

Vorsteher der BVV
Herrn Groos

Bezirksverordnetenversammlung
Treptow-Köpenick
08. Dezember 2021

Eingang Büro BVV

**Beantwortung der Schriftlichen Anfrage Drucksache SchA IX/0015 vom 03.12.2021 des
Bezirksverordneten Alexander Bertram - AfD**

Betr.: Anteil von Männern und Frauen im Bezirksamt Treptow-Köpenick

Ich frage das Bezirksamt:

1. Wie hat sich der Frauen- und Männeranteil der Beamten und Tarifbeschäftigten im Bezirksamt Treptow-Köpenick im Zeitraum von 2016 bis 2021 in absoluten Zahlen und prozentual entwickelt?
2. Wie verteilen sich die verbeamteten Frauen und Männer im Zeitraum von 2016 bis 2021 auf die einzelnen Laufbahngruppen in absoluten Zahlen und prozentual?
3. Wie verteilen sich die tarifbeschäftigten Frauen und Männer im Zeitraum von 2016 bis 2021 auf die den Laufbahngruppen entsprechenden Entgeltgruppen in absoluten Zahlen und prozentual?

Hierzu antwortet das Bezirksamt Treptow-Köpenick:

In der Anlage erhalten Sie die LGG-Statistik für die Jahre 2016, 2018 und 2020 sowie den aktuell gültigen Frauenförderplan des Bezirksamtes, der eine umfangreiche Datenanalyse enthält.



Oliver Igel
Bezirksbürgermeister

Kostenausweisung auf Basis des aktuellen Rundschreibens der Senatsverwaltung für Finanzen II B 52 - H
9440-1/2015-7-3 vom 19.05.2021:

Erfassung Personal- und Sachkosten für die Bearbeitung und Umsetzung von Drucksachen der BVV

Zur Erstellung dieses/er:

Schriftlichen Anfrage	Drs.-Nr. IX/0015
-----------------------	---------------------

haben

		Anzahl	Arbeits- stunden	Betrag in €
Beamtinnen/Beamte bzw vergleichbare/r Beschäftigte/r	mittleren Dienst		0,00	0,00 €
	gehobenen Dienst		0,00	0,00 €
	höherer Dienst	1	0,5	45,37 €

notwendige Sachkosten als Folgekosten (z. B. Bestellung Material,
Beauftragung Gutachten,)

0,00 €

aufgewendet und damit entstanden
in der **Fachabteilung** Gesamtkosten in Höhe von:

45,37

Dazu kommen Kosten beim BzBm, Büro BzBm und Büro BVV in Höhe von:

30,00

Damit ergeben sich Gesamtkosten von:

75,37

Einstufung	Beschäftigte am 30.6. 2016			Stellenbesetzung ¹			Beförderung/Höhergruppierung ¹		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Insgesamt	1 635	1 080	66,1	176	104	59,1	74	57	77,0
<i>darunter Teilzeit</i>	334	269	80,5	10	8	80,0	4	4	100,0
Höherer Dienst	84	61	72,6	14	9	64,3	6	5	83,3
A 16; AT; E 15 Ü	5	3	60,0	-	-	-	-	-	-
A 15; E 15	14	11	78,6	3	3	100,0	1	1	100,0
A 14; E 14	43	33	76,7	5	4	80,0	3	3	100,0
A 13; E 13 Ü, E 13	22	14	63,6	6	2	33,3	2	1	50,0
<i>darunter Teilzeit</i>	19	8	42,1	1	1	100,0	-	-	-
Gehobener Dienst	809	601	74,3	81	56	69,1	39	32	82,1
<i>darunter Teilzeit</i>	179	156	87,2	5	4	80,0	3	3	100,0
Einf. und mittlerer Dienst	742	418	56,3	81	39	48,1	29	20	69,0
<i>darunter Teilzeit</i>	136	105	77,2	4	3	75,0	1	1	100,0

Einstufung	Leitung Amt / LUV / SE ²			Übrige Leitung ²		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
Höherer Dienst	10	7	70,0	32	23	71,9
A 16; AT; E 15 Ü	3	1	33,3	2	2	100,0
A 15; E 15	5	5	100,0	5	4	80,0
A 14; E 14	2	1	50,0	16	10	62,5
A 13; E 13 Ü, E 13	-	-	-	9	7	77,8
<i>darunter Teilzeit</i>	-	-	-	6	6	100,0

¹ im Berichtszeitraum

Einstufung	Beschäftigte ¹			Stellenbesetzung ²			Beförd./Höhergrupp. ²		
	insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Insgesamt	1 675	1 073	64,1	420	187	44,5	47	34	72,3
<i>darunter Teilzeit</i>	327	284	86,9	14	12	85,7	2	2	100,0
Höherer Dienst	89	64	71,9	25	19	76,0	5	3	60,0
A 16; E 15 Ü; AT 1	5	4	80,0	1	1	100,0	1	1	100,0
A 15; E 15	13	9	69,2	5	3	60,0	-	-	-
A 14; E 14	42	32	76,2	13	11	84,6	4	2	50,0
A 13; E 13 Ü, E 13	29	19	65,5	6	4	66,7	-	-	-
<i>darunter Teilzeit</i>	29	24	82,8	3	3	100,0	-	-	-
Gehobener Dienst**	873	621	71,1	251	103	41,0	25	16	64,0
<i>darunter Teilzeit</i>	179	160	89,4	5	5	100,0	1	1	100,0
Einf. und mittlerer Dienst***	713	388	54,4	144	65	45,1	17	15	88,2
<i>darunter Teilzeit</i>	119	100	84,0	6	4	66,7	1	1	100,0

Einstufung	Leitungsfunktionen am 30.06.2018								
	Leitung Amt			Serviceeinheiten ³			weitere Leitung ⁴		
	insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen	
absolut		in %	absolut		in %	absolut		in %	
Höherer Dienst*	12	10	83,3	1	1	100,0	31	22	71,0
A 16; AT 1; E 15 Ü	3	3	100,0	1	1	100,0	-	-	-
A 15; E 15	4	4	100,0	-	-	-	4	3	75,0
A 14; E 14	3	2	66,7	-	-	-	14	10	71,4
A 13; E 13 Ü, E 13	2	1	50,0	-	-	-	13	9	69,2
<i>darunter Teilzeit</i>	1	1	100,0	-	-	-	3	3	100,0
Gehobener Dienst**	-	-	-	-	-	-	75	54	72,0
<i>darunter Teilzeit</i>	-	-	-	-	-	-	10	8	80,0
nachrichtlich:	Bürgermeister/-in			Stadtrat/-rätin					
B 6	1	-	-	-	-	-	-	-	-
B 5	-	-	-	1	-	-	-	-	-
B 4	-	-	-	3	1	33,3	-	-	-

* LG 2 ab 2. Einstiegsamt; **LG 2 ab 1. Einstiegsamt; *** LG 1.

1 am 30.06.2018

2 im Berichtszeitraum vom 01.07.2016 bis zum 30.6.2018

3 nur Serviceeinheiten Personal und Finanzen

4 weitere Leitung mit Personalverantwortung (z.B. Fachbereichsleitung, Gruppen- bzw. Teamleitung usw.)

Einstufung	Beschäftigte ¹			Stellenbesetzung ²			Beförd./Höhergrupp. ²		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Insgesamt	1 890	1 211	64,1	369	210	56,9	88	70	79,5
<i>darunter Teilzeit</i>	382	321	84,0	52	45	86,5	12	12	100,0
Höherer Dienst	94	67	71,3	21	14	66,7	9	6	66,7
A 16; E 15 Ü; AT 1	8	7	87,5			-			-
A 15; E 15	12	9	75,0	1	1	100,0	2	2	100,0
A 14; E 14	41	29	70,7	9	6	66,7	5	3	60,0
A 13; E 13 Ü, E 13	33	22	66,7	11	7	63,6	2	1	50,0
<i>darunter Teilzeit</i>	29	24	82,8	6	5	83,3	1	1	100,0
Gehobener Dienst**	849	613	72,2	160	109	68,1	50	40	80,0
<i>darunter Teilzeit</i>	191	171	89,5	30	28	93,3	6	6	100,0
Einf. und mittlerer Dienst***	947	531	56,1	188	87	46,3	29	24	82,8
<i>darunter Teilzeit</i>	162	126	77,8	16	12	75,0	5	5	100,0

Einstufung	Leitungsfunktionen am 30.06.2020								
	Leitung Amt; SE			Fachbereichsleitung			alle FK		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
	absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %	
Höherer Dienst*	12	11	91,7	17	10	58,8	29	21	72,4
A 16; AT 1; E 15 Ü	8	7	87,5			-	8	7	87,5
A 15; E 15	1	1	100,0	4	3	75,0	5	4	80,0
A 14; E 14	3	3	100,0	7	3	42,9	10	6	60,0
A 13; E 13 Ü, E 13			-	6	4	66,7	6	4	66,7
<i>darunter Teilzeit</i>			-	3	3	100,0	3	3	100,0
Gehobener Dienst**	2	1	50,0	9	5	55,6	11	6	54,5
<i>darunter Teilzeit</i>			-	1	1	100,0	1	1	100,0
nachrichtlich:	Bürgermeister/-in			Stadtrat/-rätin					
B 6	1		-			-			-
B 5			-	1		-			-
B 4			-	3	1	33,3			-

* LG 2 ab 2. Einstiegsamt; **LG 2 ab 1. Einstiegsamt; *** LG 1.

1 am 30.06.2020

2 im Berichtszeitraum vom 01.07.2018 bis zum 30.6.2020

Bezirksamt Treptow-Köpenick von Berlin

Konzept zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Frauenförderplan 2019-2022 -



Inhalt

Vorwort.....	4
1. Beschäftigtenstrukturanalyse.....	5
1.1. Gesamtbeschäftigtenstruktur.....	5
1.2. Struktur nach Laufbahngruppen	5
1.3. Struktur nach Besoldungsgruppen (Stichtag 1.8.2018, Stand 15.10.2018).....	6
1.3.1. Struktur der Besoldungsgruppen- gegliedert nach technischen Beamten/Beamtinnen (Stichtag 1.8.2018, Stand 15.10.2018)	7
1.4. Struktur nach Entgeltgruppen.....	8
1.4.1. Struktur der Entgeltgruppen- gruppiert nach Technikzulage (Stichtag 1.8.18, Stand 15.10.2018).....	8
1.5. Ergebnisse aus den bisherigen Analysen.....	9
1.6. Die Struktur in Führungsfunktionen	10
1.7. Berufsrichtungen	10
1.8. Fluktuationsprognose	10
2. Verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils.....	11
3. Ziele/ Maßnahmen (Personalentwicklungsplanung)	11
3.1. Berücksichtigung des demographischen Wandels (Ergebnis der Analyse des altersbedingten Ausscheidens)	11
3.2. Beurlaubung aus familiären Gründen	12
3.3. Arbeitszeit und Rahmenbedingungen.....	12
3.4. Die Entwicklung von Kompetenzen	12
3.5. Stellenausschreibungen	13
4. Weitere Maßnahmen zur Umsetzung der Gleichstellungsverpflichtung	13
4.1. Besetzung von Auswahlgremien	13
4.2. Gesundheitsmanagement	13
4.3. Geschlechtergerechte Sprache	14
4.4. Lebensphasenorientiertes Arbeiten	14
4.5. Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	14
4.6. Teilzeit und Fortbildung	15
4.7. Flexible Arbeitszeiten und flexibler Arbeitsort	15
4.8. Leitbild.....	15
4.9. Frauenvertreterin.....	16
4.10. Auszubildende, duale Studierende, Stipendiaten/Stipendiatinnen.....	16
5. Verstöße gegen das LGG und den Frauenförderplan.....	17
6. Geltungsdauer der Fortschreibung des Frauenförderplanes.....	17
Anhang.....	18
Gesamtbeschäftigtenstruktur	18
Struktur nach Laufbahngruppen.....	18

Fluktuationsprognose für 2019 und 2020	18
Struktur nach Besoldungsgruppen (Stichtag 1.8.2018, Stand 15.10.2018)	19
Struktur der Besoldungsgruppen- gegliedert nach technischen Beamten/Beamtinnen (Stichtag 1.8.2018, Stand 15.10.2018).....	19
Struktur nach Entgeltgruppen (Stichtag 1.8.2018, Stand 15.10.2018).....	20
Struktur der Entgeltgruppen- gruppiert nach Technikzulage (Stichtag 1.8.18, Stand 15.10.2018)	21
Anteil der weiblichen Führungskräfte	21
Struktur im Bereich der Ausbildung und des dualen Studiums	22

Vorwort

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

am 2. Oktober 2018 wurde im Senat beschlossen, dass Berlin der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene beitrifft. Vielleicht fragen Sie sich an dieser Stelle, warum eigentlich. Ist nicht in den vergangenen Jahren genug für die Gleichstellung getan worden? Haben mittlerweile nicht Frauen genau die gleichen Chancen wie Männer? Leider nicht. Wie ist es sonst zu erklären, dass nur 36,5 % der Abgeordneten im Bundestag Frauen sind oder im Berliner Abgeordnetenhaus die Frauenquote im Vergleich zur vorherigen Wahlperiode sogar sank. Hier sind von 160 Abgeordneten nur 53 Frauen. (Quelle: Gender Datenreport 2017). Aber auch außerhalb der Politik sieht es nicht besser aus: nur jede 3. Führungskraft ist eine Frau, selbst in den arabischen Emiraten gibt es mehr Frauen in Führungsetagen als hierzulande. Deshalb ist es wichtig, die Gleichstellung von Frauen und Männern weiter festzuschreiben und Ziele und Maßnahmen zu definieren.

Im Bezirksamt Treptow-Köpenick liegt die Frauenquote bei 64%. Bisher bestehende Unterrepräsentanzen sind weitestgehend abgebaut worden. Das lässt sich nur sichern, wenn wir weiter am Ball bleiben. Es ist wichtig, konkrete Ziele der Frauenförderung festzulegen und Maßnahmen ergreifen, die der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen. Noch immer herrscht die Auffassung vor, dass Führen in Teilzeit nicht möglich ist. Führungskräfte befürchten einen Kontrollverlust, wenn sie Beschäftigten gestatten, am häuslichen Arbeitsplatz oder mobil zu arbeiten. Deshalb braucht es Konzepte wie das hier vorliegende. Frauenförderung heißt in erster Linie eben auch, eine Arbeitsatmosphäre zu schaffen, die es jedem ermöglicht, Familie und Beruf in Einklang zu bringen.

Ein Konzept kann aber nur gut sein, wenn es umgesetzt wird. Deshalb: Bringen Sie sich mit Ihren Ideen ein, erfüllen Sie das Konzept mit Leben!

Oliver Igel
Bezirksbürgermeister

1. Beschäftigtenstrukturanalyse

Durch die erfolgreiche Gleichstellungsarbeit und die Frauenförderung der vergangenen Jahre ist es gelungen, eine Beschäftigtenstruktur zu erreichen, in der es kaum noch Unterrepräsentanzen im Sinne des LGG gibt.

Die folgenden statistischen Angaben basieren auf den Auswertungen mit dem Stichtag 1.8.2018. Nicht eingeflossen sind die Angaben zu den Beschäftigten des Jobcenters. Das Jobcenter ist verpflichtet einen eigenen Gleichstellungsplan zu erstellen.

1.1. Gesamtbeschäftigtenstruktur

(Stichtag 1.8.2018)

Status	gesamt	Frauen	Frauenanteil in % (in Klammern zum Vergleich der Anteil im Jahr 2011)
Beamtenverhältnisse	320	246	77 (78)
Tarifbeschäftigte	1352	821	61 (64)
Auszubildende	55	33	60 (56)
dual Studierende	7	3	43
Volontariat	1	1	100
Gesamt	1735	1104	64 (67)

Im Frauenförderplan der Jahre 2012-2018 wurden die statistischen Daten zum Stichtag 31.10.2011 erfasst. In den vergangenen sieben Jahren sank unser Personalbestand um 138 Dienstkräfte. Der Frauenanteil in der Gruppe der Auszubildenden hat sich leicht erhöht. Neu hinzugekommen seit dem letzten Bericht sind die dual Studierenden und die Volontärin. Von den 7 dual Studierenden sind 3 Frauen. In dieser Gruppe sind Frauen bisher leicht unterrepräsentiert.

Der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten sank um 3% auf 64%.

1.2. Struktur nach Laufbahngruppen

Im Juni 2012 wurde das bis dahin gültige Laufbahnrecht geändert. Mit dem zweiten Dienstrechtsänderungsgesetz (2.DRÄndG) entfiel die bis dahin klassische Einteilung in die 4 Laufbahnen (einfacher, mittlerer, gehobener und höherer Dienst). Seitdem gibt es nur noch 2 Laufbahngruppen, die Laufbahngruppe 1 und die Laufbahngruppe 2. In diesen Laufbahngruppen gibt es jeweils 2 Einstiegsämter, die denen der bis dahin klassischen Einteilung entsprechen.

	Stichtag 1.8.2018		
Laufbahngruppe	Gesamt	davon Frauen	Quote in %
Erstes Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 (bisher Einfacher Dienst, E1 bis E4)	188	78	41
Zweites Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 (bisher Mittlerer Dienst, A6 bis A9(S), E5 bis E8)	520	307	59
Erstes Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (bisher Gehobener Dienst, A9 bis A13(S), E9 bis E12)	870	616	71
Zweites Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (bisher Höherer Dienst, ab A13, E13)	92	64	70

Die Zahl der Dienstkräfte im einfachen Dienst sank um 85. Der Anteil der Frauen in dieser Gruppe sank auf 41%. Damit sind in dieser Gruppe Frauen unterrepräsentiert.

1.3. Struktur nach Besoldungsgruppen (Stichtag 1.8.2018, Stand 15.10.2018)

Besoldungsgruppe	gesamt	davon Frauen	Quote 2018 (%)	Zum Vergleich: Quote 2011
A6	2	0	0	90
A7	13	11	85	90
A8	41	36	88	80
A9S	7	7	100	100
A9	54	40	74	82
A10	82	67	82	78
A11	71	55	77	86
A12	20	16	80	74
A13S	9	4	44	39
A13	6	3	50	100
A14	6	5	83	50
A15	2	0	0	67
A16	2	1	50	17

Die grün unterlegten Felder weisen die Besoldungsgruppen aus, in denen der Frauenanteil stieg.

Betrachtet man die einzelnen Besoldungsgruppen, so kann festgestellt werden, dass lediglich in den Besoldungsgruppen A6, A15 und A13S Frauen unterrepräsentiert sind (rot). Seit 2016 wurden 2 Beamtinnen der Besoldungsgruppe A6 befördert. Würde man diese noch berücksichtigen, gäbe es keine Unterrepräsentanz in der Besoldungsgruppe A6. In der A13S liegt der Anteil der Frauen nur geringfügig unter 50%.

1.3.1. Struktur der Besoldungsgruppen- gegliedert nach technischen Beamten/Beamtinnen (Stichtag 1.8.2018, Stand 15.10.2018)

Besoldungsgruppe	Gesamt	davon Frauen	technische Beamte/Beamtinnen	davon Frauen
A 6	2	0		
A 7	13	11		
A 8	41	36		
A 9	54	40		
A 9 S	7	7		
A 10	82	67	5	3
A 11	71	55	9	8
A 12	20	16	3	2
A 13 S	9	4	1	0
A 13	6	3	1	0
A 14	6	5		
A 15	2	0		
A 16	2	1		

Technische Beamtinnen sind nicht unterrepräsentiert. Wichtig ist es, in den Besoldungsgruppen A 13 und A13 S darauf zu achten, dass künftig bei einer Neubesetzung einer Stelle Frauen schon in der Ausschreibung besonders angesprochen werden.

1.4. Struktur nach Entgeltgruppen

In den Entgeltgruppen E2, E3, E4, E5 und E7 sind Frauen unterrepräsentiert.

Entgeltgruppe	gesamt	davon Frauen	Quote 2018(%)	Zum Vergleich: Quote 2011
E2	30	14	47	56
E2 UE	27	18	67	
E3	83	35	42	48
E4	48	11	23	12
E5	214	103	48	55
E6	186	112	60,2	66
E6 Krafft.	1	0	0	
E7	15	7	47	38
E7A	1	1	100	
E8	38	28	74	76
E9	404	300	74	83
E10	75	49	65	68
E11	128	69	54	60
E12	34	21	62	64
E13	23	16	70	71
E13UE	1	1	100	
E14	36	28	78	73
E15	11	9	82	78
E15UE	1	1	100	100
AT	2	2	100	

1.4.1. Struktur der Entgeltgruppen- gruppiert nach Technikzulage (Stichtag 1.8.18, Stand 15.10.2018)

Im §17 Abs. 6 TVÜ-L ist geregelt, wer eine Technikzulage erhält:

„Eine persönliche Zulage, ..., erhalten diejenigen Beschäftigten, denen ab dem 1. November 2010 eine anspruchsbegründende Tätigkeit übertragen wird, soweit die Anspruchsvoraussetzungen nach bisherigem Tarifrecht erfüllt wären...“

³ Die Anspruchsvoraussetzungen waren in §§ 3, 4, 6 b und 9 des Tarifvertrages über Zulagen an Angestellte vom 17. Mai 1982 (nachstehend „Zulagen-TV“) geregelt:

„§ 3 - Technikerzulage

(1) Angestellte der Vergütungsgruppen V a bis II a mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, erhalten eine Technikerzulage von monatlich 23,01 Euro.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend für

a) gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnische Angestellte aller Fachrichtungen mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

b) in der Protokollnotiz Nr. 11 zu Teil II Abschn. E Unterabschn. I der Anlage 1 a genannte Angestellte.....“

Im Bezirksamt Treptow-Köpenick ergibt sich folgendes Bild:

Entgeltgruppe	Gesamt	davon Frauen	davon aus dem technischen Bereich	davon Frauen
E 2	30	14		
E 2 UE	27	18		
E 3	83	35		
E 4	48	11		
E 5	214	103		
E 6	186	112		
E 6 Kraftf.	1	0		
E 7	15	7		
E 7 A	1	1		
E 8	38	28		
E 9	404	300	4	0
E 10	75	49	23	18
E 11	128	69	44	27
E 12	34	21	16	10
E 13	23	16	7	5
E 13 UE	1	1		
E 14	36	28	2	0
E 15	11	9		
E 15 UE	1	1		
AT	2	2		

Gibt es also prinzipiell keine Unterrepräsentanz in der Entgeltgruppe kann es jedoch sein, dass es eine Unterrepräsentanz von Frauen gibt bei den Beschäftigten, die eine Technikzulage bekommen. Z.B. ist dies in der Entgeltgruppe 9 und 14 der Fall.

1.5. Ergebnisse aus den bisherigen Analysen

Die bereits im Frauenförderplan für die Jahre 2012- 2018 dargestellten Unterrepräsentanzen bestehen weiter. Neu hinzugekommen ist eine geringfügige Verringerung der Frauenquote in der Entgeltgruppe 5. In der Entgeltgruppe 7 konnte der Anteil der weiblichen Beschäftigten auf 47% erhöht werden, ein deutlicher Fortschritt im Vergleich zum Jahr 2011. Im Bereich der absoluten Spitzenpositionen konnte der Frauenanteil erhöht werden.

1.6. Die Struktur in Führungsfunktionen

Gesamt		davon Frauen	Quote (%)
Mittlerer Dienst	5	1	20
Gruppenleitungen	59	41	69
Fachbereichsleitungen	49	33	67
Höhere Führungsebene	47	36	77

Frauen sind in Führungspositionen des mittleren Dienstes (dazu gehören z.B. Revierleitungen) unterrepräsentiert. In allen anderen Führungsebenen liegt der Anteil der Frauen über dem Gesamtanteil der beschäftigten Frauen im Bezirksamt (64%).

1.7. Berufsrichtungen

Die bereits im letzten Frauenförderplan aufgeführten Unterrepräsentanzen in den Bereichen Garten- und Landschaftspflege, Friedhofsbetrieb, Gebäudeverwaltung, Betrieb der Sportanlagen sowie im vermessungstechnischen Außendienst bestehen weiter.

Das Bezirksamt bietet auch weiterhin die Ausbildung „Gärtner oder Gärtnerin im Garten- und Landschaftsbau“ an. Da hier eine Unterrepräsentanz vorliegt, greift bei der Auswahl der Auszubildenden der §7 Abs. 2 und 3 LGG. D.h. mindestens die Hälfte der Ausbildungsplätze ist an Frauen zu vergeben. Sollten für die Besetzung dieser Ausbildungsplätze nicht genügend Bewerbungen vorliegen, so war die Ausschreibung zu wiederholen. Das gleiche gilt für die Einstellung dualer Studenten und Studentinnen. Während es gelungen ist für das duale Studium der Richtungen Vermessung und Geoinformatik und Grünflächenmanagement fast ausschließlich Frauen zu gewinnen, studieren Bauingenieurwesen nur Männer. Das gilt es bei künftigen Ausschreibungen zu beachten.

1.8. Fluktuationsprognose

2019 und 2020 scheiden voraussichtlich 171 Dienstkräfte planmäßig aus, 115 davon (67%) sind Frauen.

Bei den Bereichen, bei denen bereits Unterrepräsentanzen bestehen, ergibt sich bis zum Ende des Jahres 2020 folgendes Fluktuationsprofil:

- E2 = 5 Dienstkräfte, davon 3 Frauen
- E3 = 7 Dienstkräfte, davon 5 Frauen

E4 = 4 Dienstkräfte, davon 1 Frau
E5 = 17 Dienstkräfte, davon 7 Frauen.

In der Entgeltgruppe E7 und in den Besoldungsgruppen A6 und A15 scheiden keine Dienstkräfte planmäßig aus.

2. Verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils

Es geht nicht darum, den Frauenanteil pauschal zu erhöhen, sondern die Teams geschlechterparitätisch zu besetzen. Das oberste Ziel des Landesgleichstellungsgesetzes ist der Abbau von Unterrepräsentanzen. Rückblickend ist dies im Bezirksamt Treptow-Köpenick schon in einigen Bereichen gelungen: Der Anteil der Frauen in Spitzenpositionen hat sich erhöht. Im Bereich der Besoldungsgruppe A16 gibt es keine Unterrepräsentanz mehr. Auch in der Besoldungsgruppe A13(S) beträgt der Anteil der Frauen nunmehr 50%. Von der Besoldungsgruppe A6 sind 2 Frauen in höhere Besoldungsgruppen befördert worden.

Sollte es gelingen, alle Stellen, die altersbedingt frei werden, mit Frauen neu zu besetzen, so würde sich der Anteil der Frauen

in der Entgeltgruppe E2 auf 53,3%,

in der Entgeltgruppe E3 auf 44,5%,

in der Entgeltgruppe E4 auf 29,2%

und in der Entgeltgruppe E5 auf 52,8% erhöhen.

Auch dann wären Frauen in den Entgeltgruppen E3 und E4 noch unterrepräsentiert. Die Tätigkeiten, die in diesen Entgeltgruppen verrichtet werden, sind häufig handwerklich geprägt und körperlich schwer, trotz aller Hilfsmöglichkeiten, die moderne Technik heute bietet. Ein besonderes Augenmerk muss daher nicht nur der Neubesetzung der Stellen, sondern auch auf die Werbung für solche Berufe und deren aktuelles Berufsbild besonders bei Mädchen, z.B. beim Girls Day gelegt werden.

3. Ziele/ Maßnahmen (Personalentwicklungsplanung)

3.1. Berücksichtigung des demographischen Wandels (Ergebnis der Analyse des altersbedingten Ausscheidens)

Anhand der Fluktuationsprognose (Punkt 1.8.) werden Stellen identifiziert, die im Rahmen der Gleichstellungsverpflichtung bevorzugt mit Frauen zu besetzen sind. Jede Organisationseinheit muss zunächst für sich eine eigene Personalentwicklungsplanung erstellen. Hierzu stellen die entsprechenden Bereiche unter Beachtung des FFP fest, ob sich in ihren Organisationseinheiten Stellen befinden, für die eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht. Sollten diese nachbesetzt werden oder ggf. in den entsprechenden Entgelt- oder Besoldungsgruppen neue Stellen geschaffen werden, so sind diese vorrangig bei gleicher Eignung mit Frauen zu besetzen bis die Unterrepräsentanz abgebaut ist.

3.2. Beurlaubung aus familiären Gründen

Unter familiären Gründen ist die Erziehung und Pflege von Kindern sowie die Pflege und Betreuung von behinderten oder kranken nahen Angehörigen zu verstehen. Meist sind diese Beurlaubungen, wenn sie sich auf einen längeren Zeitraum erstrecken, planbar, d.h. es können schon vorab Maßnahmen verabredet werden, die geeignet sind, den Kontakt zur Dienststelle nicht zu verlieren. Fortbildungen können verabredet, über neue Entwicklungen im Bezirksamt sowie in der OE kann berichtet werden. Die einzelnen Organisationseinheiten entwickeln für sich ein geeignetes Kontakthalteprogramm. Eine Anregung, wie ein solches Kontakthalteprogramm aussehen könnte, wird im Rahmen der Führungskräftenachwuchsqualifizierung „Kompetenz PLUS“ erarbeitet und den Bereichen zur Verfügung gestellt.

In diesem Zusammenhang sei auf den § 11 des LGG hingewiesen, in dem es heißt:

- (1) „Aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten ist die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen anzubieten. Ihnen sind, sofern sie es nicht selbst für bestimmte Zeit ausgeschlossen haben, Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten.
- (2) Aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten, die in die Beschäftigung zurückkehren wollen, sind die Ausschreibungen auf Wunsch bekannt zu geben.“

3.3. Arbeitszeit und Rahmenbedingungen

Das Bezirksamt Treptow-Köpenick unterstützt jede Form der Teilzeittätigkeit, soweit es die dienstlichen Belange zulassen. Die Reduzierung der Arbeitszeit steht auch der Wahrnehmung von Führungspositionen nicht entgegen. Die Beschäftigten, die für sich eine Reduzierung der Arbeitszeit planen, werden auf die Folgen für die Ansprüche aus der Sozialversicherung und aufgrund beamten- und tarifrechtlicher Regelungen hingewiesen. Erste Ansprechpartner sind nach den jeweiligen Fachvorgesetzten die örtlichen Büroleitungen. Die Serviceeinheit Personal und Finanzen informiert zu den allgemeingültigen Folgen durch eine P-Info. Außerdem wird angestrebt, eine regelmäßige Rentenberatung über die Deutsche Rentenversicherung anzubieten.

3.4. Die Entwicklung von Kompetenzen

In der am 20. Juli 2018 verabschiedeten Rahmen-Dienstvereinbarung über das Personalmanagement in der Berliner Verwaltung heißt es unter Punkt 3.2. „Eine besondere Rolle kommt den Führungskräften zu. Führungskräfte ermutigen und unterstützen die Beschäftigten ihres Verantwortungsbereichs, sich ihren individuellen Voraussetzungen entsprechend einzubringen und weiter zu entwickeln und ermitteln dafür in enger Zusammenarbeit mit der für das Personalmanagement zuständigen Organisationseinheit das Entwicklungspotenzial der Beschäftigten. Führungskräfte strukturieren gemeinsam mit ihren Beschäftigten die Aufgaben und Prozesse in ihrem Bereich, unterstützen die Organisationsentwicklung sowie die Gesunderhaltung ihrer Beschäftigten auch unter Beachtung von Diversity-Aspekten.“

In Personalentwicklungskonferenzen soll künftig in den einzelnen Organisationseinheiten auf der Basis der Jahresgespräche beraten werden, welche Beschäftigten in welcher Weise besonders gefördert werden sollen. Diese Konferenzen werden von der Serviceeinheit Personal und Finanzen konzipiert und begleitet.

Auch künftig wird die Serviceeinheit Personal geeignete Fortbildungsreihen als Inhouse-Veranstaltungen anbieten. Insbesondere das Programm „Horizonte“ und das Führungskräftenachwuchsprogramm „Kompetenz Plus (K+)“ dienen der persönlichen Weiterentwicklung der Beschäftigten.

Darüber hinaus sind für die Führungskräfte des Bezirksamtes geeignete Informations- und Fortbildungsangebote zur Akzeptanz und Anwendung der Instrumente zu Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu entwickeln und durchzuführen.

3.5. Stellenausschreibungen

Die Stellenausschreibungen werden so formuliert, dass sie prinzipiell alle ansprechen. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist zwingend aufzunehmen, dass Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden. Denkbar sind darüber hinaus auch Formulierungen wie: „Wir freuen uns besonders über die Bewerbung von Frauen, da sie in diesem Bereich bisher unterrepräsentiert sind.“ Bewerben sich auf die Stellen in unterrepräsentierten Bereichen nicht genügend Frauen, so ist die Ausschreibung zu wiederholen. Das gilt auch für die Ausbildungsberufe und dualen Studien.

4. Weitere Maßnahmen zur Umsetzung der Gleichstellungsverpflichtung

4.1. Besetzung von Auswahlgremien

Auswahlgremien sollen grundsätzlich geschlechterparitätisch besetzt werden.

4.2. Gesundheitsmanagement

Die Gesundheitsquote für die weiblichen Beschäftigten lag im Jahr 2016 bei 88,8%, die der männlichen bei 90,8%. D.h. unsere Frauen fehlten häufiger krankheitsbedingt oder brauchten länger um ihre Erkrankungen auszukurieren. Konkret heißt das: Frauen fehlten an 41 Kalendertagen, Männer an 33,8 Kalendertagen. (Quelle: Pauschale Gesundheitsquote 2016- Statistikstelle für Personal) Ziel im Gesundheitsmanagement ist es daher, Maßnahmen zu entwickeln, die geeignet sind, langfristig die Gesundheitsquote unserer Frauen zu erhöhen. Diese Maßnahmen sollen sowohl verhaltenspräventiv als auch verhältnispräventiv sein.

Regelmäßig werden die Angebote des betrieblichen Gesundheitsmanagements nach folgenden Punkten evaluiert:

1. Wer nutzt vorrangig die Angebote des betrieblichen Gesundheitsmanagements (Alter, Geschlecht, Tätigkeit)?
2. Welche Angebote wünschen sich die Beschäftigten, die bisher noch kein Interesse an den ergriffenen Maßnahmen hatten?

Aufgrund der Ergebnisse sollen Angebote entwickelt werden, die auch auf bisher unterrepräsentierte Beschäftigtengruppen ausgerichtet sind.

Die Richtlinien zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement werden regelmäßig evaluiert.

Ein besonderes Augenmerk bei Maßnahmen, die im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements ergriffen werden, gilt den Vereinbarungen, die einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie dienen.

4.3. Geschlechtergerechte Sprache

Durch den Sprachgebrauch wird die Gleichstellung von Frauen und Männern zum Ausdruck gebracht. Die allgemeinen Grundsätze hierzu sowie die GGO werden beachtet.

4.4. Lebensphasenorientiertes Arbeiten

In verschiedenen Lebensphasen treten unterschiedliche Belastungen auf. Durch die Kenntnis dieser Tatsache und die Berücksichtigung der Bedürfnisse, die in den unterschiedlichen Lebensphasen auftreten, wird ein Arbeiten gefördert, bei dem solche Besonderheiten Beachtung finden.

4.5. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Das Bezirksamt Treptow-Köpenick ist ein attraktiver Arbeitgeber. Besondere Aufmerksamkeit wird der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewidmet. Zahlreiche Maßnahmen sind hierauf ausgerichtet. In den vergangenen Jahren stieg die Zahl der Telearbeitsplätze kontinuierlich, in der Regel ist Teilzeittätigkeit kein Problem und wird von der Dienststelle unterstützt. Auszubildende können Ihre Ausbildung in Teilzeit absolvieren.

Eine Führungsposition ist grundsätzlich teilzeitgeeignet, es sei denn es stehen hier dringende dienstliche Verpflichtungen entgegen. Hier muss jedoch geprüft werden, ob sich diese Verpflichtungen für die Dauer der Teilzeittätigkeit anders organisieren lassen.

Dies stellt besondere Anforderungen an die Arbeit in den Teams und deren Führungskräfte. Dienstberatungen sind so zu organisieren, dass jede Beschäftigte/jeder Beschäftigte daran teilnehmen kann. Bei Bedarf sind Teilzeitbeschäftigte, die aufgrund familiärer Verpflichtungen ihre Arbeitszeit reduziert haben, von Spätsprechstunden auszunehmen. Der Einsatz in Spätsprechstunden soll höchstens anteilig zur Arbeitszeit erfolgen.

Das Bezirksamt bietet eine kostenlose Sozialberatung an, an die sich die Beschäftigten und ihre nächsten Angehörigen mit allen Problemen, die das Leben mit sich bringt, wenden können. So können belastende private und berufliche Situationen, die sich zwangsläufig auch auf den Arbeitsalltag auswirken, beleuchtet und Hilfen vermittelt werden.

Eine besondere Verantwortung haben hier die Führungskräfte. Sie müssen nicht nur das Angebot der Sozialberatung bekannt machen, sondern auch für die Nutzung werben. Sie tragen dafür Sorge, dass in den Teams Verständnis für die Beschäftigten vorliegt, die aufgrund schwieriger familiärer Situationen Unterstützung brauchen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich in einer besonderen Belastungssituation befinden (z.B. Pflege von Angehörigen und gleichzeitige Betreuung von Kindern) soll eine Flexibilität eingeräumt werden, die unter anderen Umständen nicht gewährt werden könnte und würde. Die zur Verfügung stehenden Instrumente (flexible Arbeitszeiten, Telearbeit, mobiles Arbeiten, Beurlaubungen) sind vollständig auszuschöpfen. Bei Bedarf kann die Vereinbarkeit von privaten Verpflichtungen mit der beruflichen Tätigkeit auch weiter erleichtert werden. Denkbar wären hier z.B. die vorübergehende Herausnahme aus Vertretungsregelungen, die

vorübergehende Übertragung anderer Tätigkeiten, die Ausnahme aus den Funktionszeiten. Dienstliche Belange sind hierbei zu berücksichtigen.

Das Bezirksamt bietet bereits viele Instrumente zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf an. Bei den direkten Führungskräften liegt die Verantwortung bei der Anwendung dieser Instrumente. Die Serviceeinheit Personal und Finanzen möchte hierbei unterstützen und bietet regelmäßig Workshops zur Nutzung dieser Instrumente an. Hier sollen Fragen geklärt und Unsicherheiten bei der Anwendung dieser Instrumente beseitigt werden.

4.6. Teilzeit und Fortbildung

Das Bezirksamt Treptow-Köpenick ist bestrebt Fortbildungen so anzubieten, dass es allen Beschäftigten möglich ist, an diesen teilzunehmen, egal ob sie teilzeitbeschäftigt sind, betreuungsbedürftige Kinder haben oder Angehörige pflegen. Ist dies nicht möglich, so wird Teilzeitbeschäftigten, wie im Gesetz vorgesehen, ein entsprechender Freizeitausgleich gewährt. Eventuelle Kosten für die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen, die durch die Teilnahme an solchen Fortbildungen zusätzlich entstehen und unvermeidlich sind, werden durch die SE PFin erstattet. Die hierfür notwendigen Haushaltsmittel werden frühzeitig eingeplant. Im Rahmen des Führungskräftenachwuchsprogramms „Kompetenz PLUS“ wird ein Konzept erarbeitet, wie es künftig besser gelingen kann, Dienstkräfte, die sich in Elternzeit befinden oder Angehörige pflegen oder aus sonstigen Gründen ihre Tätigkeit hier eine Zeit lang ruhen lassen, besser an dienstlichem Geschehen teilhaben zu lassen. Kurz: Wie pflegt man Kontakt mit einem vorübergehend Abwesenden oder einer vorübergehend Abwesenden? Hier ist eine Teilnahme an Fortbildungen aus der Eltern- oder Pflegezeit heraus ein wichtiger Bestandteil. Sollte eine Fortbildung durch die Führungskraft abgelehnt werden, ist die Frauenvertreterin hiervon unverzüglich zu unterrichten.

4.7. Flexible Arbeitszeiten und flexibler Arbeitsort

Die Möglichkeiten die den Dienstkräften nach der DV Flex und der DV Telearbeit eingeräumt werden, sind auszuschöpfen. Erster Ansprechpartner/ erste Ansprechpartnerin ist hier immer die direkte Führungskraft.

4.8. Leitbild

Das Bezirksamt befindet sich im Wandel. Viele erfahrene und langjährige Dienstkräfte werden in den nächsten 10 Jahren ausscheiden. Das Leitbild für das Bezirksamt definiert auch die Maßstäbe für Führung und Zusammenarbeit und gibt Werte der Führung vor. Es dient nicht nur der Vermittlung dieses Werteverständnisses bei den Beschäftigten, die bereits Führungspositionen wahrnehmen, sondern erleichtert auch neuen Führungskräften die Einarbeitung.

4.9. Frauenvertreterin

Die Rolle und Rechte der Frauenvertreterin sind zu respektieren und zu wahren.

4.10. Auszubildende, duale Studierende, Stipendiaten/Stipendiatinnen

Das Bezirksamt bietet z.Z. folgende Ausbildungen und duale Studien an: (Stichtag 1.10.18)

Beruf /duales Studium	Zahl der Auszubildenden/ Studierenden	davon Frauen
Verwaltungsfachangestellte/Verwaltungsfachangestellter	45	29
Fachangestellte/ Fachangestellter für Medien-und Informationsdienste	6	6
Vermessungstechniker /Vermessungstechnikerin	3	1
Gärtnerin/Gärtner im Garten-und Landschaftsbau	10	2
Duale Studierende:		
Bauingenieurwesen	4	0
Wirtschaftsinformatik	1	0
Technisches Facilitymanagement	1	0
Vermessungswesen-und Geoinformatik	3	3
Landschaftsbau-und Grünflächenmanagement	4	3
Sozialpädagogik mit dem Schwerpunkt Kinder-und Jugendhilfe (Beginn 15.10.2018)	2	1

Die Frauenquote liegt im Bereich der Ausbildung bei 56%. Damit sind Frauen prinzipiell in diesem Bereich nicht unterrepräsentiert. Betrachtet man nun die einzelnen Ausbildungsberufe, so scheinen sich weniger Frauen für eine Ausbildung zur Vermessungstechnikerin oder zur Gärtnerin im Garten –und Landschaftsbau zu interessieren. Hier soll in Zukunft der Girls Day intensiver genutzt werden, um für diese

Ausbildungsberufe zu werben. Sollten sich dennoch nicht genügend Frauen auf diese Ausbildungsplätze bewerben, so wird die Ausschreibung wiederholt.

Im Bereich des dualen Studiums sind Frauen nur leicht unterrepräsentiert. Eine Studentin des Bauingenieurwesens hat leider die Ausbildung aus persönlichen Gründen abgebrochen. Wäre sie noch dabei, wären Frauen auch bei den dualen Studiengängen nicht unterrepräsentiert.

5. Verstöße gegen das LGG und den Frauenförderplan

Verstöße gegen das LGG werden im dort geregelten Verfahren beanstandet. Verstöße gegen diesen Frauenförderplan werden zunächst in Rücksprache mit der entsprechenden Abteilung geregelt. Bei anhaltenden Verstößen ist eine Regelung über die Dienststellenleitung möglich. Hierzu wird der Verstoß durch die Frauenvertreterin schriftlich vorgetragen. Die Dienststellenleitung leitet unverzüglich eine Überprüfung ein und fertigt eine schriftliche Stellungnahme an, die der Frauenvertreterin zugeleitet wird.

6. Geltungsdauer der Fortschreibung des Frauenförderplanes

Der Frauenförderplan ist am Ende des Jahres 2022 für die Folgejahre fortzuschreiben und an die aktuellen Entwicklungen anzupassen.



Anhang- Statistiken

Gesamtbeschäftigtenstruktur

Stichtag	01.08.2018		Quote in %
		davon Frauen	
Gesamt	1735	1104	64
Beamte	320	246	77
Tarif	1352	821	61
Auszubildende	55	33	60
duale Studierende	7	3	43
Volontär	1	1	100

Struktur nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppe	Stichtag 1.8.2018		
	Gesamt	davon Frauen	Quote in %
Erstes Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 (bisher Einfacher Dienst, E1 bis E4)	188	78	41
Zweites Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 (bisher Mittlerer Dienst, A6 bis A9(S), E5 bis E8)	520	307	59
Erstes Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (bisher Gehobener Dienst, A9 bis A13(S), E9 bis E12)	870	616	71
Zweites Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (bisher Höherer Dienst, ab A13, E13)	92	64	70

Fluktuationsprognose für 2019 und 2020

Gesamt	davon Frauen
171	115

Fluktuationsprofil in den unterrepräsentierten Bereichen:

- E2 = 5 Dienstkräfte, davon 3 Frauen
- E3 = 7 Dienstkräfte, davon 5 Frauen
- E4 = 4 Dienstkräfte, davon 1 Frau
- E5 = 17 Dienstkräfte, davon 7 Frauen.

In der Entgeltgruppe E7 und in den Besoldungsgruppen A6 und A15 scheidet keine Dienstkräfte aus.

Struktur nach Besoldungsgruppen (Stichtag 1.8.2018, Stand 15.10.2018)

Besoldungsgruppe	gesamt	davon Frauen	Quote 2018 (%)	Zum Vergleich: Quote 2011
A6	2	0	0	90
A7	13	11	85	90
A8	41	36	88	80
A9S	7	7	100	100
A9	54	40	74	82
A10	82	67	82	78
A11	71	55	77	86
A12	20	16	80	74
A13S	9	4	44	39
A13	6	3	50	100
A14	6	5	83	50
A15	2	0	0	67
A16	2	1	50	17

Struktur der Besoldungsgruppen- gegliedert nach technischen Beamten/Beamtinnen (Stichtag 1.8.2018, Stand 15.10.2018)

Besoldungsgruppe	Gesamt	davon Frauen	technische Beamte/Beamtinnen	davon Frauen
A 6	2	0		
A 7	13	11		
A 8	41	36		
A 9	54	40		
A 9 S	7	7		
A 10	82	67	5	3
A 11	71	55	9	8
A 12	20	16	3	2
A 13 S	9	4	1	0
A 13	6	3	1	0
A 14	6	5		
A 15	2	0		
A 16	2	1		

Struktur nach Entgeltgruppen (Stichtag 1.8.2018, Stand 15.10.2018)

Entgeltgruppe	gesamt	davon Frauen	Quote 2018(%)	Zum Vergleich: Quote 2011
E2	30	14	47	56
E2 UE	27	18	67	
E3	83	35	42	48
E4	48	11	23	12
E5	214	103	48	55
E6	186	112	60,2	66
E6 Krafft.	1	0	0	
E7	15	7	47	38
E7A	1	1	100	
E8	38	28	74	76
E9	404	300	74	83
E10	75	49	65	68
E11	128	69	54	60
E12	34	21	62	64
E13	23	16	70	71
E13UE	1	1	100	
E14	36	28	78	73
E15	11	9	82	78
E15UE	1	1	100	100
AT	2	2	100	

Struktur der Entgeltgruppen- gruppiert nach Technikzulage (Stichtag 1.8.18, Stand 15.10.2018)

Entgeltgruppe	Gesamt	davon Frauen	davon aus dem technischen Bereich	davon Frauen
E 2	30	14		
E 2 UE	27	18		
E 3	83	35		
E 4	48	11		
E 5	214	103		
E 6	186	112		
E 6 Krafft.	1	0		
E 7	15	7		
E 7 A	1	1		
E 8	38	28		
E 9	404	300	4	0
E 10	75	49	23	18
E 11	128	69	44	27
E 12	34	21	16	10
E 13	23	16	7	5
E 13 UE	1	1		
E 14	36	28	2	0
E 15	11	9		
E 15 UE	1	1		
AT	2	2		

Anteil der weiblichen Führungskräfte

Gesamt		davon Frauen	Quote (%)
Mittlerer Dienst	5	1	20
Gruppenleitungen	59	41	69
Fachbereichsleitungen	49	33	67
Höhere Führungsebene	47	36	77

Struktur im Bereich der Ausbildung und des dualen Studiums

Beruf /duales Studium	Zahl der Auszubildenden/ Studierenden	davon Frauen
Verwaltungsfachangestellte/Verwaltungsfachangestellter	45	29
Fachangestellte/ Fachangestellter für Medien-und Informationsdienste	6	6
Vermessungstechniker /Vermessungstechnikerin	3	1
Gärtnerin/Gärtner im Garten-und Landschaftsbau	10	2
Dual Studierende:		
Bauingenieurwesen	4	0
Wirtschaftsinformatik	1	0
Technisches Facilitymanagement	1	0
Vermessungswesen-und Geoinformatik	3	3
Landschaftsbau-und Grünflächenmanagement	4	3
Sozialpädagogik mit dem Schwerpunkt Kinder-und Jugendhilfe (Beginn 15.10.2018)	2	1