

FRAUENFÖRDERPLAN

2022 - 2027

Bezirksamt Mitte von Berlin
Fortanschreibung 2024

BERLIN



Vorwort der Bezirksbürgermeisterin

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

ich freue mich sehr, dass wir Ihnen nunmehr die erste Fortschreibung des Frauenförderplans für die Jahre 2022 bis 2027 präsentieren können. Ich bedanke mich herzlich bei allen Beteiligten, die an der inhaltlichen und redaktionellen Erstellung mitgewirkt haben.

Die gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben für Frauen wie für Männer sowie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sicherzustellen und auszubauen, gehört zu den zentralen Ansinnen unseres Bezirksamts als Arbeitgeber. Mit Kreativität und Nachdruck wollen und werden wir gemeinsam daran arbeiten, dieses Ziel zu verwirklichen. Ich freue mich daher sehr, dass wir uns erfolgreich um das Gütesiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ beworben haben und diese Auszeichnung nun tragen dürfen. Die Auflagen, die damit verbunden sind, erfüllen wir gerne. Sie sind uns Ansporn, unsere Standards, die Ihnen zugutekommen sollen, immer weiter zu verbessern.

Auch aus dem 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.

Ich möchte Sie alle dazu aufrufen, in Ihren Geschäftsbereichen, Ämtern, Gruppen und Teams zu beherzigen, was für uns alle selbstverständlich sein sollte: Wir werden als Bezirksamt die großen Herausforderungen, vor denen wir stehen, nur dann bewältigen können, wenn wir Frauen und Männern die gleichen Chancen bieten.

Herzliche Grüße

Stefanie Remlinger
Bezirksbürgermeisterin

Vorwort der Frauenvertreterin

Liebe Kolleginnen,

mit doch einiger Verspätung liegt nun die erste Fortschreibung des aktuellen Frauenförderplans vor. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, alle sechs Jahre einen Frauenförderplan zu erstellen und diesen im Zwei-Jahres-Rhythmus fortzuschreiben. Also die Daten auf deren Stimmigkeit und die beschlossenen Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen. Der Frauenvertreterin kommt hier eine Wächterinnenfunktion zu.

Einige Maßnahmen wie das Mentoring-Programm sind auf den Weg gebracht, die ersten Mentorinnen und Mentees zusammenggeführt. Nun müssen die Paare ihren Weg finden, begleitet durch die Kolleginnen vom Personalmanagement.

Andere zentrale Maßnahmen wie die Durchführung einer Gleichstellungskonferenz, die Planung einer Tandem-Führung oder gar die Maßnahmen für eine gezielte Aufstiegsqualifizierung sind noch nicht begonnen. Immerhin gibt es nunmehr einen Leitfaden zur Tandemführung.

Und dennoch: Auch wenn wir in der Umsetzung des Frauenförderplanes eher kleine Brötchen backen - Frauenförderung hat einen Stellenwert in unserem Haus! Sie ist selbstverständlicher Bestandteil bei allen Überlegungen, die das Haus anstellt.

Gleichwohl ist es mir ein stetiges Anliegen, die Verantwortlichen im Haus immer wieder zu erinnern.

Denn: Wenn ich heute nicht erfolgreich bin, greife ich morgen wieder an.

Mary Somerville (1780 - 1872), schottische Astronomin und Mathematikerin

In diesem Sinne!

Simone Krupsack-Dabel

Frauenvertreterin im Bezirksamt Mitte von Berlin

Inhalt

Vorwort der Bezirksbürgermeisterin.....	ii
Vorwort der Frauenvertreterin.....	iii
Vorbemerkungen:.....	1
Geltungsbereich.....	2
1. Analyse der Beschäftigtenstruktur, einschließlich Altersstrukturanalyse.....	2
1.1. Analyse des Ist-Standes zum 31.12.2023.....	2
1.2. Teilzeitbeschäftigung.....	3
1.3. Analyse der Auszubildenden.....	4
1.4. Analyse der Laufbahnen - Eingruppierungen.....	5
1.5. Analyse der Führungspositionen.....	7
1.6. Übersicht der Führungsebenen.....	9
2. Berufliche und persönliche Entwicklung bzw. Qualifizierung.....	11
2.1. Jahresgespräche.....	12
2.2. Führungskräftefeedback.....	13
2.3. Beurteilungen und Anforderungsprofile.....	14
2.4. Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnenbefragung.....	15
2.5. KompetenzPlus.....	15
2.6. Regionale und überregionale Netzwerke.....	15
2.7. Personalgewinnung.....	15
2.8. Befristeter Arbeitsplatzwechsel.....	16
3. Abgeleitete Ziele und daraus resultierende Maßnahmen.....	17
4. Fortschreibung des Frauenförderplans.....	21
5. Umsetzung des Frauenförderplans.....	21
6. Anhang.....	21
6.1. Auswertung der Beschäftigten nach Ämtern und Fachrichtungen insgesamt.....	22
6.2. Darstellung der Berufsfachrichtungen Ämterunabhängig mit einem Frauenanteil <= 50%.....	33
6.3. Beförderungen / Höhergruppierungen / Neubewertungen von Aufgabengebieten im Zeitraum vom 01.07.2020 - 30.06.2023.....	37
6.4. Entwicklung der Beschäftigtenzahlen.....	37
6.4.1. Statuszugehörigkeit Beamte.....	37
6.4.2. Statuszugehörigkeit Angestellte/Arbeiter*innen bzw. Tarifbeschäftigte.....	37
6.5. Übersicht Laufbahnen.....	38
6.6. Aktuelle Darstellung der besetzten Führungspositionen je Führungsebene.....	39

Vorbemerkungen:

Rund 60 % (Stand Dezember 2023) der Beschäftigten in der Bezirksverwaltung Mitte sind weiblich – damit liegt in der Gesamtbetrachtung keine Unterrepräsentanz von Frauen, sondern von Männern vor. Bei der Feinanalyse zeigen sich aber weiterhin Unterrepräsentanzen von Frauen in höheren Leitungsfunktionen und in einzelnen Berufs- und Laufbahnzweigen. Die höhere Bereitschaft neben oder gar anstatt einer Berufstätigkeit Erziehungs- und Pflegeaufgaben zu übernehmen, liegt trotz zunehmender Gleichstellung und Unterstützung der Männer in vielen Familien noch immer auf Seiten der Frauen und hat mitunter einen negativen Einfluss auf die berufliche Karriere, insbesondere, wenn viele Jahre keiner Berufstätigkeit oder einer Teilzeitbeschäftigung ohne Führungsaufgabe nachgegangen wird. Deshalb gilt es weiterhin, die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben geschlechterunabhängig noch besser als bisher zu fördern und spezifische Unterrepräsentanzen bei Frauen wie Männern in Berufsgruppen und beim beruflichen Fortkommen so weit wie möglich abzubauen.

Das Bezirksamt Mitte wurde mit dem **Gütesiegel Familienfreundlicher Arbeitgeber Land Berlin (GfA)** ausgezeichnet, das Dienststellen erhalten, die sich in besonderer Weise mit den Themen der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf befassen. Das Bezirksamt möchte innerhalb der Zertifizierung des Gütesiegels attraktive und familienfreundliche Arbeitsbedingungen schaffen.

Das Bedürfnis nach einer nachhaltigen Veränderung von Lebensmodellen, einer stärkeren Einbindung Männern in die Betreuungsarbeit sowie nach partnerschaftlichen Beziehungsformen wächst beständig und ist auch in unserer Behörde spürbar.

Auch das Lohngefälle („equal pay gap“) zwischen Männern und Frauen ist immer wieder ein gesellschaftspolitisches Thema. Zuletzt wurde die Verwaltung von der Bezirksverordnetenversammlung in einer Großen Anfrage gebeten, zu: „Equal-Pay-auch in Mitte?“ Rede und Antwort bezogen auf die im BA Mitte beschäftigten Frauen zu geben. Im Öffentlichen Dienst werden keine Unterschiede bei der Bezahlung zwischen den Geschlechtern gemacht, alle erhalten für gleiche Arbeit den gleichen Lohn bzw. die gleiche Besoldung. Ein „Gap“ besteht bei dem Einstieg in unterschiedliche Berufsfachrichtungen des öffentlichen Dienstes. So sind beispielsweise überwiegend Frauen in sozialen und überwiegend Männer in technischen Berufsfeldern beschäftigt. Der Einstieg in diese Berufsfelder ist – bei gleichen Einstellungsvoraussetzungen (Bildung) – in unterschiedlich hohe „Entlohnungen“ gegeben. Hier wäre eine gerechte Angleichung zugunsten gleicher Bildung als Einstieg in die Öffentliche Verwaltung wünschenswert.

Durch die pandemiebedingte Beschleunigung der Digitalisierung konnten und werden für die Zukunft weitere Möglichkeiten von ortsunabhängigem Arbeiten geschaffen, die eine volle oder vollzeitnahe Beschäftigung oder Führungsfunktion unter Vereinbarkeitserfordernissen, aber auch eine geteilte Leitungsaufgabe in Teilzeit möglich machen.

Auf einen erneuten Abdruck der Präambel und der rechtlichen Grundlagen des Frauenförderplanes wird bei dieser ersten Fortschreibung des Frauenförderplanes verzichtet. Gleiches gilt für die nicht repräsentative Ausweisung des Wertes an dem Geschlechtseintrag divers. Das Fachverfahren IPV bietet nur einen sehr geringen Wert an.

Geltungsbereich

Der Frauenförderplan gilt für alle Beschäftigten des Bezirksamtes Mitte von Berlin. Er ist Grundlage und findet Berücksichtigung bei der Entwicklung und Umsetzung von Personalentwicklungsmaßnahmen. Er gilt für die Zeit vom Januar 2022 bis zum Ablauf des 31.12.2027. Nach jeweils zwei Jahren sind die vereinbarten Maßnahmen zu evaluieren und - soweit erforderlich - anzupassen. Die Rechte der Personalvertretung und der Schwerbehindertenvertretung bleiben unberührt.

1. 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.

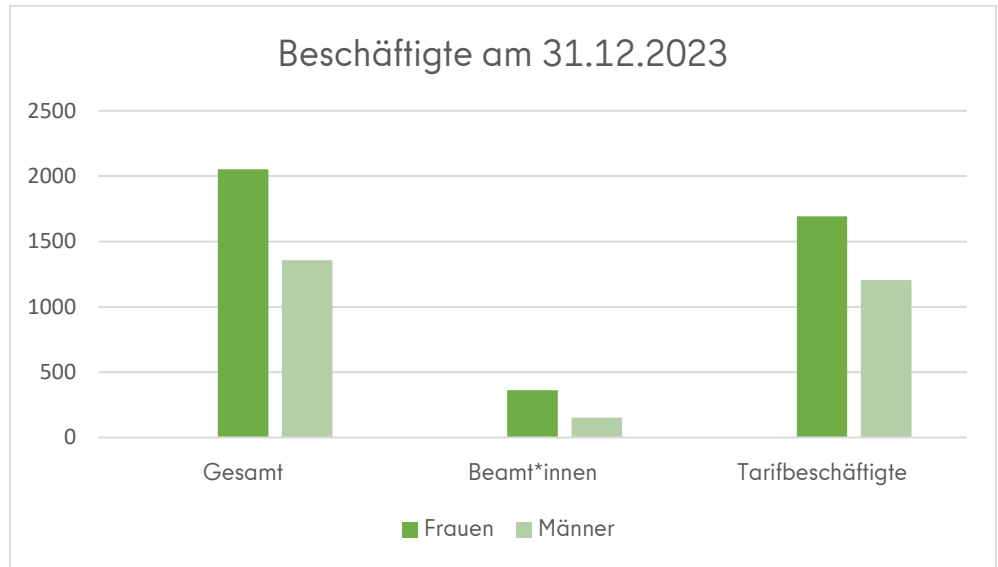
1.1. Analyse des Ist-Standes zum 31.12.2023

Am 31.12.2023 waren im BA Mitte insgesamt 3412 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beschäftigt (ohne Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten). Davon waren 512 Beamte und Beamtinnen, sowie 2900 Tarifbeschäftigte.

3412 Beschäftigte insgesamt	
2053 Frauen (60,17 %)	1356 Männer (39,73 %)

512 Beamtinnen und Beamte	
361 Frauen (70,51 %)	151 Männer (29,49 %)
davon 262 Vollzeit / 99 Teilzeit	davon 143 Vollzeit / 8 Teilzeit

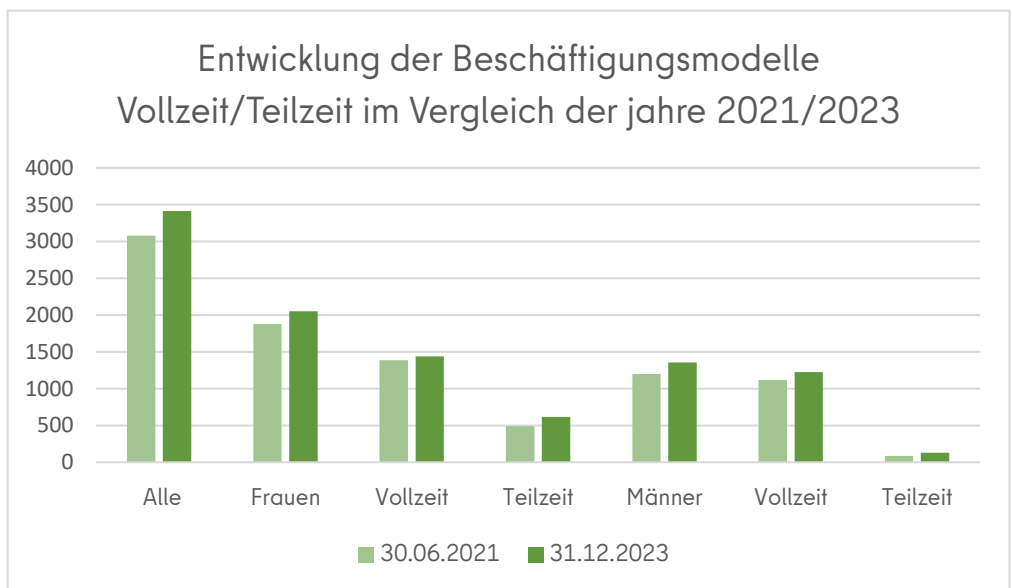
2.900 Tarifbeschäftigte	
1.692 Frauen (58,34 %)	1205 Männer (41,55 %)
davon 1.176 Vollzeit / 516 Teilzeit	davon 1084 Vollzeit / 67 Teilzeit



Die Entwicklung der zurückliegenden zwei Jahre (Berichtszeitraum von 2022 - 2023) 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. 58-71 % und Männer 29-42 % aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus.

1.2. Teilzeitbeschäftigung

Auch im BA Mitte wird Teilzeit immer noch überwiegend von Frauen ausgeübt. Insgesamt arbeiteten am Stichtag 744 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit, das sind 21,80 % der Beschäftigten. Den größten Anteil daran - wenn auch leicht rückläufig - hatten Frauen mit 82,66 % (2020=85,89 %).

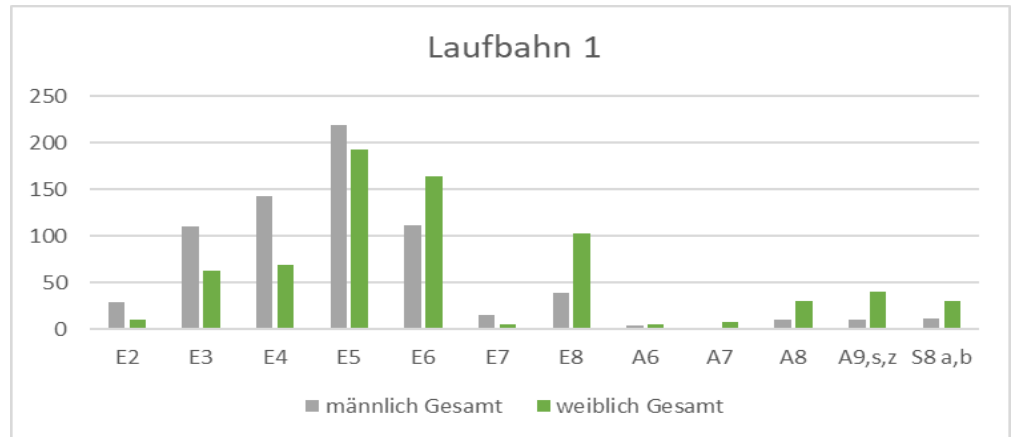


1.3. Analyse der Auszubildenden

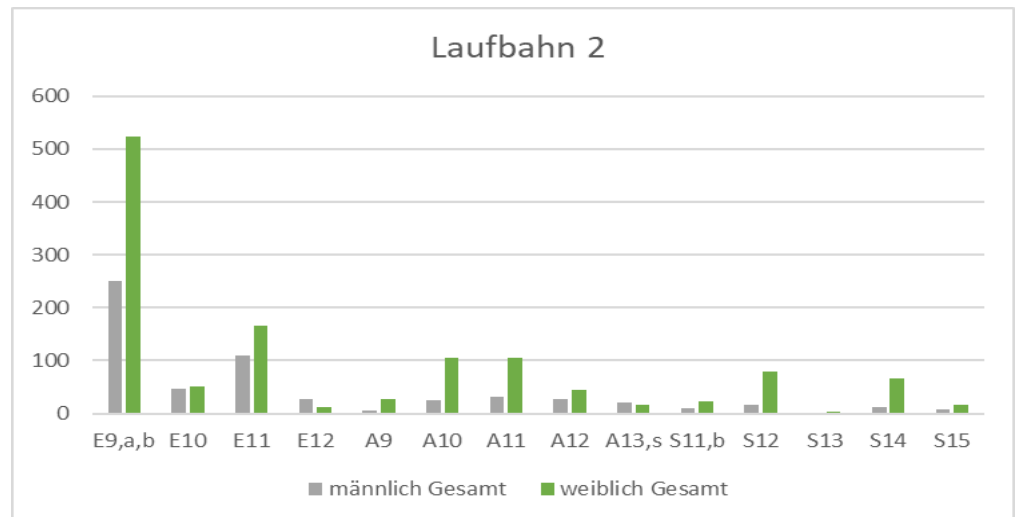
Analyse der Auszubildenden	Stand 31.12.2023			
	insgesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil %
Ausbildung				
Verwaltungsfachangestellte/r	26	14	12	53,85
Stadtsekretär*innen	6	3	3	50,00
Lebensmittelkontrollsekretär*in	1	0	1	0,00
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste	15	10	5	66,67
Medizinische/r Fachangestellte/r	3	3	0	100,00
Zahnmedizinische/r Fachangestellte/r	0	0	0	0
Gärtner/in Fachrichtung Zierpflanzenbau	5	4	1	80,00
Gärtner/in Fachrichtung Garten- u. Landschaftsbau	34	8	26	23,53
Vermessungstechniker/in	0	0	0	0
Duale Studiengänge				
Bauingenieur/in	5	3	2	60,00
öffentliche Verwaltung (Neu seit 10/2021)	6	4	2	66,67
Duales Studium Wirtschaftsinformatik/Verwaltungsinformatik	2	1	1	50,00
Duales Studium Soziale Arbeit	6	4	2	66,67
Stipendiaten				
Verwaltungsinformatik	1	0	1	0,00
soziale Arbeit	2	2	0	100,00
Summe	112	56	56	50,00

Aus der Analyse ist eindeutig erkennbar, dass der Frauenanteil in den einzelnen Ausbildungsbereichen mindestens 50 - meistens jedoch - weit über 50 % beträgt. Einzige Ausnahme bildet der Bereich Gärtner*in der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau mit rund 20 % Frauenanteil. Anzumerken ist noch, dass gegenüber dem letzten Bericht ein insgesamt ausgeglichenes Verhältnis von männlichen und weiblichen „Azubis“ gelungen ist.

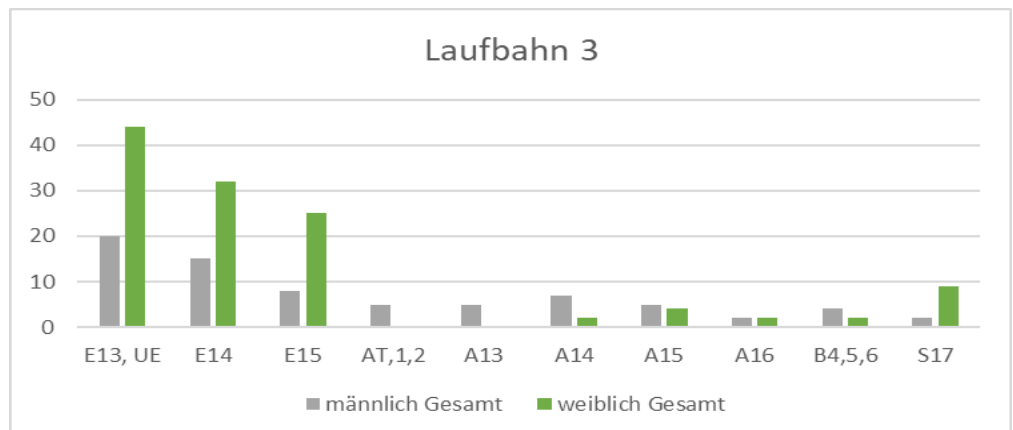
1.4. Analyse der Laufbahnen - Eingruppierungen



(Laufbahn 1, mittlerer Dienst, Betrachtung E2 bis E8, A6 bis A9z, S8b)



(Laufbahn 2 gehobener Dienst, Betrachtung E9 bis E12, A9 bis A13s, S11 bis S15)



(Laufbahn 3 höherer Dienst, Betrachtung E13 bis AT 2, A13 bis A16, B2 bis B6, S17)

Auch aus diesen Diagrammen ist, wie bereits bekannt, ersichtlich, dass der Anteil der weiblichen Beschäftigten im Bezirksamt viel höher ist, als die der männlichen Mitarbeiter.

- In der „Laufbahn 1“ überwiegt der männliche Mitarbeiteranteil nur in den unteren Eingruppierungen.
- In der „Laufbahn 2“ überwiegt, bis auf 2 Ausnahmen (E12 und A13S) der Anteil der Frauen.
- Der Frauenanteil der „Laufbahn 3“ ist im Bereich der nicht verbeamteten Mitarbeiterinnen gravierend. In der Besoldungs- und im außertariflichen Bereich sind die männlichen Mitarbeiter in der Überzahl. Insgesamt sind es hier jedoch nur geringe Stellenanteile.

Das detaillierte Zahlenmaterial ist im Anhang ersichtlich.



Mitarbeiter*in BA Mitte

1.5. Analyse der Führungspositionen

In 2019 legte die Senatsverwaltung für Finanzen zur Einführung einer einheitlichen Definition und Maßstabes vier Führungsebenen für alle Berliner Behörden fest.

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

Mit Stand 31.12.2023 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 56,34 % leicht überwiegt. Von am 31.12.2023 beschäftigten 268 Führungskräften sind 151 Frauen und 117 Männer.

Der Bezirk verfügt über 12 Leitungspositionen der zweiten Führungsebene, also Leitungen der 12 Organisationseinheiten des Bezirkes. Drei Organisationseinheiten und damit 25 % werden von Frauen geleitet, fünf und damit 41,6 % aktuell von Männern. Vier Positionen waren mit Stand 31.12.2023 nicht besetzt.

In der dritten Führungsebene, in der Regel Fachbereichsleitungen, sind Frauen nur wenig stärker vertreten. Von mit Stand 31.12.2023 insgesamt 58 besetzten Positionen nehmen Frauen 27 verantwortlich ein, das sind 46,55%. 31 Positionen und damit 53,44% sind mit Männern besetzt.

Die Zahlen der vierten Führungsebene, also in der Regel Gruppen- und Teamleitungen, weisen ein anderes Bild aus: von beschriebenen 201 Positionen sind 121 mit Frauen besetzt, das sind 60,20 %. Männer sind hier in 80 Funktionen vertreten, das sind 39,80 %. 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, etc.



Mitarbeiter*in BA Mitte

Die Darstellung des **Ordnungsamtes** zeigt aktuell folgendes Bild:

FB 1 Außendienst Allgemeiner Ordnungsdienst und Verkehrsüberwachungsdienst	Dienstgruppenleitung AOD & VÜD (E 9a) Anzahl 6 5 Männer & 1 Frau
FB 4 Außendienst Parkraumüberwachung Koordination:	Koordination PRK (E 9a) Anzahl 14 8 Männer & 6 Frauen

Weitere folgende Stelle mit Personalverantwortung unterhalb der Gruppenleitung existiert:

FB 2 Innendienst, Gewerbe, Ahndung, ZAB	Teamleitung ZAB (A 11) Anzahl 1 1 Frau
---	---

Es gibt zudem im Ordnungsamt noch Personen, die zwar Dienstkräfte fachlich anleiten, aber keine Personalverantwortung haben. Diese zeigt die folgende Aufstellung:

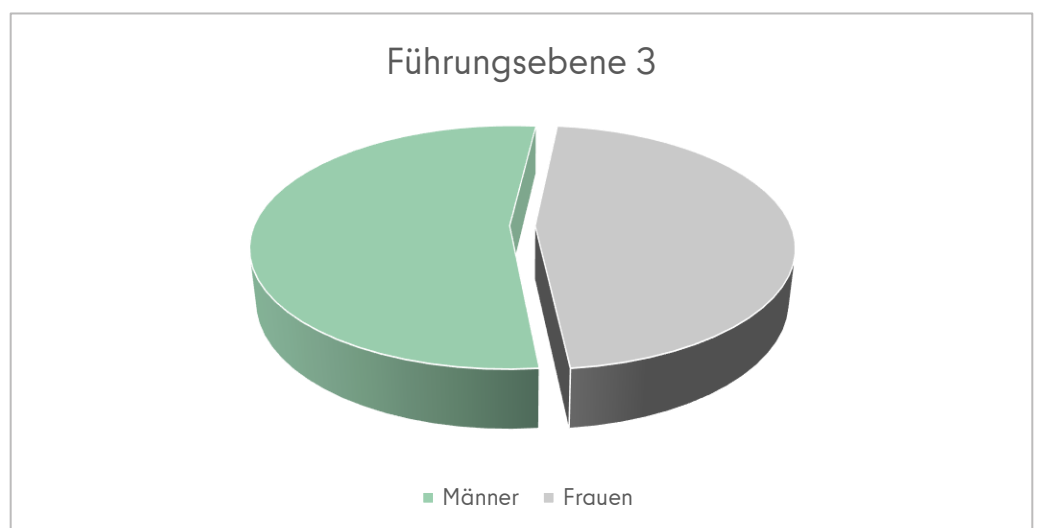
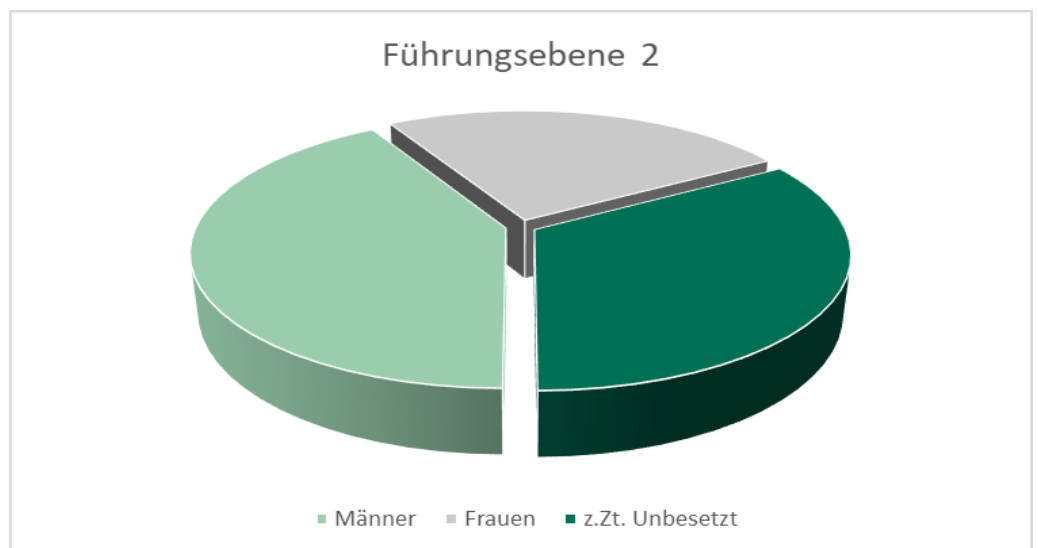
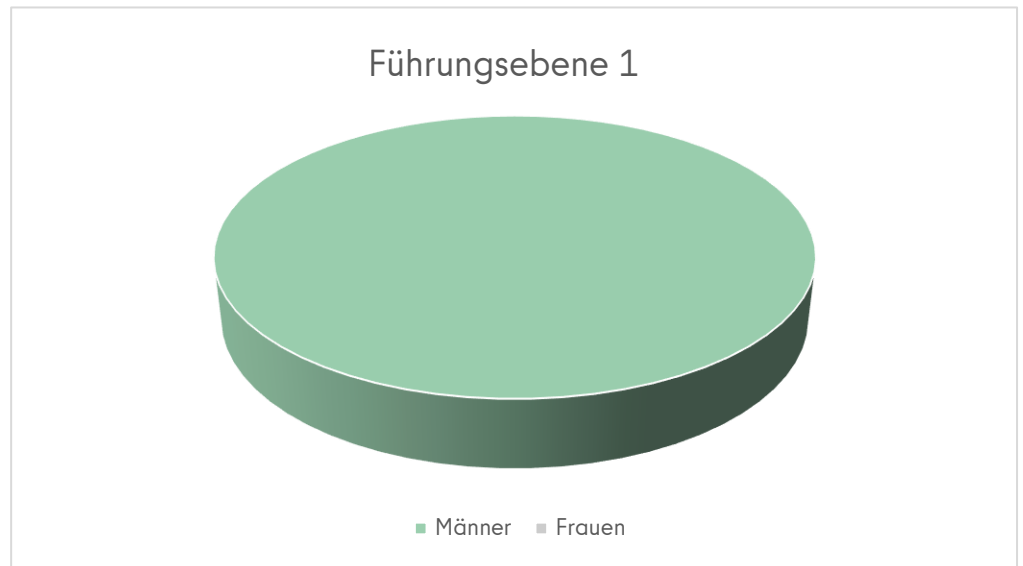
FB 2 Innendienst, Gewerbe, Ahndung, ZAB	Hauptsachbearbeitung Ahndung (E 9b Fgr. 1) Anzahl 1 1 Frau
FB 3 Veterinär- und Lebensmittelaufsicht	Teamleitung Veterinär oder Teamleitung Lebensmittelaufsicht (A 14/E 14) Anzahl 3 3 Frauen
FB 5 Digitales Parkraummanagement	Teamkoordination Vignettenstelle (E 9a) Anzahl 2 1 Mann & 1 Frau

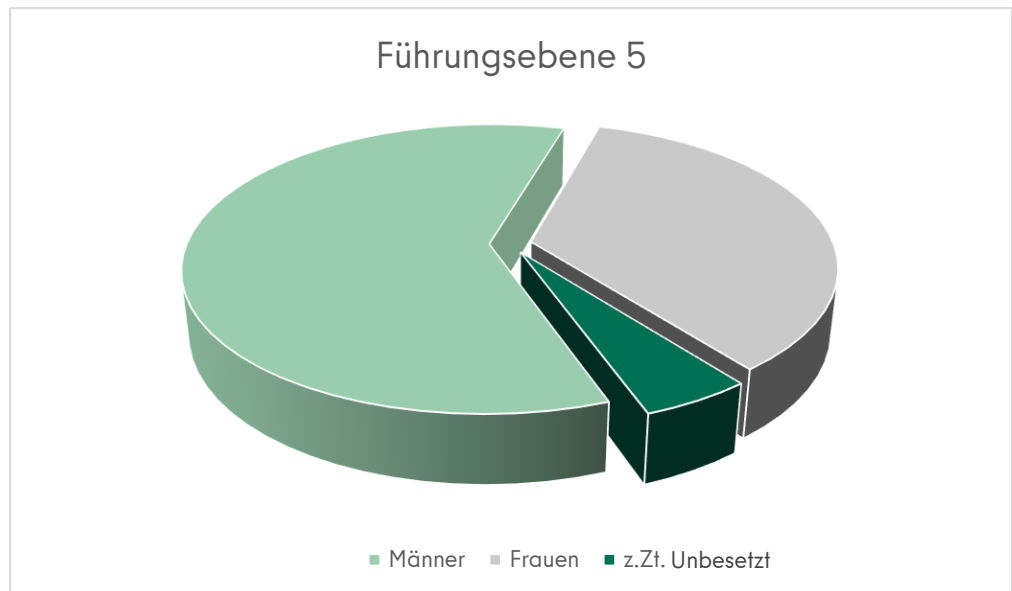
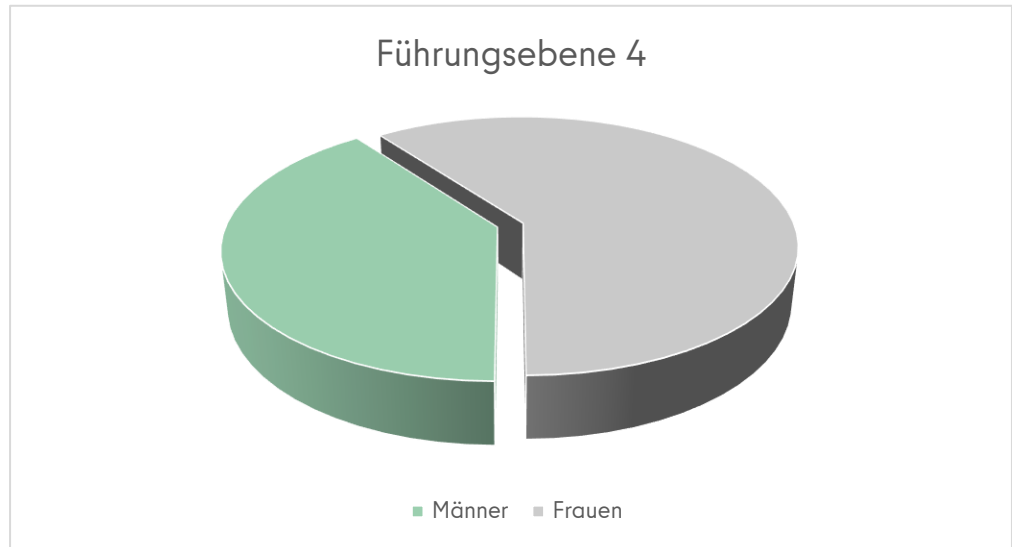
Im **Straßen- und Grünflächenamt** gibt es aktuell 11 Revierleitungen von denen eine mit **einer Frau** und 2 nicht besetzt sind. Weiterhin gibt es einen männlichen Werkstattleitenden und einen Pumpwerkleitenden.

Die hier erfasste Beschäftigtenanzahl der sog. 5. Führungsebene stellt sich für das Ordnungsamt und das SGA wie folgt dar:

Anzahl insgesamt: 40
Davon nicht besetzt: 2
Anzahl Männer: 24
Anzahl Frauen: 14

1.6. Übersicht der Führungsebenen





Fazit: Einzig in der 4. Führungsebene des mittleren Verwaltungsmanagements überwiegt der Anteil an Frauen. Die Analysedarstellungen verdeutlichen, dass viele Frauen Beschäftigungspositionen mit hoher Fachverantwortung aber ohne Führungsrolle tätig sind. Um einen Ausgleich in der 2. Führungsebene herzustellen wäre es wünschenswert, wenn die aktuell vakanten Planstellen mit weiblichen Führungskräften besetzt werden würden um die bestehende Unterrepräsentanz auszugleichen.

Zusätzlich wird mit diesem Bericht erstmalig eine Auswertung der möglichen **altersbedingten Austritte** von Führungskräften nach Amt und Geschlecht in den nächsten Jahren angeboten. Stand der Daten ist der 1.1.2024. Die Statistikstelle des Landes Berlin geht von einem Austritt mit 64 Lebensjahren aus.

Der Genauigkeit halber werden die von der Statistikstelle erfassten Führungsebenen 1-4 ausgewiesen und Fluktuationsaspekte unberücksichtigt gelassen.

Planbare Aspekte werden in den altersbedingten Austritten unterstellt. Handlungserfordernisse der Ämter und allen Organisationseinheiten stellen sich insgesamt wie folgt dar:

In den Kalenderjahren 2024 bis 2029 werden voraussichtlich 82 Führungskräfte der Führungsebenen (FE)1-4 aus dem Dienst ausscheiden. In der FE 2 werden es voraussichtlich 2 Männer, in der FE 3 von 20 insgesamt ausscheidenden Mitarbeitenden werden es 10 Frauen und 10 Männer und in der FE 4 = 42 Frauen von insgesamt 60 der bis 2029 ausscheidenden Beschäftigten sein.

Empfohlen wird, die Feinanalyse in Zusammenarbeit mit der SE StD, PersFin, Wissensmanagement vorzunehmen um entsprechende Maßnahmen des Personalmanagements - mit Wirkung in die Zukunft - zielgerichtet einleiten zu können. Ziel dieses Berichtes ist es, das besondere Augenmerk auf planbare Handlungserfordernisse für Frauen in Führung zu legen.

2. 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.

Ein fester Bestandteil der Anforderungsprofile für Führungskräfte des BA Mitte ist die Kenntnis und Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG).

Ab 2025 wird die Frauenvertreterin des Bezirksamtes Mitte Schulungsangebote für das Rechtsgebiet- LGG - an Führungskräfte vorhalten.

Beispiele konkreter Umsetzungen für Inhouse-Seminare exklusiv an Frauen sind:

In 2022:

- Professionelle Vorbereitung auf Auswahlverfahren für weibl. Beschäftigte
- Stimm- und Sprechtraining für Frauen

In 2023:

- Professionelle Vorbereitung auf Auswahlverfahren für weibl. Beschäftigte

Die im Herbst 2019 eingeführten Talentmanagementkonferenzen sollten ebenfalls dazu beitragen, den Personalentwicklungsprozess geplant, zielgerichtet, abgestimmt und transparent zu gestalten. Konkrete Entwicklungsplanungen sollten dort von allen Leitungskräften der Ämter, Serviceeinheiten und OEs gemeinsam und in Begleitung der Frauenvertreterin beschlossen werden.

Im Rahmen der Evaluation des Instruments musste jedoch festgestellt werden, dass die damit beabsichtigte ämterübergreifende Betrachtung und Planung nicht erreicht werden konnte. Vielmehr hat sich die Talentmanagementkonferenz kontraproduktiv als zusätzliches Hemmnis der individuellen Personalentwicklungsplanungen erwiesen. Vor diesem Hintergrund hat das Bezirksamt am 15.08.2023 beschlossen, nicht weiter auf das Instrument der Talentmanagementkonferenz in der bisherigen Form zu setzen. Der Fachbereich Personal wurde gleichzeitig beauftragt, alternative Formate zu entwickeln, die an Stelle der Talentmanagementkonferenzen eingesetzt werden können, um das ursprüngliche Ziel weiter zu verfolgen.

Lösung

Zukünftig könnten die Talentmanagementkonferenzen durch zwei regelmäßige Formate ersetzt werden, die einerseits auf ein einheitliches Verständnis vom bestehenden bzw. künftigen Personalbedarf abzielen und andererseits neben einem fachlichen Austausch weiterhin ämterübergreifende Personalentwicklungsplanungen sowie entsprechende Abstimmungen ermöglichen. Ein entsprechendes Konzept wurde erarbeitet, die Gremien Beteiligung ist in 2024 vorgesehen.

Im Rahmen der Führungstätigkeit stehen die unterschiedlichsten

Personalmanagementinstrumente zur Verfügung, die auch speziell im Bereich der Frauenförderung genutzt werden sollen.

Dazu gehören:

2.1. Jahresgespräche

Im BA Mitte regelt die DA Jahresgespräche eine Form der Kommunikation zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden. In der Handreichung zur Durchführung von Jahresgesprächen wird ausgeführt, dass die Grundsätze des bezirklichen Frauenförderplans sowie des SGB IX Anwendung finden. 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. Die Verwaltungsvorschrift Inklusion (VV Inklusion) bietet die Ausgestaltung der Gespräche der Beschäftigten mit Schwerbehinderung an. Jahresgespräche 2023 (abgeleitet aus Berichterstattung zum Zielsystem):

Ämter, SE, sonstige OE	Anzahl der angebotenen Jahresgespräche	Anzahl der angenommenen Jahresgesprächsangebote	Anteil angenommener Jahresgesprächsangebote in %
Amt für Bürgerdienste	91	26	29%
Amt für Soziales	197	22	11%
Amt für Weiterbildung und Kultur	113	68	60%
Gesundheitsamt	53	11	21%
Jugendamt	164	74	45%
Ordnungsamt	387	64	17%
Schul- und Sportamt			entfällt

SE Facility Management	31	7	75%
Steuerungsdienst, Personal und Finanzen	28	11	39%
Stadtentwicklungsamt	87	11	13%
Straßen- und Grünflächenamt	68	7	10%
Umwelt- und Naturschutzamt	7	4	57%
S Bezirksamt	1.226	305	25%

Diese Auswertung verdeutlicht, dass bezogen auf die Gesamtanzahl aller im Bezirksamt Mitte beschäftigten Mitarbeitenden lediglich knapp 36 % von ihren direkten Führungskräften ein (Jahres-) Gesprächsangebot erhalten haben. Die Chance, sich in direkten Gesprächen jährlich mit seinen Mitarbeitenden über Entwicklungsmöglichkeiten, Zielerreichung bezogen auf das Arbeitsgebiet, Potentialanalysen, gegenseitige Erwartungshaltungen abzugleichen etc. und auch gezielte Fördermöglichkeiten von Frauen - wenn geboten - zu initiieren, wird weit verfehlt. Dieses Personalmanagementinstrument ist verpflichtend anzubieten.

2.2. 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 soll im Wechsel mit der Mitarbeitenden Befragung durchgeführt werden.



Zwei Mitarbeiter*innen BA Mitte

2.3. 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, AGG und des aktuellen Frauenförderplans. Gleichzeitig wird auf die gesellschaftspolitischen Schwerpunkte in der Diversität und Migrationsgesellschaftlicher Kompetenz bei den Beschäftigten des BA Mitte geachtet.

Die Datenübermittlung für 2023 an das Zielsystem des BA Mitte zeigt folgende Darstellung:

Ämter, SE, sonstige OE	Anteil aktueller Anforderungsprofile	Anzahl Beurteilungsgespräche
Amt für Bürgerdienste	91%	20
Amt für Soziales	84%	60
Amt für Weiterbildung und Kultur	46%	20
Gesundheitsamt	93%	16
Jugendamt	96%	62
Ordnungsamt	82%	33
Schul- und Sportamt		
SE Facility Management	82%	33
Steuerungsdienst, Personal und Finanzen	29%	0
Stadtentwicklungsamt	95%	21
Straßen- und Grünflächenamt	47%	36
Umwelt- und Naturschutzamt	81%	6
Bezirksamt	71,8%	307

Der Gesamtanteil aktueller Anforderungsprofile, d.h. diese Anforderungsprofile entsprechen den aktuellen Standards, haben mit einem Wert von 71,8 % eine hohe Zielerreichungsquote. Auch hier muss festgestellt werden, dass das Schul- und Sportamt hierzu mit 0% keinen Beitrag leistet.

2.4. Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnenbefragung

Mitarbeiter*innenfragungen zum Thema Arbeit, Gesundheit und Soziales sollen regelmäßig im Wechsel mit einem Führungskräftefeedback stattfinden. Vollbefragungen der Mitarbeitenden fanden bisher in den Jahren 2007, 2017 und 2021 statt. Inhaltlich kann hier auf die Berücksichtigung der Gleichstellung von Frauen und Männern eingegangen werden.

2.5. 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.

Inzwischen sind zwei weitere Staffeln gestartet. Im August 2022 gingen 9 Frauen und 4 Männer an den Start, im März 2023 jeweils 7 Kolleginnen und Kollegen.

Die 5. Staffel ist in der Vorbereitung und auch hier werden mindestens so viele Frauen wie Männer berücksichtigt werden können.

2.6. 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. Mit der Umsetzung der Maßnahme aus dem aktuellen Frauenförderplan - Mentoring für Frauen - wird aktuell ein Frauennetzwerk aus erfahrenen Frauen in Führungspositionen aufgebaut um die Attraktivität der Führungsrolle an interessierte Mentee zu vermitteln.

2.7. 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 besonders 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.

Mit der im August 2023 erfolgten Zertifizierung des Bezirksamtes Mitte mit dem Gütesiegel familienfreundlicher Arbeitgeber wurde eine Zielvereinbarung abgeschlossen in der es heißt:

„Wir, das Bezirksamt Mitte von Berlin, wollen innerhalb der Zertifizierung des Gütesiegels familienfreundlicher Arbeitgeber Land Berlin attraktive und familienfreundliche Arbeitsbedingungen bieten. Unser Ziel ist es, wertschätzend miteinander umzugehen und die Belange unserer Beschäftigten zu berücksichtigen.“

Positive Werbung verstärkt die Personalgewinnungsoptionen.

2.8. 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. Eine Wirkungsanalyse dieses Instrumentes steht in Zusammenarbeit mit den Internen Diensten noch aus.



Mitarbeiter*in BA Mitte

3. Abgeleitete Ziele und daraus resultierende Maßnahmen

Ziel und Maßnahme 2022 bis 2027	Ergebnis	wer
<p>Ziel: Aufbau eines Mentorinnen-Netzwerk weiblicher Führungskräfte Es existiert einen Mentorinnennetzwerk, getragen durch weibliche Führungskräfte, welche Patenschaften für weibliche Beschäftigte übernimmt.</p> <p>Maßnahmen: M1 Entwicklung eines Konzeptes inklusive Aufgabenbeschreibung des Mentorinnennetzwerks: - Patenschaften für führungsinteressierte weibliche Beschäftigte - Beratung in Führung - Wissenstransfer M2 Gezielte Ansprache weiblicher FK sowie weiblicher Beschäftigter, die K+ durchlaufen oder durchlaufen haben. M3 Einladung zur Auftaktveranstaltung Mentorinnen. NEU: M4 Durchführung begleiten, neue M&M gewinnen, Maßnahme evaluieren</p>	<p>M1: Konzept ist erstellt</p> <p>M2: Ansprache weiblicher FK ist erfolgt.</p> <p>M3: AuftaktVA hat stattgefunden</p>	SE PersFin Frauenvertreterinnen
<p>Ziel: Die Anzahl der Bewerbungen von Frauen für Führungsfunktionen erhöhen Anerkennung der Reproduktionsarbeit als ergänzender Nachweis geeigneter Kriterien der formalen Voraussetzungen, Berufserfahrungen und Softskills/außerfachliche Kompetenzen in Auswahlverfahren Maßnahmen: M1 Entsprechend angepasste einladende Ansprache im Ausschreibungstext M2 Fragestellungen der Auswahlverfahren werden um Aspekte der Reproduktionsarbeit erweitert und Reproduktionsarbeit in die Bewertung aufgenommen</p>	<p>M1: Ausschreibungen wurden angepasst</p> <p>M3: Alle wertenden Beobachtenden des ZBB sind geschult. Auswahlkommissionen sind geschlechtsparitätisch besetzt.</p>	ZBB, OEs

<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>Außerhalb ZBB sind Standards bekannt; bei Nichteinhaltung werden Vertretende BV/FV das Verfahren beanstanden.</p>	
<p>Ziel: Jährliche Gleichstellungskonferenz In Vorbereitung der Talentmanagementkonferenz findet einmal im Jahr eine Gleichstellungskonferenz statt, die im Rahmen der Personalbedarfsplanung den Aspekt der Gleichstellung betrachtet Maßnahmen: 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 M2 Unterrepräsentanz als zusätzliches Auswahlkriterium in der Talentmanagementkonferenz bei der Beschlussfassung von PE-Maßnahmen M3 Organisation und Durchführung der Konferenz im Vorfeld der TMK mit den Personalverantwortlichen und der Frauenvertreterin</p>	<p>In Planung</p> <p>M1</p> <p>M2</p> <p>M3</p>	<p>SE PersFin</p>
<p>Ziel: Förderung der beruflichen Entwicklungschancen von Frauen Ein Fort- und Weiterbildungsprogramm für Frauen ist etabliert Maßnahmen: M1 Entwicklung frauenspezifischer Fortbildungsformate als Inhouse-Programm, gemeinsam von FV und zentraler Personalentwicklungsberatung / Fortbildungsbeauftragte konzipiert und das Programm K+ ergänzend M2 Einstellung von Mitteln im Haushalt für FV zur Finanzierung des Seminarprogramms</p>	<p>M1: Fortbildungsformate an Frauen wurden unter 2. aufgeführt (Berufliche und persönliche Entwicklung bzw. Qualifizierung) M2: Haushaltsmittel sind in Abstimmung mit der der SE PersFin verfügbar.</p>	<p>Frauenvertreterin, Personalentwicklungsberatung, Fortbildungsbeauftragte, Führungskräfte</p>

<p>Ziel: Systematische Aufstiegsqualifizierung Neben gängiger Personalentwicklungsmaßnahmen ist unter Berücksichtigung der Ergebnisse der Gleichstellungskonferenz und mit Blick auf Bereiche mit Unterrepräsentanz von Frauen eine systematische Aufstiegsqualifizierung etabliert Maßnahmen: M1 temporäre Übernahme von Führungsaufgaben in Vertretungsfällen auch außerhalb der eigenen OE, in Projekten oder in Teilaufgabenbereichen 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 M3 Abschluss einer DV PE zur gezielten Qualifizierung von Mitarbeitenden insbesondere der Tarifbeschäftigten M4 zentrale Erfassung aller Personalentwicklungsmaßnahmen durch die SE PersFin M5 Mindestens die Hälfte der Fortbildungsinteressierten und Lehrgangsteilnehmenden sind Frauen. In verpflichtend anzubietenden Jahresgesprächen werden Frauen auf die Möglichkeiten weiter qualifizierender Lehrgänge hingewiesen und Optionen der Unterstützung und Förderung eröffnet.</p>	<p>M1 M2: in Haushaltsverhandlungen 24/25 gescheitert; Wv. Aufstellung nächster Doppelhaushalt M3: FK-Qualifizierung ist Beratungsgegenstand im BA; DV folgt danach dazu. M4: Fortbildungsbeauftragte dokumentiert die Aufstiegsqualifizierungen M5: Hinweis bei Jahresgesprächen</p>	<p>PersFin AL + BzBm</p>
<p>Ziel: Führungsfunktionen als Tandem Die Wahrnehmung von Führungsfunktionen als Tandem ist etabliert. Maßnahmen: M1 Für die modellhafte Erprobung der Tandemführung wird eine geeignete Funktion evaluiert M2 Durchführung & Evaluation Modellhafte Tandemführung</p>	<p>M1: M2: Evaluation bezogen auf Erprobung Tandemführung im Bürgeramt erfolgt. Zusätzlich zu M1 und M2 wird eine Handreichung zur Tandemführung erarbeitet.</p>	<p>Fortbildungs- beauftragte, SEPersFin und BzBm, AL</p>

<p>Ziel: Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und privaten Aktivitäten</p> <p>Das Bezirksamt Mitte zeichnet sich als familienfreundlicher und die persönlichen Belange der Beschäftigten berücksichtigender Arbeitgeber aus</p> <p>Maßnahmen:</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> <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>Zertifizierung mit Gütesiegel!</p> <p>M1: Infogabe B-Portal</p> <p>M2: Selbstverpflichtung</p> <p>M3: erfolgt</p> <p>M4: Abfrage FM</p> <p>M5: Allen bekannt; unterschiedliche Handhabung (unterschiedl. ID-Personalausstattungen)</p> <p>M6: Ja, im Bereich Personalmanagement</p> <p>M7 Aktuell 2 Gärtnerinnen Azubis in Teilzeit</p>	<p>IDs, SE PersFin</p>
<p>Ziel: Das Bezirksamt Mitte von Berlin ist frei von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und Diskriminierung</p> <p>Maßnahmen: Regelmäßige Fortbildungen werden angeboten und sind von den Führungskräften wahrzunehmen</p>	<p>M: Werbung im B Portal für alle Fortbildungs- Schulungsangebote.</p> <p>Teilnahmen 2023: AGG/LADG (41 davon 24 FK)</p>	<p>Alle Führungskräfte</p>

Ein regelmäßiger Austausch zu den abgeleiteten Zielen und daraus resultierenden Maßnahmen findet zwischen der Frauenvertreterin und der SE StD, PersFin statt.

4. Fortschreibung des Frauenförderplans

Der Frauenförderplan wird für einen Zeitraum von 6 Jahren erstellt und ist im Abstand von 2 Jahren zu aktualisieren. Grundlagen für seine Fortschreibung bilden eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur im Bezirksamt.

Dass LGG legt hierzu in der §§ 4 und 19 fest, welche Daten von den Verwaltungseinrichtungen regelmäßig zu erheben sind.

Wünschenswert wäre, hierbei eine stetige korrekte Pflege aller zur Verfügung stehenden Datenbanken um den Aufwand der Erhebung möglichst gering zu halten.

Mit diesem Bericht wird die erste Fortschreibung des Frauenförderplans vorgenommen.

5. Umsetzung des Frauenförderplans

Alle Dienstkräfte sind aufgefordert, selbst Anregungen für eine aktive Frauenförderung zu geben. Ansprechpartner*innen sind hierfür die Frauenvertreterin und die direkten Dienstkräfte mit Führungsfunktion.

Um die Information aller Mitarbeiter*innen des Bezirksamtes zu Gleichstellungsfragen bzw. aktuellen Maßnahmen zur Frauenförderung zu gewährleisten, ist der Frauenförderplan allen Dienstkräften zur Kenntnis und Verfügung zu geben.

Die Fortschreibung des Frauenförderplanes wird - wie bisher - im Beschäftigtenportal des Personalmanagements, der Frauenvertreterin und der Zielgruppenförderung hinterlegt sein. Darüber hinaus werden den Amts- und SE- Leitungen und der Frauenvertretung jeweils die notwendigen Exemplare zur Verteilung an die Dienstkräfte, die keinen Zugriff auf das Beschäftigtenportal haben, zur Verfügung gestellt.

6. Anhang

§ 8 Abs. 1 LGG

Einstellungen und Beförderungen

(1) Frauen, die eine zur Ausfüllung der Stelle gleichwertige Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) besitzen wie männliche Mitbewerber, sind diesen gegenüber unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit solange bevorzugt einzustellen, bis der Anteil der Frauen in der **betreffenden Laufbahn** (z.B. im mittleren Dienst) oder **Berufsfachrichtung** (z.B. nichttechnischer Verwaltungsdienst, Büchereiwesen, etc.) der **jeweiligen Einrichtung** (BA Mitte) nach §1 mindestens 50 vom Hundert beträgt.

Auf dieser Grundlage werden nachfolgende Auswertungen angefügt. Es gelten als Grundlagen die §§ 3,6-8 und 17 (2) LGG. Bei der Auswahlentscheidung ist dem Recht der Frauen auf Gleichstellung im Erwerbsleben Rechnung zu tragen. Dies ist insbesondere ein wichtiger Entscheidungsfaktor bei der Stellenbesetzung von Leitungsfunktionen wie z.B. in der höheren Funktionsebene mit deutlicher Unterrepräsentanz von Frauen.

6.1. Auswertung der Beschäftigten nach Ämtern und Fachrichtungen insgesamt

Aufteilung innerhalb der Ämter und Fachrichtungen mit einem Frauenanteil <= 50%

Dargestellt sind demnach nur die Bereiche in denen Frauen zu 50% vertreten oder unterrepräsentiert sind.

Stand 31.12.2023

Amt/SE/OE	männlich			weiblich			Frauenanteil %
	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	
Amt für Weiterbildung und Kultur	53	15	68	111	63	174	50%
Allg. Verwaltung (nt.VerwD.)	25	4	29	49	19	68	70%
A12	1	0	1	0	0	0	0%
A8	1	0	1	1	0	1	50%
E4	1	0	1	1	0	1	50%
E3	7	2	9	1	0	1	10%
Büchereiwesen	7	5	12	52	32	84	88%
A14	1	0	1	0	0	0	0%
A9	0	1	1	0	1	1	50%
Gebäude-Materialwirtschaft-Vervielfältigung	8	0	8	0	0	0	0%
E3	8	0	8	0	0	0	0%
Schuldienst	1	0	1	0	6	6	86%
E3	1	0	1	0	0	0	0%
VHS Dienst	11	6	17	9	6	15	50%
E9b	0	3	3	0	3	3	50%
Amt für Bürgerdienste	78	10	88	152	39	191	69%
Allg. Verwaltung (nt.VerwD.)	78	10	88	148	39	187	68%
A13s	1	0	1	0	0	0	0%
A11	3	1	4	4	0	4	50%
A9	1	0	1	1	0	1	50%

Amt/SE/OE	männlich			weiblich			Frauen- anteil %
	Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	
E5	8	1	9	6	3	9	50%
Amt für Soziales	70	4	74	168	69	237	76%
Allg. Verwaltung (nt.VerwD.)	57	2	59	142	59	201	77%
AT1	1	0	1	0	0	0	0%
E12	1	0	1	0	0	0	0%
Jugendpflege	1	0	1	0	0	0	0%
S12	1	0	1	0	0	0	0%
Sozialwesen	10	2	12	24	8	32	73%
E11	1	0	1	0	0	0	0%
E3	2	0	2	1	0	1	33%
Beschäftigtenvertretung	2	0	2	6	1	7	78%
Allg. Verwaltung (nt.VerwD.)	1	0	1	6	1	7	87%
Jugendpflege	1	0	1	0	0	0	0%
S11B	1	0	1	0	0	0	0%
Bezirksbürgermeister*in	20	1	21	23	21	44	67%
Allg. Verwaltung (nt.VerwD.)	18	1	19	22	21	43	68%
A13s	1	0	1	0	0	0	0%
E12	3	0	3	0	0	0	0%
BVV	2	0	2	1	0	1	33%
Allg. Verwaltung (nt.VerwD.)	2	0	2	1	0	1	33%
E8	2	0	2	0	0	0	0%
BzStR	7	0	7	11	1	12	63%
Allg. Verwaltung (BzBm, BzStR)	4	0	4	1	0	1	20%
B5	1	0	1	0	0	0	0%
B4	3	0	3	1	0	1	25%
Allg. Verwaltung (nt.VerwD.)	3	0	3	9	1	10	77%

Amt/SE/OE	männlich			weiblich			Frauen- anteil %
	Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	
A12	1	0	1	1	0	1	33%
Gesundheitsamt	36	7	43	121	101	222	84%
Allg. Verwaltung (nt.VerwD.)	10	1	11	32	13	45	80%
A11	2	0	2	0	0	0	0%
E11	0	1	1	1	0	1	50%
Datenverarbeitung	1	0	1	0	0	0	0%
E9b	1	0	1	0	0	0	0%
Gebäude-Materialwirtschaft- Vervielfältigung	2	0	2	0	0	0	0%
E2	2	0	2	0	0	0	0%
Humanmedizin	8	1	9	17	30	47	84%
AT2	1	0	1	0	0	0	0%
Jugendpflege	1	0	1	4	1	5	83%
A12	1	0	1	0	0	0	0%
Medizinalhilfsdienst	6	1	7	39	29	68	91%
A9s	1	0	1	0	0	0	0%
E4	2	0	2	0	0	0	0%
Personen-Materialtransport	1	0	1	0	0	0	0%
E6	1	0	1	0	0	0	0%
Sozialwesen	7	1	8	27	25	52	87%
S11B	1	0	1	0	0	0	0%
S17	1	0	1	1	0	1	50%
Zahnmedizin	0	3	3	1	2	3	50%
E14	0	3	3	0	2	2	40%
Jobcenter	48	8	56	106	37	143	72%
A13	1	0	1	0	0	0	0%
A8	1	0	1	0	1	1	50%

Amt/SE/OE	männlich			weiblich			Frauen- anteil %
	Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	
E3	2	0	2	0	0	0	0%
Jugendamt	69	22	91	216	120	336	79%
A14	1	0	1	0	0	0	0%
A12	1	0	1	1	0	1	50%
E12	1	0	1	0	0	0	0%
E2	1	0	1	0	1	1	50%
Erziehungsdienst	6	3	9	10	2	12	57%
S11b	1	0	1	1	0	1	50%
Gebäude-Material- Vervielfältigung	1	1	2	0	0	0	0%
E2	0	1	1	0	0	0	0%
E2 UE	1	0	1	0	0	0	0%
Jugendpflege	27	14	41	106	56	162	80%
AT2	1	0	1	0	0	0	0%
E9b	1	0	1	1	0	1	50%
Ordnungsamt	210	15	225	146	32	178	44%
Allg. Verwaltung (BSfR)	1	0	1	0	0	0	0%
A13s	1	0	1	0	0	0	0%
Allg. Verwaltung (nt.VerwD.)	198	15	213	135	29	164	44%
A16	1	0	1	0	0	0	0%
A11	1	0	1	1	0	1	50%
A9s	1	0	1	1	0	1	50%
E12	0	1	1	0	0	0	0%
E10	1	0	1	0	0	0	0%
Pharmaziedienst	1	0	1	0	0	0	0%
E9a	1	0	1	0	0	0	0%
Tiermedizin	9	0	9	8	2	10	53%

Amt/SE/OE	männlich			weiblich			Frauen- anteil %
	Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	
A16	1	0	1	0	0	0	0%
A15	1	0	1	0	0	0	0%
A8	2	0	2	0	0	0	0%
A6	3	0	3	2	0	2	40%
E9a	1	0	1	1	0	1	50%
QPK	1	0	1	2	0	2	67%
Sozialwesen	1	0	1	1	0	1	50%
A12	1	0	1	0	0	0	0%
Rechtsamt	5	0	5	9	1	10	50%
Allg. Verwaltung (nt.VerwD.)	5	0	5	9	1	10	67%
A15	1	0	1	0	0	0	0%
A14	3	0	3	0	1	1	25%
A13	1	0	1	0	0	0	0%
Schul- und Sportamt	122	0	122	44	5	49	29%
Allg. Verwaltung (nt.VerwD.)	70	0	70	29	3	32	31%
A13s	1	0	1	0	0	0	0%
A10	1	0	1	0	0	0	0%
A9	1	0	1	0	0	0	0%
A9s	1	0	1	0	0	0	0%
E10	1	0	1	0	0	0	0%
E3	2	0	2	0	0	0	0%
Garten-Friedhof-Forst- Krempflege	6	0	6	5	2	7	54%
E3	5	0	5	0	0	0	0%
Gebäude-Material- Vervielfältigung	6	0	6	1	0	1	14%
E5	3	0	3	0	0	0	0%

Amt/SE/OE	männlich			weiblich			Frauen- anteil %
	Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	
E4	1	0	1	0	0	0	0%
Sportanlagenbetrieb	34	0	34	5	0	5	15%
E9a	1	0	1	0	0	0	0%
E6	2	0	2	0	0	0	0%
E5	14	0	14	2	0	2	12%
E4	17	0	17	3	0	3	15%
Techn. Dienst	2	0	2	0	0	0	0%
E11	1	0	1	0	0	0	0%
E9a	1	0	1	0	0	0	0%
weitere Tätigkeiten	4	0	4	0	0	0	0%
E5	1	0	1	0	0	0	0%
E4	1	0	1	0	0	0	0%
E3	2	0	2	0	0	0	0%
SE PersFin	25	1	26	51	31	82	76%
Allg. Verwaltung (nt.VerwD.)	25	1	26	50	30	80	75%
A15	1	0	1	0	0	0	0%
A13s	1	0	1	1	0	1	50%
A9s	2	0	2	2	0	2	50%
AT	1	0	1	0	0	0	0%
E10	1	1	2	1	1	2	50%
E5	3	0	3	1	1	2	40%
SE FM	88	9	97	54	7	61	39%
Allg. Verwaltung (nt.VerwD.)	32	5	37	29	4	33	47%
A15	1	0	1	0	0	0	0%
A13	1	0	1	0	0	0	0%
A13s	3	0	3	0	0	0	0%

Amt/SE/OE	männlich			weiblich			Frauen- anteil %
	Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	
E11	1	0	1	1	0	1	50%
Bautechnik-Hochbau	6	2	8	2	4	6	43%
A14	1	1	2	0	0	0	0%
E12	0	1	1	0	0	0	0%
E11	5	0	5	1	4	5	50%
Bautechnik-Tiefbau	1	0	1	2	3	5	83%
E9a	1	0	1	0	0	0	0%
Bautechnik- Übriges	19	6	25	23	9	32	56%
A13	1	0	1	0	0	0	0%
A13s	1	0	1	1	0	1	50%
A11	1	0	1	0	1	1	50%
E14	0	1	1	0	0	0	0%
E13 UE	0	1	1	0	0	0	0%
E12	3	1	4	4	0	4	50%
Hochbau-Stadtplanung	1	0	1	0	2	2	67%
E12	1	0	1	0	0	0	0%
Technik - außer Bau/Vermessung	1	0	1	1	1	2	67%
E9a	1	0	1	0	0	0	0%
Vermessung	22	0	22	11	6	17	44%
A15	1	0	1	0	0	0	0%
A10	1	0	1	0	0	0	0%
E13	1	0	1	0	0	0	0%
E3	1	0	1	0	0	0	0%
E9b	1	0	1	0	0	0	0%
weitere Tätigkeiten	3	0	3	0	0	0	0%
E9a	1	0	1	0	0	0	0%

Amt/SE/OE	männlich			weiblich			Frauen- anteil %
	Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	
E5	1	0	1	0	0	0	0%
E3	1	0	1	0	0	0	0%
Steuerungsdiens	6	0	6	6	0	6	50%
Allg. Verwaltung (nt.VerwD.)	6	0	6	6	0	6	50%
A13	1	0	1	0	0	0	0%
E14	3	0	3	0	0	0	0%
Tiefbau- und Landschaftsplanungsamt	310	24	334	128	38	166	33%
Allg. Verwaltung (nt.VerwD.)	25	4	29	33	13	46	61%
A13s	1	1	2	0	0	0	0%
A12	2	0	2	2	0	2	50%
E11	2	0	2	0	0	0	0%
E10	2	1	3	1	0	1	25%
E2	1	0	1	0	0	0	0%
Bautätigkeiten außer an Stromanlagen	4	0	4	0	0	0	0%
E5	1	0	1	0	0	0	0%
E3	3	0	3	0	0	0	0%
Bautechnik-Gartenbau	9	0	9	6	3	9	50%
E14	1	0	1	0	0	0	0%
E11	7	0	7	5	2	7	50%
E10	1	0	1	0	1	1	50%
Bautechnik - Hochbau	4	0	4	1	0	1	20%
AT1	1	0	1	0	0	0	0%
E15	1	0	1	0	0	0	0%
E10	1	0	1	0	0	0	0%
E9a	1	0	1	0	0	0	0%

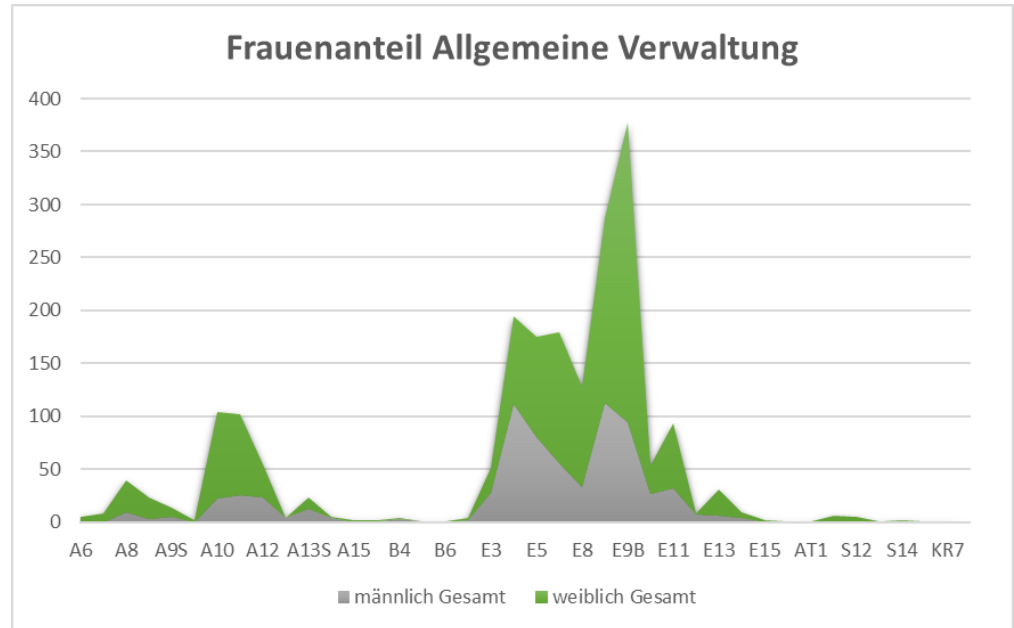
Amt/SE/OE	männlich			weiblich			Frauen- anteil %
	Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	
Bautechnik-Tiefbau	9	4	13	18	3	21	62%
A13s	1	0	1	0	0	0	0%
E12	2	1	3	1	0	1	25%
Bautechnik - Übriges	4	1	5	2	0	2	50%
E12	1	0	1	0	0	0	0%
E11	3	1	4	1	0	1	20
Garten-Friedhof-Forst- Krempfleger	171	12	183	61	18	79	30%
E11	2	0	2	0	0	0	0%
E8	3	0	3	0	0	0	0%
E4	0	1	1	0	0	0	0%
E9a	1	0	1	0	0	0	0%
E9b	0	1	1	0	0	0	0%
Gebäude-Material- Vervielfältigung	1	0	1	1	0	1	50%
E3	1	0	1	0	0	0	0%
Grünpf./Fischerei/Forst/Umwelt	6	0	6	1	0	1	14%
E9a	6	0	6	1	0	1	14%
Landschaftsplanung	1	0	1	0	0	0	0%
E11	1	0	1	0	0	0	0%
Metallbe- und verarbeitung/KFZ	3	1	4	0	0	0	0%
E7	1	0	1	0	0	0	0%
E6	1	1	2	0	0	0	0%
E3	1	0	1	0	0	0	0%
Personen-Materialtransport	46	2	48	1	1	2	4%
E6	17	0	17	1	1	2	11%

Amt/SE/OE	männlich			weiblich			Frauen- anteil %
	Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	
E5	22	2	24	0	0	0	0%
E4	7	0	7	0	0	0	0%
Techn- Tätigkeit außer Bau/Vermessung	14	0	14	0	0	0	0%
E13	2	0	2	0	0	0	0%
E9a	1	0	1	0	0	0	0%
E8	3	0	3	0	0	0	0%
E6	8	0	8	0	0	0	0%
weitere Tätigkeiten	12	0	12	2	0	2	14%
E6	8	0	8	0	0	0	0%
E4	3	0	3	0	0	0	0%
Umwelt-und Naturschutzamt	10	4	14	14	16	30	68%
Allg. Verwaltung (nt.VerwD.)	4	2	6	9	10	19	76%
A13s	1	0	1	0	0	0	0%
A12	1	0	1	0	0	0	0%
E14	1	0	1	0	0	0	0%
E9a	0	1	1	0	0	0	0%
Bautechnik - Gartenbau	2	1	3	2	1	3	50%
E11	2	0	2	1	0	1	33%
E10	0	1	1	0	0	0	0%
Grünfl./Fischerei/Forst/Umwelt	1	0	1	0	1	1	50%
E13	1	0	1	0	1	1	50%
techn. Tätigkeit außer Bau/Vermessung	3	1	4	3	4	7	64%
E14	0	1	1	0	0	0	0%

Anzumerken ist, dass in den Ämtern: Ordnungsamt, Schul- und Sportamt, der SE FM und dem SGA der Frauenanteil insgesamt unter 50 % liegt. In allen anderen Ämtern und Organisationseinheiten beträgt der Frauenanteil weit über 50 %.

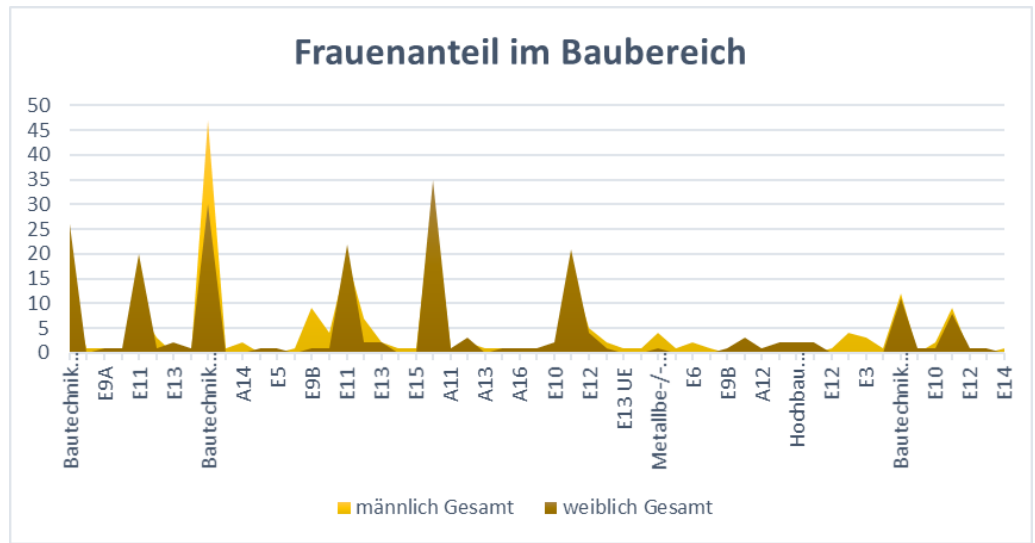
6.2. Darstellung der Berufsfachrichtungen Ämterunabhängig mit einem Frauenanteil \leq 50%

Allgemeine Verwaltung:



	männlich			weiblich		
	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt
A13	4	0	4	0	0	0
A13S	12	1	13	10	0	10
A14	4	0	4	0	1	1
B4	3	0	3	1	0	1
B5	1	0	1	0	0	0
E2	2	0	2	0	2	2
E3	22	6	28	18	5	23
E4	105	7	112	70	12	82
E10	25	2	27	22	5	27
E12	6	1	7	1	0	1
AT	1	0	1	0	0	0
AT1	1	0	1	0	0	0

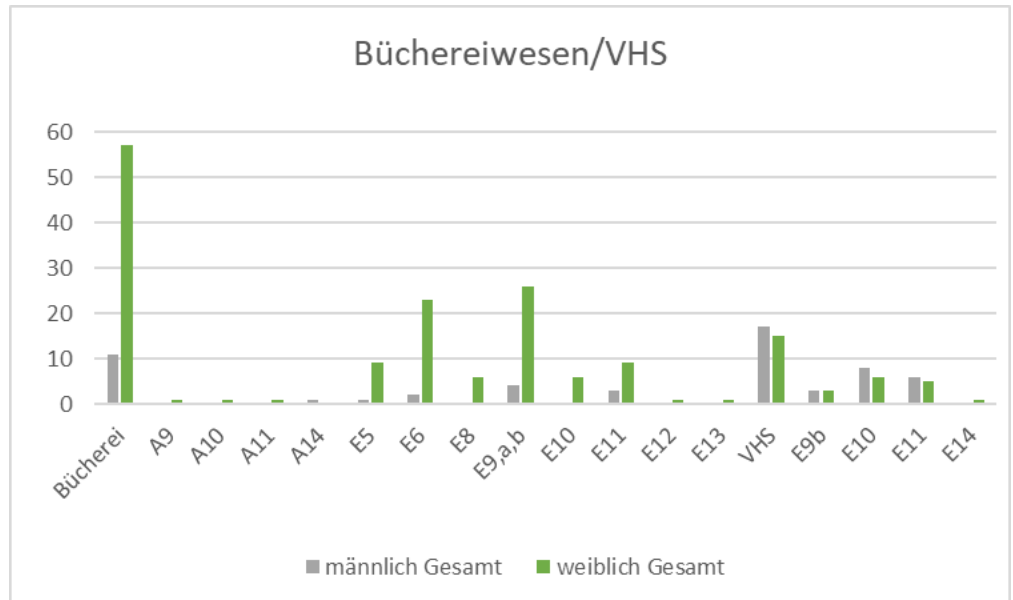
Berufsfachrichtung Bau



	männlich			weiblich		
	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt
Bautechnik (Ingenieurbau, Tiefbau)						
A13S	1		1			0
E9A	1		1	1		1
E12	2	1	3	1		1
Bautechnik (Hochbau)						
AT1	1		1			0
A14	1	1	2			0
E9A	1		1			0
E9B	6	3	9	1	0	1
E10	4		4	1	0	1
E12	5	2	7	2		2
E13	2		2	1	1	2
E14	1		1			0
E15	1		1			0
Bautechnik (Übriges)						
A11	1		1		1	1
A12	2		2	2	1	3
A13	1		1			0
A13S	1		1	1		1
E12	4	1	5	4		4
E13	2		2	1		1
E13 UE		1	1			0
E14		1	1			0

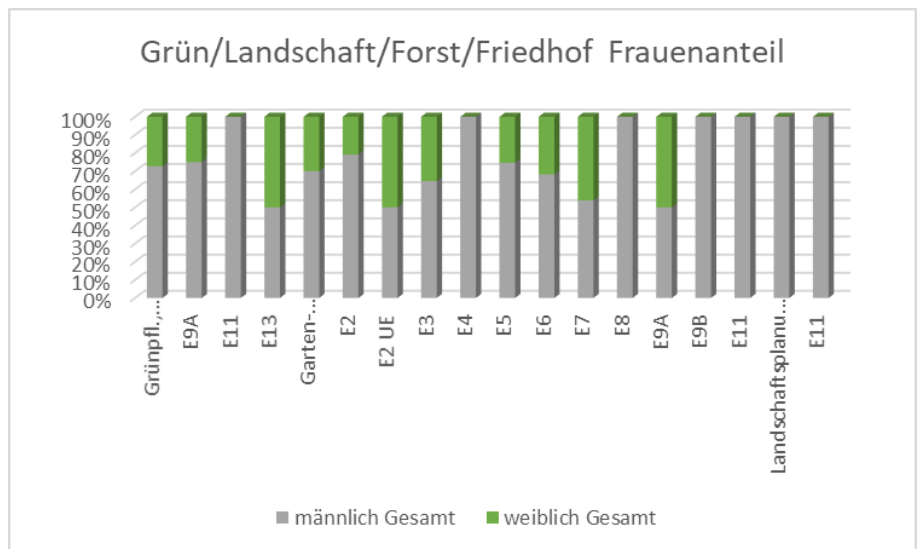
Metallbe-/- verarbeitung/Kfz-Wartung						
E3	1		1			0
E6	1	1	2			0
E7	1		1			0
E9B			0	1		1
Bauingenieurwesen (Stadtbauwesen)						
A12			0	1		1
E11	1	0	1	2	0	2
Hochbau (Stadtplanung)						
E11			0		2	2
E12	1		1			0
Bautätigkeiten (außer an Stromanlagen)						
E3	3		3			0
E5	1		1			0
Bautechnik (Gartenbau)						
E9B			0	1		1
E10	1	1	2		1	1
E11	9		9	6	2	8
E12			0		1	1
E13			0	1		1
E14	1		1			0

Büchereiwesen/VHS



	männlich			weiblich		
	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt
Bücherei						
A14	1	0	1	0	0	0
VHS						
E10	6	2	8	4	2	6
E11	5	1	6	4	1	5

Fachbereiche Grünflächen-Landschaft-Forst-Krematorien, Fischereiwesen



	männlich			weiblich		
	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt
Grünpfl., Fischerei-, Forstwesen, Umwelt						
E9A	6	0	6	2	0	2
E13	1	0	1	0	1	1
Garten-/Friedhofs-/Forstpflge, Krematorien						
E2	18	1	19	5	0	5
E2 UE	3	0	3	3	0	3
E3	40	0	40	22	0	22
E4	0	1	1	0	0	0
E5	76	9	85	27	2	29
E6	15	0	15	5	2	7
E7	14	0	14	4	8	12
E8	3	0	3	0	0	0
E9A	1	0	1	0	1	1
E9B	0	1	1	0	0	0
E11	2	0	2	0	0	0
Landschaftsplanung						
E11	1	0	1	0	0	0

6.3. Beförderungen / Höhergruppierungen / Neubewertungen von Aufgabengebieten im Zeitraum vom 01.07.2020 - 30.06.2023

Beförderungen/ Höhergruppierungen			
	insgesamt	Frauenanteil	% Anteil
vergleichbar höherer Dienst (BesGr. A13/ Entgr. E13 bis BesGr. B2/ AT 1 bzw. 2	22	12	54,55
vergleichbar gehobener Dienst (BesGr. A9 - A13S/ Entgr. E9b-E12/ S11b - S17	127	81	63,78

6.4. Entwicklung der Beschäftigtenzahlen

6.4.1. Statuszugehörigkeit Beamte

	01.07.2010	01.07.2015	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2023
insgesamt	911	765	700	662	512
Frauen	627	529	492	463	361
Männer	285	236	208	199	151

6.4.2. Statuszugehörigkeit Angestellte/Arbeiter*innen bzw. Tarifbeschäftigte

	01.07.2010	01.07.2015	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2023
insgesamt	1904	1778	1911	2124	2900
Frauen	1235	1140	1213	1304	1692
Männer	669	638	698	816	1205

6.5. Übersicht Laufbahnen

Laufbahn 1, mittlerer Dienst, Betrachtung E2 bis E8, A6 bis A9z, S8b						
	männlich			weiblich		
	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt
E2	27	2	29	8	3	11
E3	104	6	110	53	10	63
E4	135	8	143	57	12	69
E5	201	18	219	126	67	193
E6	108	4	112	124	40	164
E7	15	0	15	5		5
E8	37	2	39	79	24	103
A6	4	0	4	3	3	6
A7	0	0	0	7	1	8
A8	11	0	11	19	11	30
A9,s,z	10	1	11	35	5	40
S8 a,b	6	6	12	10	21	31
Laufbahn 2 gehobener Dienst, Betrachtung E9 bis E12, A9 bis A13s, S11 bis S15						
	männlich			weiblich		
	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt
E9,a,b	225	26	251	375	148	523
E10	42	5	47	39	12	51
E11	93	16	109	111	55	166
E12	22	5	27	10	3	13
A9	4	1	5	23	5	28
A10	23	2	25	69	37	106
A11	28	3	31	73	33	106
A12	27	0	27	37	7	44
A13,s	19	1	20	17	0	17
S11,b	9	1	10	16	7	23
S12	15	1	16	45	35	80
S13	0	1	1	3	0	3
S14	7	5	12	41	25	66
S15	5	2	7	14	3	17
Laufbahn 3 höherer Dienst, Betrachtung E13 bis AT 2, A13 bis A16, B2 bis B6, S17						
	männlich			weiblich		
	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt
E13, UE	14	6	20	27	17	44
E14	9	6	15	16	16	32
E15	7	1	8	12	13	25
AT,1,2	5	0	5	0	0	0
A13	5	0	5	0	0	0
A14	6	1	7	1	1	2
A15	5	0	5	4	0	4
A16	2	0	2	2	0	2
B4,5,6	4	0	4	2	0	2
S17	2	0	2	5	4	9

6.6. Aktuelle Darstellung der besetzten Führungspositionen je Führungsebene

	BesGr./ VergGr.	Gesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauenanteil in %
Amts-/SE-/JC-Leitung		9	3	6	
Fachbereichsleitung	A16	4	2	2	50%
	A15	1	1	0	100%
	AT	3	0	3	0,00%
	E12	1	0	1	0,00%
Fachbereichsleitung		58	27	31	
	A15	6	2	4	33,33%
	A14	3	0	3	0,00%
	A13	1	0	1	0,00 %
	A13S	17	9	8	52,94%
	A12	8	3	5	37,50%
	A11	1	0	1	0,00%
	AT	2	0	2	0,00%
	E15	5	4	1	80%
	E14	5	4	1	80%
	E13	2	1	1	50%
	E13UE	1	1	0	100%
	E12	1	0	1	0,00%
	E11	3	3	0	100%
	E10	1	0	1	0,00%
	E9b	1	0	1	0,00%
	S17	1	0	1	0,00%
Sachgebietsleitung/Teamleitung		201	121	80	
	A14	1	0	1	0,00%
	A13S	7	3	4	42,85%
	A12	27	18	9	66,66%
	A11	28	19	9	67,85%
	A10	4	4	0	100%
	A9	1	1	0	100%
	A9S/Z	3	2	1	66,66%
	E15	4	2	2	50%
	E14	4	3	1	33,33%
	E13	20	12	8	60%
	E13 UE	1	0	1	0,00%
	E12	6	2	4	33,33%
	E11	34	22	12	64,70%
	E10	9	6	3	66,66%
	E9a	29	7	22	24,13%
	E9b	10	9	1	90%
	E8	1	1	0	100%
	E7	1	0	1	0,00%
	S17	5	5	0	100%
	S15	3	3	0	100%
	S14	2	1	1	50%
	S12	1	1	0	100%
Summe		268	151	117	56,34%



Bezirksamt Mitte von Berlin
Tel. (030) 90 18-
[personalmanagement@ba-
mitte.berlin.de](mailto:personalmanagement@ba-mitte.berlin.de)

©BAMitte
Stand August 2024