	E05	1		1				0
	E08				1		1	100
BzStR								
		8	1	9	14	2	16	64
Allg. Verw. (BezV): BezBm, BezSt		2		2	2		2	50
	B04	1		1	2		2	67
	B05	1		1				100
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD		5	1	6	12	2	14	70
	A09S				1		1	100
	A10		1	1	1		1	50
	A11	1		1		1	1	50
	A12	2		2	1	1	2	50
	A13S	1		1	3		3	75
	E05	1		1	1		1	50
	E06				2		2	100
	E09B				2		2	100
	E10				1		1	100

	TrfGr	männlich			weiblich			Frauenanteil
		Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	in %
Bautechnik		1		1				0
	E11	1		1				0
Gesundheitsamt		27	5	32	109	84	193	86
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD		10	1	11	26	13	39	78
	A07	1		1	1		1	50
	A08	1		1	2		2	67
	A11	2		2				0
	A12				1		1	100
	A13S	1		1				0
	E04					1	1	100
	E05	2		2	11	6	17	89
	E06				3	2	5	100
	E08					1	1	100
	E09A				2		2	100
	E09B	1	1	2	1		1	33
	E11	1		1	2		2	67
	E13	1		1	1		1	50
	E13 UE					1	1	100
	S11B				1	2	3	100
	S12				1		1	100
Humanmedizin		7	2	9	21	18	39	81
	A11				1		1	100
	A15				1		1	100
	AT1	1		1				0
	E05				1		1	100
	E08					1	1	100
	E09A					1	1	100
	E09B				1		1	100
	E12				1		1	100
	E13					2	2	100
	E14		1	1	3	6	9	90
	E15	5	1	6	11	5	16	73

	TrfGr	männlich			weiblich			Frauen- anteil
		Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	in %
	KR8				1		1	100
	S11B				1	2	3	100
	S12	1		1				0
	S17					1	1	100
Medizinalhilfsdienst, med.-techn. Dienst		5		5	31	23	54	92
	A09S	1		1		3	3	75
	A09Z				1		1	100
	A10				1		1	100
	E03				3		3	100
	E04	1		1				0
	E05				19	10	29	100
	E06				1		1	100
	E09A	3		3	4	10	14	82
	E13				1		1	100
	E13 UE				1		1	100
Personen-/Materialtransport		1		1				0
	E06	1		1				0
Pflegedienste					1	1	2	100
	E05					1	1	100
	KR8				1		1	100
Sozialwesen		4	1	5	28	28	56	92
	A09				2	2	4	100
	A10				3	3	6	100
	A11	1	1	2	2	5	7	78
	A12	1		1	2	1	3	75
	A13S				1		1	100
	S08B					4	4	100
	S11B	1		1	9	11	20	95
	S12				2	1	3	100
	S14				1		1	100
	S15	1		1	6	1	7	88
Zahnmedizin			1	1	2	1	3	75
	E14		1	1	1	1	2	67

	TrfGr	männlich			weiblich			Frauenanteil
		Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	in %
	E15				1		1	100
Jobcenter								
		51	9	60	120	47	167	74
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD								
	A07				1		1	100
	A08	2		2	2	1	3	60
	A09	1		1				0
	A09S					1	1	100
	A10	3	2	5	12	8	20	80
	A11	6	1	7	7	5	12	63
	A12	1		1	1	1	2	67
	A13	1		1				0
	A13S	2		2	2		2	50
	E05				1		1	100
	E06	1	1	2	5	1	6	75
	E09A	8	3	11	44	7	51	82
	E09B	24	2	26	38	23	61	70
	E10	1		1	1		1	50
	E11				1		1	100
Allg. Verw. (HauptV): Nichttechn. VerwD								
	E09B				1		1	100
Sozialwesen								
		1		1	4		4	80
	S11B	1		1	4		4	80
Jugendamt								
		69	15	84	202	94	296	78
Allg. Verw. (BezV): BezBm, BezSt								
						1	1	100
	E09B					1	1	100
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD								
		26	4	30	94	37	131	81
	A06					1	1	100
	A07				3	1	4	100
	A08				2	2	4	100
	A09	1		1	1		1	50
	A09S				2		2	100

	TrfGr	männlich			weiblich			Frauenanteil
		Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	in %
	A10	5		5	12	8	20	80
	A11	2		2	8	2	10	83
	A12				2		2	100
	A13S				1		1	100
	A14	1		1				0
	E02	1		1	1	1	2	67
	E05	1		1	17	1	18	95
	E06	3		3	13	6	19	86
	E08				3	3	6	100
	E09A	7	1	8	15	4	19	70
	E09B	2	1	3	11	3	14	82
	E10				1		1	100
	E11		1	1		1	1	50
	E13 UE					1	1	100
	E14				1	1	2	100
	E15	1		1				0
	S08B	1		1	1	1	2	67
	S14	1	1	2		1	1	33
Bautechnik (Hochbau)			1	1	1	2	3	75
	E11		1	1	1	2	3	75
Erziehungsdienst		7	2	9	10	4	14	61
	A13S				1		1	100
	E11				1		1	100
	S08A		2	2				0
	S08B	6		6	7	3	10	63
	S11B	1		1	1		1	50
	S14					1	1	100
Gebäude-/Materialwirtsch., Vervielfältig		1		1		1	1	50
	E02					1	1	100
	E02 UE	1		1				0
Sozialwesen		35	8	43	97	49	146	77
	A09	2		2	4	2	6	75

	TrfGr	männlich			weiblich			Frauenanteil
		Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	in %
	A10	2		2	10	3	13	87
	A11	2		2	17	2	19	90
	A12				5		5	100
	A13S				1		1	100
	A16				1		1	100
	E09A					1	1	100
	E09B	1		1	2		2	67
	E11		2	2		1	1	33
	E13	1	2	3		2	2	40
	E13 UE	1		1				0
	E14					1	1	100
	S08B		1	1		3	3	75
	S11B	3		3	8	6	14	82
	S12	5		5	11	8	19	79
	S14	9	3	12	32	18	50	81
	S15	7		7	5	2	7	50
	S17	2		2	1		1	33
Ordnungsamt								
		140	6	146	123	29	152	51
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD								
		129	6	135	115	27	142	51
	A07				1		1	100
	A08	1		1	7		7	88
	A09	1		1				0
	A09S	1		1	1		1	50
	A10				5	3	8	100
	A11	1		1		1	1	50
	A12	2	1	3	1		1	25
	A13S				1		1	100
	A15	1		1				0
	E04	50	1	51	18	6	24	32
	E05	22	3	25	28	13	41	62
	E06	4		4	9		9	69
	E08	2		2	2		2	50

	TrfGr	männlich			weiblich			Frauenanteil
		Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	in %
	E09A	34	1	35	29	3	32	48
	E09B	8		8	11	1	12	60
	E11				2		2	100
	E12	1		1				0
	KR7	1		1				0
Allg. Verw. (HauptV): Nichttechn. VerwD					1		1	100
	E06				1		1	100
Tiermedizin		11		11	7	2	9	45
	A08	3		3				0
	A09S	1		1				0
	A13	2		2	1		1	33
	A15	1		1				0
	A16	1		1				0
	E09A	2		2	3	1	4	67
	E14	1		1	2	1	3	75
	E15				1		1	100
QPK		2		2	1		1	33
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD		1		1	1		1	50
	E13 UE				1		1	100
	E14	1		1				0
Sozialwesen		1		1				0
	A12	1		1				0
Rechtsamt		3		3	9	1	10	77
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD		3		3	9	1	10	77
	A10				1		1	100
	A13	1		1				0
	A14	1		1	1		1	50
	A15				1		1	100
	A16				1		1	100
	E05				2		2	100
	E08				2		2	100
	E11				1	1	2	100

	TrfGr	männlich			weiblich			Frauenanteil
		Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	in %
	E13	1		1				0
Schul- und Sportamt								
		113	2	115	44	3	47	29
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD								
	A08				1	1	2	100
	A09	1		1				0
	A09S	1		1	1		1	50
	A10		1	1	1		1	50
	A11	1		1	1		1	50
	A12				2		2	100
	A13S	1		1				0
	E04	5		5				0
	E05	32		32	4	1	5	14
	E06	22		22	3		3	12
	E09A	5		5	7		7	58
	E09B	1		1	7		7	88
	E11	1	1	2	1		1	33
	E12	1		1				0
Bautechnik (Hochbau)								
	E09B				1		1	100
	E11				1		1	100
	E12	1		1				0
Garten-/ Friedhofs-/ Forstpflge, Kremat.								
		3		3	7		7	70
	E03	3		3	1		1	25
	E05				5		5	100
	E09A				1		1	100
Gebäude-/Materialwirtsch., Vervielfältig								
		7		7	1	1	2	22
	E02 UE					1	1	100
	E03	3		3	1		1	25
	E05	4		4				0
Sportanlagenbetrieb								
		30		30	6		6	17
	E03				1		1	100
	E04	17		17	5		5	23

	TrfGr	männlich			weiblich			Frauenanteil
		Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	in %
	E05	10		10				0
	E06	3		3				0
Weitere Tätigkeiten		1		1				0
	E03	1		1				0
SE Personal und Finanzen								
		12	2	14	43	14	57	80
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD		12	2	14	42	14	56	80
	A08	1		1	1		1	50
	A09				4	1	5	100
	A09S	1		1	3		3	75
	A09Z				2		2	100
	A10	1		1	4	1	5	83
	A11				5	6	11	100
	A12	5	1	6	3	1	4	40
	A13S	1		1	2		2	67
	A14	1		1				0
	E05				2	1	3	100
	E06				1		1	100
	E08				2	1	3	100
	E09B				11	3	14	100
	E10		1	1				0
	E11	1		1	2		2	67
	E15 UE	1		1				0
Sozialwesen					1		1	100
	S11B				1		1	100
Serviceeinheit FM								
		81	1	82	51	4	55	40
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD		31	1	32	33	2	35	52
	A07	1		1	1	1	2	67
	A09S				2		2	100
	A10	1		1	4		4	80
	A11	2		2	4		4	67
	A12	3		3				0

	TrfGr	männlich			weiblich			Frauen- anteil
		Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	in %
	A13	1		1				0
	A13S	1		1				0
	A14	1		1	1		1	50
	E03	5		5	3		3	38
	E05	1		1	2		2	67
	E06	2		2	4		4	67
	E08				1	1	2	100
	E09A	1		1				0
	E09B	6		6	11		11	65
	E10	1		1				0
	E11	4	1	5				0
	E12	1		1				0
Bautechnik (Hochbau)		32		32	12	2	14	30
	A15	1		1				0
	E05				1		1	100
	E09A	4		4				0
	E09B	5		5	1		1	17
	E10	1		1		1	1	50
	E11	18		18	10	1	11	38
	E12	2		2				0
	E13	1		1				0
Datenverarbeitung		1		1				0
	E11	1		1				0
Gebäude-/Materialwirtsch., Vervielfältig		12		12	6		6	33
	E02 UE	1		1				0
	E03	4		4	6		6	60
	E04	1		1				0
	E05	6		6				0
Personen-/Materialtransport		5		5				0
	E03	5		5				0
SPK		2		2	4		4	67
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD		2		2	4		4	67

	TrfGr	männlich			weiblich			Frauenanteil
		Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	in %
	A12	1		1				0
	A13S				1		1	100
	E09B	1		1	1		1	50
	E11				2		2	100
Stadtentwicklungsamt								
		65	6	71	70	22	92	56
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD								
		11		11	19	6	25	69
	A07				1	1	2	100
	A10				2	2	4	100
	A11	1		1	1		1	50
	A12	1		1				0
	A13	1		1				0
	A15					1	1	100
	E05				3		3	100
	E06	1		1	8	2	10	91
	E08	1		1	1		1	50
	E09A	2		2				0
	E09B	1		1	2		2	67
	E10	1		1				0
	E11	1		1				0
	E12				1		1	100
	E13	1		1				0
Datenverarbeitung								
						1	1	100
	E11					1	1	100
Vermessung								
		23	3	26	14	5	19	42
	A11	1		1	1		1	50
	A12	1		1	1	1	2	67
	A13S	1		1				0
	A15	1		1				0
	E05	2	1	3				0
	E07				1		1	100
	E08					1	1	100
	E09A	7	1	8	2	2	4	33
	E10	3		3	1		1	25

	TrfGr	männlich			weiblich			Frauenanteil
		Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	in %
	E11	1		1	6	1	7	88
	E12	5		5	2		2	29
	E13	1	1	2				0
Bautechnik		31	3	34	37	10	47	58
	A10	1		1	1	1	2	67
	A11	1		1	2		2	67
	A12	3		3	2	2	4	57
	A13S				2		2	100
	A15				1		1	100
	A16				1		1	100
	E06	1		1				0
	E08				1		1	100
	E09A	3		3				0
	E10	1		1	3		3	75
	E11	12	2	14	21	7	28	67
	E12	5	1	6	2		2	25
	E13				1		1	100
	E13 UE	1		1				0
	E14	3		3				0
Steuerungsdienst		7		7	3	2	5	42
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD		7		7	3	2	5	42
	A10	1		1				0
	A13S	1		1	1		1	50
	AT1					1	1	100
	E06					1	1	100
	E11	1		1	1		1	50
	E13	2		2	1		1	33
	E14	2		2				0
Tiefbau&Landschaftsplanungsamt		258	11	269	118	40	158	37
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD		27	4	31	27	13	40	56
	A06	1		1				0

	TrfGr	männlich			weiblich			Frauenanteil
		Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	in %
	A08	2		2	3		3	60
	A09S				1		1	100
	A10	3		3	1	2	3	50
	A11		1	1	1	2	3	75
	A12	2	1	3	3		3	50
	A13S	1	1	2				0
	E02	2		2				0
	E05				4	1	5	100
	E06	4		4	3	2	5	56
	E09A	9		9	6	4	10	53
	E09B	2		2	4	2	6	75
	E10		1	1	1		1	50
	E11	1		1				0
Bautätigkeiten (außer an Stromanlagen)		4		4				0
	E03	3		3				0
	E05	1		1				0
Bautechnik (Gartenbau)		6		6	7	2	9	60
	E09B				1		1	100
	E10	1		1		1	1	50
	E11	4		4	6	1	7	64
	E14	1		1				0
Bautechnik (Hochbau)		4		4	1		1	20
	A16	1		1				0
	E09A	2		2				0
	E09B				1		1	100
	E15	1		1				0
Garten-/Friedhofs-/Forstpflge, Krematorien		151	6	157	59	21	80	34
	E02	15		15	1		1	6
	E02 UE	6		6	3	1	4	40
	E03	31	1	32	23	7	30	48
	E04	1		1				0
	E05	58	5	63	17	10	27	30
	E06	21		21	9	1	10	32

	TrfGr	männlich			weiblich			Frauenanteil
		Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	in %
	E07	9		9	4		4	31
	E08	3		3		1	1	25
	E09A	6		6	2	1	3	33
	E11	1		1				0
Gebäude-/Materialwirtsch., Vervielfältig		1		1	2		2	67
	E03	1		1				0
	E04				2		2	100
Landschaftsplanung		1		1	1		1	50
	E11	1		1				0
	E12				1		1	100
Metallbe-/verarbeitung/Kfz-Wartung		6	1	7				0
	E03	1		1				0
	E06	3	1	4				0
	E07	1		1				0
	E09A	1		1				0
Personen-/Materialtransport		34		34	4	1	5	13
	E04	10		10	1		1	9
	E05	6		6				0
	E06	18		18	3	1	4	18
Techn. Tätigkeit (außer Bau/Vermessung)		4		4	1		1	20
	E06	3		3	1		1	25
	E11	1		1				0
Weitere Tätigkeiten		1		1	1		1	50
	E04	1		1				0
	E05				1		1	100
Bautechnik		19		19	15	3	18	49
	A13				1		1	100
	A13S	2		2				0
	A15	1		1				0
	E06	6		6				0
	E09B				1		1	100
	E10	1		1				0
	E11	6		6	11	2	13	68
	E12	1		1	2		2	67

	TrfGr	männlich			weiblich			Frauenanteil
		Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	in %
	E13	2		2		1	1	33
Umwelt- und Naturschutzamt								
		5	10	15	7	13	20	57
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD								
		4	4	8	4	8	12	60
	A11		2	2	3	5	8	80
	E08				1		1	100
	E09A		1	1				0
	E09B					1	1	100
	E11					1	1	100
	E13	1	1	2		1	1	33
	E14	2		2				0
	E15	1		1				0
Bautechnik (Gartenbau)								
		1	2	3	3	1	4	57
	E10		1	1				0
	E11	1	1	2	2		2	50
	E12					1	1	100
	E13				1		1	100
Bautechnik								
			4	4		4	4	50
	E11		3	3		4	4	57
	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
	E09B					1	1	100

Beförderungen / Höhergruppierungen / Neubewertungen von Aufgabengebieten im Zeitraum vom 01.07.2018 – 30.06.2020

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	192	109	56,77 %

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./	insge-	Frauen	Männer	Frauen-anteil
--------------------------	---------	--------	--------	--------	---------------

	VergGr.	samt			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%
	E15	2	0	2	0,00 %
	E14	1	0	1	0,00%
Fachbereichsleitung	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%