

Frauenförderplan 2022 - 2027



Bezirksamt
Mitte

BERLIN



Grußwort des Bezirksbürgermeisters Frauenförderplan für die Jahre 2022 bis 2027

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

auch aus dem neuen Frauenförderplan für die Jahre 2022 bis 2027 geht hervor, dass weibliche Beschäftigte im Bezirksamt Mitte nicht in dem Ausmaß in Führungspositionen vertreten sind, wie dies wünschenswert und angemessen wäre in einer Belegschaft, in der Frauen nahezu eine Zwei-Drittel-Mehrheit besitzen. Gleichwohl soll nicht unerwähnt bleiben, dass im Bezirksamt Mitte auch auf dieser Ebene Auswahlentscheidungen zunehmend zu Gunsten von Frauen getroffen werden konnten.

Das liegt vor allem daran, dass die Zahl ihrer Bewerbungen dort steigt und sie sich im Verhältnis zu denen männlicher Bewerber immer häufiger als die qualifizierteren erweisen. Hinzu kommt, dass es zu den Zielen des Bezirksamts Mitte gehört, es allen seinen Beschäftigten zu ermöglichen, Beruf und Familie, Leben und Arbeiten sinnvoll zu vereinen und die individuelle Förderung und Fortbildung zu stärken. Das Bezirksamt Mitte als Arbeitgebermarke ist attraktiver geworden - nicht nur für Frauen.

Seit dem Frühjahr 2021 liegt beispielsweise die Leitung unserer Serviceeinheit Facility Management in weiblichen Händen - selbstverständlich, warum denn auch nicht? Traditionelle Denkmuster wie die von „Männerdomänen“ in einzelnen Ämtern oder SEs sind im BA Mitte (hoffentlich) überholt.

Dennoch dürfen wir das große Ganze nicht aus den Augen verlieren. Die Corona-Pandemie hat uns verdeutlicht, dass es vor allem Frauen waren und sind, die privat und damit auch beruflich die größten Herausforderungen bewältigen müssen. Daher ist es umso wichtiger, die Festlegungen im aktuellen Frauenförderplan konsequent umzusetzen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, lassen Sie uns auch im neu zusammen gesetzten Bezirksamt Mitte, das am Ende des Jahres nach den Wahlen in Berlin gebildet wurde, weiter mit Kreativität und Nachdruck an dieser Aufgabe arbeiten!

Lassen Sie uns gemeinsam und so rasch wie möglich die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sowie die gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben für Frauen wie für Männer sicherstellen. Denn nur ein Bezirksamt, das Frauen wie Männern die gleichen Chancen bietet, wird die großen Herausforderungen, vor denen wir stehen, bewältigen können.

Stephan von Dassel

Bezirksbürgermeister

Grußwort der Frauenvertreterin Frauenförderplan für die Jahre 2022 bis 2027

Liebe Kolleginnen,

„Eine Frau wird an dem Tag wirklich gleichberechtigt sein, an dem man auf einen bedeutenden Posten eine inkompetente Frau beruft“ Francoise Giraud, franz. Schriftstellerin, Journalistin und Politikerin.

Ihnen liegt nun der neue Frauenförderplan vor.

Das Landesgleichstellungsgesetz gibt den Dienststellen des Landes Berlin vor, alle sechs Jahre einen neuen Frauenförderplan aufzustellen. Während dieses Zeitraumes ist er im Zwei-Jahres-Rhythmus fortzuschreiben. Der Arbeitgeber soll damit beschreiben, wie er Frauenförderung betreiben und seiner Gleichstellungsverpflichtung nachkommen will.

Mit dem Frauenförderplan wird aufgezeigt, in welchen Bereichen Frauen unterrepräsentiert sind, und mit welchen Mitteln dieser Unterrepräsentanz begegnet werden soll. Unterrepräsentanz liegt dann vor, wenn der Frauenanteil in einem Bereich weniger als 50% beträgt und zwar sowohl in Prüfung der Berufsgruppen als auch in Betrachtung der Hierarchie-Ebenen.

Frauen sind im Bezirksamt Mitte von Berlin deutlich in der Überzahl und sie sind auch nur in wenigen Bereichen unterrepräsentiert, wie z.B. bei den bautechnischen Aufgaben im Hochbau oder auch bei den gärtnerischen Tätigkeiten. Es gibt sie also schon noch bei uns, die klassischen Männerberufe.

Auch der Blick auf die Hierarchie-Ebenen zeigt vertraute Bilder. Männer sind in den beiden höheren Führungsebenen Amtsleitung und Fachbereichsleitung zahlreicher vertreten als Frauen. Erst auf der Ebene der Gruppenleitungen führen mehr Frauen als Männer.

Eine systematische Aufstiegsqualifizierung, um dem entgegenzuwirken, fehlt in diesem Haus. Gemeint ist damit der Blick in die Zukunft, die Entwicklung einer Vision, wer in einigen Jahren ein Amt oder einen Fachbereich führen könnte. Also eine Personalentwicklung, die über Jahre angelegt ist und Beschäftigte gezielt auf verantwortungsvolle Aufgaben vorbereitet. Dies soll nunmehr eingeführt werden, genau wie eine Gleichstellungskonferenz, in der erstmals auf höchster Ebene jeder Bereich betrachtet wird: welche Bereiche brauchen gezielte Maßnahmen, um dem gesetzlichen Auftrag der Gleichstellung Genüge zu tun, wie wollen wir überhaupt Frauen in bestimmten Feldern entwickeln?

Das alles ist kein neues Thema, natürlich nicht. Das Landesgleichstellungsgesetz ist seit 1988 in Kraft, und mindestens genauso alt ist auch der Gleichstellungsauftrag. Warum es Frauen trotz ihrer oft besseren Qualifikation immer noch nicht gelungen ist, auch in den Spitzenführungsämtern so vertreten zu sein wie Männer, ist ein gut gehütetes Geheimnis.

Umso mehr freut es mich, mit und im aktuellen Fachbereich Personal Menschen gefunden zu haben, die kluge Ideen aufgreifen und bereit sind, auch dicke Bretter zu bohren. Und dicke Bretter sind es, wenn es um Frauenförderung geht. Immer noch. Schauen wir also, ob diese sinnvoll weiter entwickelte Maßnahmeplanung ein geeignetes Instrument ist, dem Gleichstellungsauftrag wirklich gerecht zu werden.

Und noch besser wäre es, wenn wir alle uns daran beteiligten, eine Kultur der Gleichstellung und Frauenförderung auch wirklich zu leben - und nicht nur Papier zu beschreiben.

In diesem Sinne!

Ihre Frauenvertreterin Simone Krupsack-Dabel

Frauenförderplan des Bezirksamtes Mitte von Berlin für die Jahre 2022 bis 2027

Inhalt

1. Präambel.....	5
2. Rechtliche Grundlagen (gesetzliche und strukturelle Rahmenbedingungen)	6
3. Analyse der Beschäftigtenstruktur, einschließlich Altersstrukturanalyse	7
3.2 Teilzeitbeschäftigung.....	9
3.3 Analyse der Auszubildenden.....	9
3.4 Analyse der Führungspositionen	11
4. Berufliche und persönliche Entwicklung bzw. Qualifizierung	13
4.1 Jahresgespräche	14
4.2 Führungskräftefeedback	14
4.3 Beurteilungen und Anforderungsprofile	14
4.4 Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnenbefragung	15
4.5 KompetenzPlus	15
4.6 Regionale und überregionale Netzwerke	16
4.7 Personalgewinnung	16
4.8 Befristeter Arbeitsplatzwechsel	17
4.9 Temporäre Übernahme von Führungsaufgaben.....	18
5. Maßnahmeplanung	18
5.1 Maßnahmeplanung 2019 / 2020 – was konnte umgesetzt werden?	18
5.2 Maßnahmeplanung 2022 - 2027	22
6. Controlling und Berichte.....	25
7. Anhang.....	25
7.1 Artikel 3 Grundgesetz	25
7.2 Artikel 10 Abs. 3 Verfassung von Berlin	26
7.3 § 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	26
7.4 Landesgleichstellungsgesetz.....	26
7.5 Auswertung der Beschäftigten nach Ämtern	28

1. Präambel

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt.“ Dieser Grundsatz zur Gleichstellung von Mann und Frau ist sowohl in Artikel 3 des Grundgesetzes als auch in Artikel 10 der Verfassung von Berlin festgeschrieben.

Das Land Berlin hat diesem Auftrag mit Verfassungsrang durch die Verabschiedung des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) Rechnung getragen. Es verpflichtet die Einrichtungen des Landes Berlin aktiv auf die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Beschäftigung hinzuwirken, Unterrepräsentanzen abzubauen sowie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu ermöglichen.

Ein bedeutendes Instrument zur Erreichung dieser Ziele ist dabei der Frauenförderplan (§ 4 LGG), der für einen Zeitraum von sechs Jahren zu erstellen und danach fortzuschreiben ist.

Im Frauenförderplan wird festgelegt, mit welchen konkreten Maßnahmen die Dienststellen des Landes Berlin auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur ihrer Gleichstellungsverpflichtung aus dem Landesgleichstellungsgesetz umsetzen werden.

Auch 20 Jahre nach Inkrafttreten dieses Gesetzes haben wir diese Gleichstellungsverpflichtung noch immer nicht vollständig erfüllt. Obwohl die Zahl weiblicher Führungskräfte in der zweiten Führungsebene deutlich zugenommen hat, bleiben sie doch in der ersten, zweiten, wie auch in der dritten Führungsebene weiterhin unterrepräsentiert.



Auszubildende in unserem Bezirksamt

Mit dem neuen Frauenförderplan, der für die Zeit vom 01.01.2022 - 31.12.2027 Gültigkeit hat, wird die aktuelle Situation von Frauen im Bezirksamt Mitte analysiert und passende Maßnahmen werden weitergeführt oder neu installiert.

Die Erfüllung der Gleichstellungsverpflichtung ist besondere Aufgabe der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen (§ 3 Abs.1 LGG). Darüber hinaus sind alle Mitarbeitenden aufgefordert, an dieser Aufgabe mitzuarbeiten. Mitarbeit bedeutet für die zuständigen Stellen die konkrete Anwendung der Richtlinien und die Durchführung der Maßnahmen dieses Frauenförderplans.

Wenn wir - Dienststellenleitung, Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bezirksamt Mitte von Berlin - in einem Klima von gegenseitigem Respekt wertschätzend tatsächlich miteinander arbeiten, werden wir uns dem Ziel, der Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen, beruflichen und sonstigen Zusammenhängen, tagtäglich weiter nähern.

2. Rechtliche Grundlagen (gesetzliche und strukturelle Rahmenbedingungen)

Der vorliegende Frauenförderplan wird gemäß §§ 4 ff des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) in der Fassung vom 18. November 2010, zuletzt geändert durch Gesetz vom 11. Juni 2020, aufgestellt.

Er gilt für die Verwaltung des Bezirksamtes Mitte von Berlin für die Zeit vom 01.01.2022 bis 31.12.2027.

Im Frauenförderplan ist mindestens festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Gleichstellungsverpflichtung nach § 3 LGG innerhalb der jeweiligen Dienststelle gefördert werden kann. Dazu ist für jede einzelne Besoldungs-, Vergütungs-, Entgelt-, und Lohngruppe festzustellen, ob Frauen unterrepräsentiert sind (§ 4 Abs. 2 LGG).

Frauen sind unterrepräsentiert, wenn in Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen, in einer Besoldungs-, Vergütungs-, Entgelt-, oder Lohngruppe einer Laufbahn bzw. Berufsfachrichtung in einer Einrichtung mehr Männer als Frauen beschäftigt sind.

Für jeweils zwei Jahre sind verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in den einzelnen Besoldungs-, Vergütungs-, Entgelt- oder Lohngruppen der einzelnen Laufbahn oder Berufsfachrichtung sowie auf den Vorgesetzten- und Leitungsebenen festzulegen. Bei der Festlegung von Zielvorgaben ist festzustellen, welche für die Besetzung von Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, erforderlichen Qualifikationen die beschäftigten Frauen bereits aufweisen, erwerben oder erwerben können (Personalentwicklungsplanung). Dabei sind insbesondere solche Stellen zu berücksichtigen, die voraussichtlich neu zu besetzen sind.

Es ist festzulegen, wie viele Frauen an Qualifikationsmaßnahmen teilnehmen, die für die Besetzung einer Stelle in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, förderlich ist.

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,
- RDV Personalmanagement,
- DV Flex (in Überarbeitung),
- DV sexuelle Belästigung,
- RDV mobile Endgeräte/ mobile Telearbeit
- Arbeitshilfe befristete Arbeitsplatzwechsel.

3. Analyse der Beschäftigtenstruktur, einschließlich Altersstrukturanalyse

Das Landesgleichstellungsgesetz Berlin gibt den Behörden des Landes vor, welche Daten mit dem Frauenförderplan zu analysieren sind, um eine differenzierte Bestandsaufnahme abbilden zu können. Auf dieser Grundlage sollen Zielvorgaben und Maßnahme festgelegt werden, die alle zwei Jahre zu überprüfen sind. Dabei spielt die Altersstruktur eine wesentliche Rolle. Betrachtet man die Zahlen der bis zum 31.12.2021 über 60jährigen in unserem Haus -von 452 Mitarbeitenden insgesamt 277 Frauen - wird deutlich, dass wir viele Stellen nach zu besetzen haben und um als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden, frauen- und familienförderliche Maßnahmen weiterhin von großer Bedeutung sind.:

3.1 Analyse des Ist-Standes zum 30.06.2021

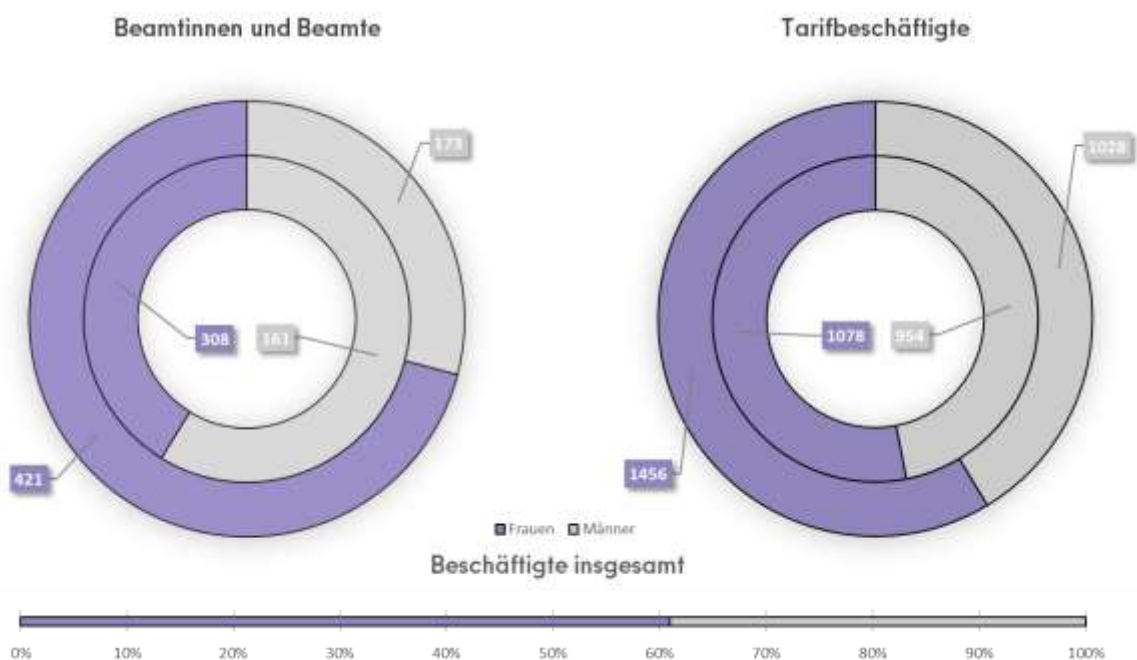
Am 30.06.2021 waren im BA Mitte insgesamt 3.078 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beschäftigt (inklusive Beschäftigte des JC, ohne Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten).

Davon waren 594 Beamte und Beamtinnen, sowie 2.484 Tarifbeschäftigte

3.078 Beschäftigte insgesamt	
1.877 Frauen	1.201 Männer
(60,98 %)	(39,02 %)

594 Beamtinnen und Beamte	
421 Frauen (70,88 %)	173 Männer (29,12 %)
davon 308 Vollzeit / 113 Teilzeit	davon 161 Vollzeit / 12 Teilzeit

2.484 Tarifbeschäftigte	
1.456 Frauen (58,62 %)	1.028 Männer (41,38 %)
davon 1.078 Vollzeit / 378 Teilzeit	davon 954 Vollzeit / 74 Teilzeit



508 Altersbedingte Austritte (Stammdaten vom 31.12.2020) 2022-2026 (bei Austritten mit 64 Jahren)	
330 Frauen	178 Männer
davon 2022: 59 Frauen	davon 2022: 25 Männer
davon 2023: 66 Frauen	davon 2023: 39 Männer
davon 2024: 73 Frauen	davon 2024: 41 Männer
davon 2025: 61 Frauen	davon 2025: 41 Männer
davon 2026: 71 Frauen	davon 2026: 32 Männer



Trainees im Ordnungsamt

Die Entwicklung der zurückliegenden zwei Jahre (Berichtszeitraum von 2020 - 2021) zeigt, dass die Beschäftigtenanzahl insgesamt weiter steigt. Der prozentuale Anteil an weiblichen und männlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bleibt im Wesentlichen konstant.

In allen Beschäftigtengruppen machen Frauen den größten Anteil aus.

3.2 Teilzeitbeschäftigung

Im BA Mitte wird Teilzeit weiterhin überwiegend von Frauen ausgeübt.

Insgesamt arbeiteten am Stichtag 577 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit, das sind 18,75 % der Beschäftigten. Den größten Anteil daran hatten Frauen mit 85,09 %.

3.3 Analyse der Auszubildenden

Stand 30.06.2021				
Art der Ausbildung	insgesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil %
Verwaltungsfachangestellte/r	20	12	8	60,00%
Stadtsekretärsanwärter/innen	6	3	3	50,00%

Lebensmittelkontrollsekretär Anwärter/innen	4	2	2	50,00%
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste	14	10	4	71,43%
Medizinische/r Fachangestellte/r	2	1	1	50,00%
Zahnmedizinische/r Fachangestellte/r	1	1	0	100,00%
Gärtner/in Fachrichtung Zierpflanzenbau	3	2	1	66,67%
Gärtner/in Fachrichtung Garten-u. Landschaftsbau	26	8	18	30,77%
Vermessungstechniker/in	1	0	1	0,00%
Duales Studium Wirtschaftsinformatik	3	1	2	33,33%
Duales Studium Soziale Arbeit	5	2	3	40%
Duales Studium Bauingenieurwesen	1	1	0	100,00%
Duales Studium Verwaltungsinformatik	1	0	1	0,00%
Summe	87	43	44	49,42%

Die Ausbildungsplätze in den Verwaltungs- und Medienfachrichtungen werden überwiegend von Mädchen und jungen Frauen nachgefragt. Im Garten- und Landschaftsbau, in der Vermessungstechnik und dem Dualen Studiengang Wirtschaftsinformatik sind Frauen deutlich unterrepräsentiert im Gegensatz zum Bauingenieurwesen. Insgesamt betrachtet ist das Verhältnis der weiblichen und männlichen Auszubildenden inzwischen fast ausgeglichen, aktuell ist ein männlicher Auszubildender mehr beschäftigt.



Auszubildende Gärtnerin

3.4 Analyse der Führungspositionen

Grundlage der Zuordnung der Führungsebenen ist die 2019 durch die Senatsverwaltung für Finanzen festgelegte einheitliche Definition von vier Führungsebenen für alle Berliner Behörden.

Das soll für Klarheit in den Führungsebenen sorgen, ist aber noch nicht durchgängig im BA Mitte umgesetzt. Für bestimmte Positionen im Bezirk ist die Zuordnung schwierig darzustellen. Die systematische Erfassung wird weiterhin erfolgen und entsprechend der Vorgaben umgesetzt.

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

Die Auswertung mit Stand 30.6.2021 zu tatsächlich ausgeübten Führungsfunktionen der zweiten, dritten und vierten Führungsebenen macht auch wie in den vergangenen Jahren deutlich, dass Frauen in Führungsfunktionen der zweiten und dritten Führungsebene weiterhin unterrepräsentiert sind, wenn auch in der Gesamtbetrachtung der Führungsfunktionen aller Führungsebenen der Anteil der Frauen mit 52,1 % leicht überwiegt. Von 328 Führungskräften sind 171 Frauen und 140 Männer, 17 Positionen sind nicht besetzt.

Der Bezirk verfügt über 13 Leitungspositionen der zweiten Führungsebene, also Leitungen der 13 Organisationseinheiten des Bezirkes. Sechs Organisationseinheiten und damit 46,2 % werden von

Frauen geleitet, das ist ein deutlicher Aufwuchs. Sieben der Leitungspositionen dieser Führungsebene und damit 53,8 % werden aktuell von Männern geführt.

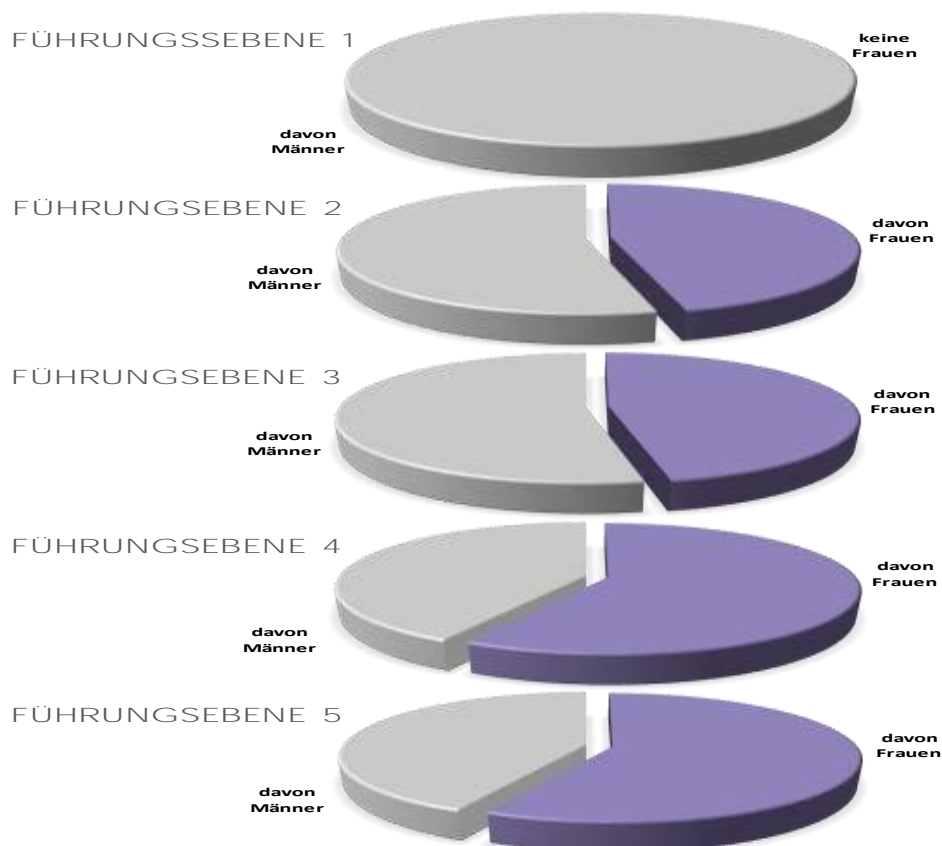
In der dritten Führungsebene, in der Regel Fachbereichsleitungen, sind Frauen noch etwas weniger vertreten. Von mit Stand 30.6.2021 insgesamt 68 notierten Positionen nehmen Frauen 30 verantwortlich ein, das sind 44,1 %. 34 Positionen und damit 50 % sind mit Männern besetzt, vier Positionen sind mit Stand 30.6.2021 nicht besetzt.

Die Zahlen der vierten Führungsebene, also in der Regel Gruppen- und Teamleitungen, weisen ein anderes Bild aus: von beschriebenen 181 Positionen sind 100 mit Frauen besetzt, das sind 55,2 %. Männer sind hier in 72 Funktionen vertreten, das sind 39,8 %. Neun 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 65 vorhandenen Positionen sind 35 mit Frauen und 26 mit Männern besetzt, vier Positionen sind z.Zt. nicht besetzt. Das sind 53,8 % Frauen zu 40 % Männern

Fazit: in den höheren Führungsebenen sind mehr Männer vertreten, in den unteren mehr 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 und zunehmend in der dritten 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, die die Führungskräfte bei der Anwendung der Personalentwicklungsinstrumente unterstützen sollen.

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.



Standesbeamtin im Bezirksamts Mitte

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 (Diversity-Kompetenz).

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.



Auszubildende und Trainees im Bezirksamt Mitte

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 weitere 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 über 30 % aller Stellen neu zu besetzen. Das Bezirksamt Mitte von Berlin möchte als attraktiver und nachgefragter Arbeitgeber insbesondere für Frauen auftreten.

Die Rahmendienstvereinbarung Personalmanagement sieht Personalbedarfsplanung als Voraussetzung für ein erfolgreiches Personalmanagement, insbesondere für eine effektive Personalgewinnung. Im BA Mitte wird regelmäßig der voraussichtliche Personalbedarf auf der Grundlage einer Fluktuationsprognose ermittelt.

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.



Ärztin im Gesundheitsamt

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

Befristete Arbeitsplatzwechsel dienen dem Ziel, Erfahrungen und Einblicke in andere Bereiche zu gewinnen und sind ein Instrument zur Kompetenzerweiterung. Sie können darüber hinaus mit weiteren individuellen Entwicklungszielen verbunden werden. Um sie einer verstärkten Nutzung zu öffnen und einen einheitlichen Orientierungsrahmen für ihre Umsetzung anzubieten, ist eine Arbeitshilfe erstellt worden.

Es handelt sich dabei um die befristete Übernahme eines anderen, in der Regel gleichwertigen, Aufgabengebietes. Dabei wird dieses Aufgabengebiet für die Dauer des Wechsels unter Berücksichtigung erforderlicher Einarbeitung vollumfänglich übernommen. Der temporäre Aufgabenwechsel soll in der Regel einen Zeitraum von 6 Monaten nicht überschreiten und nicht mehr als 12 Monate dauern.

Der Wunsch und auch die Ziele eines befristeten Arbeitsplatzwechsels sollten regelmäßig im Rahmen des Jahresgesprächs mit der Führungskraft erörtert werden und anschließend in einer Personalentwicklungsvereinbarung festgeschrieben und ausgestaltet werden.

Die während des Aufgabenwechsels gezeigten Leistungen sind auf der Grundlage des Anforderungsprofils zu beurteilen. Die Beurteilung ist zur Personalakte zu nehmen.

Die Ämter und Organisationseinheiten übermitteln dem Fachbereich Personalmanagement geeignete Arbeitsgebiete, die anschließend im Beschäftigtenportal veröffentlicht werden.

Die Hospitation ist dagegen der kurzfristige Aufenthalt in einem anderen Arbeitsbereich und dient neben einer Kenntniserweiterung insbesondere der Verbesserung der Kommunikation zwischen verschiedenen Arbeitsbereichen und dem Verständnis unterschiedlicher Arbeitsweisen und Verfahren.

Die Hospitation soll in der Regel einen Zeitraum von 2 Wochen nicht überschreiten.

Die Durchführung einer Hospitation wird lediglich bescheinigt. Eine Beurteilung findet nicht statt.

4.9 Temporäre Übernahme von Führungsaufgaben

Um Frauen systematisch an das Thema Führung heranzuführen, soll ihnen ermöglicht werden, befristet Führungsaufgaben zu übernehmen. Hierzu stellt die Organisation die Rahmenbedingungen auf, in dem sie Aufgabenbereiche zur Verfügung stellt, in denen Führung als Qualifizierungsmaßnahme durchlaufen werden kann.

Zum einen soll hierdurch die Hemmschwelle abgebaut werden und zum anderen sollen sie bessere Zugangschancen erhalten durch das Vorhalten dieser Option.

5. Maßnahmeplanung

5.1 Maßnahmeplanung 2019 / 2020 – was konnte umgesetzt werden?

Zu einem erfolgreichen und zielführenden neuen Frauenförderplan gehört der Blick in die Vergangenheit. Welche Maßnahmen konnten umgesetzt werden, welche müssen gezielter weitergeführt werden, wo sind Erfolge durch die beschlossene Maßnahmeplanung zu verzeichnen, was ist als erledigt zu betrachten?

Nicht alle beschlossenen Maßnahmen konnten umgesetzt werden. Insbesondere der Abschluss einer überarbeiteten Dienstvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit ist noch nicht gelungen. Insgesamt betrachtet wurden die Ziele des Maßnahmenkataloges erreicht, Beanstandungen der Frauenvertreterin wegen Verstoßes gegen den Frauenförderplan sind nicht eingegangen. Im Folgenden sind Ausführungen zu den einzelnen Zielen und Maßnahmen im jeweiligen Feld nachzulesen.

Ziel (Z) und Maßnahme (M) Ergebnis (E)	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>E: Die Dienstvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit konnte bisher nicht verabschiedet werden. Ein Entwurf, der von der Arbeitsgruppe bestehend aus Teilnehmenden aus der SE PersFin, einigen Ämtern sowie der FV, SBV und einigen Mitgliedern des PR erarbeitet wurde, ist vom PR nicht angenommen worden.</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 geschlechtsparitatisch 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>E: Das ZBB führt strukturierte Auswahlverfahren durch. Die Fragen und Themen des jeweiligen Interviews richten sich dabei nach dem Anforderungsprofil der ausgeschriebenen Stelle und sind für alle Bewerbenden gleich.</p> <p>Die Auswahlkommissionen sind mit mindestens so viel Frauen wie Männern besetzt.</p>	<p>laufend</p>	<p>Ämter, ID-Leitungen, Beschäftigtenvertretungen, FB Personalmanagement</p>

<p>Ab Herbst 2021 starten die Fortbildungen zur Schulung von Beobachtungskompetenzen für die Mitarbeitenden, die zukünftig als wertende Beobachtende in den Auswahlverfahren teilnehmen werden</p>		
<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> <p>E: An den Lehrgängen zum Aufstieg in den gehobenen Dienst nehmen nur Frauen teil. Zur Teilnahme am Aufstiegsverfahren zum zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 wurden in 2019 ein Mann und eine Frau, in 2020 ein Mann zugelassen. Bewerbungen von Frauen lagen nicht vor. Zum VL 1 wurden in 2019 zwei Frauen und vier Männer zugelassen, zum VL 2 zwei Frauen und drei Männer.</p> <p>In 2020 nehmen am VL 1 zwei Frauen und zwei Männer teil, am VL 2 ein Mann und zwei Frauen.</p>	<p>laufend</p>	<p>Alle Führungskräfte; Beratung und Controlling durch Personalentwicklungsberaterinnen der SE PersFin</p>
<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> <p>E: Die Frauenvertreterin konnte regelmäßig Seminare organisieren. Wegen der Pandemie wurde die Planung leider nicht vollständig umgesetzt. Die Mittel stehen im Haushalt zur Verfügung.</p>	<p>laufend</p>	<p>Frauenvertreterin, Bezirksbürgermeister_in, SE PersFin</p>
<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> <p>E: Die SE PersFin stellt den OEs einen umfangreichen Katalog mit Musteranforderungsprofilen zur Verfügung, der regelmäßig aktualisiert und angepasst wird. Die Formulierung ist aufgenommen und wird für alle neu zu besetzenden Stellen</p>	<p>laufend</p>	<p>Alle ID-Leitungen, Abteilungen; SE PersFin FB PM</p>

<p>verwendet. Alle anderen APs werden nach und nach überarbeitet und anlassbezogen erneuert.</p>		
<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> <p>E: Ziel erreicht im Dezember 2019; die Koffer werden regelmäßig gepflegt</p>	<p>Dezember 2019</p>	<p>SE PersFin FB PM, ID-Leitungen</p>
<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> <p>E: Schwangere Frauen erhalten umfangreiche Informationen durch die Personalsachbearbeiterinnen und die Frauenvertreterin.</p>	<p>laufend</p>	<p>Personalentwicklungsberatung SE PersFin, alle ID, Führungskräfte</p>
<p>Z: Jede Ausbildung wird auch in Teilzeit angeboten.</p> <p>M: Das BA Mitte unterstützt entsprechend der rechtlichen Möglichkeiten Ausbildung in Teilzeit.</p> <p>E: Im Ausbildungsgang Verwaltungsfachangestellte/r sowie FA Medien- und Informationsdienste befinden sich Auszubildende in Teilzeit. Für andere Ausbildungsgänge liegen keine Teilzeitwünsche vor.</p>	<p>laufend</p>	<p>SE PersFin, zentrale Ausbildungsleitung alle auszubildenden OEs</p>
<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> <p>E: Das Bezirksamt Mitte veröffentlicht alle offiziellen Publikationen, Vordrucke und Internet- / Intranetbeiträge in</p>	<p>laufend</p>	<p>Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bezirksamts</p>

durchgehend geschlechtergerechter Sprache. Um auch die notwendige Sensibilität bei internen Schreiben , E-Mails oder in der gesprochenen Sprache zu stärken, werden Schulungen zum Thema geschlechtergerechte Sprache angeboten.		
<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> <p>E: Die Teilnahme an Fortbildungen zur sexuellen Belästigung durch die Führungskräfte wird bisher nicht erfasst und muss zukünftig geprüft werden. In bekannt gewordenen Fällen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wurde durchgängig die DV angewandt.</p>	Laufend	Alle Führungskräfte

5.2 Maßnahmeplanung 2022 - 2027

Ziel und Maßnahme 2022 bis 2027	Bis wann	wer
<p>Z: Aufbau eines Mentorinnen-Netzwerk weiblicher Führungskräfte</p> <p>Es existiert einen Mentorinnennetzwerk, getragen durch weibliche Führungskräfte, das Patenschaften für weibliche Beschäftigte übernimmt.</p> <p>M:</p> <p>M1 Entwicklung eines Konzeptes inklusive Aufgabenbeschreibung des Mentorinnennetzwerks:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Patenschaften für führungsinteressierte weibliche Beschäftigte - Beratung in Führung - Fachbezogener Wissenstransfer <p>M 2 Gezielte Ansprache weiblicher FK sowie weiblicher Beschäftigter, die K+ durchlaufen oder durchlaufen haben.</p> <p>M3 Einladung zur Auftaktveranstaltung Mentorinnen</p>	laufend	SE PersFin Frauenvertreterin
<p>Z: Die Anzahl der Bewerbungen von Frauen für Führungsfunktionen erhöhen</p> <p>Anerkennung der Reproduktionsarbeit als ergänzender Nachweis geeigneter Kriterien der formalen Voraussetzungen, Berufserfahrungen und Softskills/außerfachliche Kompetenzen in Auswahlverfahren</p> <p>M:</p>	laufend	ZBB, OEs

<p>M1 Entsprechend angepasste einladende Ansprache im Ausschreibungstext</p> <p>M2 Fragestellungen der Auswahlverfahren werden um Aspekte der Reproduktionsarbeit erweitert und Reproduktionsarbeit in die Bewertung aufgenommen</p> <p>M3 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>Z: Jährliche Gleichstellungskonferenz</p> <p>In Vorbereitung der Talentmanagementkonferenz findet einmal im Jahr eine Gleichstellungskonferenz statt, die im Rahmen der Personalbedarfsplanung den Aspekt der Gleichstellung betrachtet</p> <p>M:</p> <p>M1 Erarbeiten der Personalbedarfsplanung unter Berücksichtigung und Prüfung von Unterrepräsentanzen: Analyse der statistischen Daten von Personalabgängen, daraus resultierend Formulierung der Zielmarke / Quantifizierung zur Besetzung von Funktionen pro Amt mit Frauen bis 2027</p> <p>M2 Unterrepräsentanz als zusätzliches Auswahlkriterium in der Talentmanagementkonferenz bei der Beschlussfassung von PE-Maßnahmen</p> <p>M3 Organisation und Durchführung der Konferenz im Vorfeld der TMK mit den Personalverantwortlichen und der Frauenvertreterin</p>	laufend	SE PersFin
<p>Z: Förderung der beruflichen Entwicklungschancen von Frauen</p> <p>Ein Fort- und Weiterbildungsprogramm für Frauen ist etabliert</p> <p>M:</p> <p>M1 Entwicklung frauenspezifischer Fortbildungsformate als Inhouse-Programm, gemeinsam von FV und zentraler Personalentwicklungsberatung / Fortbildungsbeauftragte konzipiert und das Programm K+ ergänzend</p> <p>M2 Einstellung von Mitteln im Haushalt für FV zur Finanzierung des Seminarprogramms</p>	laufend	Frauenvertreterin, Personalentwicklungsberatung, Fortbildungsbeauftragte, Führungskräfte
<p>Z: Systematische Aufstiegsqualifizierung</p> <p>Neben gängiger Personalentwicklungsmaßnahmen ist unter Berücksichtigung der Ergebnisse der Gleichstellungskonferenz und mit Blick auf Bereiche mit Unterrepräsentanz von Frauen eine systematische Aufstiegsqualifizierung etabliert</p> <p>M:</p>		PersFin AL + BzBm

<p>M1 temporäre Übernahme von Führungsaufgaben in Vertretungsfällen auch außerhalb der eigenen OE, in Projekten oder in Teilaufgabenbereichen</p> <p>M2 Schaffen der haushaltsrechtlichen Voraussetzungen zum Einstellen von je 2 Beförderungssämtern der Laufbahngruppen 1 und 2 bis A13s, angesiedelt bei der SE PersFin oder BzBm zum stellenplanunabhängigen Qualifizierungseinsatz und Vorbereitung auf den Aufstieg in das 1. bzw. 2. Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2</p> <p>M3 Abschluss einer DV PE zur gezielten Qualifizierung von Mitarbeitenden insbesondere der Tarifbeschäftigten</p> <p>M4 zentrale Erfassung aller Personalentwicklungsmaßnahmen durch die SE PersFin</p> <p>M5 Mindestens die Hälfte der Fortbildungsinteressierten und Lehrgangsteilnehmenden sind Frauen. In Jahresgesprächen werden Frauen auf die Möglichkeiten weiter qualifizierender Lehrgänge hingewiesen und Optionen der Unterstützung und Förderung eröffnet.</p>		
<p>Z: Führungsfunktionen als Tandem Die Wahrnehmung von Führungsfunktionen als Tandem ist etabliert.</p> <p>M:</p> <p>M1 Für die modellhafte Erprobung der Tandemführung wird eine geeignete Funktion evaluiert</p> <p>M2 Durchführung & Evaluation Modellhafte Tandemführung</p>	laufend	Fortbildungsbeauftragte, SE PersFin und BzBm, AL
<p>Z: Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und privaten Aktivitäten Das Bezirksamt Mitte zeichnet sich als familienfreundlicher und die persönlichen Belange der Beschäftigten berücksichtigender Arbeitgeber aus</p> <p>M:</p> <p>M1 Eltern können nach Rückkehr aus der Elternzeit oder Beurlaubung auf den bisherigen Arbeitsplatz zurückkehren, wenn sie es wünschen. Sie haben Anspruch auf den bisherigen Arbeitsplatz nach Rückkehr aus der Elternzeit</p> <p>M2 Aktuelle Rechtsprechung der EU in Bezug auf Gleichstellung wird konsequent umgesetzt</p> <p>M3 Elternzeit- bzw. Beurlaubungsververtretungen werden ausschließlich befristet eingestellt</p> <p>M4 pro Standort ist ein Eltern- Kind- Büro eingerichtet</p>	laufend	IDs, SE PersFin

<p>M5 Das Kontakthalteprogramm wird konsequent angewendet. Beurlaubte Frauen erhalten Einladungen zu Fortbildungen und Informationen zu Stellenausschreibungen</p> <p>M6 die Kinderkoffer werden gepflegt</p> <p>M7 Jede Ausbildung wird auch in Teilzeit angeboten</p>		
<p>Z: Das Bezirksamt Mitte von Berlin ist frei von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und Diskriminierung</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 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.

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

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

Grundsatz

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

Gleichstellungsverpflichtung

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

Auswahlverfahren

§ 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.

Ausbildung

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

² Verfassung von Berlin (VvB) vom 23. November 1995 (GVBl.1995, 779), zuletzt geändert durch Gesetz vom 17.Mai 2021 (GVBl. S. 502)

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 2010 (GVBl. 2010, 502), zuletzt geändert durch Gesetz vom 11.06.2020 (GVBl. S. 531)

§ 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 zu Hälfte an Frauen zu vergeben.

Einstellungen und Beförderungen

§ 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.

Fort- und Weiterbildung

§ 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.

Arbeitszeit und Rahmenbedingungen

§ 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 (4) 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.

Aufgaben und Rechte der Frauenvertreterin

§ 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 30.06.2021

Frauenanteile nach Ämtern

Amt f. Weiterbildung u. Kultur	72%	Rechtsamt	71%
Amt für Bürgerdienste	75%	Schul- und Sportamt	30%
Amt für Soziales	76%	SE Personal und Finanzen	77%
Beschäftigungsvertretung	83%	Serviceeinheit FM	41%
Bezirksbürgermeister	68%	Stadtentwicklungsamt	58%
Bezirksverordnetenversammlung	75%	Steuerungsamt	50%
Gesundheitsamt	83%	Tiefbau&Landschaftsplanungsamt	36%
Jobcenter	73%	Umwelt- und Naturschutzamt	62%
Jugendamt	76%	Wirtschaftsförderung	100%
Ordnungsamt	45%		

	Tarif- gruppe	männlich			weiblich			Frauenanteil in%
		Voll- zeit	Teil- zeit	Gesamt	Voll- zeit	Teil- zeit	Gesamt	
Amt f. Weiterbildung u. Kultur		47	12	59	100	50	150	72%
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD		23	4	27	44	18	62	70%
	A06	0	0	0	0	1	1	100%
	A08	1	0	1	0	1	1	50%
	A10	0	0	0	1	2	3	100%
	A11	1	0	1	0	1	1	50%
	A12	1	0	1	0	0	0	0%
	E02	0	0	0	0	1	1	100%
	E03	7	2	9	2	1	3	25%
	E04	0	0	0	1	0	1	100%
	E05	2	0	2	10	3	13	87%
	E06	2	0	2	3	5	8	80%
	E08	0	0	0	1	1	2	100%
	E09A	0	0	0	1	0	1	100%
	E09B	6	2	8	13	2	15	65%
	E10	0	0	0	1	0	1	100%
	E11	0	0	0	2	0	2	100%
	E13	2	0	2	7	0	7	78%
	E14	1	0	1	2	0	2	67%
Büchereiwesen		8	2	10	47	26	73	88%
	A09	0	1	1	0	4	4	80%
	A10	0	0	0	2	1	3	100%
	A11	1	0	1	2	0	2	67%
	A12	0	0	0	1	0	1	100%
	A14	1	0	1	0	0	0	0%
	E05	1	1	2	18	11	29	94%
	E06	0	0	0	4	0	4	100%
	E08	1	0	1	2	0	2	67%
	E09B	3	0	3	11	7	18	86%
	E10	1	0	1	5	3	8	89%
	E11	0	0	0	2	0	2	100%
Gebäude-/Materialwirtsch., Vervielfältig		6	0	6	0	0	0	0%
	E03	6	0	6	0	0	0	0%
Küchentätigkeiten		0	0	0	1	0	1	100%
	E03	0	0	0	1	0	1	100%

	Tarif- gruppe	männlich			weiblich			Frauenanteil in%
		Voll- zeit	Teil- zeit	Gesamt	Voll- zeit	Teil- zeit	Gesamt	
Schuldienst		1	1	2	0	4	4	67%
	E03	1	0	1	0	0	0	0%
	E09B	0	0	0	0	3	3	100%
	E10	0	1	1	0	1	1	50%
Volkshochschuldienst		9	5	14	8	2	10	42%
	A15	1	0	1	0	0	0	0%
	E09A	0	0	0	1	0	1	100%
	E09B	0	3	3	0	2	2	40%
	E10	3	2	5	2	0	2	29%
	E11	5	0	5	4	0	4	44%
	E14	0	0	0	1	0	1	100%
Amt für Bürgerdienste		48	0	48	121	23	144	75%
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD		48	0	48	121	23	144	75%
	A07	0	0	0	1	1	2	100%
	A08	0	0	0	7	4	11	100%
	A09	1	0	1	1	0	1	50%
	A09S	0	0	0	0	1	1	100%
	A10	4	0	4	11	2	13	76%
	A11	4	0	4	6	1	7	64%
	A12	2	0	2	3	0	3	60%
	A13S	1	0	1	0	0	0	0%
	A15	0	0	0	1	0	1	100%
	E03	0	0	0	1	0	1	100%
	E05	3	0	3	4	0	4	57%
	E06	1	0	1	13	0	13	93%
	E08	15	0	15	43	8	51	77%
	E09A	7	0	7	12	0	12	63%
	E09B	7	0	7	17	5	22	76%
	E10	3	0	3	1	0	1	25%
	KR05	0	0	0	0	1	1	100%

	Tarif- gruppe	männlich			weiblich			Frauenanteil in%
		Voll- zeit	Teil- zeit	Gesamt	Voll- zeit	Teil- zeit	Gesamt	
Amt für Soziales		65	1	66	161	52	213	76%
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD		53	1	54	128	47	175	76%
	A07	0	0	0	2	0	2	100%
	A08	1	0	1	2	2	4	80%
	A09	1	0	1	3	1	4	80%
	A09S	0	0	0	2	0	2	100%
	A10	6	1	7	15	16	31	82%
	A11	8	0	8	9	3	12	60%
	A12	5	0	5	8	0	8	62%
	A13S	1	0	1	1	0	1	50%
	AT1	1	0	1	0	0	0	0%
	E04	0	0	0	1	0	1	100%
	E05	1	0	1	5	0	5	83%
	E06	9	0	9	21	3	24	73%
	E08	2	0	2	0	0	0	0%
	E09A	3	0	3	6	4	10	77%
	E09B	9	0	9	46	16	62	87%
	E11	3	0	3	5	0	5	63%
	E12	1	0	1	0	0	0	0%
	E13	0	0	0	1	0	1	100%
	E14	1	0	1	0	0	0	0%
	S12	1	0	1	1	2	3	75%
Sozialwesen		10	0	10	32	5	37	79%
	A10	0	0	0	1	0	1	100%
	A11	1	0	1	1	0	1	50%
	E09B	1	0	1	0	0	0	0%
	S11B	1	0	1	9	4	13	93%
	S12	7	0	7	17	1	18	72%
	S15	0	0	0	1	0	1	100%
	S17	0	0	0	3	0	3	100%
Weitere Tätigkeiten		2	0	2	1	0	1	33%
	E03	2	0	2	1	0	1	33%

	Tarif-	männlich			weiblich			Frauenanteil
		Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	
Beschäftigungsvertretung		1	0	1	4	1	5	83%
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD		0	0	0	4	1	5	100%
	A12	0	0	0	1	0	1	100%
	E05	0	0	0	1	0	1	100%
	E06	0	0	0	1	0	1	100%
	E09B	0	0	0	1	0	1	100%
	E14	0	0	0	0	1	1	100%
Jugendpflege		1	0	1	0	0	0	0%
	S11B	1	0	1	0	0	0	0%
Bezirksbürgermeister		11	1	12	17	9	26	68%
Allg. Verw. (BezV): BezBm, BezSt		1	0	1	0	0	0	0%
	B06	1	0	1	0	0	0	0%
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD		9	1	10	17	9	26	72%
	A11	0	0	0	0	1	1	100%
	A12	0	0	0	1	0	1	100%
	A13S	1	0	1	0	0	0	0%
	E03	0	0	0	0	1	1	100%
	E08	0	0	0	1	0	1	100%
	E09A	1	0	1	2	0	2	67%
	E09B	2	1	3	6	0	6	67%
	E10	1	0	1	2	1	3	75%
	E11	2	0	2	4	5	9	82%
	E12	2	0	2	1	0	1	33%
	E13	0	0	0	0	1	1	100%
Sozialwesen		1	0	1	0	0	0	0%
	S11B	1	0	1	0	0	0	0%
Bezirksverordnetenversammlung		1	0	1	3	0	3	75%
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD		1	0	1	3	0	3	75%
	A11	0	0	0	2	0	2	100%
	E05	1	0	1	0	0	0	0%
	E08	0	0	0	1	0	1	100%

	Tarif- gruppe	männlich			weiblich			Frauenanteil in%
		Voll- zeit	Teil- zeit	Gesamt	Voll- zeit	Teil- zeit	Gesamt	
BzStR		7	1	8	14	1	15	65%
Allg. Verw. (BezV): BezBm, BezSt		3	0	3	2	0	2	40%
	A13S	1	0	1	0	0	0	0%
	B04	1	0	1	2	0	2	67%
	B05	1	0	1	0	0	0	0%
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD		3	1	4	12	1	13	76%
	A09S	0	0	0	1	0	1	100%
	A10	0	1	1	0	0	0	0%
	A11	0	0	0	1	1	2	100%
	A12	1	0	1	2	0	2	67%
	A13S	1	0	1	3	0	3	75%
	E05	0	0	0	1	0	1	100%
	E08	1	0	1	2	0	2	67%
	E09B	0	0	0	1	0	1	100%
	E11	0	0	0	1	0	1	100%
Bautechnik (Hochbau)		1	0	1	0	0	0	0%
	E11	1	0	1	0	0	0	0%
Gesundheitsamt		37	7	44	127	87	214	83%
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD		19	3	22	43	17	60	73%
	A07	1	0	1	1	0	1	50%
	A08	1	0	1	2	1	3	75%
	A09S	0	0	0	1	0	1	100%
	A11	2	0	2	0	0	0	0%
	A12	0	0	0	1	0	1	100%
	A13S	1	0	1	0	0	0	0%
	E03	2	2	4	3	1	4	50%
	E04	0	0	0	0	1	1	100%
	E05	3	0	3	16	7	23	88%
	E06	0	0	0	2	2	4	100%
	E08	0	0	0	0	1	1	100%
	E09A	0	0	0	2	0	2	100%
	E09B	7	1	8	11	1	12	60%
	E11	1	0	1	2	0	2	67%
	E13	1	0	1	1	0	1	50%
	E13 UE	0	0	0	0	1	1	100%
	S11B	0	0	0	0	2	2	100%
	S12	0	0	0	1	0	1	100%

	Tarif- gruppe	männlich			weiblich			Frauenanteil in%
		Voll- zeit	Teil- zeit	Gesamt	Voll- zeit	Teil- zeit	Gesamt	
Bautechnik (Hochbau)		1	0	1	0	0	0	0%
	E12	1	0	1	0	0	0	0%
Humanmedizin		7	2	9	21	18	39	81%
	A11	0	0	0	1	0	1	100%
	A15	0	0	0	1	0	1	100%
	AT2	1	0	1	0	0	0	0%
	E05	0	0	0	2	1	3	100%
	E08	0	0	0	0	1	1	100%
	E09A	0	0	0	0	1	1	100%
	E09B	1	0	1	1	0	1	50%
	E13	0	0	0	1	1	2	100%
	E14	0	0	0	2	6	8	100%
	E15	5	2	7	10	6	16	70%
	KR08	0	0	0	1	0	1	100%
	S11B	0	0	0	1	0	1	100%
	S12	0	0	0	1	1	2	100%
	S17	0	0	0	0	1	1	100%
Jugendpflege		1	0	1	3	2	5	83%
	A10	0	0	0	0	2	2	100%
	A12	1	0	1	0	0	0	0%
	S12	0	0	0	3	0	3	100%
Medizinalhilfsdienst, med.- techn. Dienst		5	0	5	33	27	60	92%
	A09S	1	0	1	0	3	3	75%
	A09Z	0	0	0	1	0	1	100%
	A10	0	0	0	1	0	1	100%
	A12	0	0	0	0	1	1	100%
	E03	0	0	0	1	0	1	100%
	E04	1	0	1	0	0	0	0%
	E05	0	0	0	22	13	35	100%
	E06	0	0	0	1	0	1	100%
	E09A	3	0	3	5	10	15	83%
	E13	0	0	0	1	0	1	100%
	E13 UE	0	0	0	1	0	1	100%
Personen-/Materialtransport		1	0	1	0	0	0	0%
	E06	1	0	1	0	0	0	0%
Pflegedienste		0	0	0	1	1	2	100%
	E05	0	0	0	0	1	1	100%
	KR08	0	0	0	1	0	1	100%

	Tarif- gruppe	männlich			weiblich			Frauenanteil in%
		Voll- zeit	Teil- zeit	Gesamt	Voll- zeit	Teil- zeit	Gesamt	
Sozialwesen		3	1	4	25	22	47	92%
	A09	0	0	0	2	1	3	100%
	A10	0	0	0	3	2	5	100%
	A11	1	1	2	2	4	6	75%
	A12	0	0	0	2	0	2	100%
	A13S	0	0	0	1	0	1	100%
	S08B	0	0	0	0	3	3	100%
	S11B	1	0	1	1	3	4	80%
	S12	0	0	0	9	8	17	100%
	S15	1	0	1	5	1	6	86%
Zahnmedizin		0	1	1	1	0	1	50%
	E14	0	1	1	0	0	0	0%
	E15	0	0	0	1	0	1	100%
Jobcenter		50	11	61	120	45	165	73%
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD		49	11	60	116	45	161	73%
	A07	0	0	0	1	0	1	100%
	A08	1	0	1	2	1	3	75%
	A09S	0	0	0	0	1	1	100%
	A10	5	2	7	13	7	20	74%
	A11	6	1	7	9	3	12	63%
	A12	1	0	1	0	2	2	67%
	A13	1	0	1	0	0	0	0%
	A13S	1	0	1	2	0	2	67%
	E05	0	0	0	1	0	1	100%
	E06	1	0	1	5	2	7	88%
	E09A	8	4	12	44	7	51	81%
	E09B	24	4	28	36	20	56	67%
	E10	1	0	1	1	1	2	67%
	E11	0	0	0	2	1	3	100%
Sozialwesen		1	0	1	4	0	4	80%
	S11B	1	0	1	4	0	4	80%
Jugendamt		81	15	96	211	94	305	76%
Allg. Verw. (BezV): BezBm, BezSt		0	0	0	0	1	1	100%
	E09B	0	0	0	0	1	1	100%

	Tarif- gruppe	männlich			weiblich			Frauenanteil in%
		Voll- zeit	Teil- zeit	Gesamt	Voll- zeit	Teil- zeit	Gesamt	
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD		32	4	36	91	40	131	78%
	A06	0	0	0	0	1	1	100%
	A07	0	0	0	3	1	4	100%
	A08	0	0	0	2	1	3	100%
	A09	0	0	0	2	0	2	100%
	A09S	0	0	0	1	1	2	100%
	A10	5	0	5	10	7	17	77%
	A11	3	0	3	8	1	9	75%
	A12	0	0	0	3	0	3	100%
	A13S	0	0	0	0	1	1	100%
	A14	1	0	1	0	0	0	0%
	E02	1	0	1	1	1	2	67%
	E05	1	0	1	11	1	12	92%
	E06	5	0	5	17	8	25	83%
	E08	0	0	0	4	2	6	100%
	E09A	10	2	12	17	3	20	63%
	E09B	5	0	5	9	7	16	76%
	E10	0	0	0	2	0	2	100%
	E11	0	1	1	0	0	0	0%
	E14	0	0	0	1	2	3	100%
	S08B	1	0	1	0	1	1	50%
	S11B	0	0	0	0	1	1	100%
	S14	0	1	1	0	1	1	50%
Bautechnik (Hochbau)		0	0	0	0	1	1	100%
	E11	0	0	0	0	1	1	100%
Erziehungsdienst		8	2	10	10	4	14	58%
	A13S	0	0	0	1	0	1	100%
	E11	0	0	0	1	0	1	100%
	S08A	0	2	2	0	0	0	0%
	S08B	7	0	7	7	3	10	59%
	S11B	1	0	1	1	0	1	50%
	S14	0	0	0	0	1	1	100%
Gebäude-/Materialwirtsch., Vervielfältig		2	1	3	0	1	1	25%
	E02	1	1	2	0	1	1	33%
	E02 UE	1	0	1	0	0	0	0%

	Tarif- gruppe	männlich			weiblich			Frauenanteil in%
		Voll- zeit	Teil- zeit	Gesamt	Voll- zeit	Teil- zeit	Gesamt	
Jugendpflege		37	6	43	102	45	147	77%
	A09	1	0	1	3	0	3	75%
	A10	3	0	3	10	4	14	82%
	A11	2	0	2	15	1	16	89%
	A12	0	0	0	1	0	1	100%
	A13S	0	0	0	5	0	5	100%
	E09A	1	0	1	0	0	0	0%
	E09B	1	0	1	2	0	2	67%
	E13	2	2	4	0	2	2	33%
	E13 UE	1	0	1	0	0	0	0%
	E14	0	2	2	3	2	5	71%
	S08B	0	0	0	1	3	4	100%
	S11B	3	0	3	7	4	11	79%
	S12	6	0	6	16	7	23	79%
	S13	0	0	0	0	1	1	100%
	S14	9	2	11	33	19	52	83%
	S15	7	0	7	6	2	8	53%
	S17	1	0	1	0	0	0	0%
Sozialwesen		2	1	3	8	1	9	75%
	A09	0	0	0	1	0	1	100%
	A10	0	0	0	1	0	1	100%
	A11	0	0	0	1	0	1	100%
	B02	0	0	0	1	0	1	100%
	S12	0	0	0	1	0	1	100%
	S14	2	0	2	2	1	3	60%
	S15	0	1	1	1	0	1	50%
Techn. Tätigkeit (außer Bau/Vermessung)		0	1	1	0	1	1	50%
	E11	0	1	1	0	1	1	50%

	Tarif- gruppe	männlich			weiblich			Frauenanteil in%
		Voll- zeit	Teil- zeit	Gesamt	Voll- zeit	Teil- zeit	Gesamt	
Ordnungsamt		186	6	192	133	25	158	45%
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD		171	6	177	124	23	147	45%
	A07	0	0	0	1	0	1	100%
	A08	1	0	1	7	0	7	88%
	A09	0	0	0	1	0	1	100%
	A09S	1	0	1	1	0	1	50%
	A10	1	0	1	4	2	6	86%
	A11	1	0	1	1	0	1	50%
	A12	2	1	3	1	0	1	25%
	A13S	0	0	0	1	0	1	100%
	A15	1	0	1	0	0	0	0%
	E04	64	0	64	29	6	35	35%
	E05	22	3	25	26	10	36	59%
	E06	6	0	6	6	0	6	50%
	E08	3	0	3	3	0	3	50%
	E09A	57	2	59	29	3	32	35%
	E09B	10	0	10	12	2	14	58%
	E11	0	0	0	2	0	2	100%
	E12	1	0	1	0	0	0	0%
	KR07	1	0	1	0	0	0	0%
Grünpfl., Fischerei-, Forstwesen, Umwelt		1	0	1	0	0	0	0%
	A08	1	0	1	0	0	0	0%
Humanmedizin		0	0	0	1	0	1	100%
	E15	0	0	0	1	0	1	100%
Medizinalhilfsdienst, med.- techn. Dienst		0	0	0	2	1	3	100%
	E09A	0	0	0	2	1	3	100%
Pharmaziewesen		1	0	1	0	0	0	0%
	E09A	1	0	1	0	0	0	0%

	Tarif- gruppe	männlich			weiblich			Frauenanteil in%
		Voll- zeit	Teil- zeit	Gesamt	Voll- zeit	Teil- zeit	Gesamt	
Tiermedizin		13	0	13	6	1	7	35%
	A06	2	0	2	0	0	0	0%
	A08	2	0	2	0	0	0	0%
	A09S	1	0	1	0	0	0	0%
	A13	1	0	1	0	0	0	0%
	A14	1	0	1	1	0	1	50%
	A15	1	0	1	0	0	0	0%
	A16	1	0	1	0	0	0	0%
	E09A	1	0	1	1	0	1	50%
	E14	1	0	1	2	1	3	75%
	VO6	2	0	2	2	0	2	50%
	QPK	1	0	1	1	0	1	50%
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD		0	0	0	1	0	1	100%
	E13 UE	0	0	0	1	0	1	100%
Sozialwesen		1	0	1	0	0	0	0%
	A12	1	0	1	0	0	0	0%
Rechtsamt		4	0	4	9	1	10	71%
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD		4	0	4	9	1	10	71%
	A10	0	0	0	1	0	1	100%
	A13	2	0	2	0	0	0	0%
	A15	1	0	1	0	0	0	0%
	A16	0	0	0	1	0	1	100%
	E05	0	0	0	3	0	3	100%
	E08	0	0	0	2	0	2	100%
	E11	0	0	0	1	1	2	100%
	E13	1	0	1	1	0	1	50%

	Tarif- gruppe	männlich			weiblich			Frauenanteil in%
		Voll- zeit	Teil- zeit	Gesamt	Voll- zeit	Teil- zeit	Gesamt	
Schul- und Sportamt		124	2	126	51	3	54	30%
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD		68	2	70	32	2	34	33%
	A08	0	0	0	1	0	1	100%
	A09	1	0	1	0	0	0	0%
	A09S	1	0	1	0	0	0	0%
	A10	0	1	1	1	0	1	50%
	A11	1	0	1	2	0	2	67%
	A12	0	0	0	2	0	2	100%
	A13S	1	0	1	0	0	0	0%
	E03	1	0	1	0	0	0	0%
	E04	4	0	4	0	0	0	0%
	E05	34	0	34	4	1	5	13%
	E06	20	0	20	3	1	4	17%
	E08	0	0	0	1	0	1	100%
	E09A	2	0	2	7	0	7	78%
	E09B	1	0	1	10	0	10	91%
	E11	0	1	1	1	0	1	50%
	E12	1	0	1	0	0	0	0%
	E15	1	0	1	0	0	0	0%
Allg. Verw. (HauptV): Nichttechn. VerwD		1	0	1	0	0	0	0%
	E09A	1	0	1	0	0	0	0%
Bautechnik (Hochbau)		0	0	0	1	0	1	100%
	E11	0	0	0	1	0	1	100%
Bautechnik (Übriges)		0	0	0	1	0	1	100%
	E09B	0	0	0	1	0	1	100%
Garten-/Friedhofs- /Forstpfl., Kremat.		5	0	5	6	0	6	55%
	E03	5	0	5	1	0	1	17%
	E05	0	0	0	5	0	5	100%
Gebäude-/Materialwirtsch., Vervielfältig		8	0	8	1	1	2	20%
	E02 UE	0	0	0	0	1	1	100%
	E03	4	0	4	1	0	1	20%
	E05	4	0	4	0	0	0	0%
Grünpfl., Fischerei-, Forstwesen, Umwelt		0	0	0	1	0	1	100%
	E09A	0	0	0	1	0	1	100%

	Tarif- gruppe	männlich			weiblich			Frauenanteil in%
		Voll- zeit	Teil- zeit	Gesamt	Voll- zeit	Teil- zeit	Gesamt	
Sportanlagenbetrieb		37	0	37	9	0	9	20%
	E03	0	0	0	1	0	1	100%
	E04	21	0	21	6	0	6	22%
	E05	11	0	11	2	0	2	15%
	E06	5	0	5	0	0	0	0%
Techn. Tätigkeit (außer Bau/Vermessung)		2	0	2	0	0	0	0%
	E09A	2	0	2	0	0	0	0%
Weitere Tätigkeiten		3	0	3	0	0	0	0%
	E03	2	0	2	0	0	0	0%
	E04	1	0	1	0	0	0	0%
SE Personal und Finanzen		17	3	20	51	16	67	77%
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD		17	3	20	50	16	66	77%
	A08	0	0	0	1	0	1	100%
	A09	0	0	0	3	0	3	100%
	A09S	2	0	2	3	0	3	60%
	A09Z	0	0	0	2	0	2	100%
	A10	1	0	1	4	2	6	86%
	A11	0	0	0	5	4	9	100%
	A12	4	2	6	3	2	5	45%
	A13S	1	0	1	2	0	2	67%
	A15	1	0	1	0	0	0	0%
	E05	0	0	0	1	0	1	100%
	E06	0	0	0	1	0	1	100%
	E08	0	0	0	2	1	3	100%
	E09A	0	0	0	0	2	2	100%
	E09B	3	0	3	17	5	22	88%
	E10	0	1	1	1	0	1	50%
	E11	1	0	1	2	0	2	67%
	E15 UE	1	0	1	0	0	0	0%
	VO6	3	0	3	3	0	3	50%
Jugendpflege		0	0	0	1	0	1	100%
	S11B	0	0	0	1	0	1	100%

	Tarif- gruppe	männlich			weiblich			Frauenanteil in%
		Voll- zeit	Teil- zeit	Gesamt	Voll- zeit	Teil- zeit	Gesamt	
Serviceeinheit FM		80	3	83	52	5	57	41%
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD		30	3	33	32	2	34	51%
	A07	0	0	0	1	0	1	100%
	A08	1	0	1	0	0	0	0%
	A09S	0	0	0	2	0	2	100%
	A10	0	0	0	1	0	1	100%
	A11	2	0	2	6	0	6	75%
	A12	3	0	3	0	0	0	0%
	A13	1	0	1	0	0	0	0%
	A13S	2	0	2	0	0	0	0%
	A14	1	0	1	1	0	1	50%
	E03	4	0	4	3	0	3	43%
	E05	1	0	1	2	0	2	67%
	E06	2	0	2	4	0	4	67%
	E08	0	0	0	1	1	2	100%
	E09A	1	0	1	0	0	0	0%
	E09B	7	0	7	11	1	12	63%
	E10	2	0	2	0	0	0	0%
	E11	2	3	5	0	0	0	0%
	E12	1	0	1	0	0	0	0%
Bautechnik (Hochbau)		28	0	28	12	2	14	33%
	A15	0	0	0	1	0	1	100%
	E05	0	0	0	1	0	1	100%
	E09B	9	0	9	1	0	1	10%
	E11	16	0	16	8	2	10	38%
	E12	2	0	2	0	0	0	0%
	E13	1	0	1	1	0	1	50%
Bautechnik (Ingenieurbau, Tiefbau)		1	0	1	1	0	1	50%
	E11	1	0	1	1	0	1	50%
Gebäude-/Materialwirtsch., Vervielfältig		16	0	16	7	1	8	33%
	E02 UE	1	0	1	0	0	0	0%
	E03	8	0	8	7	1	8	50%
	E04	1	0	1	0	0	0	0%
	E05	6	0	6	0	0	0	0%
Hochbau bzw. Fachtechnik		1	0	1	0	0	0	0%
	E11	1	0	1	0	0	0	0%

	Tarif- gruppe	männlich			weiblich			Frauenanteil in%
		Voll- zeit	Teil- zeit	Gesamt	Voll- zeit	Teil- zeit	Gesamt	
Personen-/Materialtransport		4	0	4	0	0	0	0%
	E03	4	0	4	0	0	0	0%
	SPK	2	0	2	3	0	3	60%
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD		2	0	2	3	0	3	60%
	A12	1	0	1	0	0	0	0%
	A13S	0	0	0	1	0	1	100%
	E09B	0	0	0	1	0	1	100%
	E11	1	0	1	1	0	1	50%
Stadtentwicklungsamt		61	7	68	68	26	94	58%
Allg. Verw. (BezV): BezBm, BezSt		0	0	0	1	0	1	100%
	E06	0	0	0	1	0	1	100%
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD		9	0	9	20	6	26	74%
	A07	0	0	0	2	0	2	100%
	A10	0	0	0	2	2	4	100%
	A11	1	0	1	1	0	1	50%
	A13	1	0	1	0	0	0	0%
	A13S	1	0	1	0	0	0	0%
	A15	0	0	0	0	1	1	100%
	E05	0	0	0	2	0	2	100%
	E06	1	0	1	7	2	9	90%
	E08	1	0	1	2	0	2	67%
	E09A	1	0	1	1	0	1	50%
	E09B	0	0	0	2	0	2	100%
	E10	1	0	1	1	0	1	50%
	E12	1	0	1	0	1	1	50%
	E13	1	0	1	0	0	0	0%
Bauingenieurwesen (Stadtbauwesen)		0	0	0	2	1	3	100%
	A12	0	0	0	1	0	1	100%
	E11	0	0	0	1	1	2	100%
Bautechnik (Hochbau)		6	1	7	4	1	5	42%
	E11	5	0	5	4	1	5	50%
	E12	1	1	2	0	0	0	0%

	Tarif- gruppe	männlich			weiblich			Frauenanteil in%
		Voll- zeit	Teil- zeit	Gesamt	Voll- zeit	Teil- zeit	Gesamt	
Bautechnik (Ingenieurbau, Tiefbau)		2	0	2	1	1	2	50%
	E09A	2	0	2	0	0	0	0%
	E11	0	0	0	1	1	2	100%
Bautechnik (Übriges)		17	4	21	27	10	37	64%
	A10	0	0	0	0	1	1	100%
	A11	2	0	2	2	1	3	60%
	A12	2	0	2	1	1	2	50%
	A13S	0	0	0	1	0	1	100%
	A15	0	0	0	1	0	1	100%
	A16	0	0	0	1	0	1	100%
	E09B	0	0	0	1	0	1	100%
	E10	0	0	0	3	0	3	100%
	E11	6	4	10	14	7	21	68%
	E12	4	0	4	2	0	2	33%
	E13	0	0	0	1	0	1	100%
	E13 UE	1	0	1	0	0	0	0%
	E14	2	0	2	0	0	0	0%
Datenverarbeitung		0	0	0	0	1	1	100%
	E11	0	0	0	0	1	1	100%
Hochbau (Stadtplanung)		1	0	1	0	0	0	0%
	E11	1	0	1	0	0	0	0%
Techn. Tätigkeit (außer Bau/Vermessung)		3	0	3	0	1	1	25%
	E06	1	0	1	0	0	0	0%
	E09A	1	0	1	0	0	0	0%
	E11	0	0	0	0	1	1	100%
	E14	1	0	1	0	0	0	0%

	Tarif- gruppe	männlich			weiblich			Frauenanteil in%
		Voll- zeit	Teil- zeit	Gesamt	Voll- zeit	Teil- zeit	Gesamt	
Vermessung		21	2	23	13	5	18	44%
	A11	1	0	1	1	0	1	50%
	A12	1	0	1	1	1	2	67%
	A15	1	0	1	0	0	0	0%
	E05	1	1	2	0	0	0	0%
	E07	0	0	0	1	0	1	100%
	E08	0	0	0	0	1	1	100%
	E09A	6	1	7	2	2	4	36%
	E09B	1	0	1	0	0	0	0%
	E10	3	0	3	1	0	1	25%
	E11	2	0	2	5	1	6	75%
	E12	4	0	4	2	0	2	33%
	E13	1	0	1	0	0	0	0%
Weitere Tätigkeiten		2	0	2	0	0	0	0%
	E05	1	0	1	0	0	0	0%
	E09A	1	0	1	0	0	0	0%
Steuerungsdiens		6	0	6	5	1	6	50%
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD		6	0	6	5	1	6	50%
	A11	1	0	1	0	0	0	0%
	A13S	1	0	1	1	0	1	50%
	AT1	0	0	0	1	0	1	100%
	E09B	0	0	0	1	0	1	100%
	E11	1	0	1	0	1	1	50%
	E13	1	0	1	2	0	2	67%
	E14	2	0	2	0	0	0	0%
Tiefbau&Landschaftsplanun gsamt		279	9	288	122	37	159	36%
Allg. Verw. (BezV): BezBm, BezSt		0	0	0	1	0	1	100%
	E06	0	0	0	1	0	1	100%

	Tarif- gruppe	männlich			weiblich			Frauenanteil in%
		Voll- zeit	Teil- zeit	Gesamt	Voll- zeit	Teil- zeit	Gesamt	
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD		25	2	27	28	10	38	58%
	A08	2	0	2	2	0	2	50%
	A09S	0	0	0	2	0	2	100%
	A10	3	0	3	3	1	4	57%
	A11	1	0	1	3	1	4	80%
	A12	1	0	1	1	0	1	50%
	A13S	1	1	2	0	0	0	0%
	E02	2	0	2	0	0	0	0%
	E05	0	0	0	2	1	3	100%
	E06	3	0	3	3	2	5	63%
	E08	0	0	0	1	0	1	100%
	E09A	8	0	8	6	3	9	53%
	E09B	2	0	2	4	2	6	75%
	E10	0	1	1	1	0	1	50%
	E11	2	0	2	0	0	0	0%
Bautätigkeiten (außer an Stromanlagen)		4	0	4	0	0	0	0%
	E03	3	0	3	0	0	0	0%
	E05	1	0	1	0	0	0	0%
Bautechnik (Gartenbau)		7	0	7	7	2	9	56%
	E09B	0	0	0	1	0	1	100%
	E10	1	0	1	0	1	1	50%
	E11	5	0	5	6	1	7	58%
	E14	1	0	1	0	0	0	0%
Bautechnik (Hochbau)		5	0	5	1	0	1	17%
	A16	1	0	1	0	0	0	0%
	AT1	1	0	1	0	0	0	0%
	E09A	2	0	2	0	0	0	0%
	E09B	0	0	0	1	0	1	100%
	E15	1	0	1	0	0	0	0%
Bautechnik (Ingenieurbau, Tiefbau)		9	1	10	14	2	16	62%
	A13S	1	0	1	0	0	0	0%
	E09A	0	0	0	1	0	1	100%
	E11	6	1	7	12	2	14	67%
	E12	1	0	1	0	0	0	0%
	E13	1	0	1	1	0	1	50%

	Tarif- gruppe	männlich			weiblich			Frauenanteil in%
		Voll- zeit	Teil- zeit	Gesamt	Voll- zeit	Teil- zeit	Gesamt	
Bautechnik (Übriges)		5	0	5	4	0	4	44%
	A13	0	0	0	1	0	1	100%
	A13S	1	0	1	0	0	0	0%
	E09B	1	0	1	1	0	1	50%
	E11	3	0	3	1	0	1	25%
	E12	0	0	0	1	0	1	100%
Garten-/Friedhofs- /Forstpflge, Kremat.		156	5	161	56	21	77	32%
	E02	29	0	29	4	0	4	12%
	E02 UE	6	0	6	3	1	4	40%
	E03	30	0	30	24	7	31	51%
	E04	1	0	1	0	0	0	0%
	E05	61	5	66	15	10	25	27%
	E06	16	0	16	6	2	8	33%
	E07	9	0	9	4	0	4	31%
	E08	3	0	3	0	1	1	25%
	E09A	1	0	1	0	0	0	0%
Gebäude-/Materialwirtsch., Vervielfältig		1	0	1	2	0	2	67%
	E03	1	0	1	0	0	0	0%
	E04	0	0	0	2	0	2	100%
Grünpfl., Fischerei-, Forstwesen, Umwelt		5	0	5	2	1	3	38%
	E09A	5	0	5	2	1	3	38%
Landschaftsplanung		1	0	1	1	0	1	50%
	E11	1	0	1	0	0	0	0%
	E12	0	0	0	1	0	1	100%
Metallbe-/verarbeitung/Kfz- Wartung		5	1	6	0	0	0	0%
	E03	1	0	1	0	0	0	0%
	E06	2	1	3	0	0	0	0%
	E07	1	0	1	0	0	0	0%
	E09A	1	0	1	0	0	0	0%
Personen-/Materialtransport		39	0	39	3	1	4	9%
	E04	15	0	15	1	0	1	6%
	E05	6	0	6	0	0	0	0%
	E06	18	0	18	2	1	3	14%

	Tarif- gruppe	männlich			weiblich			Frauenanteil in%
		Voll- zeit	Teil- zeit	Gesamt	Voll- zeit	Teil- zeit	Gesamt	
Techn. Tätigkeit (außer Bau/Vermessung)		9	0	9	1	0	1	10%
	E06	8	0	8	1	0	1	11%
	E11	1	0	1	0	0	0	0%
Weitere Tätigkeiten		8	0	8	2	0	2	20%
	E04	1	0	1	0	0	0	0%
	E05	1	0	1	2	0	2	67%
	E06	6	0	6	0	0	0	0%
Umwelt- und Naturschutzamt		7	8	15	10	14	24	62%
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD		6	2	8	6	8	14	64%
	A11	0	0	0	4	5	9	100%
	A12	2	0	2	0	0	0	0%
	E08	0	0	0	1	0	1	100%
	E09A	0	1	1	0	0	0	0%
	E09B	0	0	0	0	1	1	100%
	E11	0	0	0	0	1	1	100%
	E13	1	1	2	1	1	2	50%
	E14	2	0	2	0	0	0	0%
	E15	1	0	1	0	0	0	0%
Bautechnik (Gartenbau)		1	2	3	3	2	5	63%
	E10	0	1	1	0	0	0	0%
	E11	1	1	2	2	1	3	60%
	E12	0	0	0	0	1	1	100%
	E13	0	0	0	1	0	1	100%
Grünpfl., Fischerei-, Forstwesen, Umwelt		0	1	1	0	1	1	50%
	E11	0	0	0	0	1	1	100%
	E13	0	1	1	0	0	0	0%
Landschaftsplanung		0	0	0	1	0	1	100%
	E10	0	0	0	1	0	1	100%
Techn. Tätigkeit (außer Bau/Vermessung)		0	3	3	0	3	3	50%
	E11	0	3	3	0	3	3	50%

	Tarif- gruppe	männlich			weiblich			Frauenanteil in%
		Voll- zeit	Teil- zeit	Gesamt	Voll- zeit	Teil- zeit	Gesamt	
Wirtschaftsförderung		0	0	0	3	1	4	100%
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD		0	0	0	3	1	4	100%
	A09	0	0	0	1	0	1	100%
	A11	0	0	0	1	0	1	100%
	A12	0	0	0	1	0	1	100%
	E09B	0	0	0	0	1	1	100%
Gesamtergebnis		1115	86	1201	1386	491	1877	61%

7.6 Beförderungen / Höhergruppierungen / Neubewertungen von Aufgabengebieten im Zeitraum vom 01.07.2019 – 30.06.2021

Laufbahngruppe/ Eingruppierungen	Anzahl	davon Frauen	Frauenanteil
vergleichbar höherer Dienst BesGr. A13/ Entgr. E13 bis BesGr. B2/ AT1 bzw. 2 sowie vergleichbar gehobener Dienst BesGr. A9 - A13S/ Entgr. E9b - E12	188	120	63,83%

Entwicklung der Beschäftigtenzahlen

Statuszugehörigkeit Beamte

Datum	30.06.2015	30.06.2017	30.06.2019	30.06.2021
insgesamt	911	765	700	594
Frauen	529	493	456	421
Männer	237	208	194	173

Statuszugehörigkeit Angestellte/Arbeiter bzw. Tarifbeschäftigte

Datum	30.06.2015	30.06.2017	30.06.2019	30.06.2021
insgesamt	1785	1930	2176	2484
Frauen	1149	1226	1331	1456
Männer	636	704	845	1028

	Tarifgruppe	Gesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauenanteil in %
Amts- und SE-Leitung		14	6	8	
Leitungsebene 1 2	B 2	1	1	0	100%
	AT 2	1	0	1	0%
	AT 1	3	1	2	33%
	A 16	2	2	0	100%
	A 15	3	1	2	33%
	A 14	1	1	0	100%
	E 15	3	0	3	0%
Fachbereichsleitung		64	30	34	
Leitungsebene 3	A 16	1	0	1	0%
	A 15	6	4	2	67%
	A 14	3	0	3	0%
	A 13 S	19	10	9	53%
	A 13	1	0	1	0%
	A 12	8	3	5	38%
	A 9	1	0	1	0%
	E 15	5	3	2	60%
	E 14	6	4	2	67%
	E 13 Ü	1	0	1	0%
	E 13	4	2	2	50%
	E 12	4	0	4	0%
	E 11	2	2	0	100%
	E 10	1	1	0	100%
	E 9b	1	1	0	100%
	S 17	1	0	1	0%

	Tarifgruppe	Gesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauenanteil in %
Gruppen- und Teamleitung		172	100	72	
Leitungsebene 4	A 13 S	8	3	5	38%
	A 12	31	19	12	61%
	A 11	38	26	12	68%
	A 9 Z	3	2	1	67%
	A 9 S	1	1	0	100%
	A 9	1	1	0	100%
	E 15	4	2	2	50%
	E 14	3	1	2	33%
	E 13	22	11	11	50%
	E 12	8	2	6	25%
	E 11	25	17	8	68%
	E 10 / A 11	1	0	1	0%
	E 10	10	5	5	50%
	E 9b mit Zulage	2	1	1	50%
	E 9b	3	1	2	33%
	E 9a	1	0	1	0%
	E 6	1	0	1	0%
	S 17	2	2	0	100%
	S 15	6	4	2	67%
	S 12	2	2	0	100%
Sachgebietsleitungen u.a.		61	35	26	
Leitungsebene 5	A 15	1	0	1	0%
	A 11	5	5	0	100%
	A 10	5	4	1	80%
	E 13	1	1	0	100%
	E 11	9	6	3	67%
	E 10	3	3	0	100%
	E 9b	3	3	0	100%
	E 9a	28	9	19	32%
	E 9	5	4	1	80%
	E 7	1	0	1	0%



Bezirksamt
Mitte

BERLIN

