

**Vorlage – zur Kenntnisnahme –**

**Fünfzehnter Bericht über die Umsetzung des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes  
gemäß § 19 LGG**



Der Senat von Berlin  
GPG III A 4 Cü  
9028 (928) 2149

An das  
Abgeordnetenhaus von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

Vorlage

- zur Kenntnisnahme -

des Senats von Berlin

über

Fünfzehnter Bericht über die Umsetzung des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes  
gemäß § 19 LGG

-----  
Der Senat legt nachstehende Vorlage dem Abgeordnetenhaus zur Besprechung vor:

Fünfzehnter Bericht über die Umsetzung des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes  
gemäß § 19 LGG

Diese Vorlage hat keine Auswirkungen auf die Kosten von Privathaushalten und/oder  
Wirtschaftsunternehmen, die Gesamtkosten, die Zusammenarbeit mit dem Land  
Brandenburg, den Klimaschutz sowie auf den Haushaltsplan und die Finanzplanung.

Berlin, den 3. August 2021

Der Senat von Berlin

Michael Müller  
Regierender Bürgermeister

Dilek Kalayci  
Senatorin für Gesundheit,  
Pflege und Gleichstellung

**Fünfzehnter Bericht  
über die Umsetzung des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes  
gemäß § 19 LGG  
– Berichtszeitraum: 1. Juli 2018 bis 30. Juni 2020 –**

---

<sup>1</sup> E-Mail: [gabriele.cueppers@sengpg.berlin.de](mailto:gabriele.cueppers@sengpg.berlin.de)



**Fünfzehnter Bericht**  
**über die Umsetzung des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes**  
**gemäß § 19 LGG**

- Berichtszeitraum: 1. Juli 2018 bis 30. Juni 2020 -

<b>I. Struktur und Entwicklung des Personals im unmittelbaren Landesdienst .....</b>	<b>6</b>
1. Beschäftigte im unmittelbaren Landesdienst Berlins .....	6
2. Beschäftigte in der Hauptverwaltung .....	8
2.1 Oberste Landesbehörden .....	8
2.2 Nachgeordnete Behörden .....	11
2.2.1 Landesämter und Landesbetriebe .....	11
2.2.2 Gerichte .....	11
2.2.3 Polizei und Feuerwehr .....	12
2.2.4 Finanzämter und Justizvollzugsanstalten .....	12
2.2.5 Allgemeinbildende und berufliche Schulen .....	13
2.3 Beschäftigte in der Bezirksverwaltung .....	14
<b>II. Beschäftigte in Anstalten, Stiftungen und Körperschaften öffentlichen Rechts .....</b>	<b>15</b>
1. Anstalten öffentlichen Rechts .....	15
2. Stiftungen öffentlichen Rechts .....	16
3. Körperschaften öffentlichen Rechts .....	17
3.1 Forschungsinstitute, Kammern und Vereinigungen .....	17
3.2 Hochschulen .....	18
3.2.1 Wissenschaftliches und künstlerisches Personal .....	18
3.2.2 Professorinnen und Professoren .....	18
3.2.3 Neu- und Erstberufungen .....	20
3.2.4 Hochschulleitung sowie Verwaltungs- und technisches Personal .....	20
4. Vorstands- und Geschäftsführungspositionen .....	22
<b>III. Frauenförderung durch öffentliche Auftragsvergabe und staatliche Leistungsgewährung. 23</b>	<b>23</b>
1. Öffentliche Auftragsvergabe (§ 13 LGG) .....	23
2. Staatliche Leistungsgewährung (§ 14 LGG) .....	23
<b>IV. Gremien.....</b>	<b>24</b>
1. Gremien im unmittelbaren Einflussbereich der obersten Landesbehörden.....	24
2. Entsendungen in Organe und Aufsichtsgremien .....	24
3. Gremien außerhalb des Berliner Landesdienstes .....	25
4. Gremien an Hochschulen .....	25
<b>V. Dokumentation der Rechtsprechung zum LGG im Berichtszeitraum.....</b>	<b>26</b>

## Rechtsgrundlagen

1. Landesgleichstellungsgesetz (LGG) in der Fassung vom 18. November 2010 (GVBl S. 502) zuletzt geändert durch Gesetz vom 11.06.2020 (GVBl. S. 531)<sup>2</sup>
2. Verordnung über statistische Angaben und Analysen für den Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (Gleichstellungsberichtsverordnung – GleibV) in der Fassung vom 19. Juli 2011 (GVBl. S. 367)<sup>3</sup>
3. Verordnung über die Förderung von Frauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Vergabe öffentlicher Aufträge (Frauenförderverordnung – FFV) in der Fassung vom 23. August 1999 (GVBl. S. 498), zuletzt geändert durch die Erste Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Förderung von Frauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Vergabe öffentlicher Aufträge (Frauenförderverordnung – FFV) vom 19. Juli 2011 (GVBl. S. 362, 467)
4. Verordnung über die Berücksichtigung der aktiven Förderung der Beschäftigung von Frauen und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Gewährung freiwilliger Leistungen aus Landesmitteln (Leistungsgewährungsverordnung – LGV) vom 15. November 2011 (GVBl. S. 710)
5. Verordnung über die Wahl und Bestellung der Frauenvertreterin und ihrer Stellvertreterin (WOB Frau) vom 10. Mai 2011 (GVBl. S. 184)

## Anhang<sup>4</sup>

### I. Dokumentation ausgewählter Einzelberichte zum Personal aus den Bereichen

- oberste Landesbehörden,
- nachgeordnete Behörden,
- Anstalten, Stiftungen und Körperschaften öffentlichen Rechts.

### II. Vollzeitäquivalente für Beschäftigte der Haupt- und Bezirksverwaltung

### III. Dokumentation der Gremien und der Zahl der aus den Ressorts entsandten Mitglieder

- Regierender Bürgermeister / Senatskanzlei (einschl. Wissenschaft und Forschung)
- Bildung, Jugend und Familie
- Finanzen
- Gesundheit, Pflege und Gleichstellung
- Inneres und Sport
- Integration, Arbeit und Soziales
- Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung
- Kultur und Europa
- Stadtentwicklung und Wohnen
- Umwelt, Verkehr und Klimaschutz
- Wirtschaft, Energie und Betriebe

---

<sup>2</sup> Gesamtausgabe in der Fassung vom 27.05.2021

<sup>3</sup> Gesamtausgabe in der Fassung vom 18.06.2021

<sup>4</sup> Anhang III ist nicht Teil der Drucksache des Abgeordnetenhauses.

## Vorbemerkung

Im Turnus von zwei Jahren berichtet der Berliner Senat dem Abgeordnetenhaus über die Umsetzung des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes (LGG). Die Regelungen des Gesetzes gelten für die Beschäftigten der Haupt- und Bezirksverwaltung sowie der Anstalten, Stiftungen und Körperschaften öffentlichen Rechts.<sup>5</sup> Der 15. Bericht analysiert die Struktur der Frauenbeschäftigung zum Stand 30.06.2020 sowie deren Entwicklung im Berichtszeitraum vom 01.07.2018 bis 30.06.2020<sup>6</sup> und dokumentiert die Erfolge ebenso wie die noch bestehenden Defizite in der Gleichstellung von Frauen und Männern.

Der große Erfolg des Gesetzes zeigt sich vor allem im kontinuierlichen Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen im Bereich des höheren Dienstes. In der Haupt- und Bezirksverwaltung Berlins sind Frauen meist nur noch auf den obersten Besoldungs- und Entgeltstufen in der Minderzahl. Dabei handelt es sich zum großen Teil um Leitungspositionen, für die jedoch ebenfalls große Fortschritte in der Gleichstellung erzielt wurden. Diese insgesamt positive Entwicklung hat sich auch im Zeitraum des 15. LGG-Berichts weiter fortgesetzt.

Die gleichberechtigte Teilhabe der Frauen im Berufsleben wird aber noch durch traditionelle Rollenbilder erschwert. Das zeigt sich zum einen im hohen Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen, die neben dem Beruf oft den größeren Teil der Familienaufgaben übernehmen. Zum anderen führt eine geschlechterstereotype Berufswahl zu ungleichen Chancen bei der beruflichen Entwicklung. Das gilt für Frauen zum Beispiel in Beschäftigungsbereichen mit dem Schwerpunkt in Informations- und Kommunikationstechnik bzw. in mathematisch-datenintensiven Analysesystemen. Eine Lebens- und Berufsplanung abseits von Rollenklischees zu befördern, ist deshalb eine wichtige Aufgabe der Frauenpolitik.

Lange Zeit waren Frauen auch in Vorstands- und Geschäftsführungspositionen landeseigener Unternehmen und Beteiligungsunternehmen stark unterrepräsentiert. Nachdem 2010 im LGG vorgeschrieben wurde, Besetzungsverfahren durch Stellenausschreibungen und Dokumentationspflichten transparenter zu gestalten, stieg auch hier der Frauenanteil von 2012 mit 15 % zunächst auf 42 % in 2018 und lag zuletzt bei 39 %.

Das LGG wirkt auch im Bereich der Privatwirtschaft: Die Vergabe öffentlicher Aufträge sowie die Gewährung freiwilliger Leistungen verpflichten Auftragnehmer bzw. Leistungsempfänger unter bestimmten Voraussetzungen zur Frauenförderung.<sup>7</sup> Die Zahl dieser Vergaben und Leistungen sind im Bericht dokumentiert.

Ein weiterer Erfolg bei der Umsetzung des LGG erweist sich im hohen Grad der Partizipation von Frauen in Gremien des Landes und zwar auch in den obersten Aufsichts- und Entscheidungsgremien. 2020 hatte das Land insgesamt 54 % dieser Mandate an Frauen vergeben.

Die Einrichtungen des Landes legen zudem schriftlich dar, welche Ziele sie zur Förderung der Gleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie verfolgen und welche Maßnahmen sie einsetzen. Eine Auswahl dieser Einzelberichte zum Personal ist im Anhang des Berichts dokumentiert. Dort steht auch eine Auswertung für die Beschäftigten der Bezirks- und Hauptverwaltungen nach Vollzeitäquivalenten zur Verfügung.<sup>8</sup>

Im Anschluss an die Analysen zu Personal und Gremien ist die mit Bezug zu den Gleichstellungsgesetzen der Länder und des Bundes erfolgte Rechtsprechung dokumentiert.

---

<sup>5</sup> § 1 LGG

<sup>6</sup> § 19 LGG

<sup>7</sup> §§ 13 u. 14 LGG; Frauenförderverordnung (FFV); Leistungsgewährungsverordnung (LGV)

<sup>8</sup> Anhang I: Ausgewählte Einzelberichte zum Personal; Anhang II: Vollzeitäquivalente für Haupt-/Bezirksverwaltung

# I. Struktur und Entwicklung des Personals im unmittelbaren Landesdienst

## 1. Beschäftigte im unmittelbaren Landesdienst Berlins

Der Bericht beginnt mit einer Analyse der wesentlichen Strukturdaten für die Beschäftigten im unmittelbaren Landesdienst Berlins. Sie basiert auf Zahlen der Berliner Personalstrukturstatistik, die bei der Senatsverwaltung für Finanzen geführt wird. Die Statistik umfasst das Personal der Haupt- und Bezirksverwaltung einschließlich der Gerichte. Nicht enthalten sind Beschäftigte der Verwaltung des Abgeordnetenhauses, des Rechnungshofes und der Berliner Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit, der Betriebe nach § 26 der Landeshaushaltsordnung (LHO), der Eigenbetriebe sowie Beschäftigte in Ausbildung.

Die Analyse konzentriert sich insbesondere auf Beschäftigungsbereiche und Positionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Das galt lange Zeit für eine große Zahl Beschäftigter im höheren Dienst. Heute trifft das dort im Wesentlichen nur noch auf Stellen im Leitungsbereich und auf Spitzenpositionen zu.

In der Haupt- und Bezirksverwaltung waren zum Stand Juni 2020 insgesamt rund 124 500 Personen beschäftigt; der Frauenanteil blieb mit insgesamt 59 % weiter auf dem Niveau der letzten Jahre. Nahezu ein Viertel des Personals arbeitet in Teilzeit; dabei handelt es sich ganz überwiegend um Frauen (83 %!). Am höchsten ist die Teilzeitquote im höheren Dienst; sie lag für Frauen bei 39 % und für Männer bei 19 %.

Um einen Vergleich mit den Vorgängerberichten zu ermöglichen, sind im Folgenden die Entgelt- und Besoldungsstufen anhand der vormals gültigen Laufbahngruppen zusammengefasst. Im höheren Dienst überwiegt seit langem die Zahl der Frauen; ihr Anteil hat sich im Berichtszeitraum weiter von 60 % auf 64 % erhöht.

Einstufung	Beschäftigte insgesamt				Teilzeitquoten		
	Insgesamt	Männer	Frauen		Insgesamt	Männer	Frauen
			absolut	in %			
Höherer Dienst <sup>1</sup>	25 456	9 197	16 259	63,9	31,4	18,5	38,8
Gehobener Dienst	55 316	22 633	32 683	59,1	23,2	9,8	32,5
Mittlerer / einfacher Dienst	43 626	19 473	24 153	55,4	17,5	4,5	27,9
Insgesamt <sup>1,2</sup>	124 477	51 336	73 141	58,8	22,9	9,4	32,4

1 ohne Senatoren/-innen, Staatssekretäre/-innen, Bezirksbürgermeister/-innen und Stadträte/-innen

2 einschließlich insgesamt 79 Beschäftigte, die keiner Laufbahngruppe zuzuordnen sind.

Im Bereich der B-Besoldung sind Frauen im höheren Dienst jedoch weiterhin deutlich unterrepräsentiert. Zudem hat sich erstmals der bisher kontinuierliche Anstieg der Frauenquote im Berichtszeitraum nicht fortgesetzt; sie blieb mit 36 % sogar leicht unter ihrem Ausgangswert. In der Entgeltstufe A16/E15 Ü dagegen stieg der Frauenanteil aber nochmals von 42 % auf 45 %.

Beschäftigte im unmittelbaren Landesdienst Berlins im Juni 2020								
Höherer Dienst	Ins- gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteile in %				
				2020	2018	2016	2014	2012
B 2; R 3; AT 2 und höher <sup>1</sup>	277	177	100	36,1	36,8	32,9	30,7	28,0
A 16; R 2; C 3; E 15 Ü; AT 1	939	521	418	44,5	41,9	39,3	35,8	33,4
A 15; R 1; E 15; AT	3 898	1 709	2 189	56,2	55,9	54,6	53,0	50,7
A 14; E 14	3 258	1 378	1 880	57,7	56,0	53,8	51,3	49,0
A 13; E 13 Ü; E 13	17 084	5 412	11 672	68,3	64,0	65,7	66,4	66,0
Insgesamt	25 456	9 197	16 259	63,9	60,1	61,1	60,1	58,4

<sup>1</sup> ohne Senatoren/-innen, Staatssekretäre/-innen, Bezirksbürgermeister/-innen und Stadträte/-innen

Beim Vergleich der Statusgruppen wird deutlich, dass die Unterrepräsentanz auf diesen Stufen für die große Zahl der Beamtinnen und Beamten gilt, mit Frauenquoten von nur 33 % im Bereich der B-Besoldung und von 44 % auf der Stufe A 16/E 15 Ü. Für die vergleichsweise wenigen Tarif- bzw. außertariflich (AT) Beschäftigten auf diesen Stufen ist die Repräsentanz von Frauen und Männern ausgewogen.

Beschäftigte im unmittelbaren Landesdienst Berlins im Juni 2020						
Höherer Dienst	Beamte / Beamtinnen			Tarif- /AT- Beschäftigte		
	Ins- gesamt	Frauen		Ins- gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
B 2; R 3; AT 2 und höher <sup>1</sup>	230	75	32,6	47	25	53,2
A 16; R 2; C 3; E 15 Ü; AT 1	831	366	44,0	108	52	48,1
A 15; R 1; E 15; AT	3 108	1 738	55,9	790	451	57,1
A 14; E 14	1 381	789	57,1	1 877	1 091	58,1
A 13; E 13 Ü; E 13	6 496	4 919	75,7	10 588	6 753	63,8
Insgesamt	12 046	7 887	65,5	13 410	8 372	62,4

<sup>1</sup> ohne Senatoren/-innen, Staatssekretäre/-innen, Bezirksbürgermeister/-innen und Stadträte/-innen

Im Folgenden wird die Personalstruktur und deren Entwicklung in den einzelnen Beschäftigungsbereichen betrachtet. Die Daten stammen teils aus der Berliner Personalstrukturstatistik und teils aus Erhebungen bei den jeweiligen Einrichtungen des Landes für den LGG-Bericht.<sup>9</sup>

Zunächst wird die Entwicklung in den Einrichtungen der Hauptverwaltung näher betrachtet. Dazu gehören die Beschäftigten der Senatsverwaltungen und der ihnen nachgeordneten Behörden, die hier ergänzt sind um die Sonderbehörden „Verwaltung des Abgeordnetenhauses“, „Rechnungshof“, „Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit“ und „Beauftragter zur Aufarbeitung der SED-Diktatur“.

<sup>9</sup> § 19 LGG; Gleichstellungsberichtsverordnung (GleiBV)

## 2. Beschäftigte in der Hauptverwaltung

Die im unmittelbaren Landesdienst insgesamt Beschäftigten sind ganz überwiegend in der Hauptverwaltung tätig (81 %). Das waren zum Stichtag der Erhebung insgesamt rund 100 300 Personen; ein Viertel davon war im höheren Dienst eingruppiert.

Beschäftigte im unmittelbaren Landesdienst Berlins im Juni 2020						
Einstufung	Hauptverwaltung (HV) <sup>1</sup>			Bezirksverwaltung (BV) <sup>1</sup>		
	Ins- gesamt	Frauen		Ins- gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
Höherer Dienst <sup>1</sup>	24 194	15 457	63,9	1 262	802	63,5
Gehobener Dienst	44 134	24 780	56,1	11 182	7 903	70,7
Einf. / mittlerer Dienst	31 896	17 181	53,9	11 730	6 972	59,4
Insgesamt <sup>3</sup>	100 285	57 449	57,3	24 192	15 692	64,9

1 ohne Senatoren/-innen und Staatssekretäre/-innen bzw. Bezirksbürgermeister/-in und Stadträte/-innen

2 einschl. insgesamt 61 (HV) bzw. 18 (BV) Beschäftigte, die keiner Laufbahngruppe zuzuordnen sind.

Das Personal der Hauptverwaltung entspricht in Struktur und Entwicklung insofern weitgehend der für die Beschäftigten insgesamt beschriebenen Situation.

In der folgenden Analyse wird detaillierter auf den Stand und die Entwicklung der Gleichstellung für das Personal in den einzelnen Einrichtungen der Hauptverwaltung eingegangen. Dazu wurden die Daten aus der Erhebung zum LGG-Bericht herangezogen. Dabei zeigt sich, dass die insgesamt großen Erfolge in der Gleichstellung auf einer breiten Basis stehen, aber nicht in allen Beschäftigungsbereichen gleichermaßen erzielt werden konnten.

### 2.1 Oberste Landesbehörden

In den obersten Landesbehörden und Sonderbehörden waren zum Stichtag 8 034 Personen beschäftigt; auf Frauen entfiel ein Anteil von 63 %. Gut ein Drittel des Personals war im höheren Dienst eingruppiert. Hier blieb es beim Frauenanteil von 55 %; die Quote liegt damit deutlich unter der für das Personal der Hauptverwaltung insgesamt (64 %).

Einstufung	Oberste Landesbehörden			
	Ins- gesamt	Männer	Frauen	
			absolut	in %
Höherer Dienst <sup>1</sup>	2 842	1 273	1 569	55,2
Gehobener Dienst	3 434	1 173	2 261	65,8
Mittlerer / Einfacher Dienst	1 758	568	1 190	67,7
Insgesamt <sup>1,2</sup>	8 034	3 014	5 020	62,5

1 ohne Senatoren/-innen und Staatssekretäre/-innen

Am Ende des Berichtszeitraums sind Frauen erstmalig nur noch in der obersten Besoldungs- bzw. Entgeltstufe unterrepräsentiert. Allerdings hat sich der Aufwärtstrend der letzten Jahre hier nicht weiter fortgesetzt; es blieb bei einem Frauenanteil von 39 %. Auf der Stufe A16/E15 erhöhte sich die Quote weiter von rund 49 % auf rund 55 %.

Höherer Dienst	Oberste Landesbehörden							
	Ins- gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteile in %				
				2020	2018	2016	2014	2012
B 2; R 3; AT 2 und höher <sup>1</sup>	195	120	75	38,5	39,3	34,2	31,0	25,8
A 16; R 2; C 3; E 15 Ü; AT 1	239	108	131	54,8	48,6	43,2	36,6	33,0
A 15; R 1; E 15; AT	559	270	289	51,7	52,1	53,9	53,1	48,3
A 14; E 14	1 011	456	555	54,9	53,4	51,5	51,8	51,7
A 13; E 13 Ü; E 13	838	319	519	61,9	63,5	64,3	64,5	56,9
Insgesamt	2 842	1 273	1 569	55,2	55,2	52,6	51,1	47,7

<sup>1</sup> ohne Senatoren/-innen, Staatssekretäre/-innen

In nahezu allen obersten Landesbehörden waren die Stellen im höheren Dienst mindestens paritätisch mit Frauen und Männern besetzt. Einige Behörden wiesen im Bereich der B-Besoldung allerdings auffallend wenige Frauen auf. Das trifft insbesondere für die große Zahl der Beschäftigten in den Senatsverwaltungen für Finanzen und für Inneres und Sport zu. Auch im Bereich „Regierender Bürgermeister – Senatskanzlei“ sowie in den Ressorts „Stadtentwicklung und Wohnen“ und „Umwelt und Klimaschutz“ war nicht einmal ein Drittel der Beschäftigten weiblich und „Kultur und Europa“ wies unter sieben Beschäftigten im höheren Dienst nur eine Frau auf.

Neben den Senatsverwaltungen unterliegen auch Sonderbehörden wie die Verwaltungen des Abgeordnetenhauses, der Rechnungshof, die Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit und der Beauftragte zur Aufarbeitung der SED-Diktatur den Regelungen des LGG. Mit Ausnahme des Rechnungshofes sind Frauen hier auch im Spitzenbereich der Vergütung gut repräsentiert.

Oberste Landesbehörden Juni 2020	Höherer Dienst			B 2; AT2 u. höher			A16, AT1 E15 Ü		
	Insgesamt	Frauen		Insgesamt	Frauen		Insgesamt	Frauen	
		absolut	in %		abs.	in %		abs.	in %
Der Regierende Bürgermeister - Senatskanzlei *	171	86	50,3	16	5	31,3	21	9	42,9
Bildung, Jugend und Familie	627	414	66,0	22	10	45,5	72	43	59,7
Finanzen	189	96	50,8	31	12	38,7	18	9	50,0
Gesundheit, Pflege und Gleichstellung	153	101	66,0	8	3	37,5	13	11	84,6
<b>Inneres und Sport</b>	179	80	44,7	21	8	38,1	20	8	40,0
Integration, Arbeit und Soziales	135	81	60,0	11	6	54,5	9	7	77,8
Justiz, Verbraucherschutz, Antidiskriminierung	84	46	54,8	21	9	42,9	5	3	60,0
Kultur und Europa	128	80	62,5	7	1	14,3	7	4	57,1
Stadtentwicklung und Wohnen	435	231	53,1	18	5	27,8	25	12	48,0
<b>Umwelt, Verkehr und Klimaschutz</b>	444	192	43,2	16	5	31,3	15	9	60,0
Wirtschaft, Energie und Betriebe	151	83	55,0	10	5	50,0	10	5	50,0
Verwaltung des Abgeordnetenhauses	42	20	47,6	4	2	50,0	5	3	60,0
Rechnungshof	67	38	56,7	6	2	33,3	13	5	38,5
Beauftragte f. Datenschutz u. Informationsfreiheit	31	18	58,1	4	2	50,0	5	3	60,0
Beauftragter zur Aufarbeitung der SED-Diktatur	6	3	50,0	-	-	-	1	-	-
Insgesamt	2 842	1 569	55,2	195	75	38,5	239	131	54,8

\*einschließlich Wissenschaft und Forschung

Seit Erscheinen der LGG-Berichte hat sich der Frauenanteil auch in den Leitungspositionen kontinuierlich erhöht. Im Verlauf von zwölf Jahren ist die Quote für Referatsleitungen von 27 % auf 47 % und für Abteilungsleitungen sogar von 12 % auf 44 % gestiegen. Im vorliegenden Berichtszeitraum kam diese Entwicklung erstmals zum Stillstand. Auf hohem Niveau war ein Rückgang zu verzeichnen, bei Referatsleitungen leicht auf 46 % und bei Abteilungsleitungen auf 41 %.

Die Senatsverwaltung für Umwelt, Verkehr und Klimaschutz hatte keine ihrer sechs Abteilungen mit einer Frau besetzt. In den Ressorts Finanzen sowie Inneres und Sport waren es jeweils nur eine von fünf Positionen.

Unter den Referatsleitungen wiesen vor allem die Senatsverwaltungen Inneres und Sport sowie Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung niedrige Frauenquoten aus. Nur jeweils gut ein Drittel der 23 bzw. 17 Positionen waren mit einer Frau besetzt.

Auch wenn die Gleichstellungsbemühungen im Leitungsbereich insgesamt zu einem erfreulichen Ergebnis geführt haben wird deutlich, dass es noch weiterer Anstrengungen bedarf, um den gesetzlichen Auftrag zu erfüllen.

Oberste Landesbehörden	Leitungspositionen im höheren Dienst					
	Abteilungsleitung			Referatsleitung		
	Ins-gesamt	dar. Frauen		Ins-gesamt	dar. Frauen	
	absolut	in %		absolut	in %	
Der Regierende Bürgermeister - Senatskanzlei *	5	2	40,0	31	13	41,9
Bildung, Jugend und Familie	6	2	33,3	38	21	55,3
Finanzen	5	1	20,0	37	17	45,9
Gesundheit, Pflege und Gleichstellung	4	2	50,0	16	11	68,8
Inneres und Sport	5	1	20,0	23	8	34,8
Integration, Arbeit und Soziales	4	4	100,0	18	9	50,0
Justiz, Verbraucherschutz, Antidiskriminierung	6	4	66,7	17	6	35,3
Kultur und Europa	3	1	33,3	13	8	61,5
Stadtentwicklung und Wohnen	7	2	28,6	37	15	40,5
Umwelt, Verkehr und Klimaschutz	6	-	-	38	16	42,1
Wirtschaft, Energie und Betriebe	4	3	75,0	16	7	43,8
Verwaltung des Abgeordnetenhauses	4	3	75,0	13	5	38,5
Rechnungshof	6	2	33,3	17	9	52,9
Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit	4	2	50,0	6	2	33,3
Beauftragter zur Aufarbeitung der SED-Diktatur	2	-	-	-	-	-
Insgesamt 2020	71	29	40,8	320	147	45,9
2018	68	30	44,1	275	128	46,5
2016	65	25	38,5	261	112	42,9

\*einschließlich Wissenschaft und Forschung

## 2.2 Nachgeordnete Behörden

### 2.2.1 Landesämter und Landesbetriebe

In den nachstehenden Berliner Landesämtern bzw. Landesbetrieben sind mehrheitlich Frauen beschäftigt und das gilt auch für den höheren Dienst und für Leitungspositionen. Eine Ausnahme bildet das Landesamt für Arbeits-, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit, vor allem im Leitungsbereich, für den unter zehn Positionen nur eine Frau ausgewiesen ist.

Landesämter / Landesbetriebe	Ins- gesamt	dar. Frauen		dar. Leitung	dar. Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
Gesundheit und Soziales	160	110	68,8	44	23	52,3
Arbeits-, Gesundheitsschutz, techn. Sicherheit	23	9	39,1	10	1	10,0
Bürger- u. Ordnungsangelegenheiten	30	21	70,0	20	14	70,0
Landesamt für Flüchtlingsangelegenheiten	35	20	57,1	13	7	53,8
Landesdenkmalamt	30	16	53,3	4	3	75,0
Landesverwaltungsamt	10	5	50,0	7	2	28,6

### 2.2.2 Gerichte

Unter Richterinnen und Richtern sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälten überwog in den letzten Jahren insgesamt die Zahl der Frauen bei laufend steigendem Anteil. Das gilt aber nur für die große Zahl der in der Eingangsstufe R 1 Beschäftigten. Dort sind Frauen unter rund 1.300 Richterinnen und Richtern sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälten mit 61 % deutlich in der Mehrzahl. In R 2 blieb es wie eingangs bei einer Quote von 40 % und in R 3 lag sie bei 36 %. Die wenigen Stellen in der Besoldungsgruppe R 4 (13) kamen Frauen und Männer in den letzten Jahren in etwa gleichem Maße zugute.

Einstufung	Richter/-innen; Staats-/Amtsanwält/-innen					Arbeitsgericht		
	Insgesamt	Frauen	Anteile in %			insgesamt	Frauen	
			2020	2018	2016		absolut	in %
Insgesamt	1.772	984	55,5	54,3	52,6	68	31	45,6
R 4 und höher	13	6	46,2	53,8	45,5	2	1	50,0
<b>R 3</b>	<b>58</b>	<b>21</b>	<b>36,2</b>	<b>33,3</b>	<b>31,0</b>	21	9	42,9
<b>R 2, R 2 Z</b>	<b>390</b>	<b>156</b>	<b>40,0</b>	<b>39,9</b>	<b>38,5</b>	4	1	25,0
R 1*, R 1 Z	1.311	801	61,1	59,0	58,1	41	20	48,8

1 KG, OVG, VG, LG, AG u. SG; \* einschl. zur Probe bzw. kraft Auftrag

Von den je 14 Positionen der Präsidenten/-innen und Vizepräsidenten/-innen der Berliner Gerichte sind jeweils fünf mit Frauen besetzt (36 %). Im richterlichen Dienst liegt der Frauenanteil unter den 214 Vorsitzenden Richterinnen und Richtern R 2 - R 3 ebenfalls nur bei 36 %. Von den aufsichtführenden Richterinnen und Richtern R 2 sind 43 % Frauen. In den Staatsanwaltschaften ist nur ein Drittel der 41 Abteilungsleitungen mit Frauen besetzt.

Gerichtsverwaltung / Richterlicher Dienst	Insgesamt	Frauen		Staatsanwaltschaft / Amtsanwaltschaft	Insgesamt	Frauen	
		absolut	%			absolut	%
Präsident/-in R 3 - R 8	14	5	35,7	GStA R 6; OStA R 5	2	1	50,0
Vizepräsident/-in; R 2 Z - R 4	14	5	35,7	Vertr. GStA, OStA R 3	2	-	-
Aufsf. Richter/-in; R 2	37	15	40,5	<b>(H)AbtL (G)StA; R3/2</b>	41	14	34,1
<b>Vors. Richter/-in R 2 - R 3</b>	214	78	36,4	Gruppenleitung; R 1+Z	27	11	40,7
Richter/-in R 2	9	7	77,8	Leitung AA.; R 3; R 2	2	-	-

### 2.2.3 Polizei und Feuerwehr

Die **Berliner Polizei** beschäftigte im Juni 2020 insgesamt 23 257 Personen. Der Frauenanteil hat sich leicht auf 29 % erhöht. Im höheren Dienst und im Leitungsbereich sind die Quoten deutlicher von 28 % auf 32 % bzw. von 22 % auf 27 % gestiegen.

Etwa zwei Drittel der Beschäftigten gehören der Schutzpolizei an. Das gilt so auch im höheren Dienst. Hier hat sich der Frauenanteil von 15 % auf 18 % und im Leitungsbereich von 15 % auf 20 % erhöht.

Im Bereich der Kriminalpolizei ist sowohl im höheren Dienst wie auch in den Führungspositionen ein größerer Teil des Personals weiblich. Auch hier sind die Quoten weiter gestiegen von 24 % auf 27 % bzw. von 23 % auf 28 %.

Vergleichsweise gut repräsentiert sind Frauen im nichttechnischen Verwaltungsdienst der Polizei, auch hier mit steigenden Anteilen im höheren Dienst auf jetzt 49 % und im Leitungsbereich auf 45 %.

Bei der **Berliner Feuerwehr** waren zum Stichtag insgesamt 4 249 Personen beschäftigt; 89 % gehörten zum feuerwehrtechnischen Dienst, mit einem Frauenanteil von 7 %. Für 455 Beschäftigte im nichttechnischen Verwaltungsdienst lag die Quote bei 46 %. Im feuerwehrtechnischen höheren Dienst waren unter 44 Beschäftigten drei Frauen. Für 33 im höheren nichttechnischen Verwaltungsdienst Beschäftigte ergab sich ein Frauenanteil von 52 %.

Polizei / Feuerwehr	Höherer Dienst				Leitung			
	insgesamt	Frauen	Anteile in %		insgesamt	Frauen	Anteile in %	
			2020	2018			2020	2018
Polizei insgesamt	427	137	32,1	28,0	272	74	27,2	22,4
Schutzpolizei	160	28	17,5	15,2	141	28	19,9	15,3
Kriminalpolizei	96	26	27,1	23,8	78	22	28,2	22,8
nicht techn./ Vw-Dienst	171	83	48,5	46,5	53	24	45,3	39,7
Feuerwehr								
nicht techn./ Vw-Dienst	33	17	51,5	42,3	76*	11	16,4	16,4
Feuerwehrtechn. Dienst	44	3	6,8	2,9				

\* nicht nach feuerwehr-/verwaltungstechnisch unterschieden

### 2.2.4 Finanzämter und Justizvollzugsanstalten

Von den Beschäftigten im höheren Dienst der **Finanzämter** war weiterhin die Hälfte weiblich. Unter den 23 Amtsleitungen in A 16 hat sich die Zahl der Frauen von neun auf zehn erhöht; das entspricht jetzt einer Quote von 46 %.

In den **Justizvollzugsanstalten** blieb es im höheren Dienst beim Frauenanteil die 57 %. Erstmals überzog jetzt aber auch im Leitungsbereich die Zahl der Frauen (54 %).

Finanzämter / Justizvollzugsanstalten	Höherer Dienst				Leitung			
	insgesamt	Frauen	Anteile in %		insgesamt	Frauen	Anteile in %	
			2020	2018			2020	2018
Finanzämter	209	106	50,7	50,5	22	10	45,5	39,1
Justizvollzugsanstalten	178	102	57,3	57,0	104	56	53,8	48,0

## 2.2.5 Allgemeinbildende und berufliche Schulen

Die allgemeinbildenden und beruflichen Schulen in Berlin werden ganz überwiegend von Frauen geleitet (65 %). Nur an Gymnasien liegt die Zahl der Männer noch etwas über der ihrer Kolleginnen, für die es bei einer Quote bei 46 % blieb. An den beruflichen/zentralverwalteten Schulen stieg die Zahl der Schulleiterinnen von 24 auf 27, sodass hier erstmals bei einem Frauenanteil von rund 49 % von geschlechterparitätischer Besetzung bei den Schulleitungen gesprochen werden kann.

Schulleitung	Ins- gesamt	Frauen	Frauenanteile in %			
			2020	2018	2016	2014
Grundschule	340	251	73,8	70,0	67,1	63,7
Integrierte Sekundarschule	121	66	54,5	52,0	45,5	41,6
<b>Gymnasium</b>	87	40	<b>46,0</b>	<b>46,1</b>	<b>45,7</b>	<b>40,0</b>
Förderschule	44	35	79,5	71,4	68,8	71,9
Berufliche / zentral vw. Schule	55	27	49,1	<b>43,6</b>	<b>40,7</b>	<b>31,9</b>
Zweiter Bildungsweg	9	6	66,7	75,0	50,0	33,3
Insgesamt	656	425	64,8	61,2	57,7	54,3

Neben den Lehrkräften beschäftigten die Berliner Schulen rund 4 800 Erzieherinnen und Erzieher sowie rund tausend Personen mit weiteren pädagogischen und sozialen Aufgaben und nochmals rund tausend Kräfte zur Unterstützung. Es handelt sich bei diesem Personal nahezu ausschließlich um Frauen (zusammen 81 %).

Weiteres pädagogisches Personal im Juni 2020	Insgesamt		
	Ins- gesamt	Frauen	
		absolut	in %
Erzieher/-in	4 526	3 677	81,2
Erzieher/-in m. koord. Aufgaben	260	226	86,9
Betreuer/-in	549	419	76,3
Sozialarbeiter/-in	74	54	73,0
Facherzieher/-in für Integration	456	391	85,7
Fremdsprachenassistent/-in	2	2	100,0
Weitere	1 093	854	78,1
Insgesamt	6 960	5 623	80,8

## 2.3 Beschäftigte in der Bezirksverwaltung

In den Bezirksverwaltungen sind knapp zwei Drittel der Beschäftigten Frauen. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen ist im höheren Dienst mit 44 % besonders hoch; für Männer liegt er in dieser Laufbahngruppe bei 15 %.

Bezirksverwaltungen	Beschäftigte der Bezirksverwaltungen				Teilzeitquoten		
	Ins- gesamt	Männer	Frauen		Ins- gesamt	Männer	Frauen
			absolut	in %			
Höherer Dienst <sup>1</sup>	1 262	460	802	63,5	33,0	14,6	43,6
Gehobener Dienst	11 182	3 279	7 903	70,7	24,3	10,4	30,0
Mittlerer / Einfacher Dienst	11 730	4 758	6 972	59,4	18,4	5,3	27,3
Insgesamt <sup>1,2</sup>	24 192	8 500	15 692	64,9	21,9	7,8	29,5

1 ohne Bezirksbürgermeister/-in und Stadträte/-innen

2 einschließlich insgesamt 18 Beschäftigte, die keiner Laufbahngruppe zuzuordnen sind.

Auch in den Bezirken ist die Gleichstellung auf der obersten Stufe des höheren Dienstes noch nicht erreicht; die Frauenquote lag am Ende des Berichtszeitraums weiter bei 43 %.

Beschäftigte im höheren Dienst der Bezirksverwaltungen im Juni 2020					
Höherer Dienst <sup>1</sup>	Ins- gesamt	Männer	Frauen	Anteile in %	
				2020	2018
A 16; E 15 Ü; AT 1	74	42	32	43,2	42,9
A 15; E 15; AT	296	108	188	63,5	62,1
A 14; E 14	452	147	305	67,5	64,3
A 13; E 13 Ü; E 13	440	163	277	63,0	61,5
Insgesamt	1 262	460	802	63,5	61,9

1 ohne Bezirksbürgermeister/-innen und Stadträte/-innen

In allen Bezirken sind im höheren Dienst schon seit einigen Jahren mehr Frauen als Männer beschäftigt. Das gilt noch nicht zuverlässig für den Leitungsbereich, wo der Frauenanteil im Berichtszeitraum insgesamt von 52 % auf 44 % zurückging. Gleichbleibend gering war hier nur die Quote in Reinickendorf mit zuletzt 35 %.

Bezirksverwaltungen	Höherer Dienst			Leitungspositionen (Amt, SE, Übrige)				
	Ins- gesamt	Frauen		Ins- gesamt	Frauen	Anteile in %		
		absolut	in %			2020	2018	2016
Mitte	138	74	53,6	38	16	42,1	45,3	34,6
Friedrichshain-Kreuzberg	111	70	63,1	36	19	52,8	41,9	44,4
Pankow	129	86	66,7	34	15	44,1	45,2	38,9
Charlottenburg-Wilmersdorf	98	62	63,3	33	12	36,4	42,9	53,3
Spandau	114	76	66,7	30	15	50,0	51,2	56,7
Steglitz-Zehlendorf	105	73	69,5	32	16	50,0	72,5	50,0
Tempelhof-Schöneberg	113	77	68,1	20	7	35,0	47,5	39,4
Neukölln	103	64	62,1	32	8	25,0	40,0	41,0
Treptow-Köpenick	93	67	72,0	29	21	72,4	75,0	71,4
Marzahn-Hellersdorf	78	46	59,0	27	12	44,4	39,4	48,6
Lichtenberg	94	57	60,6	33	14	42,4	52,6	63,2
Reinickendorf	86	50	58,1	34	12	35,3	34,3	39,4
Insgesamt	1 262	802	63,5	378	167	44,2	51,6	48,0

1 ohne Bezirksbürgermeister/-innen und Stadträte/-innen

## II. Beschäftigte in Anstalten, Stiftungen und Körperschaften öffentlichen Rechts

Anstalten, Stiftungen und Körperschaften öffentlichen Rechts unterliegen den Regelungen des LGG und damit auch der Berichtspflicht. Beteiligungsunternehmen sind beim Personal nur bezüglich Stand und Neubesetzung der Vorstands- und Geschäftsführungspositionen berichtspflichtig.<sup>10</sup>

### 1. Anstalten öffentlichen Rechts

In den ehemaligen Berliner Landesbetrieben und in der Investitionsbank Berlin ist eine große Zahl der Beschäftigten im höheren Dienst eingruppiert. Die Frauenanteile haben sich in den letzten Jahren nur noch wenig verändert. Sie liegen für Wasserbetriebe, Stadtreinigungsbetriebe und Investitionsbank im höheren Dienst zwischen 40 % und 47 % und im Leitungsbereich zwischen 36 % und 39 %. Für die Beschäftigten der Berliner Verkehrsbetriebe blieb es beim seit langem schon geringen Frauenanteil von zurzeit 30 % bzw. 24 %.

Anstalten öffentlichen Rechts	Höherer Dienst				davon Leitungspositionen			
	Ins-gesamt	Frauen	Anteile in %		Ins-gesamt	Frauen	Anteile in %	
			2020	2018			2020	2018
Berliner Verkehrsbetriebe	369	110	29,8	31,3	168	40	23,8	23,3
Berliner Wasserbetriebe	338	141	41,7	40,3	174	62	35,6	33,6
Berliner Stadtreinigungsbetriebe	275	110	40,0	42,1	128	47	36,7	37,3
Investitionsbank Berlin	278	130	46,8	46,4	54	21	38,9	36,7

Von den übrigen großen Anstalten öffentlichen Rechts weisen vor allem diejenigen Einrichtungen geringere Frauenanteile auf, die sich mit Digitalisierung, mathematischen Systemen und Datenanalysen beschäftigen, wie das IT-Dienstleistungszentrum und das Konrad-Zuse-Zentrum. In beiden Fällen haben sich die Frauenquoten aber im höheren Dienst und in den Leitungspositionen deutlich erhöht.

Anstalten öffentlichen Rechts	Höherer Dienst				davon Leitungspositionen			
	Ins-gesamt	Frauen	Anteile in %		Ins-gesamt	Frauen	Anteile in %	
			2020	2018			2020	2018
IT-Dienstleistungszentrum Berlin	192	62	32,3	29,4	53	21	39,6	29,5
Konrad-Zuse-Zentrum Berlin	124	30	24,2	22,5	36	11	30,6	17,9
Deutsches Institut für Bautechnik	163	87	53,4	56,7	38	20	52,6	50,0
Rundfunk Berlin-Brandenburg	1 203	481	40,0	40,0	162	67	41,4	44,3

Die nachstehenden Einrichtungen gehören zu den Anstalten mit einer geringeren Zahl Beschäftigter im höheren Dienst. Mit Ausnahme der Deutschen Klassenlotterie sind Frauen dort und in Leitungspositionen gut repräsentiert. Bei den Bäder-Betrieben kam ein Zuwachs der Beschäftigten im höheren Dienst nicht in gleicher Weise den Frauen zugute und die Quote sank um zehn Prozentpunkte unter den Ausgangswert.

Anstalten öffentlichen Rechts	Höherer Dienst				davon Leitungspositionen			
	Ins-gesamt	Frauen	Anteile in %		Ins-gesamt	Frauen	Anteile in %	
			2020	2018			2020	2018
Studierendenwerk Berlin	32	21	65,6	64,5	11	6	54,5	36,4
Verwaltungsakademie Berlin	15	8	53,3	54,5	10	5	50,0	50,0
Deutsche Klassenlotterie Berlin	19	7	36,8	30,0	19	7	36,8	30,0
Berliner Bäderbetriebe	17	5	29,4	40,0	10	3	30,0	40,0

<sup>10</sup> § 1 Abs. 2 GleibV

## 2. Stiftungen öffentlichen Rechts

Die nachstehend aufgeführten Stiftungen im Kultur-, Bildungs- und Wissenschaftsbereich beschäftigen im höheren Dienst und im Leitungsbereich überwiegend Frauen. Das gilt allerdings nicht für die Leitungspositionen des Museums für Naturkunde mit 22 Beschäftigten und nur sechs Frauen (27 %).

Stiftungen öffentlichen Rechts	Höherer Dienst			Leitungspositionen		
	Ins- gesamt	Frauen		Ins- gesamt	Frauen	
		absolut	%		absolut	%
Museen*	204	103	50,5	57	24	42,1
Bibliotheken, Gedenkstätten	89	55	61,8	40	21	52,5
Lette Verein / Pestalozzi-Fröbel-Haus	79	49	62,0	48	28	58,3

\* Stadtmuseum, Deutsches Technikmuseum, Museum für Naturkunde, Berlinische Galerie

Zu den großen Stiftungen bzw. nicht-rechtsfähigen Anstalten im Kulturbereich gehören die Orchester, Musikbühnen und Theater des Landes.<sup>11</sup>

Von den 563 Orchestermitgliedern sind gut ein Drittel Frauen und unter den 55 Solomusikern/Solomusikerinnen sind nur neun Frauen (16 %).

In der musikalischen Leitung der Orchester und Musikbühnen sind zwölf Positionen als Intendanten bzw. Chefdirigenten ausgewiesen, darunter zwei Intendantinnen. Weitere 22 Leitungspositionen im Orchester sind nur mit Männern besetzt. Im Fach Dramaturgie/Regieassistenten sind Frauen dagegen gut vertreten (51 %).

In den Staatstheatern sind zwei Drittel des künstlerischen Personal Frauen. Im Bereich der höheren Vergütung liegt ihr Anteil bei 44 %. In einem der vier Theater hatte eine Frau die Geschäftsführung und künstlerische Leitung inne. Im Fach Dramaturgie bzw. Regie/Regieassistenten ist auch an den Theatern der Frauenanteil hoch (61 %).

Vom künstlerisch-technischen Personal an Theatern (434) ist gut ein Viertel weiblich. Orchestern und Musikbühnen weisen in diesem Bereich unter 76 Personen nur sechs Frauen aus.

Künstlerisches Personal / Leitung	Orchester / Musikbühnen			Künstlerisches Personal / Leitung	Theater		
	Ins- gesamt	Frauen			Ins- gesamt	Frauen	
		absolut	in %			absolut	in %
Solomusiker/-innen	55	9	16,4	Künstlerisches Personal	265	176	66,4
Orchestermusiker/-innen	563	206	36,6	mit höherer Vergütung*	41	18	43,8
Künstl.-techn./techn. Bereich*	76	6	7,9	Künst.-techn./techn. Personal	434	121	27,9
Intendant/-in, Chefdirigent /-in	12	2	16,7	Intendant/-in	3	1	33,3
Leitungsfunktion Orchester	22	-	-	Dramaturg/-in	22	12	54,5
Dramaturg/-in, Regieassistenten	37	19	51,4	Dramaturg/-in, Regieassistenten	22	15	68,2
Künstlerisch-technische Leitung	9	-	-	Künstlerisch-technische Leitung	20	4	20,0

\* nur Philharmonie und Konzerthaus

\* 5 000 Euro und höher

<sup>11</sup> Deutsches Theater, Maxim-Gorki-Theater, Volksbühne, Theater an der Parkaue; Deutsche Oper, Staatsoper und Komische Oper; Berliner Philharmoniker und Konzerthaus

### 3. Körperschaften öffentlichen Rechts

#### 3.1 Forschungsinstitute, Kammern und Vereinigungen

Zu den landesunmittelbaren öffentlichen Körperschaften Berlins gehören drei große Wissenschafts- und Forschungsinstitute: das Max-Delbrück-Centrum für Molekulare Medizin (MDC), die Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften (BBAW) und das Berliner Institut für Gesundheitsforschung (BIG). Diese Institute weisen eine große Zahl von Stellen im höheren Dienst aus, an denen auch Frauen in hohem Maße partizipieren. Im Leitungsbereich bleiben die Quoten abgesehen vom Institut für Gesundheitsforschung aber unter 40 %.

Auch in der Berliner Handwerkskammer, der Kassenärztlichen Vereinigung und der Industrie- und Handelskammer sind Frauen im höheren Dienst gut vertreten. Bei der Kassenärztlichen Vereinigung ist allerdings im Leitungsbereich nur ein Drittel des Personals weiblich.

Körperschaften öffentlichen Rechts	Höherer Dienst*			Leitungspositionen		
	Ins- gesamt	Frauen		Ins- gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
Max-Delbrück-Centrum	638	329	51,6	86	32	37,2
BB Akademie der Wissenschaft	214	99	46,3	33	13	39,4
Berliner Institut für Gesundheitsforschung	86	59	68,6	12	9	75,0
Industrie- und Handelskammer	24	12	50,0	24	12	50,0
Handwerkskammer	40	16	40,0	19	8	42,1
Kassenärztliche Vereinigung	52	26	50,0	27	9	33,3

\*bzw. höhere Vergütung

## 3.2 Hochschulen<sup>12</sup>

### 3.2.1 Wissenschaftliches und künstlerisches Personal

Das hauptberufliche Personal an staatlichen Hochschulen des Landes Berlin setzt sich hauptsächlich aus Professorinnen und Professoren (rd. 3 000) und wissenschaftlichen sowie künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (rd. 11 800) zusammen. Der Frauenanteil lag bei 32,9 % bzw. 46,1 % (2019).

Zum nebenberuflichen Personal gehören vor allem Lehrbeauftragte (rd. 5 250) und wissenschaftliche (und studentische) Hilfskräfte (rd. 7 700), für die sich Frauenanteile von 37 % bzw. 53 % ergaben.

Wissenschaftliches und künstlerisches Personal*	Ins- gesamt	Männer	Frauen	Anteile in %				
				2019	2017	2015	2013	2011
<b>Hauptberufliches Personal</b>								
Professor/-in	2 995	2 011	984	32,9	31,9	31,4	30,2	29,5
Dozent/-in; Assistent/-in	84	38	46	54,8	44,1	50,5	40,3	43,5
Lehrkraft für besondere Aufgaben	464	173	291	62,7	63,8	65,3	62,8	62,3
Wissenschaftl./künstl.Mitarbeiter/-in	11 777	6 342	5 435	46,1	44,4	44,2	43,3	43,3
<b>Nebenberufliches Personal</b>								
Lehrbeauftragte/-r	5 244	3 294	1 950	37,2	37,5	36,8	38,2	36,8
Honorar- /Gast- (nebenberufl.) Professor/-in	337	285	52	15,4	16,0	20,2	13,0	12,8
Privatdozent/-in; außerplanmäß. Professor/-in	833	621	212	25,5	24,5	24,2	24,0	24,2
Wissenschaftliche Hilfskraft**	7 653	3 621	4 032	52,7	48,9	48,3	47,5	46,5

\* einschließlich Charité; \*\*einschließlich studentische Hilfskräfte und Tutoren/-innen

### 3.2.2 Professorinnen und Professoren

An den Berliner Hochschulen hat sich der Anteil der hauptberuflich tätigen Professorinnen nahezu laufend erhöht und zwar insgesamt von 18,6 % in 2005 auf 32,9 % in 2019. Während die Zahl der Professorinnen sich in diesem Zeitraum mehr als verdoppelt hat, blieb die der männlichen Kollegen viele Jahre relativ konstant. Ab 2017 ist erstmals wieder die Zahl der Professoren gestiegen. Der Frauenanteil hatte sich dadurch von 2015 auf 2017 zunächst insgesamt nur um 0,6 Prozentpunkte erhöht, stieg dann 2019 aber wieder um einen Prozentpunkt.

Professorinnen und Professoren				
Jahr	Insgesamt	Männer	Frauen	
			absolut	in %
2005	2 345	1 909	436	18,6
2007	2 535	1 950	585	23,1
2009	2 663	1 950	713	26,8
2011	2 777	1 959	818	29,5
2013	2 798	1 954	844	30,2
2015	2 844	1 951	893	31,4
2017	2 894	1 970	924	31,9
2019	2 995	2 011	984	32,9

<sup>12</sup> Hochschulen in Trägerschaft des Landes Berlin; Quelle: Daten der Hochschulstatistik 2019

Mit einer Quote von 32,9 % für Professorinnen nimmt das Land Berlin im bundesweiten Vergleich nach wie vor eine Spitzenposition ein; im Bundesdurchschnitt waren es 2019 nur 26 %. In vielen Hochschulen hat sich der Anteil der Professorinnen deutlich erhöht. Das trifft auch für die Technische Universität, die Charité-Universitätsmedizin und die Beuth-Hochschule für Technik zu, bei denen die Quoten mit 21 % bzw. 23 % aber weit unter dem Landesdurchschnitt liegen. Auch an der Hochschule für Musik ergab sich für Professorinnen nur ein Anteil von 29 %.

Professorinnen und Professoren	Ins- gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteile in %					
				2019	2017	2015	2013	2009	2005
<b>Universitäten</b>									
Freie Universität	558	351	207	37,1	37,2	37,6	36,8	30,5	19,2
Technische Universität	400	315	85	21,3	20,1	19,3	20,0	19,9	9,2
Humboldt-Universität	510	327	183	35,9	34,1	34,0	30,5	24,8	17,6
Charité-Universitätsmedizin	292	224	68	23,3	22,6	20,6	20,9	16,5	12,6
<b>Kunsthochschulen</b>									
Universität der Künste	225	133	92	40,9	36,9	36,8	37,4	36,0	27,9
Kunsthochschule Weißensee	45	20	25	55,6	51,2	48,9	53,5	44,7	33,3
Hochschule für Musik	58	41	17	29,3	26,2	29,4	29,0	28,8	33,3
Hochschule für Schauspielkunst	27	12	15	55,6	58,6	57,1	53,6	50,0	36,0
<b>Fachhochschulen</b>									
Beuth-Hochschule für Technik	292	226	66	22,6	20,9	20,1	19,7	19,7	15,4
Hochschule f. Technik und Wirtschaft	293	201	92	31,4	30,8	28,0	26,3	23,5	17,7
Hochschule für Wirtschaft und Recht	225	139	86	38,2	38,9	38,9	36,4	33,5	25,7
Alice Salomon Hochschule	70	22	48	68,6	73,8	72,4	69,1	72,7	51,4

2007 wurde für Professuren von der C-Besoldung auf das System der W-Besoldung übergegangen; seitdem ist zur Beurteilung der Fortschritte in der Gleichstellung die Entwicklung des Frauenanteils in der W-Besoldung ausschlaggebend. In W3 hat sich der Frauenanteil seit 2011 kontinuierlich um insgesamt fünf Prozentpunkte auf 27 % erhöht; in W2 ist er im Verlauf von vier Jahren um drei Prozentpunkte auf 36 % zurückgegangen und für die mit W1/AT besoldeten Juniorprofessorinnen blieb es im Verlauf von zwei Jahren beim Anteil von 47 %.

Insgesamt ist die Zahl der W-Professuren bei Männern stärker gestiegen als bei Frauen und in der Folge sank die Frauenquote seit 2011 um zwei Prozentpunkte auf 34 %.

Professorinnen / Professoren	Ins- gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteile in %				
				2019	2017	2015	2013	2011
W3-Professor/-in	820	596	224	27,3	26,2	25,2	24,9	24,1
W2-Professor/-in	1 139	731	408	35,8	38,1	39,0	37,3	36,7
W1/AT-Juniorprofessor/-in	181	96	85	47,0	46,9	51,1	56,7	56,3
Gastprofessor/-in	303	182	121	39,9	38,1	40,5	38,3	43,4
insgesamt	2 443	1 605	838	34,3	34,7	35,8	35,4	36,3

Im Bereich der C-Besoldung hat sich in diesem Zeitraum hingegen die Frauenquote kontinuierlich erhöht. Das hängt damit zusammen, dass mehr Männer als Frauen in den Ruhestand getreten sind, was auf den in früheren Jahren besonders geringen Frauenanteil zurückzuführen ist.

Professoren/-innen C4 - C 2				
Jahr	Insgesamt	Männer	Frauen	
			absolut	in %
2011	1 216	965	251	20,6
2013	1 047	823	224	21,4
2015	885	693	192	21,7
2017	678	523	155	22,9
2019	552	406	146	26,4

Der steigende Frauenanteil an den Professuren insgesamt von 29,5 % (2011) auf 32,9 % (2019) ist mithin nur darauf zurückzuführen, dass in diesem Zeitraum mehr Männer als Frauen die Hochschulen altersbedingt verließen. Er kann also nicht als Erfolg der Bemühungen um mehr Gleichberechtigung an Hochschulen gewertet werden.

### 3.2.3 Neu- und Erstberufungen

Die Entwicklung bei den Neuberufungen 2019 und 2020 kann indes als Indiz gelten für die Wirksamkeit der Maßnahmen von Hochschulen und Politik für mehr Gleichberechtigung. Der Frauenanteil lag in beiden Jahren bei 46 % und damit deutlich über dem Anteil der Professorinnen von zuletzt insgesamt 33 %.<sup>13</sup> In W3 entfiel die Hälfte der Berufungen auf Frauen und von den 23 in W1 Neu- und Erstberufenen waren es 61 %.

2020 wurden insgesamt 111 Professoren/-innen erstmals berufen, davon waren 49 % Frauen. Zu den 23 Erstberufungen in W1 kamen weitere 68 in W2 und 20 in W3 mit Frauenanteilen von 43 % und 55 %.

Ruferteilung	Insgesamt					Universität			Kunst-/ Fachhochschule		
	Insgesamt	Frauen	Anteil in %			Insgesamt	Frauen		Insgesamt	Frauen	
			2020	2019	2017		abs.	%		abs.	%
W 3	56	28	50,0	40,9	27,4	53	26	49,1	3	2	66,7
W 2	105	43	41,0	46,2	44,4	53	25	47,2	52	18	34,6
W 1	23	14	60,9	56,1	50,0	22	13	59,1	1	1	100,0
Insgesamt	184	85	46,2	46,0	39,9	128	64	50,0	14	7	50,0
<b>Erstberufung</b>	111	54	48,6	42,6	44,0	78	42	53,8	33	12	36,4

Quelle: Berufungsstatistik - Skzl Wissenschaft und Forschung Berlin

### 3.2.4 Hochschulleitung sowie Verwaltungs- und technisches Personal

Vier von elf Hochschulen wurden 2019 von Frauen geleitet (36 %). Ähnlich war die Verteilung unter den 26 Vizepräsidenten/-innen bzw. Prorektoren/-innen (39 %) und von acht Kanzlern/-innen waren drei Frauen. In der wissenschaftlichen Leitung der 68 Fakultäten ist die Quote gegenüber dem Vorjahr von 31 % auf 24 % zurückgegangen.

<sup>13</sup> Anteil der Professorinnen in der W-Besoldung im Jahr 2019

Hochschulleitung	Insgesamt	Frauen	Anteile in %	
			2019	2017
Präsident/-in; Rektor/-in	11	4	36,4	27,3
Vizepräsident/-in; Prorektor/-in	26	10	38,5	46,2
Kanzler/-in	8	3	37,5	44,4
Insgesamt	45	17	37,8	41,3
Dekan/-in	68	16	23,5	30,9

Quelle: Leistungsberichte der Hochschulen des Landes Berlin 2019

Im nichtwissenschaftlichen Bereich der Berliner Hochschulen (Verwaltung, Bibliothek, technischer Dienst u.a.) sind auch im höheren Dienst überwiegend Frauen beschäftigt (60 %). Darunter sind 329 Leitungspositionen mit einem Frauenanteil von 54 %.

In den obersten Stufen, der B-Besoldung/AT 2 und höher sowie in A 16/E 15 Ü sind nur 30 % bzw. 35 % Frauen.

Nichtwissenschaftliches Personal*	Insgesamt	Frauen	
		absolut	%
Höherer Dienst	1 548	934	60,3
B 2, W 3, AT 2 und höher	23	7	30,4
A 16; E 15 Ü; AT 1	43	15	34,9
A 15; E 15; AT	82	41	50,0
A 14; E 14	252	140	55,6
A13; E 13 Ü; E 13	1 101	713	64,8
davon			
Leitungspositionen	329	176	53,5

\*Verwaltungs- und technisches und sonstiges nicht wissenschaftliches Personal

#### 4. Vorstands- und Geschäftsführungspositionen

In den Anstalten öffentlichen Rechts und den Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Landes blieb der Frauenanteil in Vorstands- und Geschäftsführungspositionen lange auf niedrigem Niveau. Hier führte eine Änderung des LGG (2010), die für mehr Transparenz bei den Besetzungsverfahren sorgte, auch zu besseren Chancen für Frauen.<sup>14</sup> Dazu gehört eine Dokumentationspflicht für Besetzungsverfahren, die auch für Beteiligungsunternehmen gilt.<sup>15</sup> In der Folge hatte sich die Quote nahezu kontinuierlich kräftig erhöht von 15 % in 2012 auf zunächst 42 % in 2018. Im Berichtszeitraum ist sie dann auf 39 % zurückgegangen; hier waren zwei Geschäftsleitungspositionen zum Stichtag 2020 noch vakant.

Vorstand / Geschäftsführung	Ins- gesamt	Frauen	Anteile in %				
			2020	2018	2016	2014	2012
Anstalten öffentlichen Rechts / Beteiligungsunternehmen	62	24	38,7	41,5	40,5	27,6	15,0

Quelle: Beteiligungsbericht 2020

Im Berichtszeitraum wurden die wenigen neu zu besetzenden Vorstands- bzw. Geschäftsführungspositionen zur Hälfte mit Frauen und Männern besetzt. Diesen Verfahren sind in der Regel Ausschreibungen in Form öffentlicher Bekanntmachungen vorausgegangen; in acht Fällen wurden Dritte (z. B. Beratungsfirmen) einbezogen.

Vorstand / Geschäftsführung	Besetzung im Berichtszeitraum		
	Insgesamt	Männer	Frauen
Anstalten öffentlichen Rechts / Beteiligungsunternehmen	12	6	6

Quelle: Erhebung zum 15. LGG-Bericht

Die Anstalten und Unternehmen sind zudem verpflichtet, die Zahl der Frauen und Männer anzugeben, die sich auf diese Stellen beworben und an einem Einladungsgespräch teilgenommen haben. Dies sei im Folgenden exemplarisch an je einer Stellenbesetzung in den Berliner Verkehrsbetrieben sowie in der Wohnungsbaugesellschaft Berlin Mitte dargestellt.

Vorstand / Geschäftsführung	Neubesetzung		den Besetzungen vorausgegangenen			
			Bewerbungen		Vorstellungen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) AöR	1		5	14	10	3
Wohnungsbaugesellschaft Berlin Mitte GmbH		1	5	44	2	2

Bei der BVG nahmen mehr Frauen an einem Vorstellungsgespräch teil, als sich beworben haben. Das war auf eine große Zahl von Direktansprachen zurückzuführen, die sich vor allem an Frauen richteten, die sich nicht von sich aus beworben hatten.

In den Anstalten öffentlichen Rechts sind den Vorgaben des LGG entsprechend Frauenvertreterinnen im Amt und Frauenförderpläne in Kraft. Das trifft auch auf die meisten Beteiligungsunternehmen zu, darunter das Vivantes-Netzwerk Gesundheit, die Messe Berlin und die Berliner Wohnungsbaugesellschaften. Die Ausnahmen beziehen sich vor allem auf Unternehmen mit geringer Beschäftigtenzahl bzw. mit ausschließlich weiblichem Personal.

<sup>14</sup> §§ 5 und 6 LGG

<sup>15</sup> § 1 Absatz 1 GleichBVG

### III. Frauenförderung durch öffentliche Auftragsvergabe und staatliche Leistungsgewährung

#### 1. Öffentliche Auftragsvergabe (§ 13 LGG)

Das Land Berlin nutzt unter bestimmten Voraussetzungen die Vergabe öffentlicher Aufträge, um Anreize für die Gleichstellung von Beschäftigten außerhalb der Landesverwaltung zu setzen. Die Verpflichtung zur Frauenförderung besteht für Auftragnehmende mit regelmäßig mehr als zehn Beschäftigten und bei einem Auftragsvolumen von mindestens 25 000 Euro (ohne Umsatzsteuer) bzw. 200 000 Euro (ohne Umsatzsteuer) für Bauleistungen. Die bei der Vergabe anfallenden Daten werden regelmäßig erhoben.<sup>16</sup>

Vergabestellen	Vergaben <sup>1</sup>	geprüfte Nachweise	nicht erbrachte Nachweise
Senatsverwaltungen*	3 782	591	20
Bezirke / Kindertagesstätten	1 408	221	9
Anstalten / Stiftungen / Körperschaften	17 453	317	0
Hochschulen	3 965	187	0
Insgesamt	26 608	1 316	29

Insgesamt registrierten Verwaltung und öffentliche Einrichtungen des Landes 26 608 derartige Auftragsvergaben. Der größte Teil mit rund 17 500 entfiel auf Anstalten und Stiftungen öffentlichen Rechts gefolgt von Hochschulen und Senatsverwaltungen mit rund 4 000 bzw. 3 800 Vergaben.

Jede Vergabestelle muss jährlich bei mindestens fünf Prozent der Auftragsvergaben einen Nachweis über die Umsetzung der Frauenförderung verlangen. Im Berichtszeitraum wurden insgesamt über 1 316 Nachweise geprüft. In Anstalten, Stiftungen und Körperschaften standen 17 453 Vergaben mit Verpflichtung zur Frauenförderung 317 geprüfte Nachweise gegenüber. Da Vergabe und Nachweisprüfung mitunter in größerem zeitlichen Abstand erfolgen, besteht hier nicht unbedingt ein direkter Zusammenhang. In Senats- und Bezirksverwaltungen wurde in insgesamt 29 Fällen kein Nachweis erbracht.

#### 2. Staatliche Leistungsgewährung (§ 14 LGG)

In Berlin ist auch die Gewährung freiwilliger finanzieller Leistungen aus Landesmitteln mit der Auflage von Frauenfördermaßnahmen verbunden. Diese Verpflichtung gilt für Zuwendungsempfänger, die Leistungen ab einem Betrag von 25 000 Euro erhalten und mehr als zehn Personen beschäftigen. Sie müssen die Umsetzung dieser Maßnahmen im Verwendungsnachweis erklären.<sup>17</sup>

Senatsverwaltungen und Bezirke haben für den Berichtszeitraum zusammen 5 898 Fälle von Leistungsgewährung mit Verpflichtung zur Frauenförderung angezeigt. Im gleichen Zeitraum wurden 3 802 Nachweise über Fördermaßnahmen im Verwendungsnachweis vorgelegt. Entstehen begründete Zweifel an der Umsetzung der Verpflichtung, kann die Zuwendungsstelle weitere konkrete Nachweise verlangen; in vier Fällen wurde der Nachweis der Frauenförderung überprüft.

<sup>16</sup> siehe Frauenförderverordnung (FFV) und Gleichstellungsberichtsverordnung (GleiBV)

<sup>17</sup> siehe Leistungsgewährungsverordnung (LGV)

## IV. Gremien

Das Landesgleichstellungsgesetz verpflichtet alle Einrichtungen in seinem Geltungsbereich zur geschlechterparitätischen Besetzung von Gremienpositionen, soweit keine anderen gesetzlichen Vorgaben gelten. Darf für das Gremium nur eine Person benannt werden, ist nach Ablauf der Amtsperiode eine dem jeweils anderen Geschlecht angehörende Person zu benennen.<sup>18</sup>

Der Senat hat sich in der Vergangenheit aktiv für eine ausgewogene Besetzung der Gremien engagiert. Im Ergebnis sind Frauen heute in den Gremien des Landes insgesamt gut repräsentiert – auch in den obersten Entscheidungsgremien.

### 1. Gremien im unmittelbaren Einflussbereich der obersten Landesbehörden

Es handelt sich bei diesen Gremien überwiegend um Beiräte, Kommissionen und Ausschüsse, die die Landesregierung bzw. eine sonstige Stelle des Landes fachlich beraten. Die obersten Landesbehörden meldeten für 114 Gremien insgesamt 2 027 Mitglieder mit einem Frauenanteil von 45 %. Darunter waren 1 482 Personen, die das Land Berlin vertraten, für die die Frauenquote ebenfalls bei 45 % lag.

Gremien im unmittelbaren Bereich der obersten Landesbehörden	Zahl der Gremien	Mitglieder insgesamt			Mitglieder für das Land Berlin				
		Ins-gesamt	Frauen		Ins-gesamt	Frauen	Anteil in %		
			absolut	in %			2020	2018	2016
Beiräte, Kommissionen, Ausschüsse*	114	2 027	919	45,3	1 482	660	44,5	43,9	45,9

\* ohne Jurys, Auswahlkommissionen und Prüfungsausschüsse

### 2. Entsendungen in Organe und Aufsichtsgremien

Die obersten Landesbehörden entsendeten insgesamt 206 Vertreter/-innen des Landes in Aufsichts- und Verwaltungsräte der Anstalten öffentlichen Rechts und der Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung und waren mit weiteren 49 Mitgliedern in Stiftungsräten und Kuratorien vertreten mit Frauenanteilen von 54 % bzw. 47 %.

Gremien in Anstalten, Stiftungen und Körperschaften ö. R. bzw. in Beteiligungsunternehmen	Zahl der Gremien	Mitglieder für das Land Berlin			
		Ins-gesamt	Frauen	Anteil in %	
				2020	2018
Aufsichts- und Verwaltungsräte *	37	206	112	54,4	51,5
Stiftungsräte und Kuratorien	27	49	23	46,9	50,0

\* Quelle: Beteiligungsbericht 2020 (Mehrheitsbeteiligungen / AöR)

<sup>18</sup> § 15 Abs. 1 und 2 LGG; das gilt auch für Gremien mit ungerader Mitgliederzahl, insofern bei Neubesetzung die Mehrheit beim jeweils anderen Geschlecht liegen muss.

### 3. Gremien außerhalb des Berliner Landesdienstes

Der Senat hat weitere 304 Mitglieder in Gremien außerhalb der Zuständigkeit des Landes entsandt, darunter 240 Personen in Beiräte, Kommissionen und Ausschüsse, 22 in Aufsichts- und Verwaltungsräte und 42 in Stiftungsräte und Kuratorien. Für Frauen ergaben sich Quoten von 51 %, 36 % und 50 %.

Entsendungen in Gremien außerhalb des Berliner Landesdienstes	Zahl der Gremien	Entsante Mitglieder			
		Ins-gesamt	Frauen	Anteile in %	
				2020	2018
Beiräte, Kommissionen und Ausschüsse	91	240	122	50,8	50,7
Aufsichts- und Verwaltungsräte	12	22	8	36,4	46,7
Stiftungsräte und Kuratorien	39	42	21	50,0	40,0

### 4. Gremien an Hochschulen

Die Gremien der Berliner Hochschulen wiesen 2019 für rund 1 900 Mitglieder eine Frauenquote von 49 % aus; das ist ein weiterer leichter Anstieg im Berichtszeitraum. Frauen waren in allen Hochschulgremien sehr gut repräsentiert, meist mit Anteilen von über 50 %.

Hochschulgremien*	Gremienmitglieder				
	Ins-gesamt	Frauen	Frauenanteile in %		
			2019	2018	2015
Kuratorium aktiv / Hochschulrat	85	45	52,9	49,4	54,1
Konzil / erweiterter Akademischer Senat	370	179	48,4	43,9	40,7
Akademischer Senat	208	106	51,0	48,3	46,4
Kommissionen des Akademischen Senats	489	271	55,4	47,8	46,0
Fakultäts- und Fachbereichsräte	710	307	43,2	48,1	38,4
Insgesamt	1 862	908	48,8	47,2	42,5

\*ohne Charité - Universitätsmedizin Berlin

In den Gremien der technischen Universität und der Beuth-Hochschule für Technik ist der Frauenanteil mit 31 % bzw. 33 % traditionell gering und spiegelt damit u.a. die Geschlechterverteilung der Personalstruktur wider. Mit Ausnahme der Humboldt-Universität und vor allem der Hochschule für Musik sind Frauen in den übrigen Hochschulen mit Anteilen von deutlich über 50 % vertreten.

Hochschulen in Trägerschaft des Landes Berlin	Mitglieder in Hochschulgremien			
	Ins-gesamt	Frauen	Anteile in %	
			2019	2015
Freie Universität	363	186	51,2	43,8
Technische Universität	215	67	31,2	31,8
Humboldt-Universität	312	143	45,8	41,0
Universität der Künste	176	108	61,4	47,8
Kunsthochschule Berlin-Weißensee	88	53	60,2	63,6
Hochschule für Musik "Hanns Eisler"	86	36	41,9	39,6
Hochschule für Schauspielkunst "Ernst Busch"	64	36	56,3	47,0
Beuth-Hochschule für Technik	192	63	32,8	26,0
Hochschule für Technik und Wirtschaft	131	69	52,7	38,6
Hochschule für Wirtschaft und Recht	144	76	52,8	49,7
Alice Salomon Hochschule für Sozialarbeit und Sozialpädagogik	91	71	78,0	68,1
Insgesamt	1 862	908	48,8	42,5

Quelle: Leistungsberichte der Hochschulen 2019

## **V. Dokumentation der Rechtsprechung zum LGG im Berichtszeitraum**

### **Rechtsprechung im Zeitraum Juni 2018 – August 2020**

Im Zeitraum von Juni 2018 bis Juni 2020 ergingen u. a. folgende, die Gleichstellungsgesetze der Länder und des Bundes sowie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz betreffende Entscheidungen:

#### **OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 23.05.2018 – OVG 4 S 2.18 (VG Berlin, 9. Januar 2018, 7 L 506.17, Beschluss)**

Stichworte/Rechtsnormen:

Nachholung der Beteiligung der Frauenvertreterin nach Berliner Landesrecht

§ 17 Abs. 1, Abs. 2, Abs. 3 LGG

Ist die Frauenvertreterin nicht oder nicht rechtzeitig beteiligt worden, so kann dies nur im Wege des von § 17 Abs. 3 LGG vorgesehenen Verfahrens geheilt werden, indem die Beteiligung nachgeholt wird. Da es sich hierbei um eine spezialgesetzliche Regelung handelt, ist eine Heilung noch innerhalb eines etwaigen Widerspruchsverfahren nicht mehr möglich. Der Rückgriff auf § 45 Abs. 1, Abs. 2 Verwaltungsverfahrensgesetz (VwVfG) i.V.m. § 1 Abs. 1 Berliner Verwaltungsverfahrensgesetz (VwVfG Bln) ist gesperrt. Daraus folgt, dass eine ausreichende Beteiligung nur vorliegt, wenn dies innerhalb der zweiwöchigen Frist i.S.v. § 17 Abs. 3 LGG nachgeholt wird, in der die Entscheidung über die Maßnahme ausgesetzt ist.

#### **OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 02.07.2018 – OVG 4 S 3.18**

Stichworte/Rechtsnormen:

Fehlende Beteiligung von Personalrat und Frauenvertreterin bei Beurteilung einer Lehrerin

§ 17 Abs. 1 LGG, Art. 33 Abs. 2 GG, § 90 Nr. 7 Berliner Personalvertretungsgesetz (PersVG Bln)

Hintergrund des Verfahrens ist, dass die Bewerbung eines männlichen Bewerbers als Fachbereichsleiter am Gymnasium erfolglos geblieben und stattdessen eine weibliche Bewerberin ausgewählt worden war. An der Beurteilung der Bewerberin, die die Grundlage für die Auswahl gewesen war, war die Frauenvertreterin nicht beteiligt gewesen.

Das Urteil hat den Verstoß von Verfahrensfehlern bei der Erstellung von dienstlichen Beurteilungen zum Streitgegenstand. Es stellt fest, dass (neben dem Personalrat) die Frauenvertreterin hätte beteiligt werden müssen, da es sich bei einer dienstlichen Beurteilung um eine beteiligungspflichtige Maßnahme i.S.v. § 17 Abs. 1 LGG handele. Da der Behörde ein Beurteilungsspielraum eingeräumt wird, ist dieser Verfahrensfehler auch nicht offensichtlich unbeachtlich i.S.v. § 46 VwVfG analog. Im Ergebnis verletzen die Verfahrensfehler und die dadurch zu seinen Ungunsten getroffene Auswahlentscheidung den männlichen Bewerber in seinem Anspruch auf eine ermessens- und beurteilungsfehlerfreie Entscheidung über seine Bewerbung. Der Dienststelle wurde bis zur Neubescheidung der Bewerbung untersagt, die ausgeschriebene Stelle zu besetzen.

#### **VG Berlin (5. Kammer), Beschluss vom 30.11.2018 - VG 5 K 227.18**

Stichworte/Rechtsnormen:

Stellenbesetzungsverfahren, unternehmerische Entscheidung

§§ 1, 1a, 16a Abs. 7 LGG

Der Beschluss stellt klar, dass das LGG nicht unmittelbar auf Gesellschaften privaten Rechts anwendbar ist, auch wenn das Land Berlin unmittelbar oder mittelbar beteiligt ist. Das LGG findet nur deshalb Anwendung, weil sich die Gesellschaft zur Umsetzung der gleichstellungsbezogenen Gesellschaftsvorgaben des Landes Berlin den Wahlrechtsvorgaben durch selbst gesetztes Binnenrecht unterworfen hat. Die Verpflichtung zur Sicherstellung der Regelungen des LGG richtet sich allein an das Land Berlin bzw. an dessen Vertreterin in den Aufsichtsgremien, nicht an die Gesellschaft selbst. Der Rechtsstreit stellt damit keine öffentlich-rechtliche Streitigkeit dar und wurde an das Arbeitsgericht Berlin verwiesen.

**EuGH (Dritte Kammer), Urteil vom 3.10.2019 – C-274/18 (Minoo Schuch-Ghannadan/Medizinische Universität Wien)**

Stichworte/Rechtsnormen:

Arbeitsrecht, Befristung wissenschaftlichen Personals, Teilzeit, Diskriminierung

RL 97/81/EG (Teilzeit-Richtlinie) Anhang, Rahmenvereinbarung, § 4 Nr. 1; RL 2006/54/EG (Gleichbehandlungs-Richtlinie) Artikel 2 Absatz I Buchst. b

Das Urteil des Europäischen Gerichtshof beschäftigt sich mit der Vorlagefrage, ob die Mehrfachbefristung mit Unionsrecht, namentlich mit Artikel 2 Absatz I Buchst. b der Richtlinie 2006/54/EG, vereinbar ist. Es stellte fest, dass eine dem Anschein nach neutrale Vorschrift Personen des anderen Geschlechts gegenüber benachteiligen könne, wenn sie sich auf einen signifikant höheren Anteil von Personen des Geschlechts im Vergleich zu den Personen des anderen Geschlechts ungünstig auswirke. Die nationale Regelung, die bei Teilzeitbeschäftigung eine längere maximal zulässige Dauer von Arbeitsverhältnissen festlegt als bei einer vergleichbaren Vollzeitbeschäftigung, steht damit der Richtlinie entgegen, wenn erwiesen ist, dass der prozentuale Anteil der benachteiligten weiblichen Beschäftigten signifikant höher ist als der der benachteiligten männlichen Beschäftigten. Zudem dürfe die Regelung nicht objektiv gerechtfertigt sein. Personen, die eine solche Diskriminierung glaubhaft machen möchten, müssen keine konkreten statistischen Zahlen oder Tatsachen in Bezug auf die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vorbringen, wenn sie keinen oder nur schweren Zugang zu diesen Zahlen haben.

Die Klägerin wollte vor dem Arbeits- und Sozialgericht Wien festgestellt wissen, ob ihr Teilzeitarbeitsverhältnis mit der Medizinischen Universität Wien nach mehreren Befristungen nunmehr unbefristet fortbestehe.

**OVG Berlin-Brandenburg (4. Senat), Urteil vom 17.10.2019 - OVG 4 B 22.17 und OVG 4 B 23.17**

Stichworte/Rechtsnormen:

Gesamtfrauenvertreterin der Berliner Justiz, Beteiligungsrecht, Beanstandung, Berufungsvorschläge für Bundesrichterwahl, Geltungsbereich des Landesgleichstellungsgesetzes, Gerichte des Landes Berlin

§§ 1, 2, 16 Abs. 1, 16a, 17, 18a Abs. 1 u. 4 S. 1 LGG

Die Berufung bestätigt das erstinstanzliche Urteil des VG Berlin (VG - 5K 242.15), in dem es heißt, dass das Landesgleichstellungsgesetz nicht für Richterinnen und Richter gelte. Maßnahmen, Vorlagen, Berichte und Stellungnahmen im Sinne von § 17 LGG, die allein Richterinnen und Richter betreffen, lösten demnach auch kein Beteiligungsrecht der gemäß

§§ 16, 16a LGG für die einzelnen Gerichte gewählten Frauenvertreterinnen und der nach § 18a LGG gewählten Gesamtfrauenvertreterin der Berliner Justiz aus.

Gegenstand des Verfahrens war das Beteiligungsrecht der Gesamtfrauenvertreterin der Berliner Justiz an der Entscheidung des Senators für Justiz über Berufungsvorschläge zur Bundesrichterwahl im März 2015.

Anmerkung:

Das OVG entschied am gleichen Tag auch einen ähnlichen Fall mit vergleichbarem Sachverhalt (OVG 4 B 23.17). Gegen beide Urteile wurde die Revision nicht zugelassen. Die Nichtzulassungsbeschwerde der Gesamtfrauenvertreterin wurde durch das BVerwG zurückgewiesen (Beschlüsse vom 11.03.2020 - BVerwG 5 B 4.20 und BVerwG 5 B 5.20).

Aufgrund dieser Rechtsprechung wurde mit Gesetz vom 11.06.2020 in § 1 LGG ein neuer Absatz 2 eingeführt. Dieser macht deutlich, dass Beschäftigte im Sinne des LGG nicht nur die Beamtinnen und Beamten, die Auszubildenden sowie die tariflich und mit außertariflichen Arbeitsverträgen beschäftigten Dienstkräfte des Landes Berlin sind, sondern auch die Richterinnen und Richter.

**OVG Berlin-Brandenburg (4. Senat), Urteil vom 17.10.2019 - OVG 4 B 35.17**

Stichworte/Rechtsnormen:

Gesamtfrauenvertreterin der Berliner Justiz, Beteiligungsrecht, Beanstandung, Stellenausschreibung und Auswahlverfahren

§§ 18 Abs. 2, 18 a LGG

Gegenstand des Verfahrens war die Anrufung des Gerichts durch die Gesamtfrauenvertreterin, die beanstandete, dass sie nicht ordnungsgemäß an dem Verfahren zur Besetzung der Leitungen einer Justizvollzugsanstalt beteiligt worden sei. Die Dienststelle hatte nur die örtliche Frauenvertreterin beteiligt, nicht aber die Gesamtfrauenvertreterin.

Das Berufungsurteil stellt fest, dass das Verwaltungsgericht die Klage der Gesamtfrauenvertreterin zu Recht abgewiesen habe, da sie in dem streitgegenständlichen Stellenbesetzungsverfahren nicht zuständig gewesen sei. Gem. § 18 a Abs. 4 S. 1 LGG ist die Gesamtfrauenvertreterin bei Angelegenheiten, an denen der Gesamtpersonalrat zu beteiligen ist (Alt. 1), bei Zuständigkeiten, für die die Zuständigkeit einer Frauenvertreterin nicht gegeben ist (Alt. 2) sowie bei Angelegenheiten, für die die Zuständigkeit des Hauptpersonalrates begründet wurde, (Alt. 3) zu beteiligen. Keine der Alternativen begründe im vorliegenden Fall die Zuständigkeit der Gesamtfrauenvertreterin. Insbesondere der Auffangtatbestand der zweiten Variante sei nicht einschlägig. Dieser greife nur, wenn eine dienststellenübergreifende Maßnahme nicht in die Zuständigkeit einer Frauenvertreterin falle und die erste und dritte Alternative nicht zur Zuständigkeit der Gesamtfrauenvertreterin führe. Die am konkreten Verfahren beteiligte Frauenvertreterin konnte jedoch bereits den Zielen des Gleichstellungsgesetzes ausreichend Geltung verschaffen.

Die Beschwerde der Gesamtfrauenvertreterin gegen die Nichtzulassung der Revision beim BVerwG wurde abgelehnt (Beschluss vom 11.03.2020 - BVerwG 5 B 6.20).

## **VG Berlin (5. Kammer), Urteil vom 27.04.2020 – 5 K 237.18**

Stichworte/Rechtsnormen:

Gleichstellungsbeauftragte, Auswahlverfahren, Stellenbesetzung

§ 26 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), §§ 26, 27, 34 Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG)

Das Urteil stellt fest, dass die Gleichstellungsbeauftragte als Organ in ihren Rechten verletzt wurde, weil die Dienststelle ihr selbst als Bewerberin für die Stelle der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ohne ihre Beteiligung mitteilte, dass sie im Auswahlverfahren nicht berücksichtigt werden könne.

Die Mitteilung des Personalrates, dass sie als Bewerberin für die zum Leistungsvergleich erforderliche Beurteilung auch durch fiktive Fortschreibung nicht mehr zugänglich sei und damit im Auswahlverfahren nicht berücksichtigt werde, stellt eine beteiligungspflichtige personelle Angelegenheit i.S.v. § 27 Abs. 1 Nr. 1 lit. b BGleiG dar. Da es vorliegend um ein von dem Ministerium durchzuführendes Auswahlverfahren gehe, gilt dies obwohl es sich mit Blick auf die erforderliche Unabhängigkeit und Weisungsfreiheit bei Ausübung des in Rede stehenden Amtes (§ 26 Abs. 1 Satz 3 AGG) um ein öffentlich-rechtliches Amtsverhältnis sui generis handelt. Die Klägerin war im Übrigen auch selbst an der Maßnahme zu beteiligen, da die Rechtsstellung der Gleichstellungsbeauftragten verselbstständigt sei und sie keine Mitentscheidungs- oder Zustimmungsrechte inne habe. Insofern bestehe auch kein etwaiger Interessenskonflikt, da sie allein deshalb nicht Richterin in ihrer eigenen Sache sein könne.

Hinweis: Demgegenüber ist nach § 16 Abs. 2 S. 2 LGG die Frauenvertreterin durch „sonstige Gründe“ an der Ausübung ihres Amtes gehindert, wenn sie in eigenen Angelegenheiten tätig werden müsste, vgl. AVLGG zu § 16 Abs. 3 LGG. Der Frauenvertreterin kann beispielsweise keine sie selbst betreffende Maßnahme der Dienststelle zur Beteiligung vorgelegt werden. In diesem Fall ist die stellvertretende Frauenvertreterin an der Maßnahme zu beteiligen.

## **VG Berlin (5. Kammer), Urteil vom 27.04.2020 – 5 K 50.17**

Stichworte/Rechtsnormen:

Verletzung der Rechte der Gleichstellungsbeauftragten, Teilnahme an Leitungsklausur

§§ 24, 25, 27, 30 BGleiG

Im Wege der Organklage rügte die Gleichstellungsbeauftragte eines Bundesministeriums (BMFSFJ), dass sie nicht zu der Leitungsklausur des Ministeriums eingeladen wurde, obwohl dort explizit Aspekte des Mobilens Arbeitens besprochen worden seien.

Das Urteil stellt fest, dass der Dienststelle aufgrund der Rechtsstellung der Gleichstellungsbeauftragten gem. § 25 Abs. 2 Nr. 2 und § 27 Abs. 1 BGleiG (Mitwirkungs- und Beteiligungsrechte) die aktive Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten in alle Entscheidungsprozesse personeller, organisatorischer und sozialer Hinsicht zum frühestmöglichen Zeitpunkt obliegt. Nur dies ermöglicht eine Beteiligung bevor eine wesentliche Weichenstellung einer Grundlagenfrage bereits getroffen worden ist. Da die Gleichstellungsbeauftragte als Organ verselbstständigt ist, stehen auch keine Gründe behördeninterner Hierarchie bei einem auf Führungskräfte beschränkten Teilnehmerinnenkreis entgegen. Die Gleichstellungsbeauftragte hat demnach ein Recht auf Teilnahme an einer Leitungsklausur, sofern dort steuernde Entscheidungen getroffen werden.

Hinweis: Demgegenüber haben Frauenvertreterinnen im Rahmen des LGG keinen grundsätzlichen Anspruch auf Teilnahme an Leitungsklausuren. Eine dem § 25 Abs. 2 Nr. 2 BGleIG entsprechende Norm zum Mitwirkungsrecht der Frauenvertreterin enthält das LGG nicht. Erst die dort beschlossenen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen lösen eine Beteiligungspflicht der Frauenvertreterin aus.

### **VG Ansbach (1. Kammer), Urteil vom 07.05.2020 – AN 1 K 18.01284**

Stichworte/Rechtsnormen:

Beamtin auf Widerruf, Entlassung aus gesundheitlichen Gründen während der Schwangerschaft, Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

§ 23 Abs. 1 Nr. 3, Abs. 4 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG), Art. 18 Abs. 3 S. 2 Bayerisches Gleichstellungsgesetz (BayGlG)

Die Klägerin wandte sich gegen ihre Entlassung aus dem Vorbereitungsdienst für das Lehramt im Beamtenverhältnis auf Widerruf aufgrund mangelnder körperlicher Eignung. Vor Erlass des streitgegenständlichen Entlassungsbescheids informierte sie ihre Anstellungsbehörde über ihre bestehende Schwangerschaft.

Das Urteil stellt die formelle und materielle Rechtswidrigkeit einer Entlassungsverfügung aus dem Beamtenverhältnis auf Widerruf gem. § 23 Abs. 4 BeamStG trotz bestehender Schwangerschaft fest. Da die Gleichstellungsbeauftragte weder am Verfahren beteiligt wurde noch die Klägerin über die Möglichkeit eine solche Beteiligung zu beantragen gem. § 18 Abs. 3 S. 2 BayGlG informiert wurde, war die Maßnahme schon formell rechtswidrig.

Gem. § 22 Abs. 1 Nr. 1 Bayerische Urlaubs- und Mutterschutzverordnung (UrlMV) darf eine Beamtin auf Widerruf gegen ihren Willen während der Schwangerschaft nicht entlassen werden, wenn dem Dienstvorgesetzten der Sachverhalt bekannt war. Ein Ausnahmetatbestand von dieser Regelung, wie es §§ 22, 23 Abs. 1 und Abs. 2 BeamStG und Art. 29 Bayerisches Leistungslaufbahngesetz (LbG) vorsehen, sei nicht einschlägig. Insbesondere konnte der Klägerin keine dauerhafte Dienstunfähigkeit nachgewiesen werden.

### **Hessischer Verwaltungsgerichtshof, Beschluss vom 30. Juli 2020 – 1 B 1895/19**

Stichworte/Rechtsnormen:

Entscheidung über die Bewährung eines Beamten auf Probe nach Ablauf der Probezeit

§ 2 Abs. 1 AGG, Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz (GG), §§ 23 Abs. 3 S.1 Nr. 2, 34 BeamStG

Der Beschluss stellt fest, dass eine Verschiebung eines Entlassungstermins keiner erneuten Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bedarf. Ein bestimmter Entlassungstermin sei nicht wesentlich für die Zustimmung zu einer beabsichtigten Entlassung. Der Beschluss beschäftigt sich demnach mit den Grenzen des Kontrollauftrages der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nach dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGIG). Dieser beschränke sich auf die Überwachung der Durchführung des HGIG und in Hinblick auf das AGG auf den Schutz der Beschäftigten vor sexuellen Belästigungen (vgl. § 6 AGG). Eine umfassende Kontrolle der Rechtmäßigkeit des Verwaltungshandelns ergebe sich daraus nicht, da die Gründe für eine Entlassung außerhalb ihrer Überwachungsaufgabe liegen.

Hintergrund war, dass die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zwar im Entlassungsverfahren eines Beamten auf Probe, der sich gegenüber Schülerinnen und Schülern fehl verhielt, beteiligt wurde, bei der Verschiebung seines beabsichtigten Entlassungstermins um ein Jahr nach hinten jedoch nicht.

Hinweis: Indes stellt die Verschiebung eines Entlassungstermins nach dem LGG eine personelle Maßnahme i.S.v. § 17 Abs. 1 LGG dar. Die Frauenvertreterin müsste hiernach erneut beteiligt werden.

**Senatsverwaltung für Gesundheit,  
Pflege und Gleichstellung**

Dominicusstr. 12 - 14, 10823 Berlin  
Telefon 030/ 9028-2120/2149  
III A 4 Cü<sup>1</sup>

---

**Anhang I**  
**Fünfzehnter Bericht**  
**über die Umsetzung des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes**  
**gemäß § 19 LGG**

**Dokumentation ausgewählter Einzelberichte zum Personal**

(Die Einzelberichte liegen in der Verantwortung der jeweiligen Einrichtungen)

---

<sup>1</sup> E-Mail: [gabriele.cueppers@SenGPG.berlin.de](mailto:gabriele.cueppers@SenGPG.berlin.de)



## Beschäftigungsbereiche

Regierender Bürgermeister von Berlin – Senatskanzlei (einschl. Wissenschaft und Forschung) ....	5
Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie .....	8
Senatsverwaltung für Finanzen einschl. Landeshauptkasse Berlin und Berliner Finanzämter.....	11
Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung .....	17
Senatsverwaltung für Inneres und Sport .....	20
Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales .....	23
Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung.....	26
Senatsverwaltung für Kultur und Europa .....	30
Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen .....	32
Senatsverwaltung für Umwelt, Verkehr und Klimaschutz .....	36
Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe.....	40
Verwaltung des Abgeordnetenhauses von Berlin .....	42
Rechnungshof von Berlin .....	44
Berliner Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit .....	46
Polizei Berlin .....	48
Berliner Feuerwehr .....	52
Berliner Wasserbetriebe.....	55
Berliner Stadtreinigungsbetriebe .....	60
Berliner Verkehrsbetriebe.....	62
Investitionsbank Berlin .....	66
IT-Dienstleistungszentrum Berlin.....	70
Konrad-Zuse-Zentrum für Informationstechnik Berlin .....	74



## **Regierender Bürgermeister von Berlin - Senatskanzlei -**

### **1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung**

Für die Erhebung zum 15. LGG-Bericht waren insgesamt 362 Mitarbeiter/innen zu berücksichtigen. Der Frauenanteil lag zum Stichtag 30.06.2020 bei 62,2 v.H. Im höheren Dienst liegt die Frauenquote bei 50,3 v.H., damit konnte die noch zum Stichtag 30.06.2018 vorhandene Unterrepräsentanz von Frauen, insbesondere in der Besoldungs- und Entgeltgruppe A 14/E 14, aufgehoben werden.

Im gehobenen Dienst liegt der Frauenanteil zum Stichtag 30.06.2020 bei 72,7 v.H. und im mittleren/einfachen Dienst sind 72,8 v.H. der Beschäftigten weiblich.

Insgesamt waren 52 Personen in Teilzeitbeschäftigung tätig, unter ihnen 46 Frauen (88,5 v.H.).

### **2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen**

Im Berichtszeitraum erfolgten insgesamt 98 Stellenbesetzungen. Von den 51 Stellenbesetzungen im höheren Dienst fielen 28 zugunsten von Frauen aus (54,9 v.H.). Bei den 31 Stellenbesetzungen im gehobenen Dienst sowie den 16 Stellenbesetzungen im mittleren Dienst, fanden nach der Bestenauslese vorrangig Frauen Berücksichtigung.

Im höheren Dienst entfielen 13 von 21 Beförderungen bzw. Höhergruppierungen auf Frauen (61,9 v.H.). Die Beförderungen bzw. Höhergruppierungen im gehobenen und mittleren Dienst erfolgten ebenfalls überwiegend zugunsten von Frauen. Hier konnten von den 30 Beförderungen bzw. Höhergruppierungen 21 Frauen profitieren.

### **3. Leitungsfunktionen**

Der Anteil der Frauen auf Abteilungsleitungsebene betrug zum Stichtag 30.06.2020 40,0 v.H. Alle Stellen sind im höheren Dienst angesiedelt.

Der Frauenanteil an Referatsleitungsfunktionen betrug zum Stichtag 41,9 v.H. und hat sich somit im Vergleich zum Stichtag 30.06.2018 um 7,3 v.H. erhöht.

In Gruppenleitungsfunktionen sind Frauen mit 33,3 v.H. vertreten.

## **4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung**

### **zu Ausbildung:**

Die Senatskanzlei ist keine Ausbildungsbehörde. Sie stellt jedoch 8 Arbeitsplätze, auf denen Auszubildende der Senatsverwaltung für Inneres und Sport eine praktische Ausbildungsstation absolvieren, bereit. Zudem werden im Rahmen der Rotationseinsätze Nachwuchskräfte des gehobenen und höheren Dienstes sowie Trainees in der Senatskanzlei ausgebildet. Weiterhin stellt die Senatskanzlei Plätze für die Ausbildung der Referendarinnen und Referendare im juristischen Vorbereitungsdienst für das 2. Staatsexamen zur Verfügung.

### **zu Fort- und Weiterbildung:**

Die Senatskanzlei unterstützt Frauen bei ihrer beruflichen Weiterentwicklung insbesondere durch geeignete Maßnahmen im Bereich der Fort- und Weiterbildung einschließlich Aufstiegsmöglichkeiten. Zudem wurden im Berichtszeitraum bedarfsgerecht für alle Mitarbeitenden des Hauses Inhouse-Schulungen zu verschiedenen fachlichen Themen angeboten. Insgesamt wurden 7 Teamtage bzw. Klausurtagungen durchgeführt. Es wurden Fortbildungen, wie „Arbeitszeugnisse und Gesamteinschätzungen präzise formulieren“ sowie „Stellenbeschreibung für die Stellen- und Dienstpostenbewertung“ angeboten. Zudem hatten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Senatskanzlei die Möglichkeit, an einer Schulung zur Umstellung von Windows 7 zu Windows 10 bzw. Office 2010 zu 2016 teilzunehmen.

## **5. Maßnahmen zur Frauenförderung**

Ziel der Senatskanzlei ist es, noch bestehende Unterrepräsentanzen von Frauen - insbesondere im Leitungsbereich - abzubauen und Frauen in ihrer beruflichen Weiterentwicklung zu fördern. Dazu gehört neben Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung auch die Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen und Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Interessen.

Anträge auf Teilzeitbeschäftigung wurden im Berichtszeitraum grundsätzlich bewilligt, sofern dienstliche Gegebenheiten dem Antrag nicht entgegenstanden. Gleiches gilt für mobiles Arbeiten, das in der Senatskanzlei verstärkt eingesetzt wird. Zum Stichtag 30.06.2020 liegen 72 genehmigte Anträge des mobilen Arbeitens vor.

Mit der geltenden Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit wird zudem die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert.

Seit 2013 stellt die Senatskanzlei Belegplätze in Kindergärten zur Verfügung. Insgesamt 7 Senatsverwal-

tungen nehmen an dieser Kooperation mit dem Kitaträger teil, die unter der Koordination der Senatskanzlei erfolgt. Derzeit beträgt das Kontingent 28 Plätze. Zudem können nunmehr alle Kindergärten des Kitaträgers (ca. 25 Einrichtungen) genutzt werden. Die Nachfrage nach den Belegplätzen ist nach wie vor sehr hoch. Durch die Bereitstellung von Belegplätzen soll insbesondere die Rückkehr von Beschäftigten in den Dienst unterstützt werden, da oftmals eine fehlende Kinderbetreuung eine Dienstaufnahme zum geplanten Termin nicht möglich macht.

Weiterhin steht jedem Dienstgebäude der Senatskanzlei eine „Kids-Box“ zur Verfügung, die es ermöglicht, in besonderen Fällen ein Kind mit ins Büro zu bringen. Die Kids-Boxen sind mit Spielzeug, Malsachen, Reisekinderbett, Schreibtisch und Stühlchen, Wickelunterlagen, Yogamatte und einem Stühlchen, welches für Kleinkinder direkt an den Schreibtisch angeschraubt werden kann, ausgestattet. Die Box kann auf Rollen in das eigene Büro transportiert werden.

Außerdem ist die Senatskanzlei seit September 2018 Mitglied beim Unternehmernetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“.

Laufbahngruppe / Einstufung	Beschäftigte <sup>1</sup>			Stellenbesetzung <sup>2</sup>			Beförd./Höhergrupp. <sup>2</sup>		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Insgesamt	362	225	62,2	98	62	63,3	51	34	66,7
<i>darunter Teilzeit</i>	52	46	88,5	8	8	100,0	7	7	100,0
Höherer Dienst	171	86	50,3	51	28	54,9	21	13	61,9
B 5, AT 5 und höher	9	3	33,3	2	1	50,0	-	-	-
B 4; AT 4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
B 3, AT 3	3	-	-	2	-	-	1	-	-
B 2; AT 2	4	2	50,0	1	1	100,0	1	1	100,0
A 16; E 15 Ü; AT 1	21	9	42,9	-	-	-	4	3	75,0
A 15; E 15; AT	34	20	58,8	8	6	75,0	8	4	50,0
A 14; E 14	80	40	50,0	27	14	51,9	6	4	66,7
A 13; E 13 Ü, E 13	20	12	60,0	11	6	54,5	1	1	100,0
<i>darunter Teilzeit</i>	25	21	84,0	6	6	100,0	5	5	100,0
Gehobener Dienst	99	72	72,7	31	25	80,6	21	16	76,2
<i>darunter Teilzeit</i>	21	19	90,5	2	2	100,0	1	1	100,0
Einf. / mittlerer Dienst	92	67	72,8	16	9	56,3	9	5	55,6
<i>darunter Teilzeit</i>	6	6	100,0	-	-	-	1	1	100,0

Laufbahngruppe / Einstufung	Abteilungsleitung <sup>Ebene 1</sup>			Referatsleitung <sup>Ebene 2</sup>			Gruppenleitung <sup>Ebene 3</sup>		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Höherer Dienst	5	2	40,0	31	13	41,9	3	1	33,3
B 5, AT 5 und höher	5	2	40,0						
B 4; AT 4									
B 3, AT 3				3	-	-			
B 2; AT 2				3	2	66,7			
A 16; E 15 Ü; AT 1				17	7	41,2	1	1	100,0
A 15; E 15; AT				5	2	40,0	1	-	-
A 14; E 14				3	2	66,7	1	-	-
A 13; E 13 Ü, E 13				-					
<i>darunter Teilzeit</i>				1	1	100,0			
Gehobener Dienst							2	1	50,0
<i>darunter Teilzeit</i>							-		

1 am 30.06.2020; 2 Berichtszeitraum: 01.07.2018 bis 30.06.2020

## **Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie**

### **1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung**

Zum vorgegebenen Stichtag sind lediglich in der BesGr. B 5 und AT 2 Unterrepräsentanzen vorhanden. In allen anderen Besoldungs- und Entgeltgruppen sind Frauen nicht unterrepräsentiert.

Grundsätzlich wird dem Antrag von Beschäftigten auf Teilzeitbeschäftigung entsprochen. Das gilt auch für Führungspositionen, wenn nicht zwingende dienstliche Belange dem Wunsch entgegenstehen.

### **2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen**

In fast allen Besoldungs- und Entgeltgruppen konnte der Frauenanteil durch Stellenbesetzungen weiter erhöht werden.

Auch in fast allen Besoldungs- und Entgeltgruppen war bei den Beförderungen und Höhergruppierungen der Anteil der Frauen höher als der der Männer.

### **3. Leitungsfunktionen**

Es ist gelungen, in allen Leitungsfunktionen (außer bei Abteilungsleitungen) ein ausgewogenes Verhältnis von Männern und Frauen zu erhalten.

### **4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung**

Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen stellen wichtige Grundlagen der Frauenförderung im Beruf dar. Aus diesem Grund werden insbesondere Maßnahmen unterstützt, die es ermöglichen, Frauen auf die Übernahme von Tätigkeiten vorzubereiten, bei denen Frauen geringer repräsentiert sind. Hierzu zählen insbesondere Tätigkeiten mit Führungsverantwortung.

Dienstkräfte mit Leitungsfunktion sind deshalb in besonderem Maße verpflichtet, aktiv auf die Gleichstellung von Frauen hinzuwirken und Frauen gezielt auf die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen anzusprechen, zu unterstützen und zur Teilnahme zu motivieren.

Zusätzlich wird vor allem die Karriereplanung von Frauen thematisiert und durch geeignete Qualifizierungen unterstützt.

Schwerpunktmäßig sind folgende Themenfelder zu nennen:

- Einstellung zu Beruf und Karriere
- Setzen von persönlichen und beruflichen Zielen
- Analyse eigener Stärken und Schwächen
- Hindernisse bei der Umsetzung der persönlichen Lebens- und Karriereplanung erkennen und schrittweise abbauen

Im Rahmen der Anmeldeverfahren zu Fortbildungsveranstaltungen wird durch die Fortbildungsbeauftragte/ den Fortbildungsbeauftragten darauf geachtet, dass Frauen nicht benachteiligt werden. Anmeldungen zu Fortbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit bzw. zu einer Leitungsposition qualifizieren, werden besonders unterstützt und sollen in eine gezielte Personalentwicklungsplanung integriert werden. Unter den Teilnehmer/innen an Aufstiegs- und Verwaltungslehrgängen befanden sich zu mehr als 50 % Frauen.

Auch künftig werden die Führungskräfte der SenBildJugFam durch gezielte Fortbildungsangebote für das Thema "Frauenförderung" sensibilisiert.

Die SenBildJugFam hat in 2018 das Führungsnachwuchsprogramm KompetenzPlus eingeführt. An diesem Programm nehmen in der aktuellen Staffel 100 % Frauen teil.

Außerdem haben in der SenBildJugFam bisher überwiegend Frauen am Europäischen Verwaltungsmitarbeiteraustausch teilgenommen.

### **5. Maßnahmen zur Frauenförderung**

Zum Stichtag 30.06.2020 wurde durch die SenBildJugFam die Aktualisierung des Frauenförderplans 2016-2021 in Kraft gesetzt.

Um die Situation von Frauen im Beruf in der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie zu verbessern, können nachfolgende Punkte beispielhaft benannt werden:

- Arbeitszeit flexibilisieren

Die Dienstvereinbarung zur Gestaltung der Arbeitszeit sieht verkürzte Pflichtenwesezeiten für Vollzeitbeschäftigte vor und leistet damit einen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Vollzeittätigkeit mit der Inanspruchnahme von Kindertagesbetreuungsangeboten. Dienstbesprechungen sind in Zeiten gesicherter Kinderbetreuung durchzuführen.

Alleinerziehende sollen auf ihren ausdrücklichen Wunsch hin möglichst von Überstunden und Spätsprechstunden ausgenommen werden.

- Heim- /Telearbeit

Zur Unterstützung einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf besteht auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung die Möglichkeit der Vereinbarung alternierender Heim-/Telearbeit, sofern die Aufgabenstellung dafür geeignet ist und keine dienstlichen Bedenken bestehen. Es wurde zum 01.10.2020 eine neue Dienstvereinbarung geschlossen, die noch mehr Beschäftigten die Möglichkeit zur Telearbeit geben soll. Während der Corona-Pandemie haben vor allem weibliche Beschäftigte diese Möglichkeit verstärkt genutzt, um während der Schul- und Kitaschließzeiten ihre Kinder betreuen zu können.

- Beurlaubung

Beurlaubten Dienstkräften dürfen keine beruflichen Nachteile entstehen. Ihnen werden Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten auch während des Beurlaubungszeitraums angeboten, um den späteren Wiedereinstieg in das Berufsleben zu erleichtern. Bereits vor Beginn der Beurlaubung werden die Mitarbeiter/-innen auf diese Möglichkeit aufmerksam gemacht.

- Wiedereinstieg in die berufliche Tätigkeit

Um dem Wiedereinstieg in die berufliche Tätigkeit Rechnung zu tragen, gibt es in der SenBildJugFam ein Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramm für längerfristig Beurlaubte.

Schwerpunkte sind:

- Benennung eines/r festen Ansprechpartners/in
- Umfassende Beratung und Information vor dem Ausstieg
- Kontaktpflege und Wissenserhalt während der Beurlaubung
- Konkrete Planung des beruflichen Wiedereinstiegs

- Wissensmanagement

Das Ziel des Wissensmanagements ist es, Wissen zu erhalten und weiterzuentwickeln. Zu folgenden Themenfeldern werden daher in der SenBildJugFam Fortbildungen und Workshops angeboten:

- Letzte Berufsjahre
- Onboarding
- Generationsübergreifende Zusammenarbeit im Team
- Risiko-Analyse-Tool

- Sexuelle Belästigung / Mobbing am Arbeitsplatz

Die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie setzt sich mit Nachdruck für den Schutz der Persönlichkeitsrechte aller ein. Hierzu gehört auch der Schutz vor sexueller Belästigung. Sexuelle Belästigung ist jenes sexuelle Verhalten, das den Betroffenen unerwünscht und geeignet ist, sie als Person herabzuwürdigen.

Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements steht ein Angebot zur professionellen Konfliktberatung und -mediation zur Verfügung.

- Auditierung berufundfamilie

Die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie wurde durch die berufundfamilie® gGmbH erstmalig im Mai 2011 auditiert. Die in der entsprechenden Zielvereinbarung festgelegten Maßnahmen wurden innerhalb von 3 Jahren nach und nach umgesetzt. Das Zertifikat als familienfreundliche Behörde wurde im Mai 2020 seitdem bereits zum vierten Mal verliehen und ist nunmehr im Rahmen des sogenannten Dialogverfahrens dauerhaft gültig. Das im Rahmen der Zertifizierung erarbeitete Handlungsprogramm sieht u.a. Maßnahmen für ein effektiveres ortsmobiles Arbeiten und Verbesserungen in der Organisations- und Führungskultur vor. Außerdem sollen bestehende Familienserviceleistungen weitergeführt oder ausgebaut werden. In diesem Kontext wurde ein neuer Kooperationsvertrag mit den Kita-Eigenbetrieben von Berlin geschlossen, so dass für unsere Beschäftigten ab dem 01.01.2021 bis zu 10 Kitaplätze pro Jahr zur Verfügung stehen. Damit sollen Eltern bei der wunschgemäßen Rückkehr in den Beruf unterstützt und die Attraktivität als Arbeitgeberin erhöht werden.

Zur Überbrückung kurzfristiger Betreuungsgenässe steht in der SenBildJugFam ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer zur Verfügung.

- Gleichstellungskonferenz

Um den Stand der Frauenförderung nach dem Frauenförderplan regelmäßig zu evaluieren, hat in 2018 unter Vorsitz des Staatssekretärs für Bildung und mit Beteiligung der Abteilungs- und Referatsleitungen erstmalig eine Gleichstellungskonferenz stattgefunden.

Ziele der Gleichstellungskonferenz sind:

- Bestandsaufnahme des aktuellen Ist-Standes im Vergleich zur Stichtagsauswertung des letzten (aktualisierten) Frauenförderplans
- Überprüfung der Wirksamkeit der einzelnen Maßnahmen in der täglichen Arbeit
- Berichterstattung aus den Abteilungen, der gemeinsame Erfahrungsaustausch
- Weiterentwicklung des Frauenförderplans

Die geplante Gleichstellungskonferenz 2020 konnte pandemiebedingt nicht in Präsenz stattfinden. Schriftliche Beiträge der Fachabteilungen fließen aber in die Aktualisierung des Frauenförderplans ein.

Laufbahngruppe / Einstufung	Beschäftigte <sup>1</sup>			Stellenbesetzung <sup>2</sup>			Beförd./Höhergrupp. <sup>2</sup>		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Insgesamt	1 813	1 333	73,5	676	511	75,6	198	145	73,2
<i>darunter Teilzeit</i>	435	389	89,4	194	167	86,1	43	41	95,3
Höherer Dienst	627	414	66,0	181	132	72,9	74	52	70,3
B 5, AT 5 und höher	4	1	25,0	1	-	-	2	1	50,0
B 4; AT 4	1	1	100,0	-	-	-	1	1	100,0
B 3, AT 3	3	2	66,7	-	-	-	3	2	66,7
B 2; AT 2	14	6	42,9	4	1	25,0	6	4	66,7
A 16; E 15 Ü; AT 1	72	43	59,7	8	5	62,5	15	11	73,3
A 15; E 15; AT	171	109	63,7	25	16	64,0	26	18	69,2
A 14; E 14	115	71	61,7	38	26	68,4	20	15	75,0
A 13; E 13 Ü, E 13	247	181	73,3	105	84	80,0	1	-	-
<i>darunter Teilzeit</i>	117	101	86,3	65	54	83,1	6	5	83,3
Gehobener Dienst	675	499	73,9	252	187	74,2	110	81	73,6
<i>darunter Teilzeit</i>	175	162	92,6	57	55	96,5	35	34	97,1
Einf. / mittlerer Dienst	511	420	82,2	243	192	79,0	14	12	85,7
<i>darunter Teilzeit</i>	143	126	88,1	72	58	80,6	2	2	100,0

#### Leitungspositionen in der Senatsverwaltung

Laufbahngruppe / Einstufung	Abteilungsleitung <sup>Ebene1</sup>			Referatsleitung <sup>Ebene2</sup>			Gruppenleitung <sup>Ebene3</sup>		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Höherer Dienst	6	2	33,3	38	21	55,3	56	36	64,3
B 5, AT 5 und höher	4	1	25,0	-	-	-	-	-	-
B 4; AT 4	1	1	100,0	-	-	-	-	-	-
B 3, AT 3	-	-	-	3	2	66,7	-	-	-
B 2; AT 2	1	-	-	13	6	46,2	-	-	-
A 16; E 15 Ü; AT 1	-	-	-	19	11	57,9	8	5	62,5
A 15; E 15; AT	-	-	-	2	2	100,0	9	6	66,7
A 14; E 14	-	-	-	1	-	-	19	10	52,6
A 13; E 13 Ü, E 13	-	-	-	-	-	-	9	5	55,6
<i>darunter Teilzeit</i>	-	-	-	-	-	-	2	1	50,0
Gehobener Dienst	-	-	-	-	-	-	11	10	90,9
<i>darunter Teilzeit</i>	-	-	-	-	-	-	1	1	100,0

#### Leitungspositionen nachgeordneter Einrichtungen

Laufbahngruppe / Einstufung	Abteilungsleitung <sup>Ebene1</sup>			Referatsleitung <sup>Ebene2</sup>			Gruppenleitung <sup>Ebene3</sup>		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Höherer Dienst	1	-	-	1	1	100,0	4	3	75,0
B 2; AT 2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 16; E 15 Ü; AT 1	1	-	-	1	1	100,0	-	-	-
A 15; E 15; AT	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 14; E 14	-	-	-	-	-	-	3	2	66,7
A 13; E 13 Ü, E 13	-	-	-	-	-	-	2	1	50,0
<i>darunter Teilzeit</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gehobener Dienst	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>darunter Teilzeit</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-

<sup>1</sup> am 30.06.2020; <sup>2</sup> Berichtszeitraum: 01.07.2018 bis 30.06.2020

## Senatsverwaltung für Finanzen

### 1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

In der **Senatsverwaltung für Finanzen** waren zum Stichtag 30.06.2020 656 Dienstkräfte beschäftigt, davon 400 Frauen (61%). 154 Dienstkräfte sind teilzeitbeschäftigt, davon 129 Frauen (83%).

189 Beamtinnen/Beamte und Tarifbeschäftigte befinden sich im ggf. vergleichbaren zweiten Einstiegsamt bzw. oberhalb des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 einschließlich der Staatssekretärin und des Staatssekretärs (ab BesGr. A 13/E 13 Ü/E 13), davon 96 Frauen (50,8%). Eine Unterrepräsentanz der Frauen bestand zum Stichtag in den Besoldungsgruppen B 5, B 3 und B 2 sowie in der Besoldungsgruppe /Entgeltgruppe A 14/E 14. In den Besoldungsgruppen/Entgeltgruppen A 16/E 15 Ü, AT 1 sowie in der Besoldungsgruppe A 15/E 15 konnte der Frauenanteil erhöht werden. In der Besoldungsgruppe/Entgeltgruppe A 13/E 13 Ü/E 13 sind 60% der beschäftigten Dienstkräfte weiblich.

410 Beamtinnen/Beamte und Tarifbeschäftigte befinden sich im ggf. vergleichbaren ersten Einstiegsamt bzw. oberhalb des ersten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 (ab BesGr. A 9/E 9), davon 258 Frauen (62,9%). Davon sind 81 Frauen (83,5%) in Teilzeit beschäftigt.

Im ersten und im zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 waren zum Stichtag 57 Dienstkräfte beschäftigt, davon 46 Frauen (80,7%). Teilzeitbeschäftigt sind insgesamt 16 Personen darunter 15 Frauen (93,8%).

Die **Landeshauptkasse Berlin** als nachgeordnete Einrichtung der Senatsverwaltung für Finanzen hat bei 58 Beschäftigten einen unverändert hohen Frauenanteil (75,86%). Nur die Aufgabe der Kassenleitung ist oberhalb des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 zugeordnet und mit einer Frau besetzt. Ab dem ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 sind insgesamt 14 Dienstkräfte tätig, davon 10 Frauen (71,4%). Die meisten Aufgaben sind der Laufbahngruppe 1 ab dem zweiten Einstiegsamt zugeordnet. Hier sind insgesamt 43 Dienstkräfte tätig. Der Frauenanteil beträgt 76,7% (33 Frauen).

### Personalüberhangmanagement

Im Personalüberhang der SenFin befinden sich zum Stichtag 61 Beschäftigte (ehem. EZeP), davon 40 Frauen (65,5%). Im zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 befindet sich 1 Frau (20%). Insgesamt sind 13 Frauen (65%) dem ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 zugeordnet. Ab dem ersten und zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 (ehemals einfacher und mittlerer Dienst) beträgt der Frauenanteil 72,2% bei 26 Frauen.

## Berliner Finanzämter

Bei den Beschäftigten der Berliner Finanzämter beträgt der Frauenanteil zum Stichtag 63,5%. Damit sank dieser gegenüber dem vorherigen Berichtszeitraum um 2,5 Prozentpunkte.

In den Ämtern ab dem zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2, in denen Frauen z. T. seit Jahren unterrepräsentiert sind, beträgt der Frauenanteil zum Stichtag 50,7% (vgl. zum Stichtag 30.06.2018: 50,5%). Jedoch sind die weiblichen Dienstkräfte in den höchsten Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen A16/AT1/E15 Ü mit 45,5 % sowie A15/E15 mit 32,8% weiterhin unterrepräsentiert. Die Unterrepräsentanzen in den einzelnen Besoldungsgruppen ab dem zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 sowie entsprechenden Entgeltgruppen reduzierten sich teilweise leicht bzw. blieben unverändert.

Zum Stichtag waren 1.198 Dienstkräfte, darunter 1.053 weibliche Dienstkräfte, teilzeitbeschäftigt. Die Teilzeitquote liegt somit insgesamt bei ca. 18% (Teilzeitquote zum Stichtag 30.06.2018: ca. 19%). Dem Wunsch der Dienstkräfte nach individueller Arbeitszeitgestaltung wird auch in gehobenen und leitenden Positionen entsprochen.

### 2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

Sofern eine Dienststelle verpflichtet ist, den Frauenanteil zu erhöhen, ist das in der Ausschreibung oder Bekanntmachung zu erwähnen und darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind (§ 5 Abs. 5 LGG).

### Senatsverwaltung für Finanzen

Im Erhebungszeitraum vom 01.07.2018 – 30.06.2020 wurden in der **Senatsverwaltung für Finanzen** insgesamt 188 Stellenbesetzungen vorgenommen. Davon wurden 118 Stellen mit Frauen besetzt.

Ab dem zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 erfolgten 63 Stellenbesetzungen. 36 Stellen wurden mit weiblichen Dienstkräften besetzt (57,1%).

Unterhalb des zweiten Einstiegsamtes in der Laufbahngruppe 2 wurden 115 Stellen besetzt. 75 Stellen wurden mit Frauen besetzt (65,2%).

Ab dem ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 wurden im Erhebungszeitraum 10 Stellen, davon 7 mit weiblichen Dienstkräften besetzt (70%).

Insgesamt erfolgten 215 Beförderungen/Höhergruppierungen im Erhebungszeitraum in der Senatsverwaltung für Finanzen. In den meisten Besoldungs- und Entgeltgruppen wurden mehr Frauen als Männer befördert/höhergruppiert.

Ab dem zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 wurden 64 Beförderungen/Höhergruppierungen vorgenommen. Es wurden 31 Frauen befördert/höhergruppiert (48,4%).

141 Beförderungen/Höhergruppierungen erfolgten unterhalb des zweiten Einstiegsamtes in der Laufbahngruppe 2. 87 Frauen wurden hier befördert/höhergruppiert (61,7%).

Von insgesamt 10 Beförderungen/ Höhergruppierungen ab dem ersten Einstiegsamt in der Laufbahngruppe 1 (ehemals einfacher und mittlerer Dienst) erfolgten 6 Beförderungen/Höhergruppierungen von weiblichen Dienstkräften (60%).

In der **Landeshauptkasse Berlin** wurden im Berichtszeitraum insgesamt 24 Stellenbesetzungen vorgenommen. Ab dem zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 ist eine Stellenbesetzung mit einer Frau erfolgt.

Im ersten Einstiegsamt in der Laufbahngruppe 2 wurden 7 Stellen besetzt davon 5 mit Frauen (71,4%).

Ab dem ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 wurden im Erhebungszeitraum 16 Stellen davon 12 mit weiblichen Dienstkräften besetzt (75%).

Im genannten Zeitraum erfolgten 10 Beförderungen/Höhergruppierungen, 9 davon mit weiblichen Dienstkräften (90%).

Eine Beförderung erfolgte oberhalb des zweiten Einstiegsamtes in der Laufbahngruppe 2 für eine Frau.

7 Beförderungen/Höhergruppierungen erfolgten unterhalb des zweiten Einstiegsamtes in der Laufbahngruppe 2, davon 6 Beamtinnen und Tarifbeschäftigte (85,7%).

Von insgesamt 2 Beförderungen / Höhergruppierungen ab dem ersten Einstiegsamt in der Laufbahngruppe 1 (ehemals einfacher und mittlerer Dienst) erfolgten 2 Beförderungen/Höhergruppierungen bei weiblichen Dienstkräften erfolgt (100%).

### **Berliner Finanzämter**

In den **Berliner Finanzämtern** wurden im Erhebungszeitraum (01.07.2018 – 30.06.2020) insgesamt 1.207 Stellenbesetzungen durch interne und externe Ausschreibungen vorgenommen. 760 Stellen wurden mit Frauen besetzt (63%).

Ab dem zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 erfolgten 55 Stellenbesetzungen. 28 Stellen wurden mit weiblichen Dienstkräften besetzt (51%).

Unterhalb des zweiten Einstiegsamtes wurden in der Laufbahngruppe 2 im Erhebungszeitraum 697 Stellen besetzt. Hier konnten 420 Stellen mit Frauen besetzt werden (60%).

Ab dem ersten Einstiegsamt wurden in der Laufbahngruppe 1 im Erhebungszeitraum 455 Stellen besetzt. Davon wurden 312 Stellen mit Beamtinnen und weiblichen Tarifbeschäftigten besetzt (69%).

Insgesamt erfolgten 1.268 Beförderungen/Höhergruppierungen im Erhebungszeitraum in den Berliner Finanzämtern. Sowohl ab dem zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (24 Frauen, 49%) und ab dem ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (388 Frauen, 59%) als auch ab dem ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 (374 Frauen, 66,5%) ist der Frauenanteil hoch.

## **3. Leitungsfunktionen**

### **Senatsverwaltung für Finanzen**

In der **Senatsverwaltung für Finanzen** sind Frauen auf der Abteilungsleitungs- sowie auf der Referatsleitungsebene unterrepräsentiert.

Zum Stichtag 30.06.2020 werden vier der fünf Abteilungen in der Senatsverwaltung für Finanzen von Männern geleitet. Die Leitung der Abteilung III wird von einer Frau wahrgenommen (20%).

Von insgesamt 37 Referaten werden 17 Referate von Frauen geleitet (45,9%).

Auf der Koordinatorebene liegt der Frauenanteil bei 64,4%. In diesem Bereich nehmen zum Stichtag 38 Frauen eine Führungsfunktion wahr. Unterhalb des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 wird einer von 6 Koordinationsbereichen von einer Frau geleitet.

Die Funktion der Kassenleitung der **Landeshauptkasse Berlin** (BesGr. A 15) nimmt eine weibliche Dienstkraft wahr. Von insgesamt 3 Gruppenleitungsfunktionen werden 2 von weiblichen Dienstkräften wahrgenommen (66,7%).

### **Berliner Finanzämter**

In den **Berliner Finanzämtern** sind weibliche Beschäftigte in Leitungsfunktionen ab dem zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 teilweise unterrepräsentiert.

Zum Stichtag werden 10 Finanzämter - von insgesamt 22 (1 Position derzeit vakant) - von Frauen geleitet, das entspricht einer Frauenquote von 45,5% (Frauenanteil zum Stichtag 30.06.2018: 40,9%). Hier konnte eine Steigerung von fast 5 Prozentpunkten erreicht werden.

96 Sachgebietsleiterinnen (51,3%) im zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 waren zum Stichtag eingesetzt. Der Frauenanteil stieg hier um 3,3% gegenüber dem Stichtag 30.06.2018 (48%).

Unterhalb des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 werden insgesamt 135 Sachgebietsleitungsfunktionen von Frauen wahrgenommen. Dies entspricht einem Anteil von 55,3%.

#### 4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

##### Senatsverwaltung für Finanzen einschließlich LHK

Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildenden, Regierungsinspektorinnen und Regierungsinspektoren auf Probe, Regierungsrätinnen und Regierungsräten auf Probe sowie Trainees werden in Bezug auf den demografischen Wandel und zur Förderung der generationsübergreifenden Zusammenarbeit im Team nach wie vor attraktive Arbeitsaufgaben angeboten.

Die Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung werden von den Dienstkräften in Abstimmung mit ihren direkten Führungskräften überwiegend im Rahmen der Angebote der Verwaltungsakademie Berlin wahrgenommen.

Parallel bietet der Fortbildungsbereich der Senatsverwaltung für Finanzen zu speziellen Themen Inhouse-Schulungen und teambildende Maßnahmen an.

Insbesondere für weibliche Dienstkräfte wurden u.a. Fortbildungen zu den nachfolgenden Themen angeboten:

- „Resilienz - Folgeseminar“,
- „Intrinsische Motivation – aktiv von innen heraus“,
- „Nein sagen muss manchmal sein – wertschätzend Grenzen setzen“,
- „Networking – Was ist das und brauche ich das wirklich?“,

In den genannten Veranstaltungen können insbesondere die für Führungsfunktionen notwendigen Schlüsselkompetenzen erweitert werden, denn in der Führungsebene 2 liegen noch Unterrepräsentanzen von Frauen vor.

Weiterhin werden für Führungskräfte der Führungsebenen eins, zwei und drei eintägige Inhouse-Seminare zum Thema „Familienbewusstes Führen“ angeboten. Ziel dieser Veranstaltungen ist es, ein einheitliches Verständnis von den Anforderungen an ein familienbewusstes Führungsverhalten zu entwickeln und entsprechende Standards der Umsetzung zu definieren. Speziell die weiblichen Führungskräfte erhalten in den Veranstaltungen die Möglichkeit des Austausches und der Vernetzung.

In der Führungsakademie Berlin können sich auch weibliche Führungs- und Führungsnachwuchskräfte in geeigneten Veranstaltungen - insbesondere zu den fünf neuen Kernkompetenzen für Führung – fortbilden, mit dem Ziel der Stärkung dieser Kompetenzen.

Individuelle Personalentwicklungsmaßnahmen werden durch die jeweiligen direkten Führungskräfte in der Regel in den Jahresgesprächen vereinbart. Dane-

ben werden vom Personalentwicklungsbereich individuelle Beratungsgespräche, zum Beispiel biografiebezogene Potenzialgespräche, angeboten.

Dienstkräfte ab der Besoldungsgruppe A 12 bzw. ab der Entgeltgruppe E 11 erhalten im Führungskräftenachwuchs-Förderprogramm Kompetenz Plus (K+) die Möglichkeit, sich auf die künftige Führungsrolle vorzubereiten bzw. vorhandene Führungskompetenzen zu erweitern oder zu erarbeiten, ob eine Führungskarriere in Betracht kommen könnte.

Am Kompetenz-Plus-Programm haben in den Jahren 2018 und 2020 insgesamt 16 Dienstkräfte erfolgreich teilgenommen, davon 9 Frauen, die eine Führungsposition anstreben.

Eine weibliche Dienstkraft nahm im Berichtszeitraum am Aufstiegslehrgang für das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 teil und hat nach erfolgreicher Teilnahme die entsprechende Befähigung erworben. Ab Herbst 2020 wird eine weitere weibliche Dienstkraft an dem Aufstiegslehrgang teilnehmen

Für den Erwerb der Laufbahnbefähigung für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 wurden seit 2018 eine Frau und zwei Männer zugelassen, die zuvor das Auswahlverfahren erfolgreich absolviert haben.

Den Verwaltungslehrgang II, in dem tariflich Beschäftigten entsprechende Fachkenntnisse und Methoden für die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten des allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienstes vermittelt werden, absolvieren derzeit zwei weibliche Dienstkräfte.

Die genannten internen Qualifizierungsangebote haben hauptsächlich das Ziel, die Unterrepräsentanzen von weiblichen Dienstkräften zu mindern. In den Bereichen, in denen die Geschlechterparität bereits erreicht ist, sollen die erreichten Frauenquoten stabilisiert werden.

Die Teilnahme an allen aufgeführten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen wird seitens der Leitung befürwortet und unterstützt.

##### Berliner Finanzämter

In den **Berliner Finanzämtern** wird ein familienbewusstes Arbeitsklima mit diversen Teilzeitmodellen angeboten. Steuer- und Finanzanwärterinnen und -anwärter, Steuersekretärinnen und -sekretäre auf Probe, Steuerinspektorinnen und -inspektoren auf Probe sowie Regierungsrätinnen und -räte auf Probe finden attraktive Arbeitsaufgaben in generationsübergreifenden Teams. Der Frauenanteil bei den Anwärterinnen und Anwärtern der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt beträgt im Berichtszeitraum 55,4 % und im ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 57,7%.

Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen dienen der Qualifikation am Arbeitsplatz sowie der Erweiterung von beruflicher, persönlicher und fachlicher Kompetenz. Des Weiteren zielen sie auf die Ausweitung der beruflichen Handlungsmöglichkeiten in unterschiedlichen Aufgaben- und Tätigkeitsfeldern ab.

Die Möglichkeiten der Einzel-Fortbildung werden von den Dienstkräften in Abstimmung mit ihrer direkten Führungskraft im Rahmen der Angebote der Finanzschule Berlin, der Verwaltungsakademie Berlin sowie der Bundesfinanzakademie wahrgenommen.

Im Berichtszeitraum wurden in der Finanzschule zur Erweiterung der fachlichen Kompetenzen in der

Laufbahngruppe 1

- 2.929 Dienstkräfte (davon 2.212 Frauen = 75,5%)

Laufbahngruppe 2

- 4.385 Dienstkräfte (davon 2.890 Frauen = 65,9%)

fortgebildet.

Parallel dazu werden zielgruppengerechte Inhouse-Schulungen angeboten. Dabei handelt es sich u.a. um teambildende Maßnahmen sowie Deeskalationsschulungen und Schulungen zur Eigensicherung, welche vor allem auch von den weiblichen Beschäftigten der Berliner Finanzämter erfragt und in Anspruch genommen werden.

Die weiblichen Dienstkräfte haben vor allem durch das vielfältige Angebot der VAK die Möglichkeit, an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen, die speziell für die Belange von Frauen konzipiert wurden. Eine Angebotsübersicht ist für alle Beschäftigten unter der elektronischen VAK (eVAK) über das Internet einsehbar. Dort haben sie u.a. die Möglichkeit der selbständigen Anmeldung (mit dem erforderlichen Zeichnungsgang) zu Fortbildungsveranstaltungen wie z.B.:

- Führungsstrategien für Frauen in Führungspositionen
- Wertschätzend Grenzen setzen – Frauen in Führungspositionen
- Umgang mit Verantwortung, Erfolg und Macht – Strategien für Frauen in Führungspositionen
- Selbstbehauptung und Selbstbewusstsein – Grundlagenseminar für Frauen
- Selbstbehauptung und Selbstbewusstsein – Aufbau-seminar für Frauen
- Rhetorik für Frauen – Grundlagen
- Rhetorik für Frauen – Vertiefung und Training
- Selbstbild-Fremdbild. Wie wirke ich auf andere? – Intensivtraining für Frauen zur Körpersprache (mit Kameraeinsatz)

- Selbstbewusst verhandeln – Seminar für Frauen

Im Berichtszeitraum wurden 1.682 Fortbildungsveranstaltungen an der Verwaltungsakademie von weiblichen Dienstkräften besucht, während 808 männliche Dienstkräfte teilgenommen haben.

Fortbildungen an der Bundesfinanzakademie wurden im Berichtszeitraum von 379 weiblichen und von 200 männlichen Dienstkräften der Berliner Finanzverwaltung besucht.

Es werden Vorbereitungstrainings für Führungsnachwuchskräfte (FK-Pool) ab der Besoldungsgruppe A 11 bzw. der Entgeltgruppe E 10 angeboten. Dienstkräfte können sich hier auf die künftige Führungsrolle als Sachgebietsleiterin bzw. Sachgebietsleiter eines Berliner Finanzamts vorbereiten und vorhandene Führungskompetenzen erweitern. Im Berichtszeitraum haben insgesamt 8 Dienstkräfte ein solches Vorbereitungstraining absolviert, davon 6 Frauen.

Im Berichtszeitraum haben insgesamt 50 Dienstkräfte (davon 28 Frauen) der Berliner Finanzämter nach erfolgreicher Teilnahme an einem Aufstiegsverfahren für das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 die entsprechende Befähigung erworben. Zudem befinden sich im Berichtszeitraum:

- 43 Dienstkräfte (davon 24 Frauen = 56 %) im Aufstieg für das 1. Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2
- 4 Dienstkräfte der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (davon 1 Frauen = 25 %) in der Beförderungsqualifizierung in das 2. Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2.
- 77 Dienstkräfte (davon 30 Frauen = 37 %) in einer Qualifizierungsmaßnahme zum Außenprüfer bzw. zur Außenprüferin.

Um dem Sinn und Zweck des Landesgleichstellungsgesetzes nachhaltig entsprechen zu können, werden die Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen dazu angehalten, insbesondere zu den Themenkreisen Gender Mainstreaming, Frauendiskriminierung und Frauenförderung Kenntnisse zu erwerben (Gender-Kompetenz).

## 5. Maßnahmen zur Frauenförderung

### Senatsverwaltung für Finanzen

Im IV. Quartal 2020 wird für weibliche Dienstkräfte ab der Besoldungsgruppe A 14 bzw. ab der Entgeltgruppe E 14 ein zweitägiger Workshop zum Thema „Kompetenzermittlung und Vorbereitung auf strukturierte Auswahlverfahren“ stattfinden. Mit diesem Workshop soll die Ausgangslage der Teilnehmerinnen in strukturierten Auswahlverfahren verbessert werden, indem entsprechende Übungen durchgeführt und Situationen simuliert werden. Diese Maß-

nahme soll mittelfristig zur Erhöhung der Frauenquote in den Besoldungsgruppen ab A 15 und höher bzw. in den entsprechenden Entgeltgruppen führen. Die Maßnahme ist Bestandteil des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms GPR III.

### **Berliner Finanzämter**

Die Unterstützung der beruflichen Entwicklung der weiblichen Beschäftigten zum Abbau von Unterrepräsentanzen durch die unmittelbare Führungskraft ist eines der wichtigsten Elemente der Frauenförderung. Es werden vielfältige Fördermöglichkeiten genutzt, z. B. die gezielte Fortbildung von Frauen als Grundlage für die Übertragung von höherwertigen Aufgaben, die bewusste Einbindung von Kolleginnen in Projekt- und Sonderaufgaben und bei der frühzeitigen Nachfolgeplanung für Fach- und Führungsaufgaben.

Für die Personalentwicklung in den Finanzämtern ist die jeweilige Amtsleitung zuständig. Die Personalentwicklungsberaterinnen für die Steuerverwaltung bei der Senatsverwaltung für Finanzen stehen als kompetente Ansprechpartnerinnen für die Führungskräfte zur Verfügung.

Neben den bereits genannten und erläuterten Möglichkeiten existieren in den Berliner Finanzämtern darüber hinaus weitere Maßnahmen zur Frauenförderung:

- Bei Stellenausschreibungen wird die weibliche und männliche Form verwendet und auf unterrepräsentierte Bereiche gesondert hingewiesen. Stellenausschreibungen werden neben dem Amtsblatt und Karriereportal mindestens im Intranet und AIS veröffentlicht.
- Im Beurteilungsverfahren sollen Führungskräfte dahingehend sensibilisiert werden (bspw. im Rahmen der Schulung im Beurteilungswesen), neben den beruflich erworbenen Kenntnissen auch die durch persönliche Fort- und Weiterbildungen erlangten Fähigkeiten heranzuziehen, da der Beurteilung im Auswahlverfahren die höchste Priorität zukommt.
- Das Instrument der Rotation zum Zwecke der persönlichen Förderung und Forderung von Flexibilität sowie der Erweiterung des eigenen Erfahrungshorizontes hat sich bereits seit einigen Jahren bewährt und ist ein zentrales PE-Instrument in den Berliner Finanzämtern.
- Durch die Einrichtung von Eltern-Kind-Arbeitsplätzen in den Finanzämtern haben Eltern und Großeltern die Möglichkeit ihre Kinder bzw. Enkelkinder auch während der Arbeitszeit, in der jeweiligen Tätigkeitsstätte zu betreuen. Vorausgesetzt ist, dass durch die Dienstkraft keine alterna-

tive kurzfristige Betreuungsmöglichkeit organisiert werden kann. Derzeit verfügen 19 Finanzämter über einen Eltern-Kind-Arbeitsplatz.

- Kontakthalteprogramme finden grundsätzlich zwischen der Dienstkraft, die kurz-, mittel- oder langfristig ausscheidet bzw. eine berufliche Pause einlegt und der jeweiligen Dienststelle statt. Um den Kontakt zur Dienststelle auch während der Elternzeit oder einer Freistellung aufgrund von Pflegetätigkeiten nicht abreißen zu lassen, sollen den Beschäftigten nach Abstimmung ihrer Informationsbedürfnisse regelmäßige Informationen aus der Dienststelle (z.B. Fortbildungen, Stellenausschreibungen) zugehen. Einladungen zu Dienstveranstaltungen, Versammlungen etc. tragen dazu bei, die beurlaubten Beschäftigten auf dem Laufenden zu halten. Möglich ist auch die Benennung einer Ansprechpartnerin bzw. eines Ansprechpartners, die bzw. der dafür verantwortlich ist, die Beurlaubten mit den neuesten Informationen zu versorgen.

Einstufung	Beschäftigte <sup>1</sup>			Stellenbesetzung <sup>2</sup>			Beförd./Höhergrupp. <sup>2</sup>		
	insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Insgesamt	6 573	4 172	63,5	1 207	760	63,0	1 268	786	62,0
<i>darunter Teilzeit</i>	1 198	1 053	87,9	-	-	-	195	173	88,7
Höherer Dienst	209	106	50,7	55	28	50,9	49	24	49,0
B 2; AT 2							-		
A 16; AT 1; E 15 Ü	22	10	45,5				7	4	57,1
A 15; E 15	58	19	32,8				5	1	20,0
A 14; E 14	70	42	60,0				13	5	38,5
A 13; E 13 Ü, E 13	59	35	59,3				24	14	58,3
<i>darunter Teilzeit</i>	47	36	76,6				9	8	88,9
Gehobener Dienst	3 170	1 864	58,8	697	420	60,3	657	388	59,1
A 13 S; E 13	264	120	45,5				-		
A 12; E 12	526	262	49,8				64	37	57,8
A 11; E 11	908	590	65,0				98	51	52,0
A 10; E 10	776	505	65,1				195	125	64,1
A 9; E 9	696	387	55,6				300	175	58,3
<i>darunter Teilzeit</i>	584	489	83,7				91	79	86,8
Einfacher/mittlerer Dienst	3 086	2 202	71,4	455	312	68,6	562	374	66,5
<i>darunter Teilzeit</i>	566	528	93,3				95	86	90,5

Einstufung	Leitungspositionen					
	Einrichtung / Abteilung <sup>Ebene 1+2</sup>			Gruppenleitung <sup>Ebene 4</sup>		
	insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen	
absolut		in %	absolut		in %	
Höherer Dienst	22	10	45,5	187	96	51,3
B 2; AT 2						
A 16; AT 1; E 15 Ü	22	10	45,5			
A 15; E 15				58	19	32,8
A 14; E 14				70	42	60,0
A 13; E 13 Ü, E 13				59	35	59,3
<i>darunter Teilzeit</i>				47	36	76,6
Gehobener Dienst				244	135	55,3
<i>darunter Teilzeit</i>				41	32	78,0

Personal in Ausbildung (öffentlich-rechtlich) <sup>1</sup>						
Bereich / Berufsfachrichtung / Ausbildungsberuf	einfacher/mittlerer Dienst			gehobener Dienst		
	insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen	
		abs.	in %		abs.	in %
Anwartschaft/Aufstieg	361	199	55,1	409	236	57,7
Steueranwärter/-in	316	175	55,4			
Finanzanwärter/-in				409	236	57,7
Aufstiegsbeamter/-in	43	24	55,8			

<sup>1</sup> am 30.06.2020; <sup>2</sup> Berichtszeitraum: 01.07.2018 bis 30.06.2020

## **Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung**

### **1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung**

Die Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung (SenGPG) einschließlich des Landesinstituts für gerichtliche und soziale Medizin Berlin (GerMed) und des Gemeinsamen Krebsregisters (GKR) beschäftigt zum Stichtag 30.06.2020 insgesamt 417 Dienstkräfte (ohne Senatorin, Staatssekretärin und Staatssekretär), davon 293 weibliche und 124 männliche Dienstkräfte. Damit liegt der Frauenanteil insgesamt bei 70,3 %.

Im Vergleich zum letzten Stichtag 30.06.2018 hat sich die Beschäftigtenzahl um 12 Mitarbeiterinnen und um 6 Mitarbeiter erhöht. Der Frauenanteil ist um 0,1 Prozentpunkt gesunken, liegt aber nach wie vor sowohl bei den Beamtinnen/ Beamten als auch bei den Tarifbeschäftigten deutlich über 50 %.

Bei der gemeinsamen Betrachtung der Beschäftigtenzahlen, gegliedert nach Laufbahngruppen, sind die Frauen zum Stichtag 30.06.2020 in keiner Laufbahngruppe unterrepräsentiert. Insgesamt ist festzustellen, dass der Frauenanteil im einfachen/ mittleren Dienst um 3,9 Prozentpunkte auf 76,7 % gestiegen. Im höheren Dienst ist der Frauenanteil dagegen geringfügig um 0,2 Prozentpunkte auf 66,0 % und im gehobenen Dienst um 2,4 Prozentpunkte auf 70,6 % gesunken. Die Darstellung getrennt nach Beamtinnen/ Beamten und Tarifbeschäftigten ergibt, dass sich die Anzahl der Frauen sowohl bei den Beamtinnen als auch bei den Tarifbeschäftigten im einfachen/ mittleren Dienst erhöht, dagegen im höheren Dienst und im gehobenen Dienst geringfügig verringert hat.

In den BesGr. B 5, B 3 und B 2 liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen vor. Allerdings konnte in der BesGr. A 16 und der außertariflichen Entgeltgruppe AT 1 der Frauenanteil im Vergleich zum Stichtag 30.06.2018 von 63,6 % um 21,0 Prozentpunkte auf 84,6 % erhöht werden.

In allen anderen Besoldungs- und Entgeltgruppen des gehobenen und höheren Dienstes ist auch weiterhin eine Überrepräsentanz von Frauen zu verzeichnen.

Von den 417 Beschäftigten waren zum 30.06.2020 90 Dienstkräfte teilzeitbeschäftigt, darunter 78 Frauen und 12 Männer (Frauenanteil 86,7 %). Der Prozentsatz des Frauenanteils hat sich gegenüber dem vorherigen Berichtszeitraum um 3,3 Prozentpunkte verringert. Im höheren Dienst sind insgesamt 31 Dienstkräfte in Teilzeitbeschäftigung tätig. Hier liegt der Frauenanteil bei 83,9 % (26 Frauen/ 5 Männer). Im gehobenen Dienst sind von insgesamt 38 Teilzeitbeschäftigten 33 Frauen (Frauenanteil 86,8 %) tätig. Im

einfachen/ mittleren Dienst sind insgesamt 21 Dienstkräfte teilzeitbeschäftigt, darunter 19 Frauen (Frauenanteil 90,5 %).

### **2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/ Höhergruppierungen**

Von den insgesamt 170 Stellenbesetzungen im höheren, gehobenen und einfachen/ mittleren Dienst erfolgten 119 Besetzungen mit Frauen (Frauenanteil 70,0 %). Davon wurden 12 Stellen mit teilzeitbeschäftigten Frauen besetzt, darunter 4 Frauen des höheren, 6 Frauen des gehobenen Dienstes und 2 Frauen des einfachen/ mittleren Dienstes.

Im höheren Dienst wurden 40 Frauen bei 63 Stellenbesetzungen berücksichtigt (Frauenanteil 63,5 %). Im gehobenen Dienst wurden von insgesamt 68 Stellenbesetzungen 47 Frauen (Frauenanteil 69,1 %) sowie im einfachen/ mittleren Dienst 32 Frauen von insgesamt 39 Stellenbesetzungen ausgewählt (Frauenanteil 82,1 %).

Im aktuellen Berichtszeitraum wurden 6 Frauen und 2 Männer befördert bzw. höhergruppiert (Frauenanteil der Beförderungen und Höhergruppierungen 75,0 %). Darunter befanden sich 2 Dienstkräfte in Teilzeitbeschäftigung. Im höheren Dienst wurden 3 Frauen und 1 Mann befördert bzw. höhergruppiert (Frauenanteil 75,0 %). Im gehobenen Dienst wurde bei insgesamt 2 Beförderungen/ Höhergruppierungen 1 Frau und 1 Mann berücksichtigt (Frauenanteil 50,0 %). 2 Frauen wurden im einfachen/ mittleren Dienst befördert oder höhergruppiert (Frauenanteil 100 %). Hier bleibt festzustellen, dass in sämtlichen Besoldungs- und Entgeltgruppen mehr Frauen als Männer bzw. gleich viele Frauen und Männer berücksichtigt wurden.

### **3. Leitungsfunktionen**

Von den Abteilungsleitungen in der Senatsverwaltung wurden am Stichtag 30.06.2020 nach wie vor 2 Positionen von Frauen sowie 2 Positionen von Männern wahrgenommen. Bei den nachgeordneten Behörden werden 2 Positionen von Männern wahrgenommen.

Bei den Referatsleitungen konnte eine Erhöhung des Frauenanteils von 50 % auf 57,9 % erzielt werden. Auf dieser Ebene waren zum Stichtag 30.06.2020 insgesamt 19 Dienstkräfte tätig, 11 Positionen wurden von Frauen und 8 Positionen von Männern wahrgenommen. Darunter sind 3 Positionen mit Männern bei den nachgeordneten Behörden besetzt.

Auf der Gruppenleitungsebene ist der Frauenanteil dagegen im Vergleich zum letzten LGG-Bericht von 67,4 % auf 61,1% gesunken. Von insgesamt 36 Gruppenleitungspositionen waren am Stichtag 22 mit Frauen und 14 mit Männern belegt.

Im höheren Dienst sind von insgesamt 61 besetzten Leitungsstellen 35 mit Frauen und 26 mit Männern besetzt (Frauenanteil 57,4 %). Hier ist der Frauenanteil zum vorherigen Bericht um 22,3 Prozentpunkte gesunken. Der Frauenanteil in Führungspositionen im gehobenen Dienst hat sich im Vergleich zum letzten Bericht nochmals um 17,9 Prozentpunkte auf 84,6 % deutlich erhöht. Auf Referatsleitungsebene konnte der Frauenanteil von 50 % auf 57,9 % (11 Frauen/ 8 Männer) ebenfalls erhöht werden.

Die Senatsverwaltung wird auch weiterhin bei der Besetzung von Führungspositionen die Bewerbung von Frauen aktiv unterstützen. Es werden auch weiterhin strukturierte Auswahlverfahren stattfinden. Damit wird sichergestellt, dass die Auswahlverfahren auch im Sinne der Frauenförderung objektiv, nachvollziehbar und begründet durchgeführt werden, der Leistungsgrundsatz Beachtung findet und die Auswahlverfahren im Ergebnis jederzeit rechtlich überprüfbar sind.

#### **4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung**

Im aktuellen Zeitraum gab es in der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung einschließlich der nachgeordneten Behörden insgesamt 1.395 Teilnahmen von Dienstkräften an Fortbildungsveranstaltungen, davon 984 Teilnahmen von Frauen und 411 Teilnahmen von Männern (Frauenquote 70,5 %).

Die Senatsverwaltung stellt keine eigenen Auszubildenden ein. Für die Auszubildenden der Senatsverwaltung für Inneres und Sport werden für die Berufe Verwaltungsfachangestellte / Verwaltungsfachangestellter und Regierungssekretär-Anwärterin / Regierungssekretär-Anwärter Praxisplätze zur Verfügung gestellt.

Die SenGPG bietet für Beamtinnen und Beamte auf Probe der SenInnDS Probezeitstationen an und beteiligt sich damit intensiv an der Einarbeitung. Des Weiteren werden Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter für Pflichtpraktika von Studierenden in der SenGPG vermittelt.

#### **5. Maßnahmen zur Frauenförderung**

Die Personalentwicklung ist in der SenGPG etabliert. Sie basiert auf den gesetzlichen Vorgaben, insbesondere im Laufbahngesetz (LfbG), in den § 5 und § 6 Verwaltungsreform-Grundsätze-Gesetz (VGG), im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), im Partizipations- und Integrationsgesetz des Landes Berlin (PartIntG), im Landesgleichstellungsgesetz (LGG), in der Rahmendienstvereinbarung Personalmanagement (DV PM) und den Empfehlungen in den „Landesweiten Leitlinien der Personalentwicklung“ sowie in der „Dienstvereinbarung Förderung einer gesundheitsorientierten Zusammenarbeit und Personalentwicklung“ (DV Förderung) zwischen der Dienststelle und dem Personalrat.

Eine bereits seit Jahren laufende Maßnahme, die auch der Frauenförderung dient, ist das dienststellenintern angebotene Führungskräfteförderprogramm, „KompetenzPLUS (K+)“. Dieses Potenzialanalyse-, Qualifizierungs- und Begleitangebot besteht seit 2003 und wurde bereits von zahlreichen Führungs- und Führungsnachwuchskräften wahrgenommen. Alle Teilnehmenden werden in das K+ Netzwerk aufgenommen und haben Gelegenheit jährlich in sogenannten K+ Standortgesprächen (Einzelgespräche mit der Personalentwicklungsberaterin) den jeweils individuellen Stand der erworbenen Leitungs- und Führungskompetenzen zu ermitteln und die persönliche Entwicklungsplanung entsprechend anzupassen. K+ wird inzwischen in zahlreichen Behörden durchgeführt, sodass durch das K+-Netzwerk ein breiter behördenübergreifender Erfahrungsaustausch ermöglicht wird. Dieses Förderprogramm bereitet gezielt auf Führungsaufgaben bzw. höhere Führungsanforderungen vor, sodass mittelfristig die Chance erhöht wird, einer erneuten Unterrepräsentanz von Mitarbeiterinnen in höherwertigen Führungsfunktionen entgegenzuwirken.

Laufbahngruppe / Einstufung	Beschäftigte <sup>1</sup>			Stellenbesetzung <sup>2</sup>			Befördg./Höhergrupp.g. <sup>2</sup>		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Insgesamt	417	293	70,3	170	119	70,0	8	6	75,0
<i>darunter Teilzeit</i>	90	78	86,7	19	12	63,2	2	2	100,0
Höherer Dienst	153	101	66,0	63	40	63,5	4	3	75,0
B 5, AT 5 und höher	1	-	-	-	-	-	-	-	-
B 4; AT 4	2	2	100,0	1	1	100,0	-	-	-
B 3, AT 3	1	-	-	-	-	-	-	-	-
B 2; AT 2	4	1	25,0	1	-	-	-	-	-
A 16; E 15 Ü; AT 1	13	11	84,6	5	4	80,0	3	2	-
A 15; E 15; AT	29	16	55,2	6	2	33,3	-	-	-
A 14; E 14	61	43	70,5	22	14	63,6	1	1	100,0
A 13; E 13 Ü, E 13	42	28	66,7	28	19	67,9	-	-	-
<i>darunter Teilzeit</i>	31	26	83,9	5	4	80,0	-	-	-
Gehobener Dienst	199	150	75,4	68	47	69,1	2	1	50,0
<i>darunter Teilzeit</i>	50	45	90,0	9	6	66,7	1	1	100,0
Einf. / mittlerer Dienst	65	42	64,6	39	32	82,1	2	2	100,0
<i>darunter Teilzeit</i>	9	7	77,8	5	2	40,0	1	1	100,0

#### Leitungspositionen in der Senatsverwaltung

Laufbahngruppe / Einstufung	Abteilungsleitung <sup>Ebene1</sup>			Referatsleitung <sup>Ebene2</sup>			Gruppenleitung <sup>Ebene3</sup>		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Höherer Dienst	4	2	50,0	16	11	68,8	30	18	60,0
B 5, AT 5 und höher	1	-	-	-	-	-	-	-	-
B 4; AT 4	2	2	100,0	-	-	-	-	-	-
B 3, AT 3	1	-	-	-	-	-	-	-	-
B 2; AT 2	-	-	-	3	1	33,3	-	-	-
A 16; E 15 Ü; AT 1	-	-	-	7	4	57,1	1	1	100,0
A 15; E 15; AT	-	-	-	6	6	100,0	13	9	69,2
A 14; E 14	-	-	-	-	-	-	15	8	53,3
A 13; E 13 Ü, E 13	-	-	-	-	-	-	1	-	-
<i>darunter Teilzeit</i>	-	-	-	2	2	100,0	6	5	83,3
Gehobener Dienst	-	-	-	-	-	-	11	9	81,8
<i>darunter Teilzeit</i>	-	-	-	-	-	-	2	2	100,0

<sup>1</sup> am 30.06.2020; <sup>2</sup> Berichtszeitraum: 01.07.2018 bis 30.06.2020

#### Leitungspositionen nachgeordneter Einrichtungen

Laufbahngruppe / Einstufung	Abteilungsleitung <sup>Ebene1</sup>			Referatsleitung <sup>Ebene2</sup>			Gruppenleitung <sup>Ebene3</sup>		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Höherer Dienst	2	-	-	3	-	-	6	4	66,7
B 2; AT 2	1	-	-	-	-	-	-	-	-
A 16; E 15 Ü; AT 1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 15; E 15; AT	1	-	-	3	-	-	-	-	-
A 14; E 14	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 13; E 13 Ü, E 13	-	-	-	-	-	-	4	2	50,0
<i>darunter Teilzeit</i>	-	-	-	-	-	-	2	1	50,0
Gehobener Dienst	-	-	-	-	-	-	2	2	100,0
<i>darunter Teilzeit</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-

<sup>1</sup> am 30.06.2020; <sup>2</sup> Berichtszeitraum: 01.07.2018 bis 30.06.2020

## Senatsverwaltung für Inneres und Sport

### 1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

Zum Stichtag 30.06.2020 waren 801 Beschäftigte, davon 368 Mitarbeiterinnen und 433 Mitarbeiter, in der Senatsverwaltung für Inneres und Sport (SenInnDS) beschäftigt. Der Anteil von Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten lag bei 45,9 %. Das zahlenmäßige Verhältnis zwischen den weiblichen und männlichen Beschäftigten hat sich seit 30.06.2018 zu Gunsten der weiblichen Beschäftigten um ca. 3 % von 43 % auf 45,9 % verbessert. Es gibt weiterhin eine Unausgewogenheit bei der Wahrnehmung von Führungspositionen und der Eingruppierung bzw. Besoldung von Frauen.

Ab dem zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 konnte der Anteil der weiblichen Beschäftigten im Berichtszeitraum gesteigert werden. Die Frauenquote ist von 41,6 % in 2018 auf 44,7 gestiegen. Vor allem im ersten Beförderungsamte (BesGr. A 14) des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 und in den Ämtern der BesGr. A 15 und A 16 konnte der Anteil der Frauen gesteigert werden.

Dennoch bestehen nach wie vor Unterrepräsentanzen bei den Führungsfunktionen, in der B-Besoldung (ausgenommen Besoldungsgruppe B 3) sowie in der Besoldungsgruppe A 15.

Die SenInnDS schreibt aktuell den Frauenförderplan für den Zeitraum 2018 bis 2024 fort und hat sich weiterhin zum Ziel gesetzt, Unterrepräsentanzen abzubauen. Für die Zielerreichung werden weiterhin Personalentwicklungsmaßnahmen durchgeführt, die Frauen in ihrer Berufs- und Karriereplanung unterstützen und fördern.

Ein weiterer wichtiger Baustein ist die Arbeitszeit – und Arbeitsortflexibilisierung. Die Möglichkeit der Arbeitsortflexibilisierung hat besonders in der ersten Phase der Pandemie gezeigt, dass der Einsatz mobiler Arbeitsmöglichkeiten für Frauen hinsichtlich der Vereinbarkeit unterstützend ist. Durch die vorhandenen Rahmenbedingungen besteht die Möglichkeit, verschiedene Teilzeitmodelle, Telearbeit oder mobiles Arbeiten in Anspruch zu nehmen. Eine ausgewogene Balance zwischen den Interessen der Beschäftigten und denen der Dienststelle wird dabei berücksichtigt. Anträge auf Reduzierung der Arbeitszeit werden bewilligt. Zum Stichtag 30.06.2020 waren 103 Beschäftigte in Teilzeit tätig, davon 89 Frauen. Das entspricht einem Anteil von 86,4 %. Der Anteil der Frauen in Teilzeitbeschäftigung ist gegenüber dem letzten Berichtszeitraum leicht gesunken, um etwa 1,6 %.

Neu zu besetzende Führungspositionen können in der Regel auch in vollzeitnaher Teilzeit bzw. unter

Inanspruchnahme flexibler Arbeitszeitmodelle besetzt werden.

Ab dem zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 liegt der Anteil von Frauen an allen Teilzeitbeschäftigten im Jahr 2020 bei 90,5 % (21 Beschäftigte in Teilzeit, davon 19 Frauen). Auch hier ist der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen gegenüber 2016 leicht gesunken, um etwa 3,9 %.

Ab dem ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 waren zum Stichtag 30.06.2020 62 Beschäftigte in Teilzeit tätig, davon 52 Frauen. Der Anteil der weiblichen Teilzeitbeschäftigten lag damit bei 83,9 %. Der Anteil von Frauen an allen Teilzeitbeschäftigten lag im vorherigen Berichtszeitraum bei 86,4 % und ist damit leicht gesunken.

In der Laufbahngruppe 1 ist die Quote der Teilzeitbeschäftigten zum vorherigen Berichtszeitraum leicht angestiegen. Zum Stichtag 30.06.2020 waren 20 Beschäftigte in Teilzeit tätig, davon 18 Frauen. Das entspricht einem Anteil von 90,0 %. Diese Erhöhung ergibt sich aufgrund der Übernahme tarifbeschäftigter Nachwuchskräfte im Anschluss an die Ausbildung.

### 2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/ Höhergruppierungen

Bei den Stellenbesetzungen in der SenInnDS wurden im Berichtszeitraum mehr Frauen als Männer für die Besetzung einer Stelle im Wege der Bestenauslese ausgewählt. Die Bewerbungslage ist nicht mehr überwiegend männlich geprägt. Die Ausschreibungen der Stellen wurden dahingehend verändert, dass auch Bewerberinnen sich angesprochen fühlen. Auf die Bewerbungen kann in Stellenbesetzungsverfahren ebenso wenig Einfluss genommen werden wie auf die Auswahl nach dem Prinzip der Bestenauslese. Stellenbesetzungsverfahren sind offene Prozesse, die nicht beeinflusst werden können.

Ab dem zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 wurden bei 68 Stellenbesetzungsverfahren 31 Aufgabengebiete mit Frauen besetzt. Hier ist gegenüber dem vorherigen Berichtszeitraum eine gleichbleibende Quote von 45,6 % zu verzeichnen.

Die Beförderungen und Höhergruppierungen vgl. ab dem zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 sind gegenüber 2018 konstant geblieben. Der Frauenanteil lag 2018 bei 35,2 % (19 von 54) und liegt aktuell bei (27 von 64), das entspricht einer Erhöhung auf 42,2 %. Bei Beförderungen und Höhergruppierungen vgl. ab dem ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 beträgt der weibliche Anteil im Berichtszeitraum 48,9 % (45 von 92). Hier ist eine leichte Steigerung gegenüber dem vorherigen Berichtszeitraum zu verzeichnen.

### **3. Leitungsfunktionen**

Der Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen/Abteilungsleitungen hat sich im Vergleich zur Erhebung 2016 in 2018 nicht verändert. Von den sechs Abteilungsleitungen ist eine Abteilungsleitung mit einer weiblichen Führungskraft besetzt. Eine weitere Abteilungsleitung ist zum Stichtag 30.06.2020 noch vakant. Die vakante Stelle war ursprünglich mit einer weiblichen Führungskraft besetzt.

Bei den Referatsleitungen liegt der Frauenanteil mittlerweile bei 34,8 %.

Bei den übrigen Leitungen (Gruppenleitungen) lag der Anteil 2018 bei 33,3 %. Aktuell beträgt der Frauenanteil 37,8 %, sodass auch hier ein Anstieg zu verzeichnen ist.

### **4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung**

Die SenInnDS ist in ihrer Funktion als zentrale Ausbildungsbehörde des Landes Berlin für beamtete Nachwuchskräfte für die Umsetzung der Vorgaben des LGG besonders verantwortlich und fördert gezielt Frauen nach Abschluss ihres Studiums. Die Einstellungszahlen weiblicher Nachwuchskräfte belegen, dass eine Ausbildung im öffentlichen Dienst für lebensjüngere Menschen wieder attraktiv ist. Zum Stichtag 30.06.2020 wurden 129 Regierungsrätinnen und Regierungsräte auf Probe, davon 93 Frauen (Anteil von 75,9 %), und 232 Regierungsinpektorinnen und Regierungsinpektoren auf Probe, davon 176 Frauen (Anteil von 75,9 %), sowie 56 Trainees in der Entgeltgruppe 13 TV-L, davon 29 Frauen (Anteil von 51,8 %), von SenInnDS betreut.

Zur Förderung von Frauen bietet die SenInnDS gemeinsam mit der Frauenvertreterin Qualifizierungen an, die Frauen gezielt in ihren Berufs- und Karrierewegen unterstützen.

### **5. Maßnahmen zur Frauenförderung**

Der Frauenförderplan für den Zeitraum 2018 bis 2024 fortgeschrieben. Ziel ist es, im Berichtszeitraum die Unterrepräsentanzen von Frauen in den

Ämtern ab BesGr. A 13 und in Ämtern der B-Besoldung abzubauen. Der Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen durch die Schaffung von Rahmenbedingungen und der Bereitstellung von Instrumenten der Personalentwicklung, die Frauen in ihrer Karriereplanung unterstützen, wird dabei priorisiert.

Die Seminarreihe „EVA – Erfolgreich Verantwortung anstreben“ für Mitarbeiterinnen wird ebenfalls fortgeführt um die außerfachlichen Kompetenzen der weiblichen Beschäftigten zu stärken. In 2020 war vor dem Ausbruch der Covid-19-Pandemie ein Seminar geplant, welches nach Möglichkeit im 4. Quartal 2020 durchgeführt werden soll. Des Weiteren ist die Durchführung einer Gleichstellungskonferenz im vierten Quartal 2020 geplant.

Das Gesundheitsmanagement der SenInnDS unterstützt im Berichtszeitraum weiterhin aktiv die Work-Life-Balance und Gesunderhaltung der Mitarbeiterinnen durch zahlreiche Seminare – und Sportangebote. Des Weiteren wurde im Mai 2019 ein Gesundheitstag der SenInnDS mit verschiedenen Fachvorträgen zur Gesundheitsförderung und Gesunderhaltung aller Beschäftigten durchgeführt.

Die weiblichen Beschäftigten der SenInnDS sind sehr engagiert bei der Umsetzung ihrer beruflichen Weiterentwicklung und nutzen aktiv die zahlreichen Instrumente und Maßnahmen der Personalentwicklung, wie z.B. Coaching, Mentoring, Seminare zu ausgewählten Themenstellungen.

Die SenInnDS ist seit 2009 als „Familienfreundliche Arbeitgeberin“ zertifiziert. Das Dialogverfahren wurde 2019 mit dem audit-Zertifikat, das einen dauerhaften Charakter hat, erfolgreich abgeschlossen. Damit hat die SenInnDS diesen Prozess erfolgreich durchlaufen. Die lebensphasenbewusste Personalpolitik der SenInnDS wird damit stabilisiert und fortgeführt.

Laufbahngruppe / Einstufung	Beschäftigte <sup>1</sup>			Stellenbesetzung <sup>2</sup>			Beförderung/Höhergrupp. <sup>2</sup>		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Insgesamt	801	368	45,9	136	73	53,7	219	81	37,0
<i>darunter Teilzeit</i>	<i>103</i>	<i>89</i>	<i>86,4</i>	-			<i>5</i>	<i>5</i>	<i>100,0</i>
Höherer Dienst	179	80	44,7	68	31	45,6	64	27	42,2
B 5, AT 5 und höher	5	1	20,0	2	1	50,0	2	-	-
B 4; AT 4	1	1	100,0	2	1	50,0	1	1	100,0
B 3, AT 3	6	3	50,0	-			2	2	100,0
B 2; AT 2	9	3	33,3	4	2	50,0	5	2	40,0
A 16; E 15 Ü; AT 1	20	8	40,0	1	-	-	6	1	16,7
A 15; E 15; AT	44	16	36,4	14	6	42,9	23	6	26,1
A 14; E 14	79	42	53,2	41	18	43,9	20	13	65,0
A 13; E 13 Ü, E 13	15	6	40,0	4	3	75,0	5	2	40,0
<i>darunter Teilzeit</i>	<i>21</i>	<i>19</i>	<i>90,5</i>	-			<i>1</i>	<i>1</i>	<i>100,0</i>
Gehobener Dienst	313	155	49,5	49	26	53,1	92	45	48,9
<i>darunter Teilzeit</i>	<i>62</i>	<i>52</i>	<i>83,9</i>	-			<i>3</i>	<i>3</i>	<i>100,0</i>
Einf. / mittlerer Dienst	309	133	43,0	19	16	84,2	63	9	14,3
<i>darunter Teilzeit</i>	<i>20</i>	<i>18</i>	<i>90,0</i>	-			<i>1</i>	<i>1</i>	<i>100,0</i>

Laufbahngruppe / Einstufung	Abteilungsleitung <sup>Ebene1</sup>			Referatsleitung <sup>Ebene2</sup>			Gruppenleitung <sup>Ebene3</sup>		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Höherer Dienst	5	1	20,0	23	8	34,8	45	17	37,8
B 5, AT 5 und höher	4	-	-						
B 4; AT 4	1	1	100,0						
B 3, AT 3				6	3	50,0			
B 2; AT 2				9	3	33,3			
A 16; E 15 Ü; AT 1				4	2	50,0	11	4	36,4
A 15; E 15; AT				4	-	-	29	10	34,5
A 14; E 14							4	2	50,0
A 13; E 13 Ü, E 13							1	1	100,0
<i>darunter Teilzeit</i>							<i>4</i>	<i>3</i>	<i>75,0</i>
Gehobener Dienst							11	6	54,5
<i>darunter Teilzeit</i>							<i>3</i>	<i>3</i>	<i>100,0</i>

Personal in Ausbildung (öffentlich-rechtlich)	insgesamt	Frauen	
		absolut	in %
Regierungsinspektor/-in auf Probe (g.D.)	232	176	75,9
Regierungsrat/rätin auf Probe (h.D.)	129	93	72,1
Trainees (h.D.)	56	29	51,8

<sup>1</sup> am 30.06.2020; <sup>2</sup> Berichtszeitraum: 01.07.2018 bis 30.06.2020

## **Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (Stamm)**

In der o.g. Senatsverwaltung sind nur Dienstkräfte beschäftigt, die sich entweder dem weiblichen oder dem männlichen Geschlecht zuordnen, weshalb im vorliegenden Bericht auf die Abfrage in weiteren Kategorien verzichtet wird.

### **1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung**

Die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales ohne nachgeordnete Einrichtungen beschäftigt zum Stichtag 30.06.2020 insgesamt 389 Beschäftigte, und damit 44 Personen mehr als am Stichtag 30.06.2018. Von den aktuell beschäftigten Personen sind 256 weiblich und 133 männlich. Der Frauenanteil beträgt 65,8 % und ist damit im Vergleich zu 2018 geringfügig um 0,3 % gestiegen.

Sowohl in den Laufbahngruppen des einfachen/mittleren, des gehobenen, als auch des höheren Dienstes sowie in den vergleichbaren Entgeltgruppen liegt der Anteil der Frauen über dem der Männer (85,4 %/ 65,7 %/ 60,0 %) und ist somit im Vergleich zum Stichtag 30.06.2018 im einfachen/mittleren und gehobenen Dienst leicht gesunken, im höheren Dienst jedoch von 55,8 % auf 60,0 % gestiegen.

Unter Beachtung der dienstlichen Belange wird in der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales dem Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung unabhängig von der Laufbahn/Eingruppierung oder der Funktion (Führungsposition) entsprochen.

Zum Stichtag 30.06.2020 waren 102 Beschäftigte in Teilzeit tätig; davon 85 Frauen, dies entspricht einem Frauenanteil von 83,3 % (83,1 % am 30.06.2018). Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Personen an der Gesamtzahl der Beschäftigten liegt bei 26,2 %.

Im höheren Dienst liegt der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen bei 79,3 % (76,9 % am 30.06.2018).

Im gehobenen Dienst waren zum Stichtag 30.06.2020 von insgesamt 60 in Teilzeit beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 50 Frauen. Dies entspricht einem prozentualen Anteil weiblicher Beschäftigter von 83,3 % (82,6 % am 30.06.2018).

Im einfachen/mittleren Dienst liegt der Frauenanteil der sich in Teilzeit befindlichen Beschäftigten bei 92,3 % (100,0 % am 30.06.2018).

### **2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen**

Von den in der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales im Zeitraum 01.07.2018 bis

30.06.2020 insgesamt 165 durchgeführten Stellenbesetzungen erfolgten 105 Besetzungen mit Frauen. Der Frauenanteil liegt damit bei 63,6 % und ist gegenüber dem vorangegangenen Zeitraum gesunken von 71,2 % auf 63,6 %. Insgesamt wurden 13 Stellenbesetzungen in Teilzeit vorgenommen; davon 11 weibliche Besetzungen (Frauenanteil 84,6 %).

Im höheren Dienst wurden 36 Frauen bei insgesamt 59 Stellenbesetzungen berücksichtigt (Frauenanteil 61,0 %, zuvor: 68,1 %). Im gehobenen Dienst wurden von 94 Stellenbesetzungen 60 Frauen (Frauenanteil 63,8 %, zuvor: 74,7 %) und im mittleren/einfachen Dienst 9 Frauen bei insgesamt 12 Stellenbesetzungen ausgewählt (Frauenanteil 75,0 %, zuvor: 61,5 %).

Im aktuellen Berichtszeitraum wurden insgesamt 52 Beschäftigte befördert bzw. höhergruppiert. Davon waren 32 Frauen und 20 Männer (Frauenanteil 61,5 %, zuvor: 73,2 %). Darunter befanden sich 13 ausschließlich weibliche Teilzeitbeschäftigte.

Im höheren Dienst wurden insgesamt 15 Beförderungen/Höhergruppierungen vorgenommen. Der Frauenanteil lag dabei mit 6 weiblichen Beschäftigten bei 40,0 % (zuvor: 80,0 %). Von den insgesamt 33 durchgeführten Beförderungen/Höhergruppierungen im gehobenen Dienst waren 22 Frauen (Frauenanteil 66,7 %, zuvor: 70,8 %). Im mittleren/einfachen Dienst wurden bei jeder der 4 Beförderungen/Höhergruppierungen eine Frau berücksichtigt (Frauenanteil 100,0 %, zuvor: 71,4 %).

### **3. Leitungsfunktionen**

Zum Stichtag 30.06.2020 wurden alle 4 Abteilungsleitungen in der SenIAS von Frauen wahrgenommen (Frauenanteil 100 %, zuvor: 40 %).

9 von 18 Referaten wurden am Stichtag von Frauen geleitet, womit der Frauenanteil 50 % (zuvor: 60 %) beträgt.

Die in der Senatsverwaltung insgesamt 47 am Stichtag besetzen Gruppenleitungspositionen wurden von 28 Frauen und 19 Männern (Frauenanteil 59,6 %, zuvor: 50 %) eingenommen.

### **4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung**

Im Zeitraum 01.07.2018 bis 30.06.2020 haben 287 Beschäftigte der Senatsverwaltung an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen teilgenommen, 190 (66,2 %) dieser Beschäftigten sind weiblich. 61 Führungskräfte besuchten im genannten Zeitraum Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen, davon 35 Frauen (57,4 %).

Am Verwaltungslehrgang I hat zum Stichtag 30.06.2020 eine weibliche Beschäftigte teilgenommen. Am Verwaltungslehrgang II nahmen eine weibliche und ein männlicher Beschäftigt/r teil.

## **5. Maßnahmen zur Frauenförderung**

Der vorliegende Bericht der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales verdeutlicht, dass Frauenförderung erfolgreich umgesetzt wurde und auch weiterhin unverändert wahrgenommen wird. Sowohl der Frauenanteil innerhalb der Verwaltung als auch der Frauenanteil in Leitungspositionen ist weitgehend ausgewogen. Das besondere Augenmerk liegt auf dem Bereich der Leitungsfunktionen des höheren Dienstes, um hier langfristig Defiziten erfolgreich entgegen zu treten.

Zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird den individuellen Wünschen auf Teilzeitarbeit sowohl im Allgemeinen als auch während der Elternzeit in der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales flexibel und großzügig entsprochen. Insbesondere die Dienstvereinbarungen über die gleitende Arbeitszeit und alternierende Telearbeit ermöglicht es den Beschäftigten, private und berufliche Belange miteinander in Einklang zu bringen.

Im Rahmen der Personalentwicklungen haben sich Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen mit dem Führungskräfteleitbild u.a. dazu verpflichtet, aktiv an der Umsetzung der im Frauenförderplan beschriebenen Ziele und Maßnahmen mitzuwirken.

Laufbahngruppe / Einstufung	Beschäftigte <sup>1</sup>			Stellenbesetzung <sup>2</sup>			Beförd./Höhergrupp. <sup>2</sup>		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Insgesamt	389	256	65,8	165	105	63,6	52	32	61,5
<i>darunter Teilzeit</i>	102	85	83,3	13	11	84,6	13	13	100,0
Höherer Dienst	135	81	60,0	59	36	61,0	15	6	40,0
B 5, AT 5 und höher	5	3	60,0	1	1	100,0	-	-	-
B 4; AT 4	1	1	100,0	-	-	-	-	-	-
B 3, AT 3	2	2	100,0	1	1	100,0	-	-	-
B 2; AT 2	3	-	-	-	-	-	1	-	-
A 16; E 15 Ü; AT 1	9	7	77,8	6	4	66,7	-	-	-
A 15; E 15; AT	22	10	45,5	7	3	42,9	6	2	33,3
A 14; E 14	43	23	53,5	12	7	58,3	7	3	42,9
A 13; E 13 Ü, E 13	50	35	70,0	32	20	62,5	1	1	100,0
<i>darunter Teilzeit</i>	29	23	79,3	4	3	75,0	2	2	100,0
Gehobener Dienst	213	140	65,7	94	60	63,8	33	22	66,7
<i>darunter Teilzeit</i>	60	50	83,3	6	5	83,3	11	11	100,0
Einf. / mittlerer Dienst	41	35	85,4	12	9	75,0	4	4	100,0
<i>darunter Teilzeit</i>	13	12	92,3	3	3	100,0	-	-	-

Laufbahngruppe / Einstufung	Abteilungsleitung <sup>Ebene1</sup>			Referatsleitung <sup>Ebene2</sup>			Gruppenleitung <sup>Ebene3</sup>		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Höherer Dienst	4	4	100,0	18	9	50,0	35	22	62,9
B 5, AT 5 und höher	3	3	100,0						
B 4; AT 4	1	1	100,0						
B 3, AT 3				2	2	100,0			
B 2; AT 2				3	-	-			
A 16; E 15 Ü; AT 1				7	5	71,4	2	2	100,0
A 15; E 15; AT				5	2	40,0	13	8	61,5
A 14; E 14				1	-	-	16	11	68,8
A 13; E 13 Ü, E 13							4	1	25,0
<i>darunter Teilzeit</i>							9	7	77,8
Gehobener Dienst							12	6	50,0
<i>darunter Teilzeit</i>									

1 am 30.06.2020; 2 Berichtszeitraum: 01.07.2018 bis 30.06.2020

# Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung

## 1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

Zum Stichtag 30.06.2020 liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten in der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung bei durchschnittlich 70,2 %. Somit ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten an der Gesamtbelegschaft im Vergleich zu den Erhebungen aus dem Jahr 2018 (damals bei 68 %) gestiegen.

In der Laufbahn des (ehemals) höheren Dienstes und den Tarifbeschäftigungsverhältnissen beträgt der Anteil der Frauen zum Stichtag durchschnittlich 54,8 % (2018: 59,26 %), und ist somit etwas gesunken - berücksichtigt wurden die Besoldungsgruppen A 13 bis A 16 und die Entgeltgruppen E 13 bis E 15 Ü -.

In der Laufbahn des (ehemals) gehobenen Dienstes (Besoldung A9 bis A 13S) und in den Entgeltgruppen (E 9 bis E 12) ist der Frauenanteil gestiegen auf 76,3 % (2018: 71,1 %).

In den Laufbahnen des ehemals einfachen und mittleren Dienstes (A 4 – A 9S) sowie der (entsprechenden) Tarifbeschäftigungsverhältnisse (E 1 - E 8) liegt der Frauenanteil bei 77,0 % (2018: 77,8 %) und ist somit minimal gesunken.

Bei den Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen ist der Anteil der Frauen (Laufbahnen des (ehemals) einfachen bis gehobenen Dienstes) gesunken und liegt nunmehr bei 87,5 % (2018: 90,9 %). Im höheren Dienst ist die Frauenquote bei Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen bei 81,3 % (2018: 80 %). Anzumerken ist, dass hier sämtlichen Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung entsprochen werden konnte.

## 2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

Bei den 51 Stellenbesetzungen fiel die Entscheidung in 36 Fällen auf Frauen. Das entspricht einem Anteil von 70,6 %.

Bei den insgesamt 57 Beförderungen/Höhergruppierung fiel die Entscheidung in 47 Fällen auf Frauen. Dies entspricht einem Anteil von 82,5 %.

## 3. Leitungsfunktionen

Bei den sechs Abteilungsleiterpositionen sind vier durch Frauen besetzt. Dies entspricht einem Frauenanteil von 66,7 % und ist unverändert zum Bericht aus 2018. Bei den Referatsleitungen konnte der Frauenanteil auf 35,3 % (2018: 31,3 %) leicht erhöht werden.

## 4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

Die Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung ist keine Ausbildungsbehörde. Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sind primäre Grundlage der Frauenförderung. Anträge auf Fort- und Weiterbildung konnten in den meisten Fällen positiv entschieden werden. Die Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung hat auch im vorliegenden Berichtszeitraum umfangreich Inhouse-Schulungen, die nunmehr durch die hauseigene Personal- und Organisationseinheit umgesetzt werden, angeboten. Veranstaltungspläne von Fortbildungsmöglichkeiten sind jedem Mitarbeitenden über den Link <http://justiz.b-intern.de/senatsverwaltung-fuer-justiz-und-verbraucherschutz/> (Startseite der SenJustVA unter aktuellen Hinweisen) zugänglich.

## 5. Maßnahmen zur Frauenförderung

Da auf Abteilungsleitererebene bereits im vorherigen Bericht aus 2018 eine Frauenquote von 80 % erzielt werden konnte, lag der Fokus der neuerlichen Bemühungen darauf, Frauen für Leitungsfunktionen auf der Ebene der Referatsleitung zu gewinnen. Hier konnte im Bereich des (ehemals) höheren Dienstes ein Anstieg von 4 % verzeichnet werden. Die Frauenquote in diesem Bereich beträgt nunmehr 35,3 %, es ist jedoch weiterhin angestrebt, auch hier einen höheren Wert zu erzielen.

In den Leitungsfunktionen des gehobenen Dienstes (hier Sozialberatung, Zentrale Dienste, Personal- und Organisationseinheit) liegt die Frauenquote erfreulicherweise unverändert hoch, nämlich bei 66,7 %.

Neben den Bestrebungen den Frauenanteil auf Referatsebene zu erhöhen, findet sich ein weiterer Schwerpunkt der Frauenförderung in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Hier werden verschiedene Möglichkeiten (z.B. Heimarbeit) angeboten und genutzt.

Laufbahngruppe / Einstufung	Beschäftigte <sup>1</sup>			Stellenbesetzung <sup>2</sup>			Befördg./Höhergrupp. <sup>2</sup>		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Insgesamt	289	203	70,2	51	36	70,6	57	47	82,5
<i>darunter Teilzeit</i>	56	48	85,7	3	-	-	2	2	100,0
Höherer Dienst	84	46	54,8	23	14	60,9	17	13	76,5
B 5; AT 5 und höher	7	5	71,4						
B 4; AT 4	1	-	-						
B 3; AT 3	4	1	25,0				1	1	100,0
B 2; AT 2	9	3	33,3	2	1	50,0			
A 16; AT 1; E 15 Ü	5	3	60,0	1	1	100,0	1	-	-
A 15; E 15	15	9	60,0	4	3	75,0	4	3	75,0
A 14; E 14	21	11	52,4	4	3	75,0	8	6	75,0
A 13; E 13 Ü, E 13	22	14	63,6	12	6	50,0	3	3	100,0
<i>darunter Teilzeit</i>	16	13	81,3	3	-	-	1	1	100,0
Gehobener Dienst	118	90	76,3	20	15	75,0	32	27	84,4
<i>darunter Teilzeit</i>	21	16	76,2	-	-	-	-	-	-
Einf. / mittlerer Dienst	87	67	77,0	8	7	87,5	8	7	87,5
<i>darunter Teilzeit</i>	19	19	100,0				1	1	100,0

Laufbahngruppe / Einstufung	Abteilungsleitung <sup>Ebene1</sup>			Referatsleitung <sup>Ebene2</sup>			Gruppenleitung <sup>Ebene3</sup>		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Höherer Dienst	6	4	66,7	17	6	35,3	6	3	50,0
B 5, AT 5 und höher	4	3	75,0						
B 4; AT 4	1	-	-						
B 3; AT 3				4	1	25,0			
B 2; AT 2				8	3	37,5			
A 16; E 15 Ü; AT 1				1	1	100,0	2	1	50,0
A 15; E 15; AT	1	1	100,0				3	1	33,3
A 14; E 14				1	-	-	1	1	100,0
A 13; E 13 Ü, E 13				3	1	33,3			
<i>darunter Teilzeit</i>				1	1	100,0	1	1	100,0
Gehobener Dienst							4	2	50,0
<i>darunter Teilzeit</i>							1	-	-

1 am 30.06.2020; 2 Berichtszeitraum: 01.07.2018 bis 30.06.2020

## **Richterinnen und Richter sowie Staatsanwälte und Staatsanwältinnen des gesamten Geschäftsbereichs**

### **1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung**

Im richterlichen und staatsanwaltlichen Dienst der Besoldungsgruppe R 1 ist der Frauenanteil weiterhin leicht gestiegen und liegt nunmehr bei 60,3 % (2018: 59 %).

Die einzelnen Bereiche isoliert betrachtet, ergibt folgendes Bild: Im proberichterlichen Bereich ist der Frauenanteil merklich gestiegen auf 72,3 % (2018: 62,4 %). Der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe R 1 Z ist leicht gesunken und liegt nunmehr bei 37 % (2018: 41,7 %). Die Besoldungsgruppe R 2 ist nahezu unverändert mit 40,1 % (2018: 40,2 %). Der Frauenanteil im Beförderungsbereich R 2 Z ist erheblich gestiegen und liegt bei 37,5 % (2018: 20 %). Auch konnte der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe R 3 weiterhin erhöht werden auf 36,2 % (2018: 33,3 %). Der positive Trend – Erhöhung des Frauenanteils in der R 4 Besoldung – hat sich auch in diesem Betrachtungszeitraum fortgesetzt und liegt nun bei 80 % (2018: 66,7 %). In der Besoldungsgruppe R 5 ist der Frauenanteil merklich gesunken und liegt bei 33,3 % (2018: 50 %). In den Besoldungsgruppen R 6 bis R 8 hat sich der Frauenanteil halbiert und zwar auf 20 % (2018: 40 %).

Festzustellen ist, dass sich der Frauenanteil insgesamt in der R-Besoldung weiterhin auf hohem Niveau befindet und nochmals und zwar auf 55,5 % (2018: 54,4 %) gesteigert werden konnte. In den Besoldungsgruppen R 3, R 2 Z, R 2 und R 5 ist weiterhin für eine Steigerung des Frauenanteils zu sorgen.

Der Anteil der Frauen, die sich in Teilzeit befinden, ist - im Vergleich der Geschlechter – sehr hoch und liegt bei 85,6 %. Im Vergleich zum Vorbericht ist dieser gestiegen (2018: 79,7 %).

### **2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen**

Im Berichtszeitraum wurden 260 Stellen, davon 169 mit Frauen besetzt. Dies entspricht einer Quote von 65 % (2018: 66 %) Bei den im Berichtszeitraum erfolgten 94 Beförderungen konnten 43 Frauen – dies entspricht einem Anteil von 45,7 % - berücksichtigt werden (2018: 40 %).

### **3. Leitungsfunktionen**

Im Bereich der Gerichtsverwaltung ist der Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen im Bereich der R-Besoldung gesunken auf 35,7 % (2018: 50 %).

Im Bereich der Staatsanwaltschaften ist der Anteil von Frauen unverändert und liegt bei 25 %.

Die Leitung der Amtsanwaltschaft Berlin ist in der R-Besoldung nach wie vor paritätisch besetzt.

Anders als im Vorjahresbericht wurde in dem Bereich der Oberstaatsanwälte R2 nicht nur die von der GStA, sondern ebenso die der StA und AA berücksichtigt. Der Frauenanteil liegt hier bei 69 % (2018: 25 % - nur GStA -).

Einstufung	Richter/-innen, Staats- /Anwälte/-innen <sup>1</sup>			Stellenbesetzungen <sup>2,3</sup>			Beförderungen <sup>2</sup>		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		abs.	%		abs.	%		abs.	%
Insgesamt	1.772	984	55,5	260	169	65,0	94	43	45,7
<i>darunter Teilzeit</i>	263	225	85,6	x			x		
R 8 - R 6	5	1	20,0				1	-	-
R 5	3	1	33,3				1	-	-
R 4	5	4	80,0						
R 3	58	21	36,2				11	4	36,4
R 2 Z	8	3	37,5				3	1	33,3
R 2	382	153	40,1				78	38	48,7
R 1 Z	27	10	37,0						
R 1	1.147	692	60,3	105	71	67,6			
R 1 (ProbeRi)	137	99	72,3	152	95	62,5			
RikrA	-			3	3	100,0			

<sup>1</sup> zum Stichtag 30.06.2020; <sup>2</sup> Berichtszeitraum vom 01.07.2018 bis zum 30.06.2020

Bereich/Leitung	Insge- samt	Frauen		Bereich/Leitung	Insge- samt	Frauen	
		abs.	%			abs.	%
<b>Gerichtsverwaltung</b>				<b>Staatsanwaltschaften</b>			
Präsident/-in R 8	2	-	-	GStA; R 6	1	1	100,0
Präsident/-in R 6	2	-	-	Ltd. OStA; R 5	1	-	-
Präsident/-in R 5	2	1	50,0	Vertr. GStA; R 3	1	-	-
Präsident/-in R 4	3	2	66,7	Vertr. Ltd. OStA; R 3	1	-	-
Präsident/-in R 3	5	2	40,0		4	1	25,0
	14	5	35,7				
Vizepräsident/in; R 4	2	1	50,0	Haupt-AbtL StA; R 3	5	3	60,0
Vizepräsident/in; R 3	5	3	60,0	AbtL GStA; R 3	4	3	75,0
Vizepräsident/in; R 2 Z	7	1	14,3	AbtL StA; R 2	32	8	25,0
	14	5	35,7		41	14	34,1
Aufsf. Richter/-in; R 2 AG'e	27	10	37,0				
Aufsf. Richter/-in; R 2 SG	10	5	50,0	Gruppenleitung; R 1+Z	27	11	40,7
<b>Richterlicher Dienst</b>				nachrichtlich:			
Vors. Richter/in KG; R 3	30	9	30,0	Oberstaatsanw. R 2	58	40	69,0
Vors. Richter/in OVG; R 3	7	1	14,3	Staatsanwalt/-wältin R 1	300	188	62,7
Vors. Richter/in VG; R 2	36	15	41,7				
Vors. Richter/in LG; R 2	141	53	37,6	<b>Amtsanwaltschaften</b>			
	214	78	36,4	- Leitung; R 3	1	-	-
Richter/in OVG; R 2	-			- Vertr. der Leitung; R 2	1	-	-
Richter/in KG; R 2	9	7	77,8		2	-	-

<sup>1</sup> zum Stichtag 30.06.2020

## Senatsverwaltung für Kultur und Europa

### 1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

Für die Erhebung zum 15. LGG-Bericht waren für die SenKultEuropa (ohne nachgeordneten Einrichtungen) insgesamt 204 Mitarbeitende zu berücksichtigen. Der Frauenanteil lag zum Stichtag 30.06.2020 bei 74,0%. Im höheren Dienst liegt die Frauenquote bei 60,3%, im gehobenen Dienst bei 81,6% und im mittleren und einfachen Dienst sind 78,9% der Beschäftigten weiblich.

Insgesamt waren 44 Personen in Teilzeitbeschäftigung tätig; unter ihnen 41 Frauen (93,2%).

Anteil der Teilzeitbeschäftigten:

Höherer Dienst:

Gesamt: 12, davon 11 weiblich (91,7%)

Gehobener Dienst:

Gesamt: 24, davon 22 weiblich (91,7%)

Einfacher und mittlerer Dienst:

Gesamt: 8, davon 8 weiblich (100%)

Weiterhin sind vorwiegend Frauen in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen tätig.

### 2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

Im Berichtszeitraum erfolgten 20 Stellenbesetzungen im höheren Dienst, davon 11 zugunsten von Frauen (55%). Auch bei den 31 Stellenbesetzungen im gehobenen Dienst erhielten nach der Bestenauslese 27 Bewerberinnen den Vorrang (87,1%). Im einfachen und mittleren Dienst erfolgten 80% der 10 Stellenbesetzungen mit Frauen.

Eine Überrepräsentanz von Männern besteht zum Stichtag nur noch in den Ebenen B2, B4 und B5 bzw. in den vergleichbaren Entgeltgruppen. Hier ist es weiter Bestreben des Hauses, Frauen mit gleicher Qualifikation bei Stellenbesetzungen vorrangig zu berücksichtigen. Die gesetzlichen Vorgaben zur Frauenförderung werden bei Stellenbesetzungen, Beförderungen und Höhergruppierungen stets beachtet.

Im höheren Dienst entfielen 6 von 11 Beförderungen bzw. Höhergruppierungen auf Frauen (54,5%). Die Beförderungen bzw. Höhergruppierungen im gehobenen Dienst erfolgten ebenfalls überwiegend zugunsten von Frauen. Hier konnten von den 16 Beförderungen bzw. Höhergruppierungen 15 Frauen (93,8%) profitieren.

### 3. Leitungsfunktionen

In der Führungsebene 1 (Abteilungsleitung) ist zum Stichtag 30.06.2020 eine Frau tätig, was einem Anteil von 33,3% entspricht. Der Frauenanteil in der zweiten Führungsebene liegt im höheren Dienst bei 61,5%. 8 der 13 Positionen sind mit Frauen besetzt. Lediglich eine Leitungsposition in Ebene 2 ist dem gehobenen Dienst zuzuordnen, diese ist männlich besetzt. In der Führungsebene 3 liegt der Frauenanteil bei 50%. Eine der beiden Positionen ist mit einer Frau besetzt.

### 4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

Bei der Senatsverwaltung für Kultur und Europa (inkl. nachgeordnete Einrichtungen) waren zum Stichtag der Erhebung 38 Ausbildungspositionen besetzt: 4 Bibliotheksreferendare/innen (4 Frauen = 100%), 28 Volontäre/-innen (23 Frauen = 82,1%), 3 Archivinspektoren/innen (2 Frauen = 66,7%) und 3 Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (2 Frauen = 66,7%).

Im Berichtszeitraum wurden in der SenKultEuropa (ohne nachgeordnete Einrichtungen) insgesamt 446 Fort- und Weiterbildungsangebote wahrgenommen, 363 davon von Frauen (81%).

### 5. Maßnahmen zur Frauenförderung

Die Senatsverwaltung für Kultur und Europa hat auf der Grundlage des Frauenförderplans eine Reihe von Maßnahmen festgelegt, um Frauen weiterhin zu fördern. Unter anderem wurden zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens im Berichtszeitraum stark ausgebaut. Weitere Regelungen und Möglichkeiten sind in der geltenden Dienstvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit festgehalten.

Seit 2017 ist die Senatsverwaltung außerdem Teil der Kooperation zwischen der Senatskanzlei und einem Kitaträger und stellt Beschäftigten Belegplätze in einer Kindertagesstätte zur Verfügung.

Zudem werden Aspekte der Frauenförderung insbesondere bei Stellenbesetzungsverfahren, Beförderungen und Höhergruppierungen, dienstlichen Beurteilungen, bei Teilzeitbeschäftigungen, Beurlaubungen und dem Gesundheitsmanagement berücksichtigt.

Auch zukünftig wird die Senatsverwaltung für Kultur und Europa die Förderung von Frauen im Rahmen des Personalmanagements fördern und weiterentwickeln.

Laufbahngruppe / Einstufung	Beschäftigte <sup>1</sup>			Stellenbesetzung <sup>2</sup>			Beförd./Höhergrupp. <sup>2</sup>		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Insgesamt	383	268	70,0	104	75	72,1	37	28	75,7
<i>darunter Teilzeit</i>	81	68	84,0	14	13	92,9	9	9	100,0
Höherer Dienst	128	80	62,5	37	20	54,1	13	7	53,8
B 5, AT 5 und höher	1	-	-	-	-	-	-	-	-
B 4; AT 4	1	-	-	1	-	-	1	-	-
B 3, AT 3	1	1	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0
B 2; AT 2	4	-	-	1	-	-	1	-	-
A 16; E 15 Ü; AT 1	7	4	57,1	-	-	-	1	-	-
A 15; E 15; AT	15	10	66,7	1	-	-	2	1	50,0
A 14; E 14	52	31	59,6	13	7	53,8	4	3	75,0
A 13; E 13 Ü, E 13	47	34	72,3	20	12	60,0	3	2	66,7
<i>darunter Teilzeit</i>	20	18	90,0	1	1	100,0	2	2	100,0
Gehobener Dienst	148	116	78,4	43	36	83,7	18	17	94,4
<i>darunter Teilzeit</i>	34	32	94,1	8	8	100,0	7	7	100,0
Einf. / mittlerer Dienst	107	72	67,3	24	19	79,2	6	4	66,7
<i>darunter Teilzeit</i>	27	18	66,7	5	4	80,0	-	-	-

Laufbahngruppe / Einstufung	Abteilungsleitung <sup>Ebene1</sup>			Referatsleitung <sup>Ebene2</sup>			Gruppenleitung <sup>Ebene3</sup>		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Höherer Dienst	3	1	33,3	13	8	61,5	1	1	100,0
B 5, AT 5 und höher	1	-	-	-	-	-	-	-	-
B 4; AT 4	1	-	-	-	-	-	-	-	-
B 3, AT 3	1	1	100,0	-	-	-	-	-	-
B 2; AT 2	-	-	-	1	-	-	-	-	-
A 16; E 15 Ü; AT 1	-	-	-	6	4	66,7	-	-	-
A 15; E 15; AT	-	-	-	5	3	60,0	1	1	100,0
A 14; E 14	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 13; E 13 Ü, E 13	-	-	-	1	1	100,0	-	-	-
<i>darunter Teilzeit</i>	-	-	-	1	1	100,0	-	-	-
Gehobener Dienst	-	-	-	1	1	100,0	-	-	-
<i>darunter Teilzeit</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Laufbahngruppe / Einstufung	Sonstige Leitung*		
	insge- samt	Frauen	
		absolut	in %
Höherer Dienst	11	6	54,5
B 2; AT 2	3	-	-
A 16; E 15 Ü; AT 1	-	-	-
A 15; E 15; AT	5	5	100,0
A 14; E 14	2	1	50,0
A 13; E 13 Ü, E 13	1	-	-
<i>darunter Teilzeit</i>	-	-	-
Gehobener Dienst	5	3	60,0
<i>darunter Teilzeit</i>	-	-	-

1 am 30.06.2020; 2 Berichtszeitraum: 01.07.2018 bis 30.06.2020

\* in nachgeordneten Behörden

# Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen

## 1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

### Beschäftigtenstruktur

Bei der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen waren am 30.06.2020 insgesamt 956 Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte (exkl. Ausbildung) angestellt. Darunter 573 Frauen und 383 Männer. Der Frauenanteil an den Beschäftigten mit 59,9 % in 2020 ist gegenüber 2018 weitgehend konstant. Bei den Führungskräften sind Frauen mit 46,8 % vertreten. Dies ist ein spürbarer Anstieg gegenüber 2018 (39,4 %). Rund 50,7 % der weiblichen Führungskräfte sind Beamtinnen. Die Beschäftigung der Frauen (Beamtinnen und Beamte/ Tarifbeschäftigte) liegt anteilig im höheren Dienst bei 52,9 %, im gehobenen Dienst bei 64,2 % und im einfachen/mittleren Dienst bei 77,4 %.

Der Frauenanteil im höheren Dienst hat sich gegenüber 2018 um 2,9 Prozentpunkte reduziert, erreicht jedoch, verglichen mit den Vorjahren, immer ein hohes Niveau. Gegenüber dem Jahresbericht 2000 hat sich der Anteil der Frauen etwa verdoppelt und liegt heute bereits über dem paritätischen Anteil von 50 %.

Im gehobenen Dienst ist der Frauenanteil in 2020 gegenüber 2018 spürbar um 6,2 Prozentpunkt von 58 % auf 64,2 % angestiegen. Der Vergleich mit dem Jahr 2000 (39,1 %) zeigt auch in dieser Funktionsebene eine deutliche Verbesserung.

Im einfachen/mittleren Dienst liegt der Frauenanteil nach wie vor mit etwa 77,4 % im Jahr 2020 deutlich über dem Männeranteil. Gegenüber 2018 reduzierte sich der Anteil nur leicht um 2,2 Prozentpunkte. In diesem Bereich ist ein deutlich über dem allgemeinen Durchschnitt liegender Frauenanteil festzustellen. Daher ist anzunehmen, dass immer noch eher weibliche Dienstkräfte Aufgaben im mittleren und einfachen Dienst in der Verwaltung wahrnehmen. Typische männliche Berufe im mittleren Dienst sind kaum noch vorhanden.

Zusammenfassend lässt sich für den gehobenen und den höheren Dienst Folgendes feststellen:

Der Frauenanteil hat auch im höheren Dienst die Paritätische Grenze überschritten. In den Eingruppierungen höher A15/E15 sind Frauen immer noch unterrepräsentiert, auch wenn in diesem Bereich in den letzten zwei Jahren eine Verbesserung zu messen ist.

Es gibt keine Frauen in B5/AT5 (ein Mann). Der Frauenanteil in B4/AT4 liegt unverändert bei 40 %. Mit B3/AT3 wird aktuell keine Frau vergütet, in B2/AT2 steigt der Frauenanteil von 20 % in 2018 auf nun 33 %. Eine deutliche Verbesserung um 6,2 Punkte auf 46,2 % ist in der Einstufung

A16/AT1/E15Ü zu verzeichnen. Im gehobenen Dienst ist der Frauenanteil spürbar auf 64,2 % angestiegen.

### Teilzeitbeschäftigung

Die Teilzeitquoten haben sich im Vergleich zu den vorhergehenden Berichten wie folgt entwickelt:

Höherer Dienst		
Jahr	Insgesamt	davon Frauen
30.06.2004	11 %	41,8 %
30.06.2006	20,6 %	50,4 %
30.06.2008	23,7 %	50,9 %
30.06.2010	20,6 %	56,3 %
30.06.2012	22,3 %	59,5 %
30.06.2014	19,0 %	68,1 %
30.06.2016	20,5 %	74,1 %
30.06.2018	10,9 %	55,8 %
30.06.2020	28,4 %	76,9 %

Gehobener Dienst		
Jahr	Insgesamt	davon Frauen
30.06.2004	13,8 %	52,6 %
30.06.2006	21,9 %	68,0 %
30.06.2008	23,7 %	62,8 %
30.06.2010	23,4 %	66,9 %
30.06.2012	24,9 %	77,6 %
30.06.2014	22,7 %	83,9 %
30.06.2016	25,2 %	81,3 %
30.06.2018	13,3 %	83,1 %
30.06.2020	29,9 %	89,6 %

Teilzeitquote aller Beschäftigten		
Jahr	Insgesamt	davon Frauen
30.06.2004	13,2 %	60,4 %
30.06.2006	20,9 %	69,0 %
30.06.2008	23,1 %	64,9 %
30.06.2010	20,7 %	69,4 %
30.06.2012	22,7 %	74,4 %
30.06.2014	20,0 %	80,4 %
30.06.2016	23,5 %	78,5 %
30.06.2018	26,7 %	86,1 %
30.06.2020	28,7 %	83,6 %

Die Teilzeitquote insgesamt bei SenStadtWohn ist aktuell im Vergleich zur vorhergehenden Auswertung für das Jahr 2018 um zwei Prozentpunkte gestiegen. Gut 29 Prozent aller Beschäftigten arbeiten verkürzt. Nur etwa ein Sechstel der Teilzeitbeschäftigten sind Männer.

Es wird weiterhin versucht, allen Anträgen auf Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung zu entsprechen.

## 2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

In der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen gibt es zahlreiche Arbeitsplätze in technischen Berufen. Bei der Besetzung der Stellen wurden etwas mehr Frauen wie Männer eingestellt. Auch aufgrund des vermehrten altersbedingten Ausscheidens und weiterer Stellen im Zusammenhang

mit der wachsenden Stadt kann neues Personal nach Maßgaben der Frauenförderung eingestellt werden.

Im Berichtszeitraum wurden im höheren Dienst 133 Stellen besetzt (2018 = 90 Stellenbesetzungen) erfolgreich durchgeführt. Davon entfielen im Berichtszeitraum 53,4 % auf Frauen (2018 = 50 %).

Im gehobenen Dienst erfolgten mit 143 Einstellungen ähnlich viele Stellenbesetzungen. Der Frauenanteil erreichte 64,1 % und lag damit deutlich über dem Wert des letzten Berichtszeitraums (2018: 53,4 %).

110 Beschäftigte wurden in den letzten zwei Jahren befördert/höhergruppiert; 56,4 % davon waren Frauen. Im vorherigen Berichtszeitraum (2018) entfielen 68,5 % der 73 Beförderungen/ Höhergruppierungen auf Frauen.

Im höheren Dienst lag der Frauenanteil bei den 61 Beförderungen/ Höhergruppierungen bei 52,5 %. Gegenüber dem Anteil des Jahres 2018 ein spürbarer Rückgang um 7,5 Prozentpunkte (2018: 60 %). Der Frauenanteil im gehobenen Dienst, wo insgesamt 43 Beförderungen/Höhergruppierungen durchgeführt wurden, betrug 48,8 % (2018: 76,2%). 90 % der 10 Beförderungen/ Höhergruppierungen im einfachen/mittleren Dienst entfielen auf Frauen.

### 3. Leitungsfunktionen

Der Frauenanteil über alle Leitungsfunktionen der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen (AbtL/RefL/GrL) liegt zum Stichtag insgesamt bei 46,5 Prozent.

Der Führungskräfteanteil der Frauen im **höheren Dienst** steigt spürbar auf 44,2 % in 2020, nach 39,4 % in 2018 und 40,2 % in 2016. Der Frauenanteil unter den Führungskräften im gehobenen Dienst steigt deutlich um 7,6 Prozentpunkte auf 64,7 %. 2018 lag der entsprechende Anteil bei 57,1 % und 2016 bei 48,1 %.

In allen Führungsebenen der Senatsverwaltung sind Frauen weiterhin unterrepräsentiert.

Bei der Abteilungsleitung ergibt sich ein Frauenanteil von 28,6 % (2018: 25 %). Die Position einer Abteilungsleitung ist derzeit nicht besetzt. Der Anteil der Referatsleiterinnen sinkt von 44,1 % in 2018 auf aktuell 41 % (2016: 38,3 %). Bei den Gruppenleitungen ist ein deutlicher Sprung Richtung Parität zu verzeichnen. Nachdem der Frauenanteil im Jahr 2018 bei gut 39 % lag, steigt dieser in 2020 sehr kräftig auf 49,5 %.

### 4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz

Auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes bildet die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen Vermessungstechnikerinnen und Vermessungstechniker aus.

Vermessungstechnikerinnen und Vermessungstechniker

Die Ausbildungsplätze wurden im Berichtszeitraum wie folgt besetzt:

Jahr	Männer	Frauen
01.09.2018	4	1
01.09.2019	4	1

Im Anschluss an das abgeschlossene Ausbildungsverhältnis erfolgt i.d.R., eine auf 2 Jahre befristete Beschäftigung, die sowohl den weiblichen als auch männlichen Bewerbenden angeboten wird.

### Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

Neben Fortbildungen an der VAK (Programmveranstaltungen oder Inhouse-Maßnahmen) nahmen Beschäftigte der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen zum einen auch sonstige fachspezifische Fortbildungen innerhalb und außerhalb von Berlin in Anspruch, zum anderen wurde das Angebot an hausinternen Sprach- und Gesundheitskursen genutzt. Aufgrund von Abgrenzungsschwierigkeiten sowie der Corona-Pandemie im ersten Halbjahr 2020 und des damit verbundenen Lockdowns werden nachfolgenden die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen der Jahre 2018 und 2019 insgesamt dargestellt. Rund 58 % der etwas mehr als 900 Schulungsteilnahmen bei der VAK wurden durch Frauen absolviert. 63 % der etwa 810 hausinternen VAK-Fortbildungsteilnahmen entfielen auf Frauen.

2019 waren vor allem die hausinternen Sprachkurse (Englisch/Französisch) sowie die Gesundheitskurse, mit etwa 120 bzw. 140 Teilnehmenden, bei Frauen besonders beliebt. Der Frauenanteil erreichte bei Sprachkursen 66 % und bei Gesundheitskursen beachtliche 85 %.

### 5. Maßnahmen zur Frauenförderung

Die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen veröffentlichte Anfang 2019 mit dem Frauenförderplan 2019 bis 2024 eine Bestandsaufnahme sowie Zielvorgaben als Grundlage für die gewollte Förderung von Frauen, Gleichstellung und Diversität. Unter anderem auf dieser Grundlage werden, in Zusammenarbeit mit den einzelnen Abteilungen, Personalentwicklungsmaßnahmen ergriffen und durchführen, um insbesondere Frauen zu fördern und eine familienfreundliche sowie geschlechter-, diversitäts- und altersgerechte Arbeitskultur zu schaffen.

Personalentwicklungsmaßnahmen werden mit interessierten Frauen abgestimmt. Danach erfolgt die notwendige Qualifizierung. Die anschließende Übersicht zeigt einen Auszug der ergriffenen Perso-

alentwicklungsmaßnahmen, um Frauen zielgerichtet bei der beruflichen Weiterentwicklung zu unterstützen:

- Job Enrichment durch Übertragung von Führungsfunktionen (auch vorübergehend) und/oder
- Übertragung höherwertiger Aufgaben (auch vorübergehend)
- Höherbewertung von Arbeitsgebieten
- Bevorzugte Anstellung weiblicher Dienstkräfte
- Leitung von bzw. Mitarbeit in bereichsübergreifenden Projektgruppen
- Möglichkeit zur Wahrnehmung von EU-Qualifikationen und dem Europäischen Verwaltungsaustausch
- Stärkung der Kompetenz im Umgang mit Menschen mit Beeinträchtigungen
- Fortbildungsmaßnahmen unter Beachtung der unterschiedlichen Zielgruppen u.a.:
  - Vorbereitung auf Jahresgespräche, für Mitarbeitende sowie für Führungskräfte
  - Lebensphasenorientiertes Wissensmanagement
  - Achtsamkeitstrainings
  - Sensibilisierung: Jung und Alt in der Arbeitswelt

Laufbahngruppe / Einstufung	Beschäftigte <sup>1</sup>			Stellenbesetzung <sup>2</sup>			Beförd./Höhergrupp. <sup>2</sup>		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Insgesamt	930	560	60,2	301	180	59,8	110	62	56,4
<i>darunter Teilzeit</i>	266	228	85,7	65	55	84,6	14	13	92,9
Höherer Dienst	435	231	53,1	133	71	53,4	57	32	56,1
B 5, AT 5 und höher	3	1	33,3	-	-	-	-	-	-
B 4; AT 4	5	2	40,0	2	-	-	-	-	-
B 3, AT 3	4	-	-	-	-	-	-	-	-
B 2; AT 2	6	2	33,3	-	-	-	3	1	33,3
A 16; E 15 Ü; AT 1	25	12	48,0	3	2	66,7	10	6	60,0
A 15; E 15; AT	58	29	50,0	8	4	50,0	11	3	27,3
A 14; E 14	157	86	54,8	43	19	44,2	18	12	66,7
A 13; E 13 Ü, E 13	177	99	55,9	77	46	59,7	15	10	66,7
<i>darunter Teilzeit</i>	131	100	76,3	31	23	74,2	5	4	80,0
Gehobener Dienst	411	264	64,2	142	91	64,1	43	21	48,8
<i>darunter Teilzeit</i>	121	110	90,9	31	29	93,5	8	8	100,0
Einf. / mittlerer Dienst	84	65	77,4	26	18	69,2	10	9	90,0
<i>darunter Teilzeit</i>	20	18	90,0	3	3	100,0	1	1	100,0

#### Leitungspositionen in der Senatsverwaltung

Laufbahngruppe / Einstufung	Abteilungsleitung <sup>Ebene1</sup>			Referatsleitung <sup>Ebene2</sup>			Gruppenleitung <sup>Ebene3</sup>		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Höherer Dienst	7	2	28,6	37	15	40,5	94	44	46,8
B 5, AT 5 und höher	1	-	-	-	-	-	-	-	-
B 4; AT 4	5	2	40,0	-	-	-	-	-	-
B 3, AT 3	1	-	-	3	-	-	-	-	-
B 2; AT 2	-	-	-	6	2	33,3	-	-	-
A 16; E 15 Ü; AT 1	-	-	-	18	9	50,0	4	1	25,0
A 15; E 15; AT	-	-	-	7	2	28,6	37	21	56,8
A 14; E 14	-	-	-	3	2	66,7	34	16	47,1
A 13; E 13 Ü, E 13	-	-	-	-	-	-	19	6	31,6
<i>darunter Teilzeit</i>	-	-	-	4	3	75,0	22	18	81,8
Gehobener Dienst	-	-	-	2	1	50,0	15	10	66,7
<i>darunter Teilzeit</i>	-	-	-	-	-	-	2	2	100,0

1 am 30.06.2020; 2 Berichtszeitraum: 01.07.2018 bis 30.06.2020

# Senatsverwaltung für Umwelt, Verkehr und Klimaschutz (ohne Berliner Forsten)

## 1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

### Beschäftigtenstruktur

Die Senatsverwaltung für Umwelt, Verkehr und Klimaschutz hatte am 30.06.2020 ohne Einbeziehung der Berliner Forsten insgesamt 1.169 Beschäftigte (Beamtinnen und Beamte, Tarifbeschäftigte), darunter 598 Frauen und 571 Männer. Der Frauenanteil betrug demnach 51,2 % und hat sich gegenüber dem vorhergehenden Bericht (01.07.2016 - 30.06.2018: 52,0 %) um 0,8 % vermindert.

Im höheren Dienst (Beamtinnen und Beamte/ Tarifbeschäftigte) hat sich der Frauenanteil im Vergleich zum vorherigen Bericht (2018: 46,4 %) um 3,2 % auf 43,2 % verringert.

Im gehobenen Dienst (Beamtinnen und Beamte/Tarifbeschäftigte) sind die Frauen stärker vertreten; dennoch verminderte sich der Anteil im Vergleich zum vorherigen Bericht (56,4 %), um 0,4 % auf 56,0 %.

Im einfachen bzw. mittleren Dienst (Beamtinnen und Beamte/ Tarifbeschäftigte) hat sich der Frauenanteil im Vergleich zum vorherigen Bericht (2018: 52,6 %) um 3,4 % auf 56,0 % erhöht.

Zusammenfassend ist zu erkennen, dass der Frauenanteil im höheren Dienst deutlich unterrepräsentiert ist; im gehobenen und einfachen bzw. mittleren Dienst ist der Frauenanteil gleich.

Bei den Beamtinnen und Beamten der Besoldungsordnung B und den Beschäftigten mit vergleichbaren Sonderverträgen verringerte sich der Frauenanteil auf 34,8 % (2018: 36,9 %).

### Teilzeitbeschäftigung

Die Teilzeitquoten haben sich im Vergleich zum vorherigen Bericht wie folgt entwickelt:

Insgesamt waren von 1.169 Beschäftigte 273 Beschäftigte in Teilzeit tätig. Die Teilzeitquote liegt bei 23,4 %. Der Frauenanteil liegt dabei bei 70,7 % (193 Beschäftigte).

Die Teilzeitquote hat sich insgesamt um 2,3 % erhöht (2018: 21,1 %). Der Anteil der Männer in Teilzeit hat sich von 22,2 % (2018) auf nun 29,3 % erhöht.

Im höheren Dienst lag der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei insgesamt 25 % und erhöhte sich damit um 4 % im Vergleich zum vorherigen Bericht.

Unter diesen Teilzeitbeschäftigten lag der Frauenanteil bei 58,6 %. Der Männeranteil erhöhte sich dabei um 8,1 % zum vorherigen Bericht.

Im gehobenen Dienst lag der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei insgesamt 25,4 % und erhöhte sich um 1,9 % (2018: 23,5 %). Unter diesen Teilzeitbeschäftigten überwiegt der Anteil der Frauen mit 75,6%. Hier kam es zu einer Verringerung von 7 % im Vergleich zum vorherigen Bericht.

Es wird weiterhin danach gestrebt, allen Anträgen auf Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung zu entsprechen.

## 2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/ Höhergruppierungen

### Stellenbesetzungen

Im Berichtszeitraum fanden im höheren Dienst 133 Stellenbesetzungen (2018: 68) statt, davon betrug der Frauenanteil 33,8 % (2018: 36,8 %).

Im gehobenen Dienst erfolgten 164 Stellenbesetzungen (01.07.2016 - 30.06.2018: 41) mit einem Frauenanteil von 63,4 % (01.07.2016 - 30.06.2018: 61,0%).

Im einfachen bzw. mittleren Dienst wurden 39 Stellen besetzt, hier beträgt der Frauenanteil 51,3 %. Im vorherigen Berichtszeitraum waren es 33 Stellen, Frauenanteil 54,5 %.

Insgesamt wurden 336 Stellen besetzt; 169 davon mit Frauen (50,3 %). Das ist eine Steigerung um 2,4 % zum vorherigen Berichtszeitraum (142 Stellenbesetzungen, davon 68 Frauen, Anteil 47,9 %).

Im gehobenen Dienst sowie im einfachen bzw. mittleren Dienst wurden Stellen mit mehr Frauen als Männer besetzt. Bei den hochdotierten Stellen im höheren Dienst sind Frauen bei den Stellenbesetzungen unterrepräsentiert. Insgesamt konnten alle Stellen im Berichtszeitraum in einem paritätischen Verhältnis besetzt werden.

### Beförderungen / Höhergruppierungen

Von insgesamt 128 durchgeführten Beförderungen bzw. Höhergruppierungen von Beamtinnen und Beamten sowie Tarifbeschäftigten entfielen 76 auf Frauen, das entspricht einem Anteil von 59,4 %. Hier gab es eine Erhöhung im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum um 1,6 %.

Im höheren Dienst betrug der Frauenanteil bei 46 Beförderungen bzw. Höhergruppierungen 43,5 %.

Im gehobenen Dienst bei 71 durchgeführten Beförderungen bzw. Höhergruppierungen 69 % und im einfachen sowie mittleren Dienst fanden im Berichtszeitraum insgesamt 11 Beförderungen bzw. Höhergruppierungen statt, hier betrug der Frauenanteil 63,6 %.

Vergleichbar mit der Lage bei den Stellenbesetzungen sind im gehobenen Dienst sowie im einfachen und mittleren Dienst Frauen bei Beförderungen bzw. Höhergruppierungen überrepräsentiert; dagegen im höheren Dienst wieder unterrepräsentiert. Insgesamt wurden im Berichtszeitraum mehr Frauen als Männer befördert bzw. höhergruppiert.

### 3. Leitungsfunktionen

Die Systematisierung und Anwendung der landesweit einheitlichen und verbindlichen Festlegung auf die vier Führungsebenen ist im Ressort erfolgt.

Zum Stichtag 30.06.2020 gab es insgesamt 143 Beschäftigte, die eine Führungstätigkeit innehaben. Nicht enthalten sind die politische Führungsebene sowie die Führungskräfte, die mit der Wahrnehmung der Geschäfte beauftragt waren. Unter den 143 Führungskräften waren insgesamt 61 Frauen mit Leitungsfunktion im Berichtszeitraum tätig, das entspricht einem Anteil von 42,7 % aller Führungskräfte. Der Anteil von Frauen mit Leitungsfunktion hat sich im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum um 0,2 % verringert.

Im höheren Dienst waren 109 Führungskräfte tätig, darunter 43 Frauen; das entspricht einem Anteil von 39,4 %. Im Vergleich zum vorherigen Zeitraum gab es eine Verringerung des Frauenanteils von 3,3 %.

Im gehobenen Dienst waren 34 Führungskräfte tätig, darunter 18 Frauen; hier ergibt sich ein Frauenanteil von 52,9 %. Im Vergleich zum Stand von 2018 (40 %) gab es eine deutliche Erhöhung von 12,9 %.

Bei den nachgeordneten Behörden war eine Frau in Leitungsfunktionen im höheren Dienst tätig, das ist ein Anteil von 25 % (2018: 35,7 %). Im gehobenen Dienst liegt dagegen der Frauenanteil bei 100 % (2018: 60 %).

Die Führungskräfte nehmen in einem geringen Ausmaß Teilzeit in Anspruch: In der Führungsebene 2 waren lediglich 2 Führungskräfte in Teilzeit – beides Frauen – und in Führungsebene 3 waren 15 Führungskräfte in Teilzeit, davon 12 Frauen.

Unter allen Führungskräften liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei 12,6 %. Der Anteil der Frauen, die mit Leitungsfunktion eine Teilzeit wahrgenommen haben, liegt bei 83,3 %.

Insgesamt sind die Frauen in den erfassten Leitungsbereichen der Senatsverwaltung überwiegend unterrepräsentiert. Deutlich wird dies in der Führungsebene 1: Hier war keine weibliche Führungskraft tätig. Bei hochdotierten Stellen im höheren Dienst der Führungsebene 2 und 3 sind Frauen ebenfalls mit 42,1 % sowie 42,6 % unterrepräsentiert.

### 4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

#### Ausbildung

Auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes bildet die Senatsverwaltung für Umwelt, Verkehr und Klimaschutz Gärtnerinnen und Gärtner im Pflanzenschutzamt sowie Fischwirtinnen und Fischwirte im Fischereiamt aus.

#### Gärtnerinnen und Gärtner

Im Berichtszeitraum absolvieren zwei Nachwuchskräfte, eine Frau und ein Mann, die Berufsausbildung. Darüber hinaus steht noch ein freier Ausbildungsplatz zur Verfügung. Im Anschluss an das abgeschlossene Ausbildungsverhältnis erfolgt i.d.R. eine auf 2 Jahre befristete Beschäftigung, die sowohl den weiblichen als auch männlichen Auszubildenden angeboten wird.

#### Fischwirtinnen und Fischwirte

Im Fischereiamt steht ein Ausbildungsplatz zur Verfügung. Im Berichtszeitraum begann ein Auszubildender die Ausbildung zum Fischwirt. Im Anschluss an das abgeschlossene Ausbildungsverhältnis kann nicht in jedem Fall eine – wenn auch befristete Weiterbeschäftigung – erfolgen.

#### Duales Studium Bauingenieurwesen

Jedes Jahr ermöglicht die Senatsverwaltung bis zu fünf Plätze für Dual Studierende im Bauingenieurwesen zur Verfügung zu stellen. Die Studierenden sind während ihrer Praxisphasen in verschiedenen Bereichen der Abteilung Tiefbau im Einsatz. Im Berichtszeitraum gehörten insgesamt 11 Studierende zur Senatsverwaltung, davon 4 Frauen.

#### Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

Alle Beschäftigten haben die Möglichkeit, an verschiedenen Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen.

#### An der VAK Berlin

Die Mehrheit der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen der Beschäftigten wurden an der VAK Berlin

wahrgenommen. Hier bestand die Möglichkeit, Veranstaltungen aus dem berlinweiten Angebot der VAK oder zentrale Inhouse-Veranstaltungen in Zusammenarbeit mit der VAK zu besuchen. Insgesamt erfolgten im Berichtszeitraum 928 Teilnahmen von Beschäftigten an VAK-Veranstaltungen. Der Anteil von Frauen betrug hier 56,9 %.

Neben dem regulären Fortbildungsprogramm der VAK bietet die Akademie gesonderte Qualifizierungsreihen an. Hier nahmen im Berichtszeitraum sowohl acht Frauen als auch acht Männer an Qualifizierungsreihen teil, darunter die Zyklische Bausteinreihe für Führungsnachwuchskräfte sowie Führungsreihen für Führungsnachwuchskräfte sowie Führungsnachwuchskräfte oder die Qualifizierungsreihe Führungskompetenzen.

Zusätzlich begannen im Berichtszeitraum 7 Frauen und 3 Männer Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen der Verwaltungs- und Aufstiegslehrgänge an der VAK.

Außerhalb der VAK

Die Beschäftigten nehmen außerhalb der VAK Fortbildungsveranstaltungen von vorrangig speziellen fachlichen Themen wahr. Bei diesen fachlichen Veranstaltungen erfolgten im Berichtszeitraum 1.117 Teilnahmen der Beschäftigten. Der Anteil der Frauen betrug hier 51,3 %.

## **5. Maßnahmen zur Frauenförderung**

Frauenförderplan SenUVK 2020-2025

Im Februar 2020 wurde der aktuelle Frauenförderplan (FFPI) der SenUVK veröffentlicht. Im FFPI wurden alle Organisationseinheiten in der SenUVK verpflichtet, Ziele und Maßnahmen zur Förderung einer familienfreundlichen Arbeitskultur, von Diversity und Gleichstellung, zur Frauenförderung durch Empowerment, Wissensmanagement und projektorientiertes Arbeiten sowie zur Prävention von sexueller Belästigung aus einem Maßnahmenkatalog auszuwählen und umzusetzen. Die Umsetzung wird jährlich evaluiert.

Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege

Im Jahr 2019 wurde ein externes Beratungsunternehmen damit beauftragt, die Beschäftigten bei gesundheitlichen, rechtlichen und der Sozialen Beratung zu unterstützen. Im Jahr 2019 wurde eine Dienstvereinbarung mobiles Arbeiten und Telearbeit beschlossen, die die Möglichkeiten mobil zu arbeiten wesentlich verbessert. Im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege werden und wurden räumliche Möglichkeiten geschaffen, dass Eltern auch

ihre Kinder temporär mit an den Arbeitsplatz nehmen können, um Betreuungsengpässe zu umgehen.  
Frauenvertreterin

Zur Unterstützung der Arbeit der Frauenvertreterin wurde auch die stellvertretende Frauenvertreterin teilweise freigesellt. Dadurch konnte erreicht werden, dass die Frauenvertreterin an mehr Auswahlverfahren und anderen Terminen teilnehmen konnte.

Laufbahngruppe / Einstufung	Beschäftigte <sup>1</sup>			Stellenbesetzung <sup>2</sup>			Beförd./Höhergrupp. <sup>2</sup>		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Insgesamt	1 169	598	51,2	336	169	50,3	128	76	59,4
<i>darunter Teilzeit</i>	273	193	70,7	63	41	65,1	25	19	76,0
Höherer Dienst	444	192	43,2	133	45	33,8	46	20	43,5
B 5, AT 5 und höher	5	1	20,0	1	-	-			
B 4; AT 4	2	-	-	1	-	-	2	-	-
B 3, AT 3	2	2	100,0				2	1	50,0
B 2; AT 2	7	2	28,6	3	-	-	2	1	50,0
A 16; E 15 Ü; AT 1	15	9	60,0	2	1	50,0	4	2	50,0
A 15; E 15; AT	68	20	29,4	10	4	40,0	9	2	22,2
A 14; E 14	234	109	46,6	67	26	38,8	20	11	55,0
A 13; E 13 Ü, E 13	111	49	44,1	49	14	28,6	7	3	42,9
<i>darunter Teilzeit</i>	111	65	58,6	22	11	50,0	5	1	20,0
Gehobener Dienst	484	271	56,0	164	104	63,4	71	49	69,0
<i>darunter Teilzeit</i>	123	93	75,6	39	29	74,4	19	17	89,5
Einf. / mittlerer Dienst	241	135	56,0	39	20	51,3	11	7	63,6
<i>darunter Teilzeit</i>	39	35	89,7	2	1	50,0	1	1	100,0

Leitungspositionen in der Senatsverwaltung

Laufbahngruppe / Einstufung	Abteilungsleitung <sup>Ebene1</sup>			Referatsleitung <sup>Ebene2</sup>			Gruppenleitung <sup>Ebene3</sup>		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Höherer Dienst	6	-	-	38	16	42,1	61	26	42,6
B 5, AT 5 und höher	3	-	-						
B 4; AT 4	2	-	-						
B 3, AT 3				4	3	75,0			
B 2; AT 2				9	3	33,3			
A 16; E 15 Ü; AT 1				13	7	53,8	2	2	100,0
A 15; E 15; AT	1	-	-	10	3	30,0	39	15	38,5
A 14; E 14				2	-	-	19	8	42,1
A 13; E 13 Ü, E 13							1	1	100,0
<i>darunter Teilzeit</i>				2	2	100,0	8	5	62,5
Gehobener Dienst							32	16	50,0
<i>darunter Teilzeit</i>							7	7	100,0

Leitungspositionen nachgeordneter Einrichtungen (Fischereiamt Berlin und Pflanzenschutzamt Berlin)

Laufbahngruppe / Einstufung	Referatsleitung <sup>Ebene2</sup>			Gruppenleitung <sup>Ebene4</sup>		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
Höherer Dienst	2	-	-	2	1	50,0
B 2; AT 2						
A 16; E 15 Ü; AT 1						
A 15; E 15; AT	1	-	-			
A 14; E 14	1	-	-	2	1	50,0
A 13; E 13 Ü, E 13						
<i>darunter Teilzeit</i>						
Gehobener Dienst				2	2	100,0
<i>darunter Teilzeit</i>				1	1	100,0

<sup>1</sup> am 30.06.2020; <sup>2</sup> Berichtszeitraum: 01.07.2018 bis 30.06.2020

## **Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe**

### **1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung**

Zum Stichtag 30.06.2020 sind bei der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe 374 Beschäftigte tätig, davon 79 in Teilzeit. Der Frauenanteil liegt bei 63,9 %, bei den Beschäftigten in Teilzeit beträgt der Frauenanteil 87,3 %. In beiden Betrachtungen ist der Frauenanteil im Vergleich zum vorherigen Bericht (-0,2% bzw. +0,5 %) fast unverändert.

Im Höheren Dienst liegt der Anteil der Frauen bei 55,0 % und ist damit um 4,6 % gestiegen. Diese positive Entwicklung spiegelt sich in allen Bezahlsgruppen des Höheren Dienstes wieder (ausgenommen A13/ E13, -2,7%). Eine besonders positive Entwicklung zeigt sich insbesondere in A16/ AT 1 und in B5/ AT 5. In diesen beiden Bezahlsgruppen ist jeweils eine Steigerung um 25% nachzuweisen. Der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten des Höheren Dienstes ist um 3,6 % auf 78,6 % gestiegen.

Im Gehobenen Dienst liegt der Frauenanteil mit 67,7 % weiterhin auf hohem Niveau, auch wenn er im Vergleich zum letzten Bericht um 2,2 % gesunken ist. Der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten hat sich erneut auf insgesamt 94,1 % gesteigert und liegt damit um 2,0 % höher als im letzten Berichtszeitraum.

62 Beschäftigte sind in Arbeitsgebieten des Mittleren / Einfachen Dienstes tätig. Der Frauenanteil ist im Vergleich zum vorherigen Bericht um 2,2% auf 75,8 % gesunken. Der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten ist geringfügig um 2,5% auf 88,2% gestiegen.

### **2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen**

Bei den Stellenbesetzungen im Berichtszeitraum lag der Frauenanteil im Höheren Dienst bei 56,3%, im Gehobenen Dienst bei 57,9% und im Mittleren / Einfachen Dienst bei 80%. Insgesamt ist ein Frauenanteil bei den Stellenbesetzungen von 59,8 % zu verzeichnen gewesen.

Der Frauenanteil bei den Beförderungen / Höhergruppierungen lag insgesamt bei 67,7 %; im Höheren Dienst bei 56,5 %, im Gehobenen Dienst bei 70,0%.

### **3. Leitungsfunktionen**

Zum Stichtag 30.06.2020 sind bei der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe insgesamt 71 Leitungsfunktionen besetzt, die sich auf 4 Abteilungsleitungen (Frauenanteil 75,0 %), 16 Referatsleitungen (Frauenanteil 43,8 %) sowie 51 Gruppen-

leitungen (Frauenanteil 51,0 %) verteilen. Der Frauenanteil bei den Referatsleitungen hat sich damit um 6,3 % erhöht. Hier ist weiteres Steigerungspotential vorhanden.

### **4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung**

Mit einer Quote von 68,4 % ist das Fortbildungsverhalten von Frauen etwas höher als der Anteil der Frauen von 63,9 % an allen Dienstkräften.

19 Frauen besuchten insgesamt 28 Führungskräfte-seminare, und 100 Frauen nahmen an insgesamt 152 Seminaren zu außerfachlichen Kompetenzen teil, z.B.:

- Journalistische Schreibwerkstatt - adressatengerecht und lesefreundlich schreiben
- Die letzten Berufsjahre aktiv gestalten
- Genial Digital - Lesen am Bildschirm

### **5. Maßnahmen zur Frauenförderung**

In den jährlichen Personalentwicklungskonferenzen mit den Abteilungsleitungen und den anlassbezogenen Strategiegesprächen mit den Referatsleitungen werden gezielt Maßnahmen der Frauenförderung angesprochen.

Die Re- Zertifizierung für das audit berufundfamilie wurde in 2019 zum vierten Mal erfolgreich durchgeführt und beinhalten weiterhin direkte und indirekte Maßnahmen der Frauenförderung.

Die Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit ermöglicht es, private und berufliche Belange leichter miteinander zu harmonisieren.

Zur Förderung vollzeitnaher Führung enthalten Ausschreibungen von Gruppen- und Referatsleitungen den Hinweis „auch in vollzeitnaher Teilzeitarbeit (35 bzw. 34 Wochenstunden) möglich“.

Im Rahmen der seit Oktober 2018 bestehenden Dienstvereinbarung „Sichere Mobile Arbeit und Arbeit im Homeoffice - DV-SiMoA“ wird allen Beschäftigten die Teilnahme an kurzzeitiger, ortsunabhängiger, mobiler Arbeit und der Arbeit in langfristig eingerichteten Telearbeitsplätzen im Homeoffice ermöglicht. Aktuell nehmen 55 Dienstkräfte, darunter 31 Frauen, die Möglichkeit in Anspruch.

Auch die Erfassung von Stellvertretungen in Führungspositionen zeigt nach dem Stand des letzten Frauenförderplans (Stichtagsdatum: 01.10.2019) eine überdurchschnittliche Quote von 54,0%.

Laufbahngruppe / Einstufung	Beschäftigte <sup>1</sup>			Stellenbesetzung <sup>2</sup>			Beförd./Höhergrupp. <sup>2</sup>		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Insgesamt	374	239	63,9	117	70	59,8	62	42	67,7
<i>darunter Teilzeit</i>	79	69	87,3	15	14	93,3	4	4	100,0
Höherer Dienst	151	83	55,0	64	36	56,3	23	13	56,5
B 5, AT 5 und höher	4	3	75,0	1	-	-	-	-	-
B 4; AT 4	1	-	-	-	-	-	1	1	-
B 3, AT 3	1	1	100,0	-	-	-	1	1	-
B 2; AT 2	4	1	25,0	-	-	-	1	-	-
A 16; E 15 Ü; AT 1	10	5	50,0	6	4	66,7	4	2	50,0
A 15; E 15; AT	30	13	43,3	4	2	50,0	6	5	83,3
A 14; E 14	51	31	60,8	16	10	62,5	9	3	33,3
A 13; E 13 Ü, E 13	50	29	58,0	37	20	54,1	1	1	100,0
<i>darunter Teilzeit</i>	28	22	78,6	9	8	88,9	2	2	100,0
Gehobener Dienst	161	109	67,7	38	22	57,9	30	21	70,0
<i>darunter Teilzeit</i>	34	32	94,1	6	6	100,0	2	2	100,0
Einf. / mittlerer Dienst	62	47	75,8	15	12	80,0	9	8	88,9
<i>darunter Teilzeit</i>	17	15	88,2	-	-	-	-	-	-

Laufbahngruppe / Einstufung	Abteilungsleitung <sup>Ebene1</sup>			Referatsleitung <sup>Ebene2</sup>			Gruppenleitung <sup>Ebene3</sup>		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Höherer Dienst	4	3	75,0	16	7	43,8	51	26	51,0
B 5, AT 5 und höher	2	2	100,0	-	-	-	-	-	-
B 4; AT 4	1	-	-	-	-	-	-	-	-
B 3, AT 3	1	1	100,0	-	-	-	-	-	-
B 2; AT 2	-	-	-	4	1	25,0	-	-	-
A 16; E 15 Ü; AT 1	-	-	-	10	5	50,0	-	-	-
A 15; E 15; AT	-	-	-	1	-	-	28	14	50,0
A 14; E 14	-	-	-	-	-	-	20	11	55,0
A 13; E 13 Ü, E 13	-	-	-	1	1	100,0	3	1	33,3
<i>darunter Teilzeit</i>	-	-	-	1	1	100,0	11	9	81,8
Gehobener Dienst	-	-	-	1	1	100,0	10	5	50,0
<i>darunter Teilzeit</i>	-	-	-	-	-	-	3	3	100,0

1 am 30.06.2020; 2 Berichtszeitraum: 01.07.2018 bis 30.06.2020

# Die Verwaltung des Abgeordnetenhauses von Berlin

## 1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

Von den am Stichtag insgesamt 169 Dienstkräften waren 98 Frauen – dies entspricht einem Quotienten von 58 v. H.

Strukturell verteilte sich der Anteil der weiblichen Dienstkräfte in den Laufbahngruppen wie folgt.

- höherer Dienst: 47,6 v. H. (2018: 48,6 v. H.)
- gehobener Dienst: 67,3 v. H. (2018: 63,8 v. H.)
- mittlerer Dienst: 57,0 v. H. (2018: 59,2 v. H.)

Gemessen am vorhergehenden Berichtszeitraum blieb die Beschäftigtenstruktur nahezu konstant. Auch die gesetzlich vorgesehene Parität der Geschlechter ist grundsätzlich in allen Laufbahngruppen gegeben.

Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten belief sich am 30.6.2020 auf insgesamt 27; dies entspricht einem Anteil von 16 v. H. des gesamten Personalbestands. Die ganz überwiegende Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten, rd. 85 v. H., waren Frauen. Grundsätzlich konnte während des Berichtszeitraums sämtlichen Anträgen auf Arbeitszeitreduktion in der jeweils gewünschten Form stattgegeben werden.

## 2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

Insgesamt standen im Berichtszeitraum 50 Stellenbesetzungen an. In 68 v. H. dieser Fälle wurden Frauen ausgewählt. Die Einstellungsquote weiblicher Kräfte war dabei in allen Laufbahngruppen jeweils nahezu identisch hoch und lag ebenfalls bei rd. Zweidrittel.

Bei den Beförderungen bzw. Höhergruppierungen lag der Anteil der weiblichen Dienstkräfte in den Segmenten des mittleren und gehobenen Dienstes jeweils deutlich über 50 v. H.; im höheren Dienst knapp darunter, bei 45,5 v.H.

## 3. Leitungsfunktionen

Im Bereich der Spitzenführungskräfte (AbtL) lag der Anteil der weiblichen Dienstkräfte zum Stichtag 30.6.2020 bei 75 v. H. (2018: 67 v. H.)

Bei den Referatsleitungen betrug der Frauenanteil insgesamt 38,5 v. H. (2018: 38,46 v. H.); die Gruppenleitungen waren zu 100 v. H. mit Frauen besetzt (2018: 40 v. H.).

Insgesamt ist im Bereich der Führungskräfte seit dem vorangegangenen Bericht eine insgesamt positive

Veränderung zu verzeichnen. Im Bereich der Referatsleitungen besteht eine Unterrepräsentanz. Sie ist allerdings insbesondere auch der Tatsache geschuldet, dass aufgrund des relativ kleinen Personalkörpers der Verwaltung des Abgeordnetenhauses bereits jeder Personaleinzelfall oder die Ausweitung einer Gruppenleitung zur Referatsleitung durchaus zu signifikanten Quotierungsänderungen führen kann.

## 4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

Der Verwaltung des Abgeordnetenhauses stehen seit dem 1.1.2020 insgesamt fünf Ausbildungsplätze in unterschiedlichen Berufsfeldern zur Verfügung. Diese waren zum Stichtag mit einer weiblichen und einem männlichen Auszubildenden besetzt. Weitere Neueinstellungen erfolgen zum 1. September 2020 und sind für diesen Bericht noch nicht relevant.

Die im Berichtszeitraum gestellten Anträge zur Fort- und Weiterbildung wurden alle befürwortet und genehmigt. Die Frauenvertreterin sowie der Personalrat wurden an sämtlichen Fortbildungsangelegenheiten beteiligt.

## 5. Maßnahmen zur Frauenförderung

Der für die die Verwaltung des Abgeordnetenhauses bestehende Frauenförderplan wurde regelmäßig an die aktuelle Entwicklung angepasst, zuletzt im November 2018.

Wesentliches Ziel des Frauenförderplans ist die angestrebte Erhöhung des Frauenanteils innerhalb des höheren Dienstes sowie in den Leitungsfunktionen.

Zur Vereinbarung von Beruf und Familie besteht neben der gleitenden Arbeitszeit unter bestimmten Voraussetzungen auch die Möglichkeit zur Verrichtung „*häuslicher Arbeit*“. Dieses Modell wird permanent weiterentwickelt und erfreut sich auf allen Bearbeitungsebenen steigender Resonanz.

Im Hinblick auf die Förderung einer familiengerechten Arbeitssituation unterstützt die Dienststelle ferner die Arbeit außerhalb des Dienstgebäudes mit Hilfe mobiler Geräte.

Laufbahngruppe / Einstufung	Beschäftigte <sup>1</sup>			Stellenbesetzung <sup>2</sup>			Befördg./Höhergrupp. <sup>2</sup>		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Insgesamt	169	98	58,0	50	34	68,0	40	25	62,5
<i>darunter Teilzeit</i>	26	23	88,5	9	6	66,7	9	9	100,0
Höherer Dienst	42	20	47,6	13	8	61,5	11	5	45,5
B 5, AT 5 und höher	1	-	-						
B 4; AT 4	-								
B 3, AT 3	3	2	66,7						
B 2; AT 2	-								
A 16; E 15 Ü; AT 1	5	3	60,0	2	2	100,0	1	1	100,0
A 15; E 15; AT	12	4	33,3	1	1	100,0	4	1	25,0
A 14; E 14	11	6	54,5	2	1	50,0	5	3	60,0
A 13; E 13 Ü, E 13	10	5	50,0	8	4	50,0	1	-	-
<i>darunter Teilzeit</i>	6	3	50,0	2	2	100,0	1	1	100,0
Gehobener Dienst	48	33	68,8	21	14	66,7	13	9	69,2
<i>darunter Teilzeit</i>	9	9	100,0	6	3	50,0	4	4	100,0
Einf. / mittlerer Dienst	79	45	57,0	16	12	75,0	16	11	68,8
<i>darunter Teilzeit</i>	11	11	100,0	1	1	100,0	4	4	100,0

Laufbahngruppe / Einstufung	Abteilungsleitung <sup>Ebene1</sup>			Referatsleitung <sup>Ebene2</sup>			Gruppenleitung <sup>Ebene3</sup>		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Höherer Dienst	4	3	75,0	13	5	38,5	-		
B 4; AT 4 und höher			-						
B 3, AT 3	3	2	66,7						
B 2; AT 2			-						
A 16; E 15 Ü; AT 1	1	1	100,0	3	2	66,7			
A 15; E 15; AT				6	2	33,3			
A 14; E 14				4	1	25,0			
A 13; E 13 Ü, E 13									
<i>darunter Teilzeit</i>									
Gehobener Dienst				1	1	100,0	2	2	100,0
<i>darunter Teilzeit</i>									

1 am 30.06.2020; 2 Berichtszeitraum: 1.7.2018 bis 30.6.2020

# Rechnungshof von Berlin

## 1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

Am Erhebungsstichtag verzeichnete der Rechnungshof von Berlin 212 Beschäftigte insgesamt (am 30.06.2018 waren es 203). Der Frauenanteil lag zum Stichtag 30.06.2020 bei 65,1 v.H. Insgesamt hat sich die Beschäftigungszahl im Vergleich zum letzten Stichtag vor zwei Jahren um insgesamt neun Dienstkräfte erhöht. Der Anteil der Frauen verringerte sich von 65,5 v.H. auf nunmehr 65,1 v. H.

Bezogen auf den Anteil der weiblichen Beschäftigten erwies sich der Bereich des ersten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 (ehemals gehobener Dienst) mit seiner Quote von 70,1 v. H. erneut als Schwerpunkt. Hiernach folgten die Laufbahngruppe 1 (ehemals einfacher und mittlerer Dienst) mit einem Frauenanteil von 64,7 v. H. sowie das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (ehemals höhere Dienst) mit 56,7 v. H.

Angesichts dieser Zahlen und der zurückliegenden Entwicklung ist festzustellen, dass die gesetzlich vorgesehene Parität der Geschlechter in allen Laufbahngruppen vollzogen ist. Lediglich in der Besoldungsgruppe B 4 (3 Männer / eine Frau) und B 5 (ein Mann) ist eine Unterrepräsentanz zu verzeichnen.

Im Berichtszeitraum war der Anteil weiblicher Beschäftigten an den Teilzeitbeschäftigten nach wie vor überdurchschnittlich hoch. Er betrug zum Stichtag 88,5 v. H. Teilzeiterweiterung oder -änderung wurde ausnahmslos zugestimmt, auch denen von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 bzw. in Führungspositionen.

## 2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

Der Rechnungshof von Berlin hat im Berichtszeitraum 37 Stellenbesetzungen durchgeführt, dabei wurden 22 dieser Stellen mit Frauen besetzt. Dies entspricht einen Anteil von 59,5 v.H. Bei Beförderungen/Höhergruppierungen betrug der Anteil der berücksichtigten Frauen 65,9 v.H.

## 3. Leitungsfunktionen

Beim Rechnungshof von Berlin ist die Leitung des Hauses (Präsidentin) durch eine Frau besetzt. Der Anteil von Frauen in den weiteren Leitungsfunktionen (Prüfungsgebiets-, Referats- sowie Team-/Gruppenleitungen) hat sich in 2020 im Vergleich zur Erhebung 2018 nicht wesentlich verändert.

## 4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

Der Rechnungshof von Berlin ist keine Ausbildungsbehörde. Es gibt aber regelmäßig Plätze für Auszubildende, Regierungsinspektoren und Regierungsinspektorinnen (auf Probe), Regierungsrätinnen/Regierungsräten (auf Probe) sowie Referendarinnen/Referendare. Alle Plätze sind regelmäßig besetzt. Das starke Interesse der weiblichen Beschäftigten, sich im Rahmen der Personalentwicklung fort- und weiterzubilden, hielt auch im Berichtszeitraum an. Sämtliche der Personalabteilung vorgelegten Anträge auf Fortbildung sind bewilligt worden.

Hervorzuheben ist insbesondere die im Berichtszeitraum durchgeführte frauenspezifische Fortbildungsveranstaltung „Authentisch bleiben im Kontext der beruflichen Rolle“.

Im Berichtszeitraum nahmen insgesamt vier Beschäftigte (davon drei Frauen) an dem Aufstiegslehrgang zum zweiten. Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 teil.

## 5. Maßnahmen zur Frauenförderung

Mit dem für den Rechnungshof von Berlin gültigen Frauenförderplan bekennt sich der Rechnungshof von Berlin ausdrücklich dazu, auch zukünftig engagiert daran zu arbeiten, die Rahmenbedingungen für eine berufliche Karriere auch derjenigen Frauen und Männer zu verbessern, die sich für eine Familie und Kinder entscheiden, aber deswegen nicht auf den Beruf und eine Karriere verzichten wollen. Der Rechnungshof von Berlin wird weiterhin insbesondere durch die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen darauf hinwirken, dass der Frauenanteil stabil bleibt.

Durch die Corona-Pandemie hat der Rechnungshof von Berlin sehr schnell neue Formen der Zusammenarbeit und Kommunikation entwickelt. Zusätzlich zur langbewährten Telearbeit wurde die Regelung "Mobiles Arbeiten" eingeführt. Diese erweitert die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens wesentlich, da die Ausübung der dienstlichen Tätigkeit ohne Ortsanbindung wahrgenommen werden kann. Mobiles Arbeiten wird grundsätzlich für alle Beschäftigten ermöglicht, wobei die Bedürfnisse von gesundheitlichen Risikogruppen sowie von Eltern von Kindern unter 12 Jahren mit fehlender Betreuung besonders berücksichtigt werden. Dadurch wird u.a. die Flexibilisierung zwischen Beruf und Familie erheblich gestärkt.

Laufbahngruppe / Einstufung	Beschäftigte <sup>1</sup>			Stellenbesetzung <sup>2</sup>			Befördg./Höhergrupp. <sup>2</sup>		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Insgesamt	169	98	58,0	50	34	68,0	40	25	62,5
<i>darunter Teilzeit</i>	26	23	88,5	9	6	66,7	9	9	100,0
Höherer Dienst	42	20	47,6	13	8	61,5	11	5	45,5
B 5, AT 5 und höher	1	-	-						
B 4; AT 4	-								
B 3, AT 3	3	2	66,7						
B 2; AT 2	-								
A 16; E 15 Ü; AT 1	5	3	60,0	2	2	100,0	1	1	100,0
A 15; E 15; AT	12	4	33,3	1	1	100,0	4	1	25,0
A 14; E 14	11	6	54,5	2	1	50,0	5	3	60,0
A 13; E 13 Ü, E 13	10	5	50,0	8	4	50,0	1	-	-
<i>darunter Teilzeit</i>	6	3	50,0	2	2	100,0	1	1	100,0
Gehobener Dienst	48	33	68,8	21	14	66,7	13	9	69,2
<i>darunter Teilzeit</i>	9	9	100,0	6	3	50,0	4	4	100,0
Einf. / mittlerer Dienst	79	45	57,0	16	12	75,0	16	11	68,8
<i>darunter Teilzeit</i>	11	11	100,0	1	1	100,0	4	4	100,0

Laufbahngruppe / Einstufung	Abteilungsleitung <sup>Ebene1</sup>			Referatsleitung <sup>Ebene2</sup>			Gruppenleitung <sup>Ebene3</sup>		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Höherer Dienst	4	3	75,0	13	5	38,5	-		
B 4; AT 4 und höher			-						
B 3, AT 3	3	2	66,7						
B 2; AT 2			-						
A 16; E 15 Ü; AT 1	1	1	100,0	3	2	66,7			
A 15; E 15; AT				6	2	33,3			
A 14; E 14				4	1	25,0			
A 13; E 13 Ü, E 13									
<i>darunter Teilzeit</i>									
Gehobener Dienst				1	1	100,0	2	2	100,0
<i>darunter Teilzeit</i>									

1 am 30.06.2020; 2 Berichtszeitraum: 1.7.2018 bis 30.6.2020

## **Berliner Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit (BlnBDI)**

### **1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung**

Bei der BlnBDI waren am 30. Juni 2020 insgesamt 56 Beschäftigte tätig, davon 32 weibliche (Gesamt-Frauenquote 57,1 %).

Am Stichtag arbeiteten 12 Beschäftigte in Teilzeit, davon 8 weiblich.

### **2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen**

Im Berichtszeitraum gab es 23 Stellenbesetzungen. 13 davon wurden mit Frauen besetzt. Dadurch ist die Gesamt-Frauenquote von 53,3 % auf 57,1 % gestiegen:

- im höheren Dienst 10 Frauen und 4 Männer,
- im gehobenen Dienst 2 Frauen und 6 Männer und
- im mittleren Dienst 1 Frau und kein Mann.

Es wurden im Berichtszeitraum 13 Beförderungen/Höhergruppierungen vorgenommen, davon 6 Frauen:

- im höheren Dienst 5 Frauen und 4 Männer,
- im gehobenen Dienst keine Frau und 2 Männer und
- im mittleren Dienst 1 Frau und 1 Mann.

### **3. Leitungsfunktionen**

Die Leitung besteht unverändert aus einer Dienststellenleiterin und 3 Abteilungsleitungen (eine Frau und 2 Männer). Alle sind im höheren Dienst tätig. Die Frauenquote liegt gleichbleibend bei 50 %.

### **4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung**

Die BlnBDI bildet nicht selber aus. Es gibt aber jeweils einen Platz für Auszubildende, Regierungsinpektoren/innen und Regierungsräte/innen (auf Probe) von der Senatsverwaltung für Inneres und Sport. Außerdem gibt es noch drei Plätze für die Ausbildung von Rechtsreferendaren/innen des Kammergerichts. Alle Plätze sind regelmäßig besetzt.

Insgesamt nahmen 125 Beschäftigte an Fort- und Weiterbildungen teil, davon 82 Frauen (65,6 %).

### **5. Maßnahmen zur Frauenförderung**

Der Frauenförderplan wurde zum Juli 2018 neu erstellt.

Laufbahngruppe / Einstufung	Beschäftigte <sup>1</sup>			Stellenbesetzung <sup>2</sup>			Befördg./Höhergrupp. <sup>2</sup>		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Insgesamt	169	98	58,0	50	34	68,0	40	25	62,5
<i>darunter Teilzeit</i>	26	23	88,5	9	6	66,7	9	9	100,0
Höherer Dienst	42	20	47,6	13	8	61,5	11	5	45,5
B 5, AT 5 und höher	1	-	-						
B 4; AT 4	-								
B 3, AT 3	3	2	66,7						
B 2; AT 2	-								
A 16; E 15 Ü; AT 1	5	3	60,0	2	2	100,0	1	1	100,0
A 15; E 15; AT	12	4	33,3	1	1	100,0	4	1	25,0
A 14; E 14	11	6	54,5	2	1	50,0	5	3	60,0
A 13; E 13 Ü, E 13	10	5	50,0	8	4	50,0	1	-	-
<i>darunter Teilzeit</i>	6	3	50,0	2	2	100,0	1	1	100,0
Gehobener Dienst	48	33	68,8	21	14	66,7	13	9	69,2
<i>darunter Teilzeit</i>	9	9	100,0	6	3	50,0	4	4	100,0
Einf. / mittlerer Dienst	79	45	57,0	16	12	75,0	16	11	68,8
<i>darunter Teilzeit</i>	11	11	100,0	1	1	100,0	4	4	100,0

Laufbahngruppe / Einstufung	Abteilungsleitung <sup>Ebene1</sup>			Referatsleitung <sup>Ebene2</sup>			Gruppenleitung <sup>Ebene3</sup>		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Höherer Dienst	4	3	75,0	13	5	38,5	-		
B 4; AT 4 und höher			-						
B 3, AT 3	3	2	66,7						
B 2; AT 2			-						
A 16; E 15 Ü; AT 1	1	1	100,0	3	2	66,7			
A 15; E 15; AT				6	2	33,3			
A 14; E 14				4	1	25,0			
A 13; E 13 Ü, E 13									
<i>darunter Teilzeit</i>									
Gehobener Dienst				1	1	100,0	2	2	100,0
<i>darunter Teilzeit</i>									

1 am 30.06.2020; 2 Berichtszeitraum: 1.7.2018 bis 30.6.2020

## Polizei Berlin

### 1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

Zum Stichtag 30. Juni 2020 waren in der Polizei Berlin (ohne Beschäftigte in der Ausbildung) 23.257 Dienstkräfte im Polizeivollzug und der Verwaltung beschäftigt. Die Anzahl der Frauen betrug 6.733 (29,0 %) und die der Männer 16.524 (71,0 %). Insgesamt ist der Frauenanteil gegenüber den Ausführungen zum 14. Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (14. LGG-Bericht) geringfügig gestiegen (Stand 30.06.2018: 6.393 Frauen entspricht einem Anteil von 28,4 %).

Bei differenzierter Betrachtung der **Beschäftigtenstruktur** nach Laufbahnfachrichtungen ergibt sich für die Schutzpolizei ein Frauenanteil von 23,2 % (3.388 Frauen) und für die Kriminalpolizei von 40,0 % (1.299 Frauen). In beiden Fachrichtungen ist der Frauenanteil gestiegen.

Der prozentuale Anteil der Frauen in der Verwaltung ist geringfügig von 38,2 % auf 37,8 % gesunken, auch wenn die tatsächliche Anzahl der Frauen von 2.041 auf 2.046 gestiegen ist. Der Frauenanteil im gehobenen Dienst der Verwaltung ist mit 60,2 % nach wie vor hoch. Im höheren Dienst der Verwaltung stieg der Frauenanteil von 46,5 % (66 Frauen) weiter auf 48,5 % (83 Frauen).

Die Entwicklung des prozentualen Frauenanteils in den einzelnen Laufbahnen der Polizei Berlin stellt sich in den letzten zwei Jahren wie folgt dar:

#### Insgesamt:

Berufsfachrichtung	Bestand: 30.06.2018	Bestand: 30.06.2020
Schutzpolizei	22,4 %	23,2 %
Kriminalpolizei <sup>1</sup>	38,9 %	40,0 %
Verwaltung <sup>2</sup>	38,2 %	37,8 %

#### Davon höherer Dienst:

Berufsfachrichtung	Bestand: 30.06.2018	Bestand: 30.06.2020
Schutzpolizei	15,2 %	17,5 %
Kriminalpolizei <sup>1</sup>	23,8 %	27,1 %
Verwaltung <sup>2</sup>	46,5 %	48,5 %

#### Davon gehobener Dienst:

Berufsfachrichtung	Bestand: 30.06.2018	Bestand: 30.06.2020
Schutzpolizei	21,7 %	24,2 %
Kriminalpolizei <sup>1</sup>	39,4 %	40,4 %
Verwaltung <sup>2</sup>	61,0 %	60,2 %

1) Zusammenfassung Kriminalpolizei und Gewerbeaufsichtsdienst

2) Zusammenfassung nichttechn. techn. VerwD und Tarifbeschäftigte allg.

Am Erhebungsstichtag waren 7,9 % aller Dienstkräfte der Polizei Berlin in Teilzeit beschäftigt. Im Vergleich zum vorausgegangenen Bericht 2018 ist die **Teilzeitbeschäftigung** um 0,5 % gestiegen.

Von den 1.831 Beschäftigten in Teilzeit sind 80,2 % weiblich und 19,8 % männlich.

Während sich die Teilzeitquote von 8,9 % im höheren Dienst auf 65,8 % Frauen und 34,2 % Männer verteilt, verschiebt sich die Verteilung im Bereich des gehobenen Dienstes (Teilzeitquote insgesamt 8,8 %) auf 80,7 % Frauen und 19,3 % Männern.

In den Laufbahnen des einfachen und mittleren Dienstes liegt die Teilzeitquote bei lediglich 5,6 %.

Der Anteil der Dienstkräfte in Teilzeit mit Leitungsfunktion ist von 5,5 % auf 3,6 % (50 Beschäftigte) gesunken. Von den 50 Beschäftigten sind 88,0 % Frauen.

### 2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

Insgesamt wurden in den letzten zwei Jahren 5.837 Beschäftigte befördert bzw. höhergruppiert. Unter ihnen befanden sich 1.718 Frauen (29,4 %), davon 20 Frauen im höheren, 1.566 im gehobenen und 132 im mittleren und einfachen Dienst. Im Vergleich zu den Angaben zum 14. LGG-Bericht (27,7 %) ist damit der Frauenanteil an den **Beförderungen und Höhergruppierungen** um 1,7 % gestiegen.

### 3. Leitungsfunktionen

Aufgrund der Kriterien des landesweiten Personalbenchmarks und der damit einhergehenden veränderten Erfassung von Leitungs- und Führungskräften, hat sich die Anzahl der Beschäftigten in Leitungsfunktionen in der Polizei Berlin im Vergleich zum 14. LGG-Bericht deutlich verringert.

Von den 1.385 Beschäftigten in Leitungsfunktionen (2.127 Beschäftigte Stand: 30.06.2018) nehmen insgesamt 373 (26,9 %) Frauen Führungsaufgaben wahr. Somit ist im Vergleich zum vorangegangenen Bericht der Anteil von Frauen mit Leitungsfunktion in der Polizei Berlin von 22,6 % auf 26,9 % gestiegen.

Nachfolgend werden die Leitungsfunktionen in den einzelnen Laufbahnfachrichtungen erläutert. In der Schutzpolizei liegt der Frauenanteil im höheren Dienst bei 19,9 % (28 Frauen) und im gehobenen Dienst bei 16,1 % (96 Frauen) und ist somit im Vergleich zu 2018 um 4,6 % bzw. 2,0 % gestiegen.

Ebenfalls gestiegen ist der Frauenanteil mit Leitungsfunktionen in der Kriminalpolizei. So besetzen im höheren Dienst 22 Frauen (28,2 %) und im ge-

hobenen Dienst 90 Frauen (28,5 %) eine Leitungsfunktion. Dies ist ein Anstieg von 5,4 % im höheren Dienst bzw. 1,6 % im gehobenen Dienst.

Der Frauenanteil mit Leitungsfunktionen in der Verwaltung liegt bei 54,4 %. Im höheren Dienst haben 24 Frauen (45,3 %) und im gehobenen Dienst 113 Frauen (56,8 %) Leitungs- und Führungsaufgaben inne.

#### 4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

Zum Erhebungsstichtag befanden sich 2.918 Dienstkräfte in der Ausbildung zum Polizeivollzugsdienst. Im Vergleich zum Stichtag 30.06.2018 hat sich der Anteil der weiblichen in Ausbildung befindlichen Dienstkräfte von 22,5 % (700 Frauen) auf 30,1 % (878 Frauen) erhöht.

Die in Ausbildung zum Polizeivollzugsdienst befindlichen Dienstkräfte verteilen sich nach Berufsfachrichtungen wie folgt:

<b>Berufsfachrichtung</b>	<b>insgesamt</b>	<b>davon Frauen</b>	<b>in %</b>
Schutzpolizei mittlerer Dienst	1246	297	23,8
Schutzpolizei gehobener Dienst	1134	342	30,2
Kriminalpolizei gehobener Dienst	538	239	44,4

Damit hat sich die prozentuale wie auch die tatsächliche Anzahl an weiblichen in der Ausbildung befindlichen Dienstkräften sowohl in der Kriminal- als auch in der Schutzpolizei erhöht.

Bei der Wahrnehmung von Fort- und Weiterbildungsangeboten liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten im Berichtszeitraum bei 30,3 % und ist damit im Vergleich zum 14. LGG-Bericht leicht gestiegen. Bei einem Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl von 29,0 % ist dieser Prozentsatz als zufriedenstellend anzusehen und belegt, dass die weiblichen Beschäftigten vermehrt die Angebote zur Qualifizierung nutzen bzw. ermöglicht bekommen.

#### 5. Maßnahmen zur Frauenförderung

Eine effektive und nachhaltige Frauenförderung mit dem Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern ist für die Polizei Berlin von besonderer Bedeutung. Daran orientiert führt die Polizei Berlin zielgerichtet Maßnahmen durch, überprüft diese regelmäßig auf ihre Wirksamkeit und nimmt erforderliche Anpassungen und Weiterentwicklungen vor. Hauptziel ist und bleibt die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen in den jeweiligen Besoldungs- oder Entgeltgruppen sowie die Förderung eines wertschätzenden diskriminierungsfreien Umgangs.

Die im Berichtszeitraum herausragenden Maßnahmen werden nachfolgend kurz erläutert.

Im Frühjahr 2019 erfolgte die Neuschreibung des Frauenförderplans der Polizei Berlin. Es entstand ein moderner und kompakter Frauenförderplan, mit dem Führungskräfte wirkungsorientiert arbeiten können.

Eine vierstufige Zielpyramide mit den Themenfeldern:

- 1 Werbung und Einstellung
- 2 Kommunikation
- 3 Personalentwicklungsmaßnahmen und Frauenförderung
- 4 Beförderung und höherwertige Eingruppierung

stellt prägnant die Ziele einer abgestimmten Frauenförderung dar.

Die einzelnen Dienststellen haben für diese vier Ziele individuelle Ideen und Maßnahmen zur Frauenförderung entwickelt und diese umgesetzt.

Dazu zählen regelmäßige Führungskräfte tagungen für Frauen, Informationsveranstaltungen zu den Potentialanalyseverfahren (Vorbereitung für den höheren Dienst, Dauer vier Jahre) und das Entwicklungsverfahren für potenzielle Nachwuchsführungskräfte (Vorbereitung für Führungsaufgaben, Dauer drei Jahre). Ergänzt werden diese Maßnahmen durch themenbezogene Veranstaltungen der Frauennetzwerke.

Vervollständigt werden die zuvor genannten Themenfelder durch das Ziel, eine gesamtbehördliche Strategie zur Förderung und Erhöhung des Einsatzes von „Mobiler Technik“ im Hinblick auf die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Pflege zu entwickeln.

Der Frauenförderplan wird derzeit aktualisiert. Im Zuge dessen werden Ziele und Maßnahmen sowie Daten zur Beschäftigungsstruktur angepasst.

Zur Qualifizierung von weiblichen Führungskräften und Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen wurde das behördenweite Leitthema „Frauen in Führung stärken“ im Jahr 2019 erneut in den behördlichen Zielvereinbarungen verankert. Vereinbart wurde, dass im Ergebnis der Personalauswahlkonferenzen ein Anteil weiblicher potentieller Führungskräfte zu erreichen ist, der um 5 Prozentpunkte höher liegt, als der Anteil der weiblichen Dienstkräfte im Polizeivollzug in den auswahlrelevanten Besoldungsgruppen A9 - A11.

Im Rahmen der **Werbemaßnahmen/Image-Kampagnen** der Polizei Berlin wurde darauf geachtet, den Polizeiberuf für Frauen und Männer gleichermaßen geeignet und attraktiv darzustellen. Besonders viel Wert wurde daraufgelegt, mit Motiven und Bot-

schaften, z.B. auf Plakaten, alle Menschen gleichermaßen, jedoch Frauen insbesondere anzusprechen. Dabei stehen auch gezielt „erfolgreiche“ weibliche Führungskräfte im Fokus. So werden in den Sozialen Medien unter anderem weibliche Führungskräfte des höheren Dienstes in ihrem Wirken gezeigt.

Seit Ende 2018 trägt die Polizei Berlin das Zertifikat „*auditberufundfamilie*“. Die aus dem Auditierungsverfahren hervorgegangenen Zielvereinbarungen werden den Vorgaben entsprechend sukzessive umgesetzt. Ziel ist es, das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ nachhaltig in der Polizei Berlin zu implementieren. Konkrete Maßnahmen sind u.a. das Einrichten von Satellitenbüros und eine breite Nutzung von Telearbeit und Homeoffice. Aber auch die Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen und ein verbesserter Informationsfluss zum Themenfeld „Vereinbarkeit“ wird in erheblichem Maß dazu beitragen, die Polizei Berlin für Mitarbeiterinnen und potentielle Bewerberinnen attraktiver werden zu lassen.

Im Rahmen der Umsetzung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms III wurden Finanzmittel für eine Seminarreihe „Gender-Training für Führungskräfte“ (Besoldungsgruppen A12 und A13S im Polizeivollzugsdienst) bei der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung beantragt und durch diese bewilligt. Ziel der Seminarreihe ist es, Führungskräfte für eine effektive und nachhaltige Frauenförderung zu qualifizieren. Durch die bewusste Auseinandersetzung mit dem Thema „Gender“ werden Führungskräfte dahingehend sensibilisiert, Benachteiligungen zu erkennen, Frauen frühzeitig als potentielle Führungskräfte wahrzunehmen und diese zu fördern. Die Durchführung der insgesamt 30 zweitägigen Trainings ist ab September 2020 über einen Zeitraum von zwei Jahren geplant.

Laufbahngruppe / Einstufung	Beschäftigte <sup>1</sup>			Stellenbesetzung <sup>2,5</sup>			Beförderung <sup>2,3</sup>		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Insgesamt	23 257	6 733	29,0	326	161	49,4	5 837	1 718	29,4
<i>darunter Teilzeit</i>	1 831	1 469	80,2	19	16	84,2	397	333	83,9
Höherer Dienst	427	137	32,1	40	27	67,5	68	20	29,4
B 2 und höher	11	3	27,3	-	-	-	5	-	-
A 16; AT; E 15 Ü	21	3	14,3	1	1	100,0	6	2	33,3
A 15; E 15	126	24	19,0	2	1	50,0	27	7	25,9
A 14; E 14	170	60	35,3	8	6	75,0	25	10	40,0
A 13; E 13 Ü, E 13	99	47	47,5	29	19	65,5	5	1	20,0
<i>darunter Teilzeit</i>	38	25	65,8	3	2	66,7	1	1	100,0
Gehobener Dienst	15 861	4 826	30,4	114	47	41,2	5 179	1 566	30,2
A 13 "S"	548	114	20,8	-	-	-	162	37	22,8
A 12; E 12	1 244	298	24,0	18	3	16,7	421	96	22,8
A 11; E 11	4 381	1 103	25,2	40	8	20,0	1 697	477	28,1
A 10; E 10	5 491	1 674	30,5	17	8	47,1	2 191	674	30,8
A 9; E 9; LG 9	4 197	1 637	39,0	39	28	71,8	708	282	39,8
<i>darunter Teilzeit</i>	1 403	1 132	80,7	3	3	100,0	383	322	84,1
Einf. / mittlerer Dienst	6 969	1 770	25,4	172	87	50,6	590	132	22,4
A 9 "S"	67	33	49,3	28	20	71,4	50	15	30,0
A 8; E 8; LG 8	2 281	617	27,0	18	9	50,0	429	86	20,0
A 7; E 7; LG 7	1 585	290	18,3	6	-	-	34	9	26,5
A 6; E 6; LG 6	795	372	46,8	31	27	87,1	73	20	27,4
A 5-1; E 5-1; LG 5-1	2 241	458	20,4	89	31	34,8	4	2	50,0
<i>darunter Teilzeit</i>	390	312	80,0	13	11	84,6	13	10	76,9

Ebene 1

Ebene 2

Ebene 3

Laufbahngruppe/ Einstufung	Leitungsfunktionen insgesamt			Präsident/Vizepräs./in Amts-/ Direktions- LKA-leitung			Abteilungsleitung <sup>7</sup>			Referatsleitung <sup>8</sup>		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Höherer Dienst	272	74	27,2	16	5	31,3	117	20	17,1	89	30	33,7
B 2 und höher	10	3	30,0	10	3	30,0	-	-	-	-	-	-
A 16; AT; E 15 Ü	22	5	22,7	2	1	50,0	20	4	20,0	-	-	-
A 15; E 15	100	18	18,0	1	-	-	71	9	12,7	25	7	28,0
A 14; E 14	100	34	34,0	3	1	33,3	25	6	24,0	42	14	33,3
A 13; E 13 Ü, E 13	40	14	35,0	-	-	-	1	1	100,0	22	9	40,9
<i>darunter Teilzeit</i>	5	5	100,0	2	2	100,0	-	-	-	1	1	100,0
Gehobener Dienst	1 113	299	26,9	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Ebene 4 + gD

Laufbahngruppe/ Einstufung	Teamleitung/Gruppenleitung		
	insge- samt	Frauen	
		absolut	in %
Höherer Dienst	50	19	38,0
B 2 und höher	-	-	-
A 16; AT; E 15 Ü	-	-	-
A 15; E 15	3	2	66,7
A 14; E 14	30	13	43,3
A 13; E 13 Ü, E 13	17	4	23,5
<i>darunter Teilzeit</i>	2	2	100,0
Gehobener Dienst	1 113	299	26,9
A 13 S	458	100	21,8
A 12; E 12	453	119	26,3
A 11; E 11	154	47	30,5
A 10; E 10	30	17	56,7
A 9; E 9	18	16	88,9
<i>darunter Teilzeit</i>	45	39	86,7

1 am 30.6.2020, ohne Beschäftigte in Ausbildung und ohne Beschäftigte durch Wahl- oder politisches Amt;

2 im Berichtszeitraum 01.07.2018 - 30.06.2020;

3 nicht tarifvertraglich, mit Stellenhebungen;

4 am 30.6.2020, Beschäftigte mit Personalverantwortung (Weisungsrecht, Konkretisierung der Arbeitsleistung nach Zeit, Ort, Inhalt und Art)

5 im Sinne von Neueinstellungen, Versetzungen von anderen Dienstherren

6 einschließl. Leiter PPr St;

7 betrifft AbtL (LKA, ZSE, BPA) und schließt Stabsleiter (LKA und Direktionen) ein;

8 einschließlich Dezernats- u. Abschnittsleitung, Abteilungsleiter (Vollzug) und Stabsbereichsleitung (Höherer Dienst)

## **Berliner Feuerwehr**

### **1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung**

Zum Stichtag 30.06.2020 waren 4249 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Berliner Feuerwehr beschäftigt. Auszubildende, Anwärter des feuerwehrtechnischen Dienstes und Praktikanten sind in dieser Zahl nicht enthalten. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten betrug insgesamt lediglich 6,24 %. Im Bereich der allgemeinen Verwaltung ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten mit 45,93 % wesentlich höher. Das deutliche Missverhältnis zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten resultiert somit aus dem geringen Anteil weiblicher Beschäftigter im feuerwehrtechnischen Dienst.

Auch im höheren Dienst sind deutlich abweichende Quoten im feuerwehrtechnischen Dienst (drei weibliche Beschäftigte) und im Dienst der Allgemeinen Verwaltung (51,52 %) festzustellen. Nach wie vor bestehen jedoch im Bereich der Allgemeinen Verwaltung Unterrepräsentanzen bei den Führungsfunktionen im höheren Dienst.

Mit der Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit sind die Rahmenbedingungen geschaffen, die allen Beschäftigten eine flexible Arbeitszeitgestaltung ermöglicht. Wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen, kann eine Teilzeitbeschäftigung in individuellen Arbeitszeitmodellen wahrgenommen werden. Alle Anträge auf Reduzierung der Arbeitszeit wurden bewilligt. Zum Stichtag 30.06.2020 waren 134 Beschäftigte in Teilzeit tätig, davon 63 Frauen. Das entspricht einem Anteil der weiblichen Beschäftigten im Verhältnis zur Gesamtteilzeitbeschäftigung von 47,01 %.

### **2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen**

Bei den Stellenbesetzungen in der Berliner Feuerwehr wurden im Berichtszeitraum mehr Männer als Frauen für die Besetzung einer Stelle ausgewählt. Das liegt einerseits an der besonderen Aufgabenstellung der Berliner Feuerwehr mit den besonderen Anforderungen an die körperliche Belastbarkeit. Diese Anforderungen sind unabhängig vom Geschlecht und stellen für weibliche Bewerber offensichtlich auch mit den Mindestanforderungen eine große Hürde dar, sodass vorrangig männliche Dienstkräfte des Vollzugsdienstes der Berliner Feuerwehr für eine Stellenbesetzung im feuerwehrtechnischen Dienst ausgewählt wurden. Andererseits entspricht auch schon das Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen Bewerbern der gegenwärtigen Beschäftigtenstruktur.

Die Beschäftigtenstruktur der Berliner Feuerwehr mit einem wesentlich höheren Anteil an männlichen

Beschäftigten spiegelt sich auch im Bereich der Beförderungen und Höhergruppierungen wider. Lediglich im Bereich des Allgemeinen Nichttechnischen Verwaltungsdienstes ist das Verhältnis ausgeglichen.

### **3. Leitungsfunktionen**

Der Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen (Abteilungs-, Referats- und Gruppenleitungen) hat sich im Vergleich zur Erhebung 2018 in 2020 nicht wesentlich verändert.

### **4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung**

Im Bereich der Ausbildung bilden sich die besonderen körperlichen Anforderungen des feuerwehrtechnischen Einsatzdienstes ab. Sowohl das Verhältnis der eingehenden Bewerbungen für eine Ausbildung im feuerwehrtechnischen Dienst als auch die letztendlich daraus resultierenden Einstellungen der geeigneten Bewerber und Bewerberinnen lassen keine nennenswerte Steigerung des Anteils der weiblichen Beschäftigten im feuerwehrtechnischen Dienst zu. Daran ändert auch die Tatsache nichts, dass alle weiblichen Bewerber, die nach Abschluss des Auswahlverfahrens insgesamt als geeignet angesehen wurden, auch ein Einstellungsangebot erhielten.

### **5. Maßnahmen zur Frauenförderung**

Mit dem für die Berliner Feuerwehr seit Oktober 2011 gültigen Frauenförderplan bekennt sich die Berliner Feuerwehr ausdrücklich dazu, auch zukünftig engagiert daran zu arbeiten, die Rahmenbedingungen für eine berufliche Karriere auch derjenigen Frauen und Männer zu verbessern, die sich für eine Familie und Kinder entscheiden, aber deswegen nicht auf den Beruf und eine Karriere verzichten wollen.

Insgesamt ist in dieser Hinsicht von dem Angebot der Elternzeit gerade auch von männlichen Dienstkräften des feuerwehrtechnischen Dienstes verstärkt Gebrauch gemacht worden.

Die Aufnahme frauenfördernder Maßnahmen in die Personalentwicklungskonzepte kann derzeit im Bereich des feuerwehrtechnischen Dienstes wegen des sehr geringen Frauenanteils ebenso wenig bemerkenswerte Erfolge verzeichnen wie alle ergriffenen Maßnahmen, die Chancengleichheit für Frauen und Männer in allen Personalauswahlverfahren zu gewährleisten.

Um den Frauenanteil in allen Laufbahnen und Beschäftigungsgruppen der Berliner Feuerwehr kontinuierlich zu erhöhen, wird die Zielgruppe "Frau" verstärkt angesprochen (z.B. durch die Gestaltung von Werbeflyern, weibliche Repräsentanz der Berliner Feuerwehr auf Nachwuchswerbveranstaltungen, gezielte Ansprache am "boys and girls day")

Im Bereich des Allgemeinen höheren Verwaltungsdienstes konnten weitere Erfolge erzielt werden:  
Eine Beamtin des gehobenen Dienstes wurden zum Aufstieg in den höheren Verwaltungsdienst ab 2020 zugelassen.

Einstufung	Beschäftigte1			Stellenbesetzung2			Beförderg./Höhergrupp.2		
	insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Insgesamt	4.249	265	6,2	264	47	17,8	x	x	x
darunter Teilzeit	134	63	47,0	3	2	66,7	x	x	x
Nichttechn. Verwalt.dienst	455	209	45,9	79	33	41,8	26	17	65,4
Höherer Dienst	33	17	51,5	7	-	-	3	2	66,7
A 16; AT; E 15 Ü	-	-	-	1	-	-	-	-	-
A 15; E 15	10	3	30,0	4	-	-	1	1	100,0
A 14; E 14	13	6	46,2	2	-	-	2	1	50,0
A 13; E 13 Ü, E 13	10	8	80,0	-	-	-	-	-	-
darunter Teilzeit	6	5	83,3	-	-	-	2	2	100,0
Gehobener Dienst	175	79	45,1	40	15	37,5	22	14	63,6
A 13 S; E 13	7	3	42,9	4	3	75,0	3	0	0,0
A 12; E 12	23	8	34,8	3	1	33,3	4	1	25,0
A 11; E 11	66	31	47,0	16	2	12,5	9	7	77,8
A 10; E 10	42	22	52,4	16	8	50,0	6	6	100,0
A 9; E 9	37	15	40,5	1	1	100,0	-	-	-
darunter Teilzeit	30	25	83,3	2	1	50,0	5	5	100,0
Einfacher/mittlerer Dienst	247	113	45,7	32	18	56,3	1	1	100,0
darunter Teilzeit	29	23	79,3	2	2	100,0	-	-	-
Feuerwehrtechnischer Dienst	3.794	56	1,5	185	14	7,6	1.414	19	1,3
Höherer Dienst	44	3	6,8	12	1	8,3	4	-	-
A 16; AT; E 15 Ü	4	-	-	1	-	-	1	-	-
A 15; E 15	12	1	8,3	1	-	-	2	-	-
A 14; E 14	10	-	-	2	-	-	1	-	-
A 13; E 13 Ü, E 13	18	2	11,1	8	1	12,5	-	-	-
darunter Teilzeit	-	-	-	0	-	-	-	-	-
Gehobener Dienst	397	10	2,5	114	6	5,3	134	6	4,5
A 13 S; E 13	38	1	2,6	12	1	8,3	8	-	-
A 12; E 12	95	1	1,1	26	2	7,7	28	1	3,6
A 11; E 11	112	4	3,6	66	2	3,0	63	4	6,3
A 10; E 10	119	3	2,5	4	1	25,0	8	-	-
A 9; E 9	33	1	3,0	6	0	0,0	27	1	3,7
darunter Teilzeit	8	-	-	0	-	-	-	-	-
Einf./mittlerer Dienst	3.353	43	1,3	59	7	11,9	1.276	13	1,0
darunter Teilzeit	61	10	16,4	1	0	0,0	17	-	-

Einstufung	Einrichtungs-/Abteilungsleitung 1			übrige Leitung 1, 3		
	insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
Höherer Dienst	7	4	57,1	65	7	10,8
B 5 Landesbranddirektor	1	-	-	-	-	-
B 3 Leit. Branddirektor	2	-	-	-	-	-
A 16; AT; E 15 Ü	1	-	-	5	-	-
A 15; E 15	4	4	100,0	12	-	-
A 14; E 14	2	0	0,0	20	6	30,0
A 13; E 13 Ü, E 13	-	-	-	28	1	3,6
darunter Teilzeit	-	-	-	6	5	83,3
Gehobener Dienst	-	-	-	572	89	15,6
darunter Teilzeit	-	-	-	38	25	65,8

1 am 30.6.2020, ohne Beschäftigte in Ausbildung und ohne Beschäftigte durch Wahl- oder politisches Amt;

2 im Berichtszeitraum 01.07.2018 - 30.06.2020;

3 Referats- und Gruppenleitung

# Berliner Wasserbetriebe

## 1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

	30.06.2018	30.06.2020	Entw.
<b>Mitarbeiter*in gesamt</b>	4.303	4.512	<b>209</b>
davon männlich	2.948	3.091	<b>143</b>
davon weiblich	1.355	1.421	<b>66</b>
<b>Frauenquote</b>	31,5%	31,5%	<b>0,0%</b>
<b>Mitarbeiter*in Teilzeit</b>	1.591	1.700	<b>109</b>
davon männlich	876	955	<b>79</b>
davon weiblich	715	745	<b>30</b>
<b>Teilzeitquote</b>	37,3%	38,4%	<b>1,1%</b>
davon männlich	30,0%	31,4%	<b>1,4%</b>
davon weiblich	53,2%	53,7%	<b>0,5%</b>

### Arbeitszeitmodelle

Für die Mitarbeiter\*innen besteht die Möglichkeit die vertraglich festgelegte Arbeitszeit (39 Stunden/Woche) für eine befristete oder unbefristete Dauer zu reduzieren.

Eine Variante in diesem Zusammenhang ist das Modell Vollzeit "light"/ „Vollzeit flex“, wobei monatlich auf Entgelt verzichtet wird um dafür max. 10 freie Tage im Kalenderjahr zu erhalten. Auf dieses Arbeitszeitmodell haben alle Beschäftigungsgruppen einen Umsetzungsanspruch. Es wird sowohl von den männlichen Beschäftigten, als auch von Frauen in höheren Vergütungsgruppen und Funktionen in Anspruch genommen.

Neben der Teilzeit ermöglicht die Gleitzeit-Regelung in einen Korridor von 40 Minus- bis 80 Plusstunden eine individuelle, flexible Arbeitszeitgestaltung für viele Beschäftigte. Darüber hinaus haben die Beschäftigten die Möglichkeit von zu Hause in Telearbeit/Homeoffice zu arbeiten. Perspektivisch wird das Unternehmen außerdem eine Option für mobiles Arbeiten schaffen. Eine entsprechende Dienstvereinbarung wurde schon beschlossen. Mit dem Ende der Pandemie wird die Dienstvereinbarung in Kraft treten.

Zusätzlich haben die Beschäftigten schon seit fünf Jahren die Möglichkeit das Wertkontenmodell der BWB in Anspruch zu nehmen. Dieses ermöglicht, Teile des Entgelts anzusparen, um dieses zu einem späteren Zeitpunkt in Freizeit umzuwandeln. Die daraus gewonnene Zeit kann auch über das jeweilige Kalenderjahr hinausgenommen werden, z.B. für ein Sabbatical oder um früher in Rente zu gehen.

## 2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

Von insgesamt 402 Neueinstellungen im Berichtszeitraum entfallen 121 Einstellungen auf Frauen (30,1 %). 71 Frauen, das entspricht einem Anteil von 37,4 %, sind davon in der Entgeltgruppe 9 bis 12 eingestellt worden. Weitere 11 Frauen (28,2 %) wurden außerdem in einer Entgeltgruppe 13 und

höher eingestellt.

Im Berichtszeitraum wurden zudem 133 Frauen höhergruppiert. Dies entspricht einem Anteil an allen Gruppierungen von rund 28,2 %. Die 133 Höhergruppierungen erfolgen unter anderem im Rahmen von tarifvertraglichen Zieleingruppierungen, Personalentwicklungsmaßnahmen etc.

## 3. Leitungsfunktionen

	30.06.2018	30.06.2020	Entw.
<b>Frauenanteil an Führungskräften HE 1</b>	43,5%	52,0%	<b>8,5%</b>

In einem zukunftsorientierten Unternehmen wie den Berliner Wasserbetrieben wirken Frauen auf allen Ebenen gleichberechtigt am Unternehmenserfolg mit. Gleichstellung ist nicht nur gesellschaftspolitisches Ziel, sondern auch die Grundlage für wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens.

Der Vorstand der Berliner Wasserbetriebe betrachtet Frauenförderung als einen wesentlichen Bestandteil der Personalpolitik, um die Berliner Wasserbetriebe im Sinne von Gender Mainstreaming und Diversity weiterzuentwickeln.

Der aktuelle Frauenförderplan des Unternehmens beinhaltet konkrete Zielgrößen und Maßnahmen, die u.a. zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen führen soll.

Zum 30.06.2020 beträgt der Frauenanteil auf der obersten Führungsebene der BWB 52,0% und stieg damit um 8,5% zum 30.06.2018.

## 4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

	30.06.2018	30.06.2020	Entw.
<b>Auszubildende</b>	229	244	<b>+15</b>
davon männlich	163	181	<b>+18</b>
davon weiblich	66	63	<b>-3</b>
<b>Frauenquote</b>	28,8%	25,8%	<b>-3%</b>
<b>Ausbildungsberufe</b>	16	22	<b>+6</b>

Trotz großer Anstrengungen und Aufbau einer starken Arbeitgebermarke, die das Ziel verfolgt gezielt Frauen für die Ausbildung und das Unternehmen anzusprechen, ist der Frauenanteil in der technischen Ausbildung von 2019 (10) auf 2020 (7) leicht gesunken. Die BWB führen dies auf die angespannte Bewerbersituation für Unternehmen und das große Angebot an Ausbildungsmöglichkeiten für junge Frauen zurück. Bei einem sehr großen Angebot an Optionen ist es noch herausfordernder Frauen für gewerblich-technische Berufe zu gewinnen, da Geschlechterrollenmuster und Fragen der weiblichen Identitätsfindung in jungen Jahren die Berufswahl maßgeblich mit beeinflussen.

Dennoch zeigt der Aufbau der neuen Arbeitgebermarke, dass die Attraktivität der Berliner Wasserbetriebe als Arbeitgeber gestiegen ist. So konnten trotz eines engeren Bewerbermarktes alle Ausbildungsplätze adäquat besetzt werden.

Zusätzlich ist das Unternehmen 2020 erneut mit dem Siegel „Exzellente Ausbildung“ der Industrie- und Handelskammer Berliner ausgezeichnet worden.

Die Umgestaltung des Geländes an der Fischerstraße zu einem Aus- und Weiterbildungscampus für digitales Lernen ist weiter vorangeschritten worden. Die in diesem Zusammenhang eigens neu gegründete Ausbildungscampus der Berliner Wasserbetriebe gGmbH forciert den Um- und Neubau. Bereits jetzt werden Module und Zusatzqualifikationen entwickelt um den Anforderungen an Digitalisierung Rechnung zu tragen. Der Standort wird sich nach Fertigstellung auch für Auszubildende von Fremdfirmen öffnen, damit die hohen geforderten Ausbildungsstandards für viele Betriebe umsetzbar werden. Im Rahmen zahlreicher Veranstaltungen der Öffentlichkeitsarbeit werden gezielt junge Frauen für technische Berufe angesprochen. Alle Schulklassen, die das Wasserwerk in Friedrichshagen mit angeschlossenen Modul zur Berufsorientierung besuchen, werden gezielt auf Angebote für Mädchen im technischen Bereich hingewiesen. Die Wasserbetriebe beteiligen sich an allgemeinen Messeveranstaltungen wie „Ausbildungstag Süd-Ost“, „Vocatum II“, „Jobmesse Berlin“, „Einstieg“, „Total Dual“, „#seidual“ oder „Stuzubi“. Zusätzlich werden bei speziellen Veranstaltungen für Eltern wie der „Eltern auf Tour“ oder einer Messe für Schüler\*innen mit ihren Eltern des Schul- und Leistungssportzentrums Berlin Mädchen auf technische Ausbildungs- und Studiemöglichkeiten bei den Berliner Wasserbetrieben aufmerksam gemacht.

Die Beteiligung am technischen Praktikum für junge Frauen „Enter Technik“ wurden erweitert. Seitens des Vereins Life e.V. wurden den Berliner Wasserbetrieben 2018/2019 fünf Teilnehmerinnen zugewiesen und 2020 sechs Teilnehmerinnen. 2019 haben zwei Teilnehmerinnen ein Ausbildungsangebot erhalten, eine im dualen Studium Siedlungswasserwirtschaft und eine Mechatronikerin. 2020 konnte das Angebot Corona bedingt bislang leider nicht angetreten werden.

Im Frühjahr 2020 wurde ein neues Format zur Berufsorientierung angeboten. Ein „Schnuppertagen in den Winterferien“ konnte gezielt für interessierte Mitarbeiterkinder gebucht werden. Dieses Format soll insbesondere Mädchen ansprechen und sie für technische Berufe interessieren.

Großes High Light war im Frühjahr 2020, dass eine Auszubildende, Fachkraft für Abwassertechnik, das Werbegesicht des Girls ‘Day 2020 bundesweit wurde. Leider musste der Girls ‘Day trotz voller Belegung aufgrund von Corona abgesagt werden. Die Platzangebote und inhaltlichen Angebote des Girls Days wurden in den letzten Jahren regelmäßig erweitert. Für 2020 sollten regulär 37 Mädchen am Girls ‘Day der BWB teilnehmen. 2020 wurde die bisherige Arbeitgeberkampagne erweitert und fortgesetzt. Die neuen Kampagnenfilme „H2Du“ sind u.a. mit einer weiblichen Fachkraft für Wasserversorgungstechnik, einer Industriemechanikerin und einer Wirtschaftsinformatikerin besetzt und werben als Gesichter der Berliner Wasserbetriebe für Frauen in technischen Berufen.

## 5. Maßnahmen zur Frauenförderung

Eine aktive Frauenförderung verbindet eine moderne Unternehmens- und Führungskultur, die auf Kommunikation, Dialog und Förderung sowie Führungsverantwortung setzt. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des drohenden Mangels an Fachkräften dient eine aktive Frauenförderung außerdem der Steigerung der Arbeitgeberattraktivität und damit zur Potenzialerschließung. Die BWB sehen Frauenförderung somit als Chance, vorhandene Potenziale weiterzuentwickeln und zu stärken, sowie neue qualifizierte Kolleginnen zu gewinnen.

Der aktuelle Frauenförderplan 2019 – 2024 geht auf diese Herausforderung ein, verankert das Thema als festen Bestandteil der Personalpolitik und dokumentiert Veränderungen. Der Plan beinhaltet allgemeine Maßnahmen zur Frauenförderung für das gesamte Unternehmen und betrachtet gezielt Bereiche mit einer quantitativen Unterrepräsentanz von Frauen. Durch individuelle Zielvereinbarungen mit den Organisationseinheiten soll der Frauenanteil vor allem in den technisch geprägten Bereichen in den nächsten Jahren schrittweise erhöht werden. Hierfür wird ein jährliches Reporting durchgeführt, welche Transparenz über die Zielerreichung und weitere erforderliche Schritte herstellt.

### Maßnahmen, die die Umsetzung des Frauenförderplanes aktiv unterstützen:

Die Frauenförderung der Berliner Wasserbetriebe setzt bei der Gewinnung von neuen Mitarbeiterinnen an, sei es als Auszubildende, Dual Studierende, Angestellte oder Führungskräfte. Die Arbeitgeberkampagne spricht dabei gezielt Frauen an und portraitiert dabei speziell Kolleginnen, die eine Ausbildung im gewerblich-technischen Bereich absolvieren oder dort beschäftigt sind. So zeigt die, im Berichtszeitraum aktuelle, Arbeitgeberkampagne unter anderem eine Auszubildende neben dem Kanalreinigungsfahrzeug sowie eine Bauleiterin auf dem Dach eines Klärwerks. Auch die Karriereseite „das Netz der Möglichkeiten“, führt zu einer attraktiven Ansprache von Bewerber\*innen, verschafft allen Interessierten eine schnelle Übersicht über die Karrieremöglichkeiten und bietet die Möglichkeit der schnellen und leichten Onlinebewerbung. Eine hohe Präsenz auf diversen Rekrutierungsmessen fördert das Interesse von Frauen zusätzlich und steigert nachhaltig den Rekrutierungserfolg.

Die Teilnahme am jährlich stattfindenden Girl ‘Day ist fester Bestandteil der Nachwuchsgewinnung bei den Wasserbetrieben. Seit 2013 beteiligt sich das Unternehmen außerdem an dem freiwilligen technischen Jahr für junge Frauen „EnterTechnik“. Die Ausbildung der Berliner Wasserbetriebe arbeitet im Rahmen der Berufs- und Studienorientierung eng

mit Schulen zusammen. Hier unterstützt das Unternehmen Schulen bei verschiedenen Veranstaltungen zur beruflichen Orientierung durch Beiträge, wie Vorträge, Erfahrungsberichte von Auszubildenden, Messeveranstaltungen oder Workshops. Das Unternehmen bietet darüber hinaus Werksführungen in Wasser- und Klärwerken für Schüler\*innen, inklusive Vorstellung der Ausbildungsberufe an. Bei allen Maßnahmen wird immer auf das Thema Frauen in technischen Berufen aufmerksam gemacht.

Neben der gezielten Positionierung nach außen, ermöglichen die Berliner Wasserbetriebe selbstverständlich auch interne Fördermöglichkeiten für ihre Beschäftigten. So bietet das Unternehmen Beschäftigten mit Potenzial drei Karrierepfade (Führungs-, Projektleitungs- oder Fachexpert\*innenlaufbahn) zur Entwicklung an. Im Zuge der Gleichstellungsverpflichtung achtet das Unternehmen hier auch besonders auf die Förderung von Frauen. Seit 2019 wird ein internes Entwicklungsprogramm für Frauen konzipiert, das 2020 in die Umsetzungsphase geht – das Female Leadership Programm #EinfachMachen. Dieses steht Frauen aller Altersklassen, aller Hierarchieebenen und aller Betriebszugehörigkeitsdauern offen. Ziel ist es das Potenzial der verschiedenen Kolleginnen zu fördern und ihnen eine Auseinandersetzung mit den eigenen Karrierewegen ermöglichen.

2018 unterzeichneten die Berliner Wasserbetriebe die Charta „Gleichstellung gewinnt“ und verpflichteten sich damit, weiterhin auf die aktive Gleichstellung von Frauen und Männern im Unternehmen hinzuwirken. Im Rahmen dieses Engagements wurde z.B. eine Podiumsdiskussion mit den Vorständen und Beschäftigten zu relevanten Gleichstellungsthemen realisiert. Um die Gleichstellung der Geschlechter weiterhin nachhaltig im Unternehmen zu verankern, werden derzeit Gleichstellungsseminare konzipiert, die Führungskräfte und alle am Personalauswahlprozess beteiligten Personen hinsichtlich der gesetzlichen Anforderungen des LGG, der Umsetzungsmöglichkeiten und der eigenen Rolle im Hinblick auf die geschlechtliche Gleichstellung und Frauenförderung im Unternehmen zu schulen.

Im Herbst 2019 fand die erste Gleichstellungskonferenz der Berliner Wasserbetriebe mit ca. 150 Teilnehmenden und Gästen statt. Unter dem Motto „Meine Stärke – unsere Vielfalt“ setzten sich die Teilnehmenden mit ihren individuellen Stärken auseinander und damit, wie sie diese in ihre Arbeit und Teams einbringen können.

Im Zuge einer aktiven Frauenförderung steht u.a. auch das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Fokus der Berliner Wasserbetriebe. Nachdem das Unternehmen 2018 in diesem Zusammenhang erfolgreich re-auditiert wurde und erneut das Zertifikat im Rahmen des audit berufundfamilie erhielt,

wurden im ersten Halbjahr 2020 die Vorbereitungen für die erneute Re-Auditierung in 2021 begonnen. Für die kommenden Jahre ist geplant weitere Maßnahmen umzusetzen, die zur Optimierung und Verstärkung der Angebote beitragen. Bestehende Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, welche nicht nur Frauen ansprechen, sind beispielweise Eltern-Kind-Büros, die Möglichkeit zur Telearbeit sowie verschiedene attraktive Arbeitszeitangebote und verschiedene Wertkontenmodelle.

Um auch ein unternehmensübergreifendes Mentoring für die Beschäftigten zu ermöglichen, nehmen die Berliner Wasserbetriebe seit mehreren Jahren erfolgreich am Cross-Mentoring Programm des KAV Berlin teil. Das Programm ermöglicht den Austausch von Nachwuchskräften und erfahrenen Führungs- und Fachkräften aus verschiedenen Unternehmen. Dabei bilden jeweils eine erfahrene Führungskraft und eine Nachwuchskraft aus unterschiedlichen Mitgliedsunternehmen ein Tandem und besprechen ein Jahr lang in regelmäßigen Abständen gezielt Themen rund um die eigene Persönlichkeits- und Karriereentwicklung. Besonders für junge Frauen bietet das Programm oftmals eine gute Möglichkeit um die eigene Karriere voranzubringen.

Die Berliner Wasserbetriebe bieten neben dem externen Mentoringprogramm auch ein internes Mentoring bei Neueinstellung im Rahmen eines umfangreichen Onboardingprozesses an. Führungskräfte, Fachexpert\*innen und Projektleiter\*innen erhalten bei Firmeneintritt eine\*n erfahrene\*n Mentor\*in zur Seite gestellt, welche\*r begleitet und unterstützt.

Im Rahmen der Personal- und Nachfolgeplanung werden in den jährlich stattfindenden Mitarbeitergesprächen Vereinbarungen zur Weiterentwicklung und damit verbundenen Weiterbildungsmaßnahmen bzw. Aufstiegsqualifizierungen für jeden Beschäftigten (z.B. Studium, Meister\*in, Techniker\*in etc.) getroffen. Hierfür wird ein jährliches Reporting durchgeführt, welche Transparenz über die Zielerreichung und weitere erforderliche Schritte herstellt.

Als spezifisches Seminar für Frauen bieten die Berliner Wasserbetriebe ein Seminar zur persönlichen Standortbestimmung an. Das Seminar spricht Frauen an, die sich gern weiterentwickeln möchten und arbeitet mit den Teilnehmerinnen konkrete Karrierewünsche heraus und leitet Umsetzungsmöglichkeiten ab.

Einen Überblick über die Weiterbildung in den unterschiedlichen Kompetenzbereichen gibt die nachfolgende Übersicht:

	07/2018 – 06/2020	
<b>Weiterbildungsmaßnahmen</b>	<b>Teilnahmen</b>	<b>davon Frauen</b>
Fach- und Methodenkompetenz	4.995	1.760
Pflichtseminare	2.610	241
Weiterbildung für Führungskräfte	2.245	949
Organisationsentwicklung	553	246
Aktivitäts- und Handlungskompetenz	522	223
Arbeitssicherheit	348	81
Sozial-Kommunikative Kompetenz	280	158
Persönliche Kompetenz	183	106
Aufstiegsfortbildung	151	26
Methodische Kompetenz	88	42
<b>Summe der Qualifizierungen</b>	<b>11.975</b>	<b>3.832</b>
		<b>32,0%</b>

Berliner Wasserbetriebe Einstufung	Beschäftigte <sup>1</sup>			Stellenbesetzung <sup>2</sup>			Höhergruppierung <sup>2</sup>		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Insgesamt	4 512	1 421	31,5	402	121	30,1	471	133	28,2
<i>darunter Teilzeit</i>	<i>1 700</i>	<i>745</i>	<i>43,8</i>	-			<i>157</i>	<i>67</i>	<i>42,7</i>
AT; EG 15 - EG 13	338	141	41,7	39	11	28,2	40	19	47,5
Außertariflich	25	12	48,0	k.A.	k.A.	-	-		
EG 15	18	3	16,7	1	-	-	1	-	-
EG 14	81	29	35,8	6	3	50,0	12	7	58,3
EG 13	214	97	45,3	32	8	25,0	27	12	44,4
<i>darunter Teilzeit</i>	<i>94</i>	<i>60</i>	<i>63,8</i>				<i>15</i>	<i>11</i>	<i>73,3</i>
EG 12 - EG 9	2 184	844	38,6	190	71	37,4	242	77	31,8
EG 12	642	285	44,4	58	22	37,9	63	21	33,3
EG 11	519	208	40,1	50	17	34,0	49	17	34,7
EG 10	453	157	34,7	37	18	48,6	63	21	33,3
EG 9	570	194	34,0	45	14	31,1	67	18	26,9
<i>darunter Teilzeit</i>	<i>901</i>	<i>459</i>	<i>50,9</i>				<i>85</i>	<i>40</i>	<i>47,1</i>
EG 8 - EG 1	1 990	436	21,9	173	39	22,5	189	37	19,6
EG 8	606	214	35,3	18	10	55,6	80	13	16,3
EG 7	438	92	21,0	42	12	28,6	62	12	19,4
EG 6	464	48	10,3	13	1	7,7	34	7	20,6
EG 5	389	49	12,6	86	9	10,5	11	3	27,3
EG 4	70	30	42,9	12	6	50,0	2	2	100,0
EG 3	23	3	13,0	2	1	50,0	-		
<i>darunter Teilzeit</i>	<i>705</i>	<i>226</i>	<i>32,1</i>				<i>57</i>	<i>16</i>	<i>28,1</i>

Berliner Wasserbetriebe Einstufung	Leitungsfunktionen <sup>1</sup>		
	Abteilungsleitung		
	insge- samt	Frauen	
absolut		in %	
AT; EG 15 - EG 13	174	62	35,6
Außertariflich	22	11	50,0
EG 15	15	3	20,0
EG 14	59	23	39,0
EG 13	78	25	32,1
<i>darunter Teilzeit</i>	<i>34</i>	<i>19</i>	<i>55,9</i>
EG 12 - EG 9	209	60	28,7
<i>darunter Teilzeit</i>	<i>65</i>	<i>26</i>	<i>40,0</i>
EG 8 - EG 1	4	-	-
<i>darunter Teilzeit</i>	<i>1</i>	<i>-</i>	<i>-</i>

<sup>1</sup> am 30.06.2020; <sup>2</sup> im Berichtszeitraum vom 01.07.2018 bis zum 30.06.2020

Vorstände am 30.06.2020		Neubesetzung 01.07.2018 - 30.06.2020	
Frau	Mann	Frau	Mann
1	2	-	-

## Berliner Stadtreinigungsbetriebe

### 1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

siehe Tabelle

### 2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

siehe Tabelle

### 3. Leitungsfunktionen

siehe Tabelle

### 4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

Der Altersdurchschnitt der weiblichen Beschäftigten ist mit 44 Jahren deutlich niedriger als der der männlichen Beschäftigten (47,7 Jahre). Mehr als ein Drittel aller Frauen sind 40 Jahre alt oder jünger. In den in dieser Altersgruppe vorhandenen Potenzialen für künftige Fach- und Führungskräfte liegt ein besonderer Fokus für künftige Maßnahmen.

Die Rekrutierung von Fachkräften erfolgt überwiegend über unsere Ausbildung.

Im Bereich der kaufmännischen Ausbildung liegt der Anteil von weiblichen Auszubildenden und Dualstudierenden konstant bei rund der Hälfte. Technisch geprägte Berufsbilder werden von Frauen weniger nachgefragt. Das hat uns veranlasst, Schulabsolventinnen ein Berufsorientierungsprogramm für technische Berufe mit dem Programm *EnterTechnik* anzubieten.

### 5. Maßnahmen zur Frauenförderung

Am 30. Juni 2020 waren 5.881 Beschäftigte in unserem Unternehmen tätig, davon 4.640 im gewerblichen Bereich und 1.241 im Angestelltenbereich. Mit 1.082 Frauen lag der Frauenanteil unternehmensweit bei ca. 18,4 %. Im Angestelltenbereich waren am Stichtag 627 Frauen (50,5 %) und im Arbeiterbereich 455 Frauen (9,8 %) beschäftigt. Damit wurde der Frauenanteil auf den genannten Ebenen konsequent gegenüber dem aktuellen Frauenförderplan 2018-2023 gehalten werden. Die durchgängige Ausweitung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen erfolgt über eine stärkere Fokussierung auf Frauen bei der Stellenbesetzung.

Ziel ist es den Frauenanteil insgesamt zu steigern, vor allem in unterrepräsentierten Bereichen.

Nachfolgende Ziele sind bis 2023 vereinbart

- den gewerblichen Frauenanteil in der Straßen- und Grünflächenreinigung auf mind. 28% zu steigern
- Frauen wird die Beschäftigung als Müllwerkerinnen ermöglicht. Wir streben einen Anteil von mind. 5% an.
- die Anzahl der kraftfahrenden Frauen im Gedinge wird mind. verdoppelt
- der Anteil der Frauen in der 2. und 3. Führungsebene wird mind. bei 40% gehalten.
- in den mittleren Führungsebenen (4. und 5. Ebene) wird der Anteil von Frauen auf mind. 30% gesteigert.
- in der operativen Führungsebene wird mind. eine Verdoppelung des Frauenanteils vereinbart
- der Bewerbungsanteil von Frauen ist durch geeignete Maßnahmen zu erhöhen

Die Berliner Stadtreinigungsbetriebe verpflichten sich, aktiv auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Beschäftigung und auf die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen hinzuwirken.

BSR Einstufung	Beschäftigte <sup>1</sup>			Stellenbesetzung <sup>2</sup>			Höhergruppierung <sup>2</sup>		
	insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Insgesamt	5 881	1 082	18,4	841	125	14,9	345	82	23,8
<i>darunter Teilzeit</i>	565	254	45,0	245	46	18,8	23	18	78,3
Höherer Dienst	275	110	40,0	27	10	37,0	42	15	35,7
Außertariflich	25	9	36,0	3	1	33,3	3	1	33,3
E 15 Ü	15	7	46,7	-	-	-	1	-	-
E 15	64	25	39,1	2	1	50,0	13	4	30,8
E 14	109	43	39,4	12	5	41,7	12	7	58,3
E 13 Ü; E 13	62	26	41,9	10	3	30,0	13	3	23,1
<i>darunter Teilzeit</i>	35	26	74,3	2	1	50,0	9	7	77,8
Gehobener Dienst	980	496	50,6	93	55	59,1	97	36	37,1
E 12	173	63	36,4	10	4	40,0	19	8	42,1
E 11	166	69	41,6	28	13	46,4	18	10	55,6
E 10	87	54	62,1	8	4	50,0	14	9	64,3
E 9; L 9	554	310	56,0	47	34	72,3	46	9	19,6
EB 9									-
<i>darunter Teilzeit</i>	154	135	87,7	14	12	85,7	8	7	87,5
Einf./Mittlerer Dienst	4 626	476	10,3	721	60	8,3	206	31	15,0
E 8; L 8	201	13	6,5	19	3	15,8	16	1	6,3
E 7; L 7	179	13	7,3	30	4	13,3	4	1	25,0
E 6; L 6	587	15	2,6	7	-	-	7	-	-
E 5; L 5	934	47	5,0	110	-	-	153	23	15,0
E 4; L 4	58	42	72,4	1	-	-	8	4	50,0
E 3; L 3	2 566	336	13,1	497	53	10,7	18	2	11,1
E 2; L 2	101	10	9,9	57	-	-	-	-	-
<i>darunter Teilzeit</i>	376	93	24,7	229	33	14,4	6	4	66,7

BSR Einstufung	Leitungsfunktionen <sup>1</sup>								
	Geschäftseinheitenleitung			Abteilungsleitung			Sachgebiets-Gruppenleitung		
	insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen	
absolut		in %	absolut		in %	absolut		in %	
Höherer Dienst	14	7	50,0	52	20	38,5	62	20	32,3
Außertariflich	14	7	50,0	10	2	20,0			-
E 15 Ü				10	5	50,0	1	1	100,0
E 15				30	12	40,0	11	3	27,3
E 14				2	1	50,0	37	11	29,7
E 13 Ü; E 13				-	-	-	13	5	38,5
<i>darunter Teilzeit</i>				7	5	71,4	2	1	50,0
Gehobener Dienst				-	-	-	26	18	69,2
<i>darunter Teilzeit</i>				-	-	-	5	5	100,0

<sup>1</sup> am 30.6.2020; <sup>2</sup> im Berichtszeitraum vom 01.07.2018 bis zum 30.06.2020

Vorstände am 30.6.2020		Neubesetzung 1.7.2018 - 30.6.2020		diesen Besetzungen vorausgegangene						Einbezug Dritter		
Frau	Mann	Frau	Mann	Öffentl. Bekanntmachung			Bewerbung		Vorstellung		ja	nein
				A.-blatt	Presse	Übrige	Frau	Mann	Frau	Mann		
1	2	1	0									

## **Berliner Verkehrsbetriebe AöR**

### **1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung**

Mit Stand 30.06.2020 beträgt die Frauenquote bei der BVG AöR 20,3%. Im Vergleich zum 30.06.2018 (20,1%) stieg der Frauenanteil um 0,2%p.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten beträgt insgesamt zum Stichtag 20,5% (18,6% mit Stand 30.06.2018). Der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten sank um 0,1%p von 32,3% auf aktuell 32,2%.

### **2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen**

2.617 Beschäftigte wurden im Berichtszeitraum eingestellt, davon 571 Frauen (21,8%). Im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum (23,3%) ist das eine Reduzierung von 1,5%p. Der Schwerpunkt liegt dabei in der Ausbildung Fahrdienst mit 1.158 Beschäftigten, davon 221 Frauen, sowie in der Kategorie FahrerInnen mit 429 Beschäftigten, davon 37 Frauen und in der Kategorie Technik/Werkstätten mit 496 Beschäftigten, davon 80 Frauen.

Mit einem Anteil von 22,7% (590 Frauen) wurden Frauen im Berichtszeitraum bei Höhergruppierungen berücksichtigt. Hier ist zu erwähnen, dass der neue Tarifabschluss 2019 bei der BVG in diversen Berufsgruppen zu Entgeltgruppensteigerungen führte.

### **3. Leitungsfunktionen**

427 Beschäftigte (Stand 30.06.2020) sind mit einer Leitungsfunktion betraut. Der Frauenanteil beträgt dabei 23,0% (98 Frauen). Zum vorherigen Berichtszeitpunkt (30.06.2018) waren es 405 Beschäftigte mit einer Leitungsfunktion und davon 77 Frauen, was einer Frauenquote von 19,0% entspricht.

### **4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung**

Am 30.06.2020 absolvierten 61 Frauen (44,2%) eine kaufmännische Berufsausbildung bei der BVG. Die Frauenquote stieg zur vorherigen Berichterstattung damit um 5,9%p. Der Frauenanteil in der gewerblichen Ausbildung konnte ebenfalls gesteigert werden. Hier befinden sich am Stichtag 31 Frauen zur Ausbildung und die Frauenquote stieg um 4,0%p auf aktuell 12,8%.

Anzahl der Auszubildenden zum Stichtag 30.06.2020:

138 kaufmännisch; 242 gewerblich; 380 gesamt

Im Berichtszeitraum fanden BVG-intern 5.447 Fort- und Weiterbildungen statt, dabei nahmen an 1.403 Seminaren Frauen teil. Dies entspricht einem Frauenanteil auf alle internen Fortbildungen von 25,8%.

Als besondere Maßnahme zum beruflichen Fortkommen wurden im Berichtszeitraum spezielle Frauen-Seminare angeboten: "Frauenpower I: Souveränitätstraining", „Frauenpower II: Unternehmerisches Denken für den beruflichen Alltag“ und „Bewerbungstraining - speziell für Frauen“.

### **5. Maßnahmen zur Frauenförderung**

Alle Maßnahmen zur Frauenförderung bei der BVG sind in dem Frauenförderplan der BVG zusammengefasst. Der Frauenförderplan ist erstmalig am 1. Dezember 2003 bei der BVG in Kraft getreten. Seit dem 1. August 2016 gilt der novellierte Frauenförderplan. Der Frauenförderplan beinhaltet Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern, Methoden und Instrumente zur Erhöhung der Chancengleichheit sowie Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Über den aktuellen Entwicklungsstand des Frauenförderplans wird betriebsintern in einem halbjährlichen Reporting berichtet.

Aktuell befindet sich der Frauenförderplan wieder in der Überarbeitung.

Für die BVG AöR waren mit Stand 13.07.2020 eine Gesamtfrauenvertreterin (auch eine Stellvertreterin) sowie neun Frauenvertreterinnen in den Dienststellen tätig.

Recruiting Aktivitäten

Zur Erhöhung des Anteils von weiblichen Beschäftigten wird der Arbeitgeberauftritt regelmäßig überarbeitet. Wichtige Zielgruppen in der Ansprache sind dabei Frauen und potenzielle weibliche Auszubildende, insbesondere für gewerblich-technische Berufe.

Die „Leitlinien zur genderneutralen Personalauswahl“ sind integraler Bestandteil des Standard Recruitingprozesses und beschreiben den Anspruch sowie die Vorgehensweise der BVG.

Darüber hinaus wird bei der Gestaltung von Stellenanzeigen, Online- und Printmedien auf eine genderneutrale Ansprache, z. B. in der Bildsprache, geachtet und diese weiterentwickelt. Über Onlinewerbung und eine für Frauen konzipierte Landingpage (Bsp. Fahrdienst) wird die Ansprache im Onlinebereich weiter ausgebaut.

Durch die Kooperation mit der Agentur für Arbeit wird zusätzlich der Frauenanteil in der BVG in den Fahrdienstbereichen erhöht.

Auf Hochschulmessen und anderen Recruitingveranstaltungen werden die Maßnahmen im Rahmen des Frauenförderplans aktiv an Studierende und Berufseinsteigerinnen kommuniziert. Des Weiteren finden zielgruppenspezifische Frauen Recruiting Events auch für Berufserfahrene und Quereinsteigerinnen statt.

Die BVG stellt Plätze für Schul- und Hochschulpraktika, Trainees, Werkstudententätigkeiten und duale Studenten zur Verfügung. Es besteht die Möglichkeit, die Ausbildung in Teilzeit zu absolvieren. Berufsausbildung

Zur Erhöhung des Anteils von weiblichen Auszubildenden, vorrangig im gewerblich-technischen Bereich, wurde eine Vielzahl von Maßnahmen im Jahre 2019 umgesetzt, im Jahre 2020 mussten bisher alle geplanten Veranstaltungen für die Zielgruppe Frauen/Mädchen Corona-Eindämmungsverordnung bedingt abgesagt werden.

Die Reservierungsquote nach dem LGG wird bei der Auswahl von Azubis im technischen und verkehrsspezifischen Bereich strikt angewendet, um eine paritätische Auszubildendengruppe zu erreichen.

Im Sommer 2019 nahmen im Rahmen girlsatec Technic Camp 8 Teilnehmerinnen die Gelegenheit wahr, sich selbst praktisch auszuprobieren, direkte Einblick in die Arbeitswelt, sowie wertvolle Informationen rund um die Ausbildung, Zugangsmöglichkeiten und über spätere Berufsperspektiven zu bekommen. Für 2020 gab es Planungen für ein girlsatec Technic Camp für 10-15 Teilnehmerinnen. Wie in den vergangenen Jahren beteiligte sich die BVG mit insgesamt 9 Veranstaltungen zum Girls' Day, insgesamt 85 (2019) Teilnehmerinnen wurden ausführlich über die Ausbildungsmöglichkeiten und das bei der BVG AöR vorhandene Know-how informiert. Für 2020 wurden insgesamt 91 Plätze angeboten, für die meisten Plätze lagen Anmeldungen vor. Für ehemalige Girls' Day-Teilnehmerinnen wurden wie im Vorjahr Sommerakademien mit dem Fokus technischer Ausbildungsberufe angeboten. Es gab drei Sommerakademien im Jahre 2019, jeweils ein einwöchiges Praktikum während der Sommerferien mit insgesamt 6 Teilnehmerinnen für die Ausbildungsberufe KFZ-Mechatronikerin, IT-Systemelektronikerin, Industriemechanikerin, Elektronikerin für Betriebstechnik, Gleisbauerin sowie Mechatronikerin. Für 2020 waren erneut 3 Veranstaltungen in den bereits genannten Berufen für 12 Teilnehmerinnen in der Vorplanung.

Im Oktober 2019 wurde wie im Vorjahr der BVG Mädels-Tag für junge, weibliche Angehörige von BVG Mitarbeiter/innen durchgeführt. Das Angebot nahmen 5 Teilnehmerinnen an. Planungen für einen BVG Mädels-Tag im Jahr 2020 werden derzeit nicht unternommen.

#### Weiterbildung und Qualifizierung von Frauen

Zur Kompetenzerweiterung und zur weiteren Qualifizierung von weiblichen Beschäftigten wurde der Informationstag zu Weiterbildungsmöglichkeiten und Karriereplanung im August 2018 im Bereich U-Bahn durchgeführt. An dem Tag wurden Frauen mit Aufgaben aus den Technik- und Fahr-Bereichen eingeladen.

Im Dezember 2019 fand eine Dialogrunde zu den Arbeitsbedingungen für Frauen aus den U-Bahn-Werkstätten statt.

Im Dezember 2017 fand die erste Gleichstellungskonferenz bei der BVG statt. An der Gleichstellungskonferenz nahmen 197 Mitarbeiter/innen verschiedener Entgelt- und Berufsgruppen teil. An der eintägigen Veranstaltung wurden die frauenpolitischen Themen aus der Arbeitswelt behandelt und weitere

Maßnahmen diskutiert. Im Jahr 2020 fand der nächste Gleichstellungsdialog mit Führungskräften aus den Betriebsbereichen statt.

Die BVG agiert weiterhin als Partner des nationalen Pakts für Frauen in MINT-Berufen „Komm, mach MINT“, deren Ziel es ist, Mädchen und Frauen für MINT-Studiengänge und -Berufe zu begeistern.

Seit Mai 2018 führt die BVG neue Seminare für weibliche Beschäftigte mit den Themen „Souveränitätstraining“ und „Unternehmerisches Denken“ durch. Im Jahr 2020 kamen weitere Themen hinzu: „Deeskalation im Kundenkontakt“, „Empowerment“ und „Bewerbungstraining“

#### Frauen in Führungspositionen

Seit 2020 ist die Erhöhung des weiblichen Führungskräfte-Anteils in den Zielvereinbarungen der außertariflichen Führungskräfte verankert.

Im Junior Management Programm ist konzeptionell eine Teilnehmerquote von 50 % Teilnehmerinnen hinterlegt. Die aktuelle Junior Management Runde besteht aus einem Frauenanteil von 54 Prozent. Das Junior Management Programm dient dazu Nachwuchskräfte zu fördern und zukünftige Führungskräfte gezielt weiter zu entwickeln.

Am 4. Juni 2019 wurde ein Symposium für weibliche Führungskräfte „Mächtig weiblich -Frauen in Führung bewegen die BVG“ durchgeführt. 67 weibliche Führungskräfte nahmen daran teil.

Zum gegenseitigen Austausch wurde ein Microsoft Teams für weibliche Führungskräfte erstellt.

Zur Stärkung von Frauen in ihren neuen Aufgaben und in ihren neuen beruflichen Rollen wird Mentoring und Job Shadowing durchgeführt.

Bedarfsgerechte und frauenspezifische Themen für weibliche Beschäftigte werden freiwillig zur Vernetzung und Weiterentwicklung angeboten.

Folgende Trainings wurden durchgeführt: „Durchsetzungsstark statt immer nur nett“, „Selbstvermarktung und Networking“, „Bewerbungstrainings für Frauen“ sowie „Meine Marke Ich: stark-individuell-authentisch“.

#### Qualifizierung von Führungskräften

Führungskräfte spielen bei Frauenförderung eine Schlüsselrolle und werden gezielt durch Pflichtseminaren wie „Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in der betrieblichen Praxis“ und „Kompaktseminar PersVG, LGG, SGB IX“ qualifiziert.

Am 18. Februar 2019 fand ein Afterwork-Talk für Führungskräfte zur Sensibilisierung zu dem Thema „Unconscious Bias – unbewusste Denkmuster und Stereotype, die unser Handeln jenseits unseres Bewusstseins beeinflussen“ statt.

Leitlinien zur genderneutralen Personalauswahl mit sichtbaren Informationsset für das Recruiting und für die Führungskräfte wurden veröffentlicht.

Regelmäßige Infoveranstaltung zum Thema "Handlungssicherheit bei Bekanntwerden sexueller Belästigung am Arbeitsplatz" für Führungskräfte aller Ebenen. Die Handlungssicherheit bei Bekanntwerden sexueller Belästigung bezieht sich auf alle Geschlechter.

BVG Führungsleitbild wurde entwickelt und veröffentlicht. Ein Punkt im Führungsleitbild lautet: Werte der BVG leben mit Blick auf eine familienbewusste Unternehmenskultur, Vielfalt und Chancengleichheit.

Im Februar 2020 fand eine Führungsklausur für das obere Management zu den Führungsprinzipien statt. Bei der Durchführung von Maßnahmen wurde immer auf eine paritätische Besetzung geachtet. So beispielweise wurden 50% der Plätze beim VDV Stiftung Führungsnachwuchs an Frauen vergeben.

BVG Einstufung	Beschäftigte <sup>1</sup>			Stellenbesetzung <sup>2</sup>			Höhergruppierung <sup>2</sup>		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
<b>Insgesamt</b>	<b>13 033</b>	<b>2 646</b>	20,3	<b>2 617</b>	<b>571</b>	21,8	<b>2 594</b>	<b>590</b>	22,7
<i>darunter Teilzeit</i>	2 667	858	32,2	29	13	44,8	297	133	44,8
Höherer Dienst	369	110	29,8	41	17	41,5	213	57	26,8
Außertariflich	77	24	31,2	10	4	40,0	8	4	50,0
E 15 Ü			-						-
E 15	15	3	20,0	-			3	1	33,3
E 14	97	33	34,0	13	3	23,1	57	20	35,1
E 13 Ü; E 13	180	50	27,8	18	10	55,6	145	32	22,1
<i>darunter Teilzeit</i>	40	23	57,5	1	1	100,0	19	12	63,2
Gehobener Dienst	2 066	687	33,3	310	131	42,3	728	174	23,9
E 12	304	113	37,2	35	21	60,0	182	49	26,9
E 11	675	222	32,9	155	56	36,1	203	54	26,6
E 10	588	220	37,4	101	48	47,5	129	36	27,9
E 9; L 9	499	132	26,5	19	6	31,6	214	35	16,4
EB 9			-			-			-
<i>darunter Teilzeit</i>	340	224	65,9	11	8	72,7	90	51	56,7
Einf./Mittlerer Dienst	10 553	1 837	17,4	2 177	387	17,8	1 653	359	21,7
E 8; L 8	601	121	20,1	14	6	42,9	281	67	23,8
E 7; L 7	1 947	292	15,0	324	48	14,8	309	68	22,0
E 6; L 6	504	91	18,1	23	6	26,1	132	36	27,3
E 5; L 5	5 662	905	16,0	430	46	10,7	820	159	19,4
E 4; L 4	859	197	22,9	1 216	242	19,9	105	27	25,7
E 3; L 3	494	147	29,8	131	32	24,4	5	1	20,0
E 2; L 2	357	56	15,7	39	7	17,9	1	1,0	100,0
E 1; L 1	129	28	21,7				-		
<i>darunter Teilzeit</i>	2 287	611	26,7	17	4	23,5	188	70	37,2
Förderprogramm LGG	24	6	25,0	18	6	33,3			
Hochschulprakt.	10	5	50,0	48	29	60,4			
Besch. n.§16 SGBII									
Mitarbeiter/in EQ-Maßnahmen	11	1	9,1	23	1	4,3			

BVG Einstufung	Leitungsfunktionen <sup>1</sup>								
	Geschäftseinheitenleitung			Abteilungsleitung			Sachgebiets- Gruppenleitung		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
absolut		in %	absolut		in %	absolut		in %	
Höherer Dienst	11	3	27,3	60	18	30,0	97	19	19,6
Außertariflich	11	3	27,3	58	18	31,0	2	-	-
E 15 Ü									
E 15				2	-	-	2	-	-
E 14							29	8	27,6
E 13 Ü; E 13							64	11	17,2
<i>darunter Teilzeit</i>				2	1	50,0	8	4	50,0
Gehobener Dienst							158	30	19,0
<i>darunter Teilzeit</i>							10	5	50,0
Einf./Mittlerer Dienst							101	28	27,7
<i>darunter Teilzeit</i>							16	5	31,3

<sup>1</sup> am 30.06.2020; <sup>2</sup> im Berichtszeitraum vom 01.07.2018 bis zum 30.06.2020

in 2019 erfolgte aufgrund des neuen Tarifabschlusses in diversen Berufsgruppen eine Steigerung der Entgeltgruppe

Vorstände am 30.6.2020		Neubesetzung 1.7.2018- 30.6.2020		diesen Besetzungen vorausgegangene							Einbezug Dritter <sup>2</sup>	
Frau	Mann	Frau	Mann	Öffentl. Bekanntmachung			Bewerbung		Vorstellung <sup>1</sup>		ja	nein
				A.-blatt	Presse	Übrige	Frau	Mann	Frau	Mann		
1 <sup>3</sup>	2											
		1 <sup>4</sup>			x	x <sup>5</sup>	5 <sup>6</sup>	14 <sup>7</sup>	10	3	x	
			1 <sup>8</sup>	x	x	x <sup>9</sup>	6 <sup>10</sup>	119 <sup>11</sup>	8	34	x	

<sup>1</sup> Erstgespräche; <sup>2</sup> Personalberatung; <sup>3</sup> Dienstverhältnis beginnt am 01.10.2020; <sup>4</sup> Vorstandsvorsitz; <sup>5</sup> Anzeigenschaltung.

<sup>6</sup> Zusätzlich gab es 45 Direktansprachen, davon 40 weiblich und 5 männlich; <sup>7</sup> Zusätzlich gab es 45 Direktansprachen, davon 40 weiblich und 5 männlich.

<sup>8</sup> Vorstand Betrieb; <sup>9</sup> Anzeigenschaltung; <sup>10</sup> Zusätzlich gab es 32 Direktansprachen, davon 11 weiblich und 21 männlich.

<sup>11</sup> Zusätzlich gab es 32 Direktansprachen, davon 11 weiblich und 21 männlich

## **Investitionsbank Berlin**

### **1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung**

#### **Beschäftigtenstruktur**

Zum Stichtag 30.06.2020 sind bei der Investitionsbank Berlin 626 Beschäftigte tätig, davon 374 weiblich. Der Anteil der Frauen liegt damit bei 59,7 % und ist im Vergleich zum Vorbericht (59,3 %) gestiegen.

Zum höheren Vergütungsbereich zählen insgesamt 278 der 626 Beschäftigten. Dies entspricht einem Anteil von 44,4 %. Von den 278 Beschäftigten im höheren Vergütungsbereich sind 130 Frauen. Ihr Anteil in Höhe von 46,8 % ist gegenüber dem Vorbericht um 0,4 Prozentpunkte gestiegen. Im Außertariflichen Bereich ist der Frauenanteil um 0,5 Prozentpunkte gestiegen, per 30.06.2020 sind fünf Frauen mehr als noch vor 2 Jahren außertariflich eingestuft.

Im gehobenen Vergütungsbereich ist die Anzahl der Beschäftigten der IBB im Vergleich zum Vorbericht um fünf Beschäftigte auf 280 Beschäftigte gestiegen. Die Anzahl der Frauen ist im Vergleich zum Vorbericht um neun Frauen auf 207 gestiegen, prozentual gab es hier eine Veränderung um 1,9 Prozentpunkte auf 73,9 %.

#### **Teilzeitbeschäftigung**

Zum Stichtag 30.06.2020 sind 194 der Beschäftigten teilzeitbeschäftigt. Die Teilzeitquote liegt bei 31 % und ist gegenüber dem Vorbericht rückläufig mit 1,4 Prozentpunkten.

43,1 % aller Frauen und 13,1 % aller Männer sind teilzeitbeschäftigt. Im Vergleich zum Vorbericht sind der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen an allen Frauen um 2,3 Prozentpunkte und der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer an allen Männern um 0,2 Prozentpunkte gesunken.

### **2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen**

#### **Stellenbesetzungen**

Insgesamt wurden im Betrachtungszeitraum 2,7-mal so viele Stellen ausgeschrieben und besetzt wie im letzten Bericht. Der Frauenanteil ist insgesamt von 56,8 % auf 51,0 % zurückgegangen. Die ausdrücklichen Hinweise bei Stellenausschreibungen, dass Bewerbungen von Frauen erwünscht sind, eine Teilzeittätigkeit möglich ist sowie eine gezielte Ansprache von Frauen zeigen dennoch weiterhin Erfolge.

Im abgelaufenen Berichtszeitraum wurden im höheren Vergütungsbereich insgesamt 34 Stellen besetzt, davon 16 mit Frauen. Das entspricht 47,1 %.

Im gehobenen Vergütungsbereich wurden von 52 zu besetzenden Stellen 29 mit Frauen besetzt, dies entspricht einem Anteil von 55,8 %. In allen drei Vergütungsstufen liegt hier der Anteil der Frauen bei mindestens 55 %.

Der Frauenanteil im einfachen/mittleren Vergütungsbereich ist der Frauenanteil von 50 % auf 42,9 % gesunken.

Es wurden 19 Stellen mit Teilzeitbeschäftigten besetzt (= 19 %), dies ist ein Anstieg um 10,9 Prozentpunkte zum Vorjahresbericht.

#### **Höhergruppierungen**

Im höheren Vergütungsbereich wurden 39 Höhergruppierungen vorgenommen. Der Frauenanteil entspricht mit 18 Höhergruppierungen einem Anteil von 46,2 %. Dieser Anteil ist im Vergleich zum Vorbericht (45,6 %) um 0,6 Prozentpunkte gestiegen.

Im abgelaufenen Berichtszeitraum wurden im Bereich der gehobenen Vergütung 64 Höhergruppierungen vorgenommen. Hier lag der Frauenanteil mit 39 Frauen bei 60,9 %. Der Frauenanteil ist im Vergleich zum Vorbericht (65,9 %) gesunken.

### **3. Leitungsfunktionen**

#### **Gesamtbetrachtung**

Zum Stichtag 30.06.2020 sind bei der Investitionsbank Berlin 54 Führungskräfte beschäftigt; darunter 21 Frauen. Der Anteil der weiblichen Führungskräfte liegt damit bei 38,9 % und ist im Vergleich zum Vorbericht um 2,2 Prozentpunkte gestiegen.

#### **Unternehmensbereichsleitung**

Die Unternehmensbereichsleitungen sind unverändert mit zwei Männern besetzt.

#### **Bereichs- und Stabsleitungen**

In der ersten Führungsebene sind per 30.06.2020 von insgesamt 15 Positionen fünf mit einer Frau besetzt. Das entspricht einem Anteil von 33,3 % im Vergleich zum Vorbericht ist der Frauenanteil um 8,3 %-Punkte gestiegen.

#### **Abteilungsleitungen**

Zum Stichtag 30.06.2020 sind von insgesamt 37 Abteilungsleitungspositionen 16 mit einer Frau besetzt. Das entspricht weiterhin einem Frauenanteil von 43,2 %, hier ist der Anteil um 2 Prozentpunkte gesunken.

Zum Stichtag 30.06.2020 sind zwei Bereichsleitungen und fünf Abteilungsleitungen in Teilzeit beschäftigt. Insgesamt arbeiten zwei Männer in Teilzeit, beide auf der Ebene der Abteilungsleitung.

Das Jobsharing auf der Abteilungsleitungsebene hat sich für die IBB weiterhin bewährt. Dieses flexible und direkt auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausgerichtete Leitungsmodell wird aktuell in einer Abteilung erfolgreich umgesetzt. Gleichzeitig wird dieses Modell auch im Rahmen der Nachfolgeplanung erfolgreich in zwei Abteilungen eingesetzt.

### **4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung**

#### **Ausbildung**

Zum Stichtag 30.06.2020 werden in der Investitionsbank Berlin sechs Frauen in dem Berufsbild "Bankkaufrau / Bankkaufmann" ausgebildet. Darüber hinaus hat die IBB die in 2017 begonnene Ausbildung

im Berufsbild "Fachinformatiker\*in für Anwendungsentwicklung" verstetigt. Zum Stichtag 30.06.2020 sind drei Auszubildende in diesem Fachgebiet beschäftigt.

An der Hochschule für Wirtschaft und Recht – Dualer Studiengang - sind am 30.06.2020 insgesamt 27 Dual-Studierende immatrikuliert, die einen Ausbildungsvertrag mit der Investitionsbank Berlin haben; der Anteil der 17 Frauen entspricht 63 %.

Bei der Auswahl unserer Dual-Studierenden und Auszubildenden achten wir auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern. Aufgrund von Absagen seitens der Bewerber\*innen, gerade zum Ende des Auswahlprozesses, kann dieses Verhältnis aber nicht immer zielgenau gesteuert werden. Im Jahrgang 2019 konnte erstmals ein dualer Studienplatz der Fachrichtung Informatik mit einer Frau besetzt werden.

Im abgelaufenen Berichtszeitraum wurden fünf Dual-Studierende (drei Frauen und zwei Männer) und fünf Auszubildende (zwei Frauen und drei Männer) in ein befristetes Arbeitsverhältnis sowie sechs Dual-Studierende (zwei Frauen und vier Männer) und zwei Auszubildende (je eine Frau und ein Mann) wegen herausragender Leistungen in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Der Frauenanteil bei den Übernahmen liegt bei 44,4 %.

#### Weiterbildung

Die Qualifizierungsmaßnahmen werden auf der Grundlage von betrieblichen Erfordernissen sowie nach individuellem Bedarf der Beschäftigten durchgeführt.

So wurden Seminare zur Förderung der Fachkompetenz, persönlichen und sozialen Kompetenz, Methodenkompetenz und Führungs- und Managementkompetenz durchgeführt.

Im Berichtszeitraum nahmen mehr Frauen als Männer an den angebotenen Qualifizierungsmaßnahmen teil. Rund 60 % der Beschäftigten, die an Seminaren teilnahmen, waren Frauen.

Neben der berufsbezogenen Anpassungsqualifizierung am Arbeitsplatz wurden im Berichtszeitraum spezifische Programme für die Kompetenzentwicklung ausgewählter Zielgruppen oder zu ausgewählten Themenbereichen implementiert. Hierzu zählen das Programm zur Begleitung neuer Führungskräfte, das Mentoringprogramm, das Stipendium-Programm für Lebenslanges Lernen (L3) sowie Workshops zum Thema Sucht und psychosoziale Krisen, Agiles Arbeiten, Mentale Fitness sowie Führen in Zeiten mobilen Arbeitens.

## 5. Maßnahmen zur Frauenförderung

Folgende Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern wurden im Berichtszeitraum weiterhin angeboten bzw. in Anspruch genommen:

a) dritter Durchlauf des Mentoringprogramms beendet und mit dem vierten Mentoringprogramm gestartet

b) Anwendung personalwirtschaftlicher und rechtlicher Instrumente zur Verbesserung und Förderung der beruflichen Situation von Frauen, z.B.:

- Flexible Arbeitszeitregelung, die auch auf Leitungsebene mit Doppelleitungen möglich ist.
- Möglichkeit der individuellen Reduzierung der Arbeitszeit, dabei ist die zeitliche Befristung der Teilzeitbeschäftigung möglich
- Beschäftigung während der Elternzeit
- Bei Führungskräften Verankerung der Frauenförderung im Zielvereinbarungsgespräch
- Generelle Verankerung des Themenfeldes Vereinbarkeit von Beruf und Privatem im jährlichen Beschäftigtendialog
- Inanspruchnahme von Maßnahmen aus dem betrieblichen Gesundheitsmanagement.
- Frauenspezifische Inhouse-Seminare zur Persönlichkeitsentwicklung
- Nutzung eines Eltern-Kind-Arbeitszimmers zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Beratungsangebote durch die betriebliche Pflege-Lotsin sowie Durchführung eines regelmäßigen Gesprächskreises zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.
- Informationsveranstaltungen zum Thema Pflege.
- Mobiles Arbeiten

Interne und externe Veröffentlichung des 3. Frauenförderplans unter dem Motto „Gleichstellung gestalten“ für die Jahre 2018 – 2023.

Wir haben uns im Frauenförderplan 2018 – 2023 drei übergeordnete Ziele gesetzt, die unmittelbar miteinander verbunden sind und aufeinander wirken:

- *Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen:* Hier haben wir uns konkrete Ziele in Bezug auf unsere aktuellen Unterrepräsentanzen gegeben.
- *Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben:* Für die berufliche Weiterentwicklung ist die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben eine wichtige Voraussetzung. Neben der Kinderbetreuung rückt hierbei auch das Thema Pflege immer stärker

ker in den Fokus der Vereinbarkeitherausforderungen. Im traditionellen Rollenverständnis sind hiervon eher Frauen betroffen. Wir möchten unsere Angebote zu den Themen Familie und Pflege optimieren und auch Männer zur Nutzung von Vereinbarkeitsangeboten motivieren

- *Kulturelle Verankerung von Frauenförderung und Gleichstellung:* Die kulturelle Verankerung von Frauenförderung und Gleichstellung ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Hierbei geht es nicht nur um die Erfüllung einer Quote. Vielmehr arbeiten wir an einem Selbstverständnis für die Akzeptanz, Toleranz und Unterstützung verschiedener Lebensmodelle und das Aufbrechen noch immer vorhandener tradierter Rollenmodelle. Mit verbindlichen Führungs- und Personalentwicklungsinstrumenten wollen wir unsere Führungskräfte unterstützen, gute Botschafter/innen für das Thema Gleichstellung und Frauenförderung zu sein.

Zur Erreichung unserer Ziele haben wir im Frauenförderplan schwerpunktmäßig verschiedene Themenfelder und Maßnahmen vereinbart.

IBB	Beschäftigte <sup>1</sup>			Stellenbesetzung <sup>2</sup>			Beförderung/Höhergrupp. <sup>2</sup>		
	Einstufung	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Insgesamt	558	337	60,4	86	45	52,3	103	57	55,3
<i>darunter Teilzeit</i>	194	161	83,0	19	15	78,9	24	19	79,2
Höhere Vergütung*	278	130	46,8	34	16	47,1	39	18	46,2
Außertariflich	175	67	38,3	34	16	47,1	39	18	46,2
TG 9 (c)	8	4	50,0						
TG 9 (b)	31	17	54,8						
TG 9 (a)	64	42	65,6						
<i>darunter Teilzeit</i>	76	56	73,7	5	4	80,0	7	7	100,0
Gehobene Vergütung**	280	207	73,9	52	29	55,8	64	39	60,9
TG 9	153	112	73,2	29	16	55,2	19	12	63,2
TG 8	68	46	67,6	14	8	57,1	22	13	59,1
TG 7	59	49	83,1	9	5	55,6	23	14	60,9
<i>darunter Teilzeit</i>	99	90	90,9	13	10	76,9	14	10	71,4
Einf/mittl Vergütung ***									
TG 6 - TG 1	68	37	54,4	14	6	42,9	9	5	55,6
<i>darunter Teilzeit</i>	19	15	78,9	1	1	100,0	3	2	66,7

IBB	Leitungsfunktionen <sup>1</sup>		
	Funktion	Frauen	
		insge- samt	absolut
Höhere Vergütung*			
Generalbevollmächtigte	2	-	-
Bereichs-/Stabsleitung	15	5	33,3
Abteilungsleitung	37	16	43,2
<i>darunter Teilzeit</i>	9	7	77,8

Berufs- jahr	Auszubildende		
	insge- samt	Frauen	
		absolut	in %
1 - 2	26	18	69,2
3 - 4	10	5	50,0
5 - 6	-		

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

<sup>1</sup> am 30.06.2020; <sup>2</sup> im Berichtszeitraum vom 01.07.2018 bis zum 30.06.2020

Vorstände		Neubesetzung		diesen Besetzungen vorausgegangene						Einbezug		
2020		1.7.2018 - 30.6.2020		Öffentl. Bekanntmachung			Bewerbung		Vorstellung		Dritter	
Frau	Mann	Frau	Mann	A.-blatt	Presse	Übrige	Frau	Mann	Frau	Mann	ja	nein
1	1	1	0		x	x					x	

## IT- Dienstleistungszentrum Berlin

### Vorbemerkung

In 2019 wurde ein neuer Frauenförderplan (FFP) erarbeitet, in dem sich das ITDZ Berlin gemäß LGG verpflichtet, dem Abbau von Unterrepräsentanzen von Frauen im Unternehmen entgegen- und aktiv auf die Gleichstellung von Frauen und Männern hinzuwirken. Der FFP führt bestehende Maßnahmen fort und setzt bis einschließlich 2025 den Rahmen für künftige Maßnahmen und innovative Weiterentwicklung.

### 1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

Die Gesamtbeschäftigtenzahl im ITDZ Berlin umfasst zum Stichtag des 15. LGG Berichts (30.06.2020) 853 Beschäftigte, darunter 395 Frauen. Daraus ergibt sich ein prozentualer Frauenanteil von 46,3%. Dieser ist gegenüber dem letzten LGG Bericht in 2018 um 2,5% gestiegen.

Der Anteil der Frauen im **höheren Dienst** liegt bei 32,3% und ist damit seit 2018 um 2,9% gestiegen.

Der prozentuale Frauenanteil im **gehobenen Dienst** liegt bei 39,7%, mit einem Zuwachs von insges. 4,5% seit 2018.

Der Frauenanteil in den Laufbahn- bzw. Entgeltgruppen A 13 „S“, A 12/ E 12 und A 10/E 10 ist im Vergleich zum Erhebungszeitraum 2018 jeweils um 37,8%, 11,5% und 2,2% gestiegen. In den Einstufungen A 11/ E 11 und A 9/ E 9 ist jedoch jeweils ein Rückgang von 1,3% und 1,7% zu verzeichnen.

Im **einfachen/mittleren Dienst** sind 77,5% der Beschäftigten Frauen (gegenüber 80,4% im letzten Berichtszeitraum). Damit ist seit 2018 ein Rückgang um 2,9% zu verzeichnen.

Die Entwicklung der Beschäftigtenstruktur des ITDZ Berlin zeigt, dass der Frauenanteil insgesamt, aber auch insbesondere im höheren und gehobenen Dienst steigt und das ITDZ Berlin sich bezüglich des Abbaus von Unterrepräsentanzen auf einem guten Weg befindet.

Zum Stichtag 30.06.2020 waren 205 Mitarbeitende im ITDZ Berlin teilzeitbeschäftigt (davon 164 Frauen), gegenüber 141 im zurückliegenden Zeitraum. Die Teilzeitquote liegt bei 24% der Beschäftigten gegenüber 21,3% des letzten Berichtszeitraums und ist damit leicht um 2,7 % gestiegen. Die Frauenquote unter den Teilzeit-Beschäftigten beträgt 80%.

Im einfachen/mittleren Dienst sind insges. 94 Mitarbeitende, darunter 84% Frauen, im gehobenen Dienst 88 Mitarbeitende, davon 78,4% Frauen und im höheren Dienst 23 Mitarbeitende, darunter 69,6% Frauen teilzeitbeschäftigt.

### 2. Stellenbesetzungen und Beförderungen / Höhergruppierungen

Der Anteil von Höhergruppierungen bzw. Beförderungen bei weiblichen Beschäftigten an Beförderungen bzw. Höhergruppierungen seit 2018 insgesamt stellt sich pro Einstufung wie folgt dar:

- im höheren Dienst: 42,2% (von insgesamt 45 Beförd./Höhergrupp.)
- im gehobenen Dienst: 39% (von insgesamt 82 Beförd./Höhergrupp.)

Hierbei ist festzustellen, dass der prozentuale Anteil von Beförderungen/Höhergruppierungen der weiblichen Beschäftigten im höheren Dienst gegenüber dem letzten Berichtszeitraum um 10,6% und im gehobenen Dienst um 13,6% gestiegen ist.

Im mittleren/einfachen Dienst hingegen gab es im aktuellen Berichtszeitraum weder bei männlichen noch bei weiblichen Beschäftigten Beförderungen bzw. Höhergruppierungen, während in dieser Einstufung im letzten Berichtszeitraum 2 von insgesamt 6 Beförderungen bzw. Höhergruppierungen bei Frauen vorgenommen wurden.

Hier werden die durch Professionalisierung und Job Enrichment kontinuierlich gestiegenen Anforderungen deutlich, die zu komplexeren Profilen und damit einhergehenden Stellenbesetzungen und Beförderungen geführt haben, insbesondere bei den höheren Entgeltgruppen.

### 3. Leitungsfunktionen

Im höheren Dienst sind im Bereich der Abteilungsleitung (1. Führungsebene) 2 von 9 Positionen mit einer Frau besetzt, dies entspricht einem Frauenanteil von 22,2% (gegenüber 14,3% im zurückliegenden Berichtszeitraum). Die Abteilungsleitung entspricht der Einstufung AT.

Im Bereich der Referatsleitung (Fachbereichsleitung bzw. 2. Führungsebene) sind 19 von insgesamt 44 Positionen im höheren Dienst durch Frauen besetzt (43,2% - das entspricht, verglichen mit dem vergangenen Berichtszeitraum, einem Zuwachs von 10,8%) sowie 1 von 2 Stellen im gehobenen Dienst.

Im Bereich der Gruppenleitung, die dem gehobenen Dienst zuzuordnen ist, finden sich insgesamt 7 besetzte Stellen, von denen 5 Stellen durch Frauen besetzt sind (71,4%; in 2018 waren es 62,5%).

Diese positive Entwicklung gilt es mit dem im FFP beschriebenen Maßnahmen fortzusetzen und zu verstetigen.

#### 4. Aus- und Weiterbildung

Das ITDZ Berlin bietet als eigener Ausbildungsbetrieb die Berufe Fachinformatiker\*in Systemintegration und Servicefachkraft Dialogmarketing und den dualen Studiengang Wirtschaftsinformatik an. Im Beruf Fachinformatiker\*in Systemintegration lernten zum Stichtag 34 Auszubildende (gegenüber 38 im zurückliegenden Berichtszeitraum), davon 6 junge Frauen. Das führt zu einer Frauen-Ausbildungsquote von 17,6 %, gegenüber 15,8 % in 2018. In der Ausbildung zur Servicefachkraft Dialogmarketing sind aktuell 5 Auszubildende (alle männlich). Dieser Ausbildungsgang wird seit dem 01.09.2019 neu im ITDZ Berlin ausgebildet.

In dem seit dem Jahr 2014 angebotenen dualen Studium Wirtschaftsinformatik sind aktuell 17 Studierende, davon 7 Frauen. Das entspricht einer Frauen-Ausbildungsquote von 41,2 %. Im Jahr 2020 wurden außerdem vier Plätze für das duale Studium Informatik ausgeschrieben und besetzt. In der weiteren Planung ist vorgesehen, im Jahr 2021 die neu geordneten kaufmännischen IT- Berufe ins Portfolio aufzunehmen.

Durch regelmäßige aktive Teilnahme des ITDZ Berlin an einschlägigen Ausbildungsmessen (Stuzubi, Einstieg Berlin, Total dual, parentum) und an Tagen der offenen Tür an der HWR und am Oberstufenzentrum erhalten Jugendliche einen ersten Einblick an das Ausbildungsangebot des ITDZ Berlin. Die seit dem Jahr 2016 bestehende Kooperation mit *Berlin braucht dich!* bietet Schüler\*innen in verschiedenen Formaten wie Betriebsbegegnungen und Schülerpraktika einen direkten Einblick in die Ausbildungsberufe und den Arbeitsalltag. Ein fester Bestandteil ist auch die Kooperation mit dem Projekt enterTechnik. Hier erhalten junge Frauen die Möglichkeit, in dreimonatigen Praktika technische Berufe zu erproben, um sich anschließend für eine technische Ausbildung oder ein entsprechendes Studium zu entscheiden.

Jedes Jahr nimmt das ITDZ Berlin auch am Girls 'Day teil. Um den interessierten Mädchen auch nach dem Girls 'Day die Möglichkeit zu geben, sich mit IT- Themen auseinanderzusetzen und erste Grundlagen zu erlernen wurden im Jahr 2019 die BITgirls gegründet – ein offener IT- Klub für Mädchen, der alle zwei Monate nach vorher festgelegten Themen stattfindet.

Das ITDZ Berlin bildet für den eigenen Bedarf aus. Nach Abschluss der Ausbildung werden die Auszubildenden und Studierenden als Angestellte in die unterschiedlichen Geschäftsbereiche des Unternehmens übernommen.

Im Jahr 2014 hat das ITDZ Berlin die Auszeichnung „Bester Ausbildungsbetrieb“ von der IHK Berlin erhalten. Seit dem Jahr 2016 führt das ITDZ Berlin als Ausbildungsbetrieb durchgängig das für zwei Jahre von der IHK Berlin vergebene Siegel für „Exzellente Ausbildungsqualität“.

Zur Weiterbildung von Beschäftigten stellt das ITDZ Berlin ein breites Schulungsangebot zur Verfügung. Über den Schulungskatalog können sich Mitarbeitende für Trainings anmelden, aber auch individuelle Weiterbildungsmaßnahmen sind möglich. Führungskräften und der Personalabteilung des ITDZ Berlin ist es ein Anliegen, Beschäftigten aller Geschlechter den Zugang zu Aus- und Fortbildungsveranstaltungen gleichermaßen zu ermöglichen. Hierbei kann ein breites Repertoire an Inhouseseminaren zur Weiterentwicklung fachlicher und außer fachlicher Kompetenzen seitens der Mitarbeitenden genutzt werden. Das Schulungsangebot trägt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie insoweit Rechnung, als die Seminare direkt im ITDZ Berlin – unter Berücksichtigung der individuellen Bedarfe von Teilzeitbeschäftigten – stattfinden. Dies trägt auch und insbes. der individuellen Personalentwicklung der weiblichen Mitarbeitenden Rechnung. Im Rahmen der Inhouse-Seminarangebote wurden zudem im aktuellen Berichtszeitraum spezielle Weiterbildung für weibliche Beschäftigte durchgeführt.

#### 5. Maßnahmen zur Frauenförderung

Das ITDZ Berlin hat sich die Gleichstellung der Geschlechter und den gleichberechtigten Zugang zu Beförderungen und Weiterbildungsangeboten zum Ziel gesetzt. Die bereits bestehenden und zukünftig geplanten Maßnahmen zur Erreichung dieses Ziels sind im Frauenförderplan gebündelt (siehe Vorbemerkung) und erhalten dadurch verbindlichen Charakter. Nachfolgend wird eine Auswahl der Maßnahmen beschrieben.

Um den Anteil von Frauen in der Belegschaft zu erhöhen, wird angestrebt, auch den Anteil von Frauen im Bewerbungsverfahren zu steigern.

Zu diesem Zweck wurden die Stellenausschreibungen in 2019 grundlegend überarbeitet. Die Ausschreibungstexte wurden hinsichtlich einer geschlechtergerechten Sprache angepasst, die Bilder so ausgewählt, dass auch weibliche Personen abgebildet sind und Hinweise auf Arbeitgeberangebote ergänzt, die Frauen häufig als besonders attraktiv bewerten. Zudem wurde ein Passus eingefügt, der die Unabhängigkeit der Auswahlentscheidung u. a. vom Geschlecht betont.

Zudem sind Hochschulkooperationen mit Frauenstudiengängen begonnen worden, um die Anzahl weiblicher Bewerberinnen zu erhöhen.

Um Frauen zu fördern, haben Mitarbeiterinnen der Personalabteilung des ITDZ Berlin zudem mit dem Frauennetzwerk ein offenes Angebot für alle Mitarbeiterinnen geschaffen, das den Austausch untereinander ermöglicht. Das Netzwerk basiert auf Eigeninitiative, wird durch den Arbeitgeber aber in Form von quartalsweise stattfindenden Frauennetzwerktreffen unterstützt.

Zudem fördert das ITDZ Berlin Mitgliedschaften beim Frauennetzwerk EWMD. Mitglieder haben die Möglichkeit, an verschiedensten Formaten und Veranstaltungen teilzunehmen, bspw. Vorträge zu aktuellen beruflichen Themen oder Austauschmöglichkeiten zur Unterstützung bei beruflichen Herausforderungen.

Eine zentrale Rolle beim Abbau von Unterrepräsentanzen von Frauen spielt weiterhin die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. In diesem Zusammenhang bietet das ITDZ Berlin u. a. die Möglichkeit der flexiblen Gestaltung von Arbeitszeiten unter Berücksichtigung von Betreuungszeiten. Auch das Arbeiten im Home Office ist möglich.

Zudem wird vom betrieblichen Gesundheitsmanagement aktiv an der Einrichtung einer internen Kindertagesstätte gearbeitet.

Durch die vielfältigen Maßnahmen ist es nur folgerichtig, dass das ITDZ Berlin als einer der wenigen IT-Dienstleister in der Bundesrepublik seit dem 17.05.2010 im Rahmen des Audit berufundfamilie zertifiziert ist. In 2019 hat das ITDZ Berlin die letzte Auditierung erfolgreich durchlaufen, wodurch das Zertifikat einen dauerhaften Charakter erhält. Die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden somit kontinuierlich fortgeführt und weiterentwickelt.

Das ITDZ Berlin bietet – über die genannten Maßnahmen hinaus – verschiedene Personalentwicklungsinstrumente an. So haben beispielsweise alle Mitarbeitenden gleichberechtigten Zugang zum internen Beratungsangebot hinsichtlich der möglichen Karrierewege, das u. a. individuelle Stärkenanalysen umfasst. Die Förderung von Mitarbeitenden ist eine in den Zielvereinbarungen ausdrücklich fixierte Aufgabe der Führungskräfte. Auf diese Weise werden systematische Personalentwicklung und Frauenförderung gleichermaßen realisiert.

ITDZ Einstufung	Beschäftigte <sup>1</sup>			Stellenbesetzung <sup>2</sup>			Beförd./Höhergrupp. <sup>2</sup>		
	insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Insgesamt	853	395	46,3	276	141	51,1	127	51	40,2
<i>darunter Teilzeit</i>	205	164	80,0	37	34	91,9	16	11	68,8
Höherer Dienst*	192	62	32,3	65	29	44,6	45	19	42,2
AT	9	2	22,2	2	1	50,0	1	-	-
A 16; E 15 Ü				-			-		
A 15; E 15	61	24	39,3	22	11	50,0	19	9	47,4
A 14; E 14	52	20	38,5	15	7	46,7	13	7	53,8
A 13; E 13 Ü, E 13	70	16	22,9	26	10	38,5	12	3	25,0
<i>darunter Teilzeit</i>	23	16	69,6	5	5	100,0	3	2	66,7
Gehobener Dienst**	474	188	39,7	138	59	42,8	82	32	39,0
A 13 "S"	5	3	60,0	-	-	-	1	1	100,0
A 12; E 12	149	58	38,9	42	23	54,8	31	11	35,5
A 11; E 11	114	30	26,3	26	5	19,2	18	2	11,1
A 10; E 10	95	38	40,0	21	7	33,3	28	14	50,0
A 9; E 9	111	59	53,2	49	24	49,0	4	4	100,0
<i>darunter Teilzeit</i>	88	69	78,4	16	16	100,0	13	9	69,2
Einf. / mittlerer Dienst***	187	145	77,5	73	53	72,6	-	-	-
<i>darunter Teilzeit</i>	94	79	84,0	16	13	81,3	-	-	-

Einstufung	Leitungsfunktionen <sup>1</sup>								
	Einrichtungs-/Abteilungsleitung			Referatsleitung			Gruppenleitung <sup>3</sup>		
	insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen	
absolut		in %	absolut		in %	absolut		in %	
Höherer Dienst*	9	2	22,2	44	19	43,2			
AT	9	2	22,2						
A 16; AT 1; E 15 Ü									
A 15; E 15				37	17	45,9			
A 14; E 14				6	2	33,3			
A 13; E 13 Ü, E 13				1	-	-			
<i>darunter Teilzeit</i>				5	3	60,0			
Gehobener Dienst**				2	1	50,0	7	5	71,4
<i>darunter Teilzeit</i>				-			-		

\* 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 30.06.2020; 3 Gruppenleitung und sonstige Leitung

Vorstände		Neubesetzung		diesen Besetzungen vorausgegangene							Einbezug Dritter	
am 30.6.2020		1.7.2018-30.6.2020		Öffentl. Bekanntmachung			Bewerbung		Vorstellung		ja	nein
Frau	Mann	Frau	Mann	A.-blatt	Presse	Übrige	Frau	Mann	Frau	Mann		
	1		1									

## **Konrad-Zuse-Zentrum für Informationstechnik Berlin (ZIB)**

### **1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung**

Das Konrad-Zuse-Zentrum für Informationstechnik Berlin (ZIB) hat 201 Beschäftigte, hiervon 38 studentische Hilfskräfte und 2 Auszubildende.

Aufgrund der Struktur des ZIB als Wissenschaftliches Institut sind die meisten Angestellten als wissenschaftliche Mitarbeiter im Wissenschaftsgebiet Mathematik / Informatik beschäftigt. Hier sind generell die Frauen unterrepräsentiert. Dies ist auch im ZIB so. Fehlende Bewerbungen von qualifizierten Frauen sind hierfür der Grund. Das ZIB bemüht sich intensiv, den Frauenanteil zu erhöhen. Zur frühzeitigen Nachwuchsförderung beteiligt sich das ZIB seit einigen Jahren mit verschiedenen Angeboten am Girls Day und bildet bevorzugt Studentinnen aus.

Den Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung und Flexibilisierung der Arbeitszeiten für junge Eltern gibt es im ZIB in allen Bereichen. Wünschen nach einer Teilzeitbeschäftigung wurde jederzeit entsprochen. Wir können im Berichtszeitraum vermerken, dass vermehrt Männer den Wunsch nach Teilzeit äußern. Sehr oft wird eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit vereinbart.

### **2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen**

Bei jeder Ausschreibung erfolgte der Hinweis auf die Unterrepräsentanz der Frauen in den Naturwissenschaften. Frauen wurden ausdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben. Höhergruppierungen erfolgten geschlechtsunabhängig.

### **3. Leitungsfunktionen**

Das ZIB hat eine sehr schlanke Struktur, sodass es nur eine äußerst geringe Stellenanzahl mit Leitungsfunktionen gibt. Das ZIB bemüht sich weiterhin, die Frauenquote zu verbessern. Im Berichtszeitraum gab es eine männliche Neubesetzung bei Leitungsfunktionen. Eine weitere Leitungsfunktion wird kommissarisch weiblich ausgeübt.

### **4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung**

Das ZIB beschäftigte im Berichtszeitraum zwei männliche Auszubildende für den Beruf Bachelor of Science, Fachrichtung Informatik. Für das kommende Ausbildungsjahr ab dem 01.10.2020 konnte leider noch kein Vertrag mit einem neuen Auszubildenden geschlossen werden. Generell fehlt es auch bei den Auszubildenden an qualifizierten weiblichen Bewerbungen.

Fort- und Weiterbildungen für die Beschäftigten des ZIB finden permanent statt, wie z.B. wissenschaftliche Tagungen, Kongresse und Workshops. Diese Weiterbildungen sind nicht nur für das berufliche Fortkommen der Frauen, sondern aufgrund der Struktur des ZIB notwendig.

Angebote der Verwaltungsakademie Berlin stehen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung und werden auch genutzt.

### **5. Maßnahmen zur Frauenförderung**

Zur Förderung der Vereinbarung von Beruf und Familie wurde mit Mitarbeiterinnen und auch Mitarbeitern, die sich in der Elternzeit befanden, eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit vereinbart.

Das ZIB besitzt eine KidsBox, sodass nun bei Betreuungsgängern eine mobile Kinderbetreuung im Büro möglich ist.

Außerdem steht den MitarbeiterInnen eine begrenzte Anzahl von Homeoffice-Tagen zur Verfügung, die nach Absprache genutzt werden können.

Die Frauenvertreterin informiert die Mitarbeiterinnen regelmäßig über Aktivitäten.

ZIB	Beschäftigte <sup>1</sup>			Stellenbesetzung <sup>2</sup>			
	Einstufung	insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen	
			absolut	in %		absolut	in %
Insgesamt		163	52	31,9	56	17	30,4
<i>darunter Teilzeit</i>		27	12	44,4	9	4	44,4
Höherer Dienst*		124	30	24,2	49	14	28,6
AT							
A 16; E 15 Ü							
A 15; E 15		4	-	-			
A 14; E 14		36	12	33,3	1		-
A 13; E 13 Ü, E 13		84	18	21,4	48	14	29,2
<i>darunter Teilzeit</i>		20	6	30,0	9	4	44,4
Gehobener Dienst**		35	20	57,1	6	2	33,3
A 12; E 12		4	1	25,0			
A 11; E 11		13	7	53,8	1	-	-
A 10; E 10		9	4	44,4	3	1	33,3
A 9; E 9		9	8	88,9	2	1	50,0
<i>darunter Teilzeit</i>		6	5	83,3			
Einf. / mittlerer Dienst***		4	2	50,0	1	1	100,0
<i>darunter Teilzeit</i>		1	1	100,0			
Stud. Hilfskräfte		38	10	26,3	52	15	28,8

Einstufung	Leitungsfunktionen <sup>1</sup>					
	Einrichtungs- / Abteilungsleitung			Gruppenleitung <sup>3</sup>		
	insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen	
absolut		in %	absolut		in %	
Höherer Dienst*	10	3	30,0	26	8	30,8
AT						
A 16; AT 1; E 15 Ü	4	1	25,0			
A 15; E 15	3			4	-	-
A 14; E 14	3	2	66,7	20	7	35,0
A 13; E 13 Ü, E 13				2	1	50,0
<i>darunter Teilzeit</i>	1	1	100,0	5	2	40,0
Gehobener Dienst**				3	2	66,7
<i>darunter Teilzeit</i>						

\* 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 30.06.2020; 3 Referats- und Gruppenleitung

Vorstände am 30.6.2020		Neubesetzung 1.7.2018 - 30.6.2020		diesen Besetzungen vorausgegangene <sup>1</sup>			Einbezug Dritter	
Frau	Mann	Frau	Mann	Öffentl. Bekanntmachung		Bewerbung	ja	nein
				A.-blatt	Presse	Übrige		
1	3	1 (komm.)	1					

1 Berufung durch TU Berlin

**Senatsverwaltung für Gesundheit,  
Pflege und Gleichstellung**

Dominicusstr. 12 - 14, 10823 Berlin  
Telefon: 030/9028-2149  
III A 4 Cü

---

**Anhang II**

**Fünfzehnter Bericht  
über die Umsetzung des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes  
gemäß § 19 LGG**

**Vollzeitäquivalente für Beschäftigte der Hauptverwaltung  
und der Bezirksverwaltungen im Juni 2020**

Vollzeitäquivalente der verbeamteten Beschäftigten<sup>1</sup> der Hauptverwaltung im unmittelbaren Landesdienst Berlin

Einzelplan --- Behörde / Bereich	Einstufung												
	Sen 3, Sen 2, Sen 1	B 9, B 8 B 7, B 6 B 5	B 4, B 3, B 2	R 8, R 7 R 6, R 5	R 4, R 3	R 2, R 1	A 16Z, A 16, C 3	A 15	A 14	A 13	A 16gD, A 15gD,	A 14gD	A 13gD
	verbeamtete Beschäftigte												
Hauptverwaltung insgesamt	11,0	54,0	107,4	9,0	85,5	1 763,5	363,8	1 516,3	1 201,1	5 871,1	264,6	348,8	3 295,1
03 - RBm - Skzl	1,0	9,0	9,8	-	-	-	11,8	24,1	22,2	5,8	-	-	1,0
RBm - Skzl - außer Wissenschaft und Forschung	1,0	6,0	2,8	-	-	-	6,8	10,6	15,3	2,9	-	-	-
RBm - Skzl - Wissenschaft und Forschung	-	2,0	2,0	-	-	-	3,0	4,5	4,2	1,9	-	-	-
Sekretariat der KMK	-	1,0	5,0	-	-	-	2,0	9,0	2,8	1,0	-	-	1,0
05 - InnDS	1,0	11,0	25,0	-	-	-	44,1	166,6	153,0	184,9	-	-	1,0
SenInnDS - Inneres	1,0	8,0	13,0	-	-	-	14,3	27,6	27,1	116,8	-	-	1,0
SenInnDS - Sport	-	-	1,0	-	-	-	1,0	1,0	1,0	-	-	-	-
PolPräs	-	2,0	8,0	-	-	-	21,8	116,7	105,6	47,1	-	-	-
Feuerwehr	-	1,0	2,0	-	-	-	4,0	14,8	14,6	19,0	-	-	-
LABO	-	-	-	-	-	-	3,0	3,9	1,0	1,0	-	-	-
Landesamt für Einwanderung	-	-	1,0	-	-	-	-	2,7	3,8	1,0	-	-	-
06 - JustVA inkl. O2 - VerfGH	1,0	6,0	12,0	8,0	63,7	1 723,0	13,0	21,0	28,5	16,8	-	13,0	1,0
Verfassungsgerichtshof	-	-	-	-	-	3,0	-	-	-	-	-	-	-
SenJustVA	1,0	6,0	12,0	-	-	5,7	4,0	10,3	9,8	2,7	-	-	-
Generalstaatsanwaltschaft	-	-	-	1,0	4,9	32,2	-	-	-	-	-	1,0	-
Staatsanwaltschaft	-	-	-	1,0	5,0	356,3	-	1,0	-	-	-	-	-
Amtsanwaltschaft	-	-	-	-	-	1,0	-	-	-	-	-	12,0	-
Kammergericht	-	-	-	1,0	30,8	100,5	-	-	1,0	-	-	-	-
Landgericht	-	-	-	1,0	4,0	386,7	-	-	-	-	-	-	-
Amtsgerichte	-	-	-	1,0	10,0	537,2	-	-	-	-	-	-	-
Oberverwaltungsgericht BB	-	-	-	1,0	8,0	25,3	-	-	-	-	-	-	-
Verwaltungsgericht	-	-	-	1,0	1,0	131,1	-	-	-	-	-	-	-
Sozialgericht	-	-	-	1,0	-	144,0	-	-	-	-	-	-	-
Justizvollzugsanstalten	-	-	-	-	-	-	9,0	9,8	17,7	14,1	-	-	1,0
07 - UVK	1,0	3,0	5,0	-	-	-	8,7	24,0	30,1	15,6	-	-	-
SenUVK	1,0	3,0	5,0	-	-	-	7,7	22,0	26,4	14,6	-	-	-
Fischereiamt	-	-	-	-	-	-	-	-	1,0	-	-	-	-
Verkehrslenkung Berlin	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gem. Obere Luftfahrtb. BB	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Berliner Forsten	-	-	-	-	-	-	1,0	2,0	2,8	1,0	-	-	-
08 - KultEuropa	1,0	2,0	2,0	-	-	-	2,9	2,0	8,6	5,0	-	-	-
SenKultEuropa	1,0	2,0	1,0	-	-	-	1,9	2,0	2,7	3,0	-	-	-
Kultureinrichtungen	-	-	1,0	-	-	-	1,0	-	2,9	1,0	-	-	-
Ob. Denkmalschutzbeh. u. Landesdenkmalamt	-	-	-	-	-	-	-	-	3,0	1,0	-	-	-
09 - GPG	1,0	3,0	6,0	-	-	-	6,9	7,6	12,8	6,0	1,0	-	-
SenGPG	1,0	3,0	5,0	-	-	-	6,9	5,6	10,8	6,0	1,0	-	-
LI für gerichtl. u. soziale Medizin	-	-	1,0	-	-	-	-	2,0	2,0	-	-	-	-
10 - BildJugFam	1,0	5,0	11,8	-	-	-	204,8	1 116,1	773,3	5 525,8	263,6	335,8	3 290,1
SenBildJugFam	1,0	5,0	11,8	-	-	-	60,9	91,3	35,1	14,0	15,0	2,0	2,8
Berliner Landeszentrale für politische Bildung	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Schulen	-	-	-	-	-	-	143,8	1 024,7	738,2	5 511,7	248,6	333,8	3 287,3
Sozialpäd. Fortbildungsinst. BB	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
11 - IAS	1,0	3,0	7,0	1,0	21,8	40,5	11,0	29,2	32,6	16,4	-	-	2,0
SenIAS	1,0	3,0	4,0	-	-	-	6,0	15,1	12,1	7,2	-	-	1,0
Arbeitsgerichtsbarkeit	-	-	-	1,0	21,8	40,5	-	-	-	-	-	-	-
LAGetSi	-	-	-	-	-	-	1,0	1,0	7,5	4,2	-	-	-
LAGeSo	-	-	2,0	-	-	-	2,0	10,2	12,0	4,0	-	-	-
LAF	-	-	1,0	-	-	-	2,0	3,0	1,0	1,0	-	-	1,0
12 - StadtWohn	1,0	3,0	8,0	-	-	-	15,0	23,4	23,2	23,3	-	-	-
SenStadtWohn	1,0	3,0	8,0	-	-	-	15,0	23,4	23,2	23,3	-	-	-
13 - WiEnBe	1,0	3,0	1,0	-	-	-	8,9	15,4	16,1	11,3	-	-	-
SenWiEnBe	1,0	3,0	1,0	-	-	-	8,9	15,4	16,1	11,3	-	-	-
15 - Fin	1,0	6,0	19,8	-	-	-	36,9	86,9	100,7	60,4	-	-	-
SenFin	1,0	6,0	17,8	-	-	-	14,9	25,8	31,7	5,7	-	-	-
Landeshauptkasse	-	-	-	-	-	-	-	1,0	-	-	-	-	-
Finanzämter	-	-	-	-	-	-	21,0	57,0	65,0	54,7	-	-	-
LVvA	-	-	2,0	-	-	-	1,0	3,0	3,0	-	-	-	-
Ehemaliger zentraler PÜ (Kap. 1599)	-	-	-	-	-	-	-	-	1,0	-	-	-	-

<sup>1</sup> In der Summe sind Beschäftigte mit dem Geschlecht divers enthalten.

im Juni 2020 nach Einzelplänen, Behörden und Einstufungen

Einstufung														Einzelplan --- Behörde / Bereich
A 13Z, A 13S,	A 12	A 11	A 10	A 9	A11mD, A10mD	A 9Z	A 9S	A 8	A 7	A 6	A 6S, A 5S	A 5, A 4		
<b>verbeamtete Beschäftigte</b>														
1 397,0	2 678,9	6 162,8	6 804,6	4 792,1	57,9	714,0	2 342,6	4 676,7	3 880,3	570,7	477,8	215,2	Hauptverwaltung insgesamt	
17,0	14,2	12,3	7,5	3,0	-	-	4,0	3,6	-	-	-	-	03 - RBm - Skzl	
11,6	10,4	6,0	6,5	3,0	-	-	4,0	2,6	-	-	-	-	RBm - Skzl - außer Wissenschaft und Forschung	
5,4	3,8	6,3	1,0	-	-	-	-	1,0	-	-	-	-	RBm - Skzl - Wissenschaft und Forschung	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Sekretariat der KMK	
673,3	1 345,0	4 353,8	5 537,0	3 831,7	-	458,7	1 230,2	2 586,5	2 234,6	10,3	7,0	5,0	05 - InnDS	
55,7	65,0	34,3	39,5	236,3	-	2,0	15,3	18,3	-	1,0	-	-	SenInnDS - Inneres	
6,6	3,8	1,0	6,2	-	-	-	1,0	-	-	-	-	-	SenInnDS - Sport	
546,8	1 137,7	4 149,9	5 299,9	3 559,5	-	4,0	70,6	1 681,0	1 533,9	8,3	6,0	3,0	PolPräs	
43,3	100,6	124,3	126,1	28,9	-	446,8	1 111,1	848,1	658,5	-	-	-	Feuerwehr	
13,0	17,8	23,6	23,2	6,0	-	4,0	17,6	37,2	41,3	1,0	1,0	1,0	LABO	
7,9	20,2	20,6	42,2	1,0	-	2,0	14,7	1,9	1,0	-	-	-	Landesamt für Einwanderung	
128,7	260,1	356,3	263,8	348,7	57,9	167,2	615,4	1 324,9	941,2	81,9	448,9	196,6	06 - JustVA inkl. 02 - VerfGH	
1,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Verfassungsgerichtshof	
25,5	27,0	47,2	23,9	15,8	2,0	2,0	1,0	7,8	4,0	1,8	6,0	3,0	SenJustVA	
5,0	3,9	2,7	0,8	-	-	1,0	2,0	4,6	2,0	-	3,0	-	Generalstaatsanwaltschaft	
1,9	4,4	21,8	20,5	51,1	-	-	18,9	49,9	65,3	4,3	39,9	8,0	Staatsanwaltschaft	
35,1	44,4	1,0	-	3,0	-	1,0	1,0	15,0	14,7	0,5	5,0	2,0	Amtsanwaltschaft	
8,9	19,3	27,3	23,8	35,6	1,0	1,8	23,5	40,1	11,4	7,5	23,0	13,0	Kammergericht	
1,0	10,3	16,0	14,3	12,9	-	-	5,0	35,0	47,0	6,9	45,3	14,0	Landgericht	
21,5	87,1	149,9	138,5	187,0	-	59,8	174,0	264,6	224,8	53,4	297,2	149,6	Amtsgerichte	
1,0	1,0	1,6	-	-	-	2,0	1,0	3,9	4,0	1,0	3,0	-	Oberverwaltungsgericht BB	
1,0	3,9	-	3,8	5,0	-	-	2,4	24,1	4,0	4,0	11,6	3,0	Verwaltungsgericht	
1,0	3,0	5,4	0,9	3,6	-	1,8	7,0	6,5	2,6	-	15,0	4,0	Sozialgericht	
25,8	55,9	83,5	37,5	34,8	54,9	97,8	379,7	873,4	561,3	2,5	-	-	Justizvollzugsanstalten	
45,0	54,2	60,9	41,0	9,6	-	1,0	14,1	12,9	1,0	-	-	-	07 - UVK	
38,0	51,2	41,4	35,0	6,8	-	1,0	13,1	10,9	-	-	-	-	SenUVK	
-	-	-	1,0	-	-	-	-	-	1,0	-	-	-	Fischereiamt	
-	-	-	1,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Verkehrslenkung Berlin	
-	-	0,6	-	-	-	-	-	1,0	-	-	-	-	Gem. Obere Luftfahrth. BB	
7,0	3,0	18,9	4,0	2,8	-	-	1,0	1,0	-	-	-	-	Berliner Forsten	
5,9	14,2	16,0	6,6	3,8	-	-	2,0	-	-	-	-	-	08 - KultEuropa	
5,9	13,2	11,0	2,0	1,0	-	-	2,0	-	-	-	-	-	SenKultEuropa	
-	1,0	4,0	3,9	2,8	-	-	-	-	-	-	-	-	Kultureinrichtungen	
-	-	1,0	0,8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Ob. Denkmalschutzbeh. u. Landesdenkmalamt	
16,4	18,7	13,6	5,4	2,0	-	-	2,8	1,8	1,0	-	-	-	09 - GPG	
15,4	18,7	13,6	5,4	2,0	-	-	2,8	1,8	1,0	-	-	-	SenGPG	
1,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	LI für gerichtl. u. soziale Medizin	
35,9	228,8	272,2	84,3	13,4	-	-	38,6	44,6	7,7	-	-	-	10 - BildJugFam	
30,1	65,1	92,5	70,3	12,4	-	-	17,2	40,1	2,6	-	-	-	SenBildJugFam	
1,0	1,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Berliner Landeszentrale für politische Bildung	
2,0	162,8	178,6	14,1	1,0	-	-	20,4	4,5	5,1	-	-	-	Schulen	
2,9	-	1,0	-	-	-	-	1,0	-	-	-	-	-	Sozialpäd. Fortbildungsinst. BB	
52,5	90,3	95,1	76,8	18,0	-	2,0	22,8	27,8	17,2	3,9	1,0	2,0	11 - IAS	
26,2	25,9	26,6	14,8	2,3	-	-	3,0	2,5	1,0	-	-	-	SenIAS	
2,9	5,9	6,1	8,2	3,8	-	1,0	3,8	9,5	8,5	2,0	-	2,0	Arbeitsgerichtsbarkeit	
7,5	25,9	21,3	15,7	3,0	-	1,0	1,0	-	-	-	-	-	LAGetSi	
11,9	22,7	34,2	31,1	7,0	-	-	13,0	13,9	6,7	-	-	-	LAGeSo	
4,0	10,0	7,0	7,0	2,0	-	-	2,0	2,0	1,0	1,9	1,0	-	LAF	
39,3	29,5	15,2	4,2	4,4	-	1,0	2,0	1,0	1,0	-	-	-	12 - StadtWohn	
39,3	29,5	15,2	4,2	4,4	-	1,0	2,0	1,0	1,0	-	-	-	SenStadtWohn	
18,7	27,5	26,0	17,0	5,0	-	1,0	1,0	8,3	5,9	-	-	-	13 - WiEnBe	
18,7	27,5	26,0	17,0	5,0	-	1,0	1,0	8,3	5,9	-	-	-	SenWiEnBe	
364,4	596,5	941,4	761,1	552,6	-	83,1	409,6	665,3	670,7	474,6	21,0	11,5	15 - Fin	
95,6	78,2	65,2	41,6	12,8	-	2,9	6,0	4,5	2,0	-	-	-	SenFin	
1,0	1,0	5,9	1,7	-	-	-	6,8	8,7	-	-	-	-	Landeshauptkasse	
258,0	492,7	831,9	657,6	536,1	-	77,4	382,9	613,1	666,9	472,6	21,0	11,5	Finanzämter	
9,9	22,7	35,4	56,2	1,6	-	1,8	14,0	38,0	1,8	-	-	-	LVwA	
-	2,0	3,0	4,0	2,0	-	1,0	-	1,0	-	2,0	-	-	Ehemaliger zentraler PÜ (Kap. 1599)	



im Juni 2020 nach Einzelplänen, Behörden und Einstufungen (weiblich)

Einstufung														Einzelplan --- Behörde / Bereich
A 13Z, A 13S,	A 12	A 11	A 10	A 9	A11mD, A10mD	A 9Z	A 9S	A 8	A 7	A 6	A 6S, A 5S	A 5, A 4		
<b>Beamtinnen</b>														
521,4	1 127,6	2 341,0	2 528,2	1 939,6		9,0	123,5	735,6	1 676,4	1 290,8	380,7	102,1	84,4	Hauptverwaltung insgesamt
11,2	7,3	10,3	5,5	3,0				2,0	2,6					03 - RBm - Skzl
7,6	4,6	6,0	4,5	3,0				2,0	1,6					RBm - Skzl - außer Wissenschaft und Forschung
3,6	2,8	4,3	1,0						1,0					RBm - Skzl - Wissenschaft und Forschung
														Sekretariat der KMK
154,2	319,3	1 071,3	1 624,9	1 334,9		9,0	75,0	447,0	336,0	7,3	2,0	3,0		05 - InnDS
21,9	30,3	11,8	21,7	170,8		2,0	8,3	8,3		1,0				SenInnDS - Inneres
3,7	1,8		4,2					1,0						SenInnDS - Sport
111,9	259,6	1 011,4	1 536,6	1 158,1		1,0	29,6	399,7	280,5	5,3	1,0	2,0		PolPräs
3,8	3,6	17,3	14,4	2,0		3,0	11,8	8,9	18,3					Feuerwehr
6,0	10,8	18,1	16,5	3,0		1,0	13,6	29,2	36,3	1,0	1,0	1,0		LABO
6,9	13,2	12,6	31,5	1,0		2,0	10,7	0,9	1,0					Landesamt für Einwanderung
78,5	181,5	276,6	225,8	271,5		9,0	59,4	288,6	653,4	480,8	67,9	90,1	73,9	06 - JustVA inkl. 02 - VerfGH
1,0														Verfassungsgerichtshof
17,6	16,6	30,2	15,9	10,0		1,0	1,0	2,8	3,0	0,8		2,0		SenJustVA
2,0	2,9	0,8	0,8			1,0	2,0	3,6	2,0		2,0			Generalstaatsanwaltschaft
1,0	4,4	20,1	19,0	40,2				15,9	42,9	51,6	4,3	9,0	2,0	Staatsanwaltschaft
27,2	30,6	1,0	1,0	1,0		1,0	1,0	14,0	9,7	0,5				Amtsanwaltschaft
5,9	13,3	24,3	20,8	27,3		1,8	17,5	34,1	7,4	6,5	8,0	3,0		Kammergericht
	9,3	10,1	13,3	10,9				5,0	31,0	36,2	3,9	9,8	4,0	Landgericht
12,8	68,2	127,4	125,5	152,8		23,8	123,0	214,6	187,0	46,4	56,7	58,9		Amtsgerichte
1,0	1,0	0,6				1,0	1,0	2,9	1,0		1,0			Oberverswaltungsgericht BB
	3,9		2,8	3,0				0,8	20,1	2,0	4,0	0,8	2,0	Verwaltungsgericht
	1,0	4,4	0,9	2,6		1,8	6,0	6,5	2,6		3,0	2,0		Sozialgericht
10,0	30,5	57,8	27,0	23,8		8,0	28,0	116,5	280,9	178,3	1,5			Justizvollzugsanstalten
19,0	27,6	30,0	28,1	6,9		1,0	8,1	8,9	1,0					07 - UVK
18,0	27,6	26,4	26,1	5,0		1,0	8,1	6,9						SenUVK
			1,0						1,0					Fischereiamt
		0,6							1,0					Gem. Obere Luftfahrthb. BB
1,0		3,0	1,0	1,9					1,0					Berliner Forsten
3,9	12,2	11,0	4,6	2,8				1,0						08 - KultEuropa
3,9	11,2	8,0	1,0	1,0				1,0						SenKultEuropa
	1,0	2,0	2,9	1,8										Kultureinrichtungen
		1,0	0,8											Ob. Denkmalschutzbeh. u. Landesdenkmalamt
11,4	12,7	7,6	5,4	1,0				2,8	1,8	1,0				09 - GPG
10,4	12,7	7,6	5,4	1,0				2,8	1,8	1,0				SenGPG
1,0														LI für gerichtl. u. soziale Medizin
16,4	176,9	235,5	67,8	12,4				34,6	38,7	6,7				10 - BildJugFam
13,6	37,1	68,9	59,4	12,4				15,2	34,2	1,6				SenBildJugFam
1,0	139,8	165,6	8,4					18,4	4,5	5,1				Schulen
1,9		1,0						1,0						Sozialpäd. Fortbildungsinst. BB
30,0	57,0	62,7	54,8	14,2				16,8	21,0	13,2	0,9		1,0	11 - IAS
13,5	15,2	16,6	9,8	2,3				3,0	2,5					SenIAS
2,9	3,0	6,1	6,2	3,8				1,8	5,6	5,5			1,0	Arbeitsgerichtsbarkeit
4,6	15,1	12,3	10,7	2,0				1,0						LAGetSi
7,0	16,8	24,7	21,1	6,2				10,0	11,9	6,7				LAGeSo
2,0	7,0	3,0	7,0					1,0	1,0	1,0	0,9			LAF
22,7	17,5	10,2	3,2	4,4		1,0	1,0	1,0						12 - StadtWohn
22,7	17,5	10,2	3,2	4,4		1,0	1,0	1,0						SenStadtWohn
8,7	14,8	19,0	11,9	2,0				4,4	0,9					13 - WiEnBe
8,7	14,8	19,0	11,9	2,0				4,4	0,9					SenWiEnBe
165,5	301,0	606,9	496,3	286,7		53,2	305,7	497,6	451,2	304,6	10,0	6,5		15 - Fin
45,6	37,7	45,6	27,8	8,8		2,9	5,0	2,5						SenFin
1,0	1,0	2,9	1,7					5,8	5,7					Landeshauptkasse
115,0	242,6	531,6	420,4	275,3		48,5	283,7	452,5	450,4	302,6	10,0	6,5		Finanzämter
3,9	17,7	24,8	45,4	1,6		1,8	11,2	36,0	0,8					LVwA
	2,0	2,0	1,0	1,0				1,0		2,0				Ehemaliger zentraler PÜ (Kap. 1599)

Vollzeitäquivalente der angestellten Beschäftigten<sup>1</sup> der Hauptverwaltung im unmittelbaren Landesdienst Berlin

Einzelplan --- Behörde / Bereich	Einstufung <sup>2</sup>										
	Außer- tariflich, E 15 Ü	E 15	E 14	E 13 Ü	E 13	E13 TV-L Lehrkr., E 13 TV-L-Musik	E 12	E 11	E 10	E 9b	E 9a
<b>angestellte Beschäftigte</b>											
Hauptverwaltung insgesamt	148,3	522,6	1 450,4	69,1	8 956,5	7 070,9	1 532,4	1 736,5	2 812,3	2 044,8	3 092,5
03 - RBm - Skzl	19,0	31,6	77,7	3,7	45,2	-	14,5	69,2	25,1	79,1	15,9
RBm - Skzl - außer Wissenschaft und Forschung	11,0	9,5	47,4	3,7	5,0	-	8,4	5,8	6,0	10,6	12,9
RBm - Skzl - Wissenschaft und Forschung	4,0	5,6	8,9	-	5,6	-	1,9	0,8	2,0	2,9	3,0
Sekretariat der KMK	4,0	16,5	21,4	-	34,5	-	4,3	62,6	17,1	65,6	-
05 - InnDS	6,0	33,9	122,1	8,9	118,1	-	138,2	304,8	142,7	419,4	717,1
SenInnDS - Inneres	4,0	13,6	42,2	-	63,1	-	23,4	20,0	17,6	47,0	24,0
SenInnDS - Sport	1,0	5,0	4,7	-	5,0	-	2,0	17,0	4,5	-	3,0
PolPräs	-	8,3	61,5	8,9	38,6	-	88,8	177,4	68,6	213,7	321,5
Feuerwehr	-	7,0	7,8	-	8,4	-	14,0	46,9	29,5	38,0	127,2
LABO	1,0	-	3,3	-	3,0	-	10,0	33,5	3,0	45,8	81,7
Landesamt für Einwanderung	-	-	2,8	-	-	-	-	10,0	19,6	74,8	159,7
06 - JustVA inkl. 02 - VerfGH	4,0	6,7	37,1	15,0	53,1	-	12,4	51,3	30,2	43,9	53,9
Verfassungsgerichtshof	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,0
SenJustVA	4,0	3,7	11,6	2,0	16,3	-	1,0	12,8	9,0	4,3	12,7
Generalstaatsanwaltschaft	-	1,0	1,0	-	-	-	1,0	13,5	1,0	-	1,8
Staatsanwaltschaft	-	-	7,4	-	-	-	-	-	-	-	-
Amtsanwaltschaft	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Kammergericht	-	1,0	2,8	2,0	2,0	-	2,0	8,0	6,8	10,9	4,8
Landgericht	-	-	-	-	-	-	-	-	1,0	2,0	1,0
Amtsgerichte	-	-	-	-	-	-	-	2,0	2,0	7,0	3,7
Oberverwaltungsgericht BB	-	-	-	-	-	-	1,0	2,5	2,0	1,0	-
Verwaltungsgericht	-	-	-	-	-	-	-	2,7	-	1,0	-
Sozialgericht	-	-	-	-	1,0	-	-	1,0	1,9	9,8	12,5
Justizvollzugsanstalten	-	1,0	14,3	11,0	33,9	-	7,4	8,9	6,5	8,0	16,5
07 - UVK	20,0	41,6	195,4	9,1	108,5	-	82,8	82,3	54,9	50,6	93,3
SenUVK	20,0	38,6	191,4	9,1	104,7	-	81,8	76,4	40,6	43,6	77,3
Fischereiamt	-	-	-	-	2,0	-	-	-	-	1,0	3,8
Gem. Obere Luftfahrthb. BB	-	-	-	-	-	-	-	1,0	-	-	-
Berliner Forsten	-	2,0	2,0	-	-	-	1,0	1,0	8,8	5,0	7,5
Pflanzenschutzamt	-	1,0	2,0	-	1,8	-	-	3,9	5,5	1,0	4,7
08 - KultEuropa	9,0	13,0	41,9	4,0	34,8	-	7,6	45,0	3,0	38,6	13,5
SenKultEuropa	7,0	6,0	21,3	1,0	10,9	-	4,6	35,7	-	17,4	10,0
Kultureinrichtungen	1,0	3,0	5,0	3,0	14,9	-	2,0	4,5	1,0	11,4	2,5
Ob. Denkmalschutzbeh. u. Landesdenkmalamt	1,0	4,0	15,6	-	9,0	-	1,0	4,8	2,0	9,9	1,0
09 - GPG	6,9	20,8	45,4	2,0	30,0	-	20,0	40,3	10,4	21,3	35,5
SenGPG	6,9	13,0	40,6	1,0	28,2	-	19,0	37,6	10,4	14,3	27,9
LI für gerichtl. u. soziale Medizin	-	6,8	4,0	-	1,0	-	-	-	-	-	5,6
Gemeinsames Krebsregister	-	1,0	0,8	1,0	0,8	-	1,0	2,7	-	7,0	2,0
10 - BildJugFam	32,8	258,7	635,5	17,0	8 315,9	7 070,9	1 035,5	777,4	2 308,6	758,8	1 811,5
SenBildJugFam	15,8	22,5	61,1	14,6	128,8	-	17,4	27,7	43,4	138,0	53,1
Berliner Landeszentrale für politische Bildung	1,0	-	-	-	3,0	-	-	-	-	0,8	2,0
Schulen	15,0	236,2	570,4	-	8 174,8	7 070,9	1 018,1	749,7	2 264,2	619,0	1 755,4
Sozialpäd. Fortbildungsinst. BB	1,0	-	4,0	2,4	9,4	-	-	-	1,0	1,0	1,0
11 - IAS	11,0	49,3	100,5	2,9	60,2	-	65,0	143,0	79,8	345,1	79,5
SenIAS	7,0	7,0	27,4	2,9	38,0	-	24,0	34,4	20,7	23,2	12,5
Arbeitsgerichtsbarkeit	-	-	-	-	-	-	1,0	3,0	-	1,0	3,0
LAGetSi	1,0	1,0	2,0	-	3,0	-	1,0	1,0	7,8	5,8	-
LAGeSo	3,0	39,3	60,2	-	6,3	-	22,0	64,7	21,6	131,6	44,3
LAF	-	2,0	10,8	-	13,0	-	17,0	39,9	29,7	183,5	19,6
12 - StadtWohn	17,7	32,6	122,9	1,7	139,4	-	107,8	89,2	48,2	18,3	29,0
SenStadtWohn	17,7	32,6	122,9	1,7	139,4	-	107,8	89,2	48,2	18,3	29,0
13 - WiEnBe	9,0	14,0	33,1	2,3	34,9	-	8,5	35,1	7,5	27,8	15,4
SenWiEnBe	9,0	14,0	33,1	2,3	34,9	-	8,5	35,1	7,5	27,8	15,4
15 - Fin	13,0	20,5	38,8	2,6	16,2	-	40,0	99,0	101,9	241,9	228,0
SenFin	12,0	19,5	34,0	2,6	16,2	-	19,2	44,7	30,3	26,8	18,7
Landeshauptkasse	-	-	-	-	-	-	1,0	-	-	2,4	-
Finanzämter	1,0	-	1,0	-	-	-	13,5	20,8	61,2	119,9	110,3
LVwA	-	-	1,0	-	-	-	6,3	32,6	9,9	86,3	96,9
Ehemaliger zentraler PÜ (Kap. 1599)	-	1,0	2,8	-	-	-	-	1,0	0,5	6,5	2,3

<sup>1</sup> In der Summe sind Beschäftigte mit dem Geschlecht divers enthalten.

<sup>2</sup> Vergütungs- bzw. Lohngruppen wurden den vergleichbaren Entgeltgruppen zugeordnet.

<sup>3</sup> Beschäftigte, deren Einstufung in IPV nicht den aufgeführten Entgeltgruppen entspricht.

im Juni 2020 nach Einzelplänen, Behörden und Einstufungen

Einstufung <sup>2</sup>											Einzelplan --- Behörde / Bereich
E 8	E 7	E 6	E 5	E 4	E 3	E 2 Ü	E 2, E 1	S18 - S4	E9c, E8a, E7a, E4a, E3a	Sonstige <sup>3</sup>	
<b>angestellte Beschäftigte</b>											
2 178,3	140,2	4 237,4	1 960,8	1 305,6	394,7	8,6	46,6	4 573,6	109,0	59,4	Hauptverwaltung insgesamt
31,6	2,0	45,5	32,7	5,0	9,7	-	1,0	-	-	-	03 - RBm - Skzl
24,0	2,0	20,0	6,8	5,0	5,0	-	-	-	-	-	RBm - Skzl - außer Wissenschaft und Forschung
3,0	-	1,0	-	-	-	-	-	-	-	-	RBm - Skzl - Wissenschaft und Forschung
4,6	-	24,5	25,9	-	4,7	-	1,0	-	-	-	Sekretariat der KMK
771,8	90,5	1 213,2	1 106,7	1 132,9	111,2	-	4,0	-	64,2	-	05 - InnDS
46,5	1,0	15,8	12,3	3,0	2,0	-	4,0	-	-	-	SenInnDS - Inneres
8,8	15,0	21,8	72,9	9,0	8,0	-	-	-	-	-	SenInnDS - Sport
582,2	43,8	757,9	1 002,0	1 108,4	86,8	-	-	-	2,0	-	PolPräs
111,4	30,7	111,6	13,0	11,5	1,0	-	-	-	62,2	-	Feuerwehr
21,9	-	218,6	3,0	1,0	10,4	-	-	-	-	-	LABO
1,0	-	87,5	3,5	-	3,0	-	-	-	-	-	Landesamt für Einwanderung
562,4	13,9	1 067,2	261,2	40,4	18,8	-	17,4	78,8	30,8	27,3	06 - JustVA inkl. 02 - VerfGH
1,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Verfassungsgerichtshof
19,9	-	18,1	25,2	3,0	2,8	-	5,6	40,2	-	-	SenJustVA
4,6	-	10,0	2,0	-	-	-	-	-	-	-	Generalstaatsanwaltschaft
39,8	-	146,4	55,9	-	6,0	-	-	-	-	-	Staatsanwaltschaft
2,9	-	52,4	3,2	-	-	-	-	-	-	-	Amtsanzwaltschaft
49,6	-	35,5	7,5	13,4	1,0	-	-	-	-	-	Kammergericht
60,4	-	72,8	50,0	1,0	-	-	-	-	-	-	Landgericht
285,8	-	551,4	71,7	3,0	4,0	-	9,8	1,8	-	-	Amtsgerichte
3,0	-	9,6	-	-	2,0	-	-	-	-	-	Oberverwaltungsgericht BB
4,6	-	44,7	7,5	-	1,0	-	1,0	-	-	-	Verwaltungsgericht
56,9	-	58,7	9,6	6,0	-	-	1,0	-	-	-	Sozialgericht
33,9	13,9	67,6	28,7	14,0	2,0	-	-	36,8	30,8	27,3	Justizvollzugsanstalten
68,7	9,2	69,0	140,1	2,0	3,0	3,0	1,0	-	-	-	07 - UVK
40,5	6,4	32,3	38,5	2,0	3,0	3,0	-	-	-	-	SenUVK
-	-	1,0	1,0	-	-	-	-	-	-	-	Fischereiamt
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Gem. Obere Luftfahrth. BB
28,2	2,8	32,7	96,8	-	-	-	1,0	-	-	-	Berliner Forsten
-	-	3,0	3,8	-	-	-	-	-	-	-	Pflanzenschutzamt
9,0	1,0	27,1	23,7	11,0	8,5	-	1,0	-	-	-	08 - KultEuropa
7,0	-	9,5	2,5	-	2,0	-	1,0	-	-	-	SenKultEuropa
1,0	1,0	13,6	18,2	11,0	6,5	-	-	-	-	-	Kultureinrichtungen
1,0	-	4,0	3,0	-	-	-	-	-	-	-	Ob. Denkmalschutzbeh. u. Landesdenkmalamt
11,4	-	25,7	6,5	9,0	0,8	-	2,0	-	-	-	09 - GPG
5,8	-	7,7	3,5	-	-	-	2,0	-	-	-	SenGPG
5,7	-	12,0	3,0	9,0	0,8	-	-	-	-	-	LI für gerichtl. u. soziale Medizin
-	-	6,0	-	-	-	-	-	-	-	-	Gemeinsames Krebsregister
342,8	22,7	1 174,0	276,9	17,0	72,4	4,0	12,1	4 480,4	12,0	32,0	10 - BildJugFam
182,8	0,6	158,1	15,5	5,0	17,8	-	1,5	167,7	3,0	26,0	SenBildJugFam
-	-	1,0	-	-	-	-	1,1	1,0	-	-	Berliner Landeszentrale für politische Bildung
157,2	22,1	1 001,2	256,4	12,0	52,1	2,0	5,5	4 311,7	9,0	6,0	Schulen
2,9	-	13,7	5,0	-	2,5	2,0	4,0	-	-	-	Sozialpäd. Fortbildungsinst. BB
83,9	-	289,6	43,4	12,3	28,0	1,6	2,0	14,5	1,0	-	11 - IAS
8,6	-	4,5	2,0	3,4	-	-	2,0	-	1,0	-	SenIAS
5,8	-	75,2	7,3	1,0	8,0	-	-	-	-	-	Arbeitsgerichtsbarkeit
5,0	-	11,8	5,8	-	2,0	-	-	-	-	-	LAGeSi
54,7	-	103,2	20,6	7,9	18,0	1,6	-	4,6	-	-	LAGeSo
9,8	-	94,9	7,7	-	-	-	-	9,9	-	-	LAF
37,3	-	22,3	6,0	1,0	5,9	-	1,5	-	-	-	12 - StadtWohn
37,3	-	22,3	6,0	1,0	5,9	-	1,5	-	-	-	SenStadtWohn
18,8	-	18,7	5,6	-	2,8	-	1,0	-	-	0,1	13 - WiEnBe
18,8	-	18,7	5,6	-	2,8	-	1,0	-	-	0,1	SenWiEnBe
240,6	1,0	285,3	58,1	75,1	133,9	-	3,5	-	1,0	-	15 - Fin
5,9	-	6,2	4,8	1,0	4,0	-	-	-	-	-	SenFin
13,5	-	9,0	2,6	-	1,0	-	-	-	-	-	Landeshauptkasse
179,7	-	236,7	31,6	29,1	100,3	-	-	-	-	-	Finanzämter
34,0	-	29,7	12,3	45,0	26,5	-	-	-	-	-	LVwA
7,6	1,0	3,6	6,8	-	2,0	-	3,5	-	1,0	-	Ehemaliger zentraler PÜ (Kap. 1599)

Vollzeitäquivalente der Arbeitnehmerinnen der Hauptverwaltung im unmittelbaren Landesdienst Berlin

Einzelplan --- Behörde / Bereich	Einstufung <sup>1</sup>										
	Außer- tariflich, E 15 Ü	E 15	E 14	E 13 Ü	E 13	E13 TV-L Lehrkr., E 13 TV-L-Musik	E 12	E 11	E 10	E 9b	E 9a
<b>Arbeitnehmerinnen</b>											
Hauptverwaltung insgesamt	74,7	270,9	777,3	43,8	5 569,0	5 386,6	808,0	1 022,8	2 042,6	1 448,7	2 324,4
03 - RBm - Skzl	11,0	20,6	43,0	2,7	32,7	-	11,0	50,2	23,3	63,6	12,9
RBm - Skzl - außer Wissenschaft und Forschung	6,0	5,5	20,5	2,7	2,0	-	5,9	3,8	6,0	7,6	9,9
RBm - Skzl - Wissenschaft und Forschung	2,0	5,6	6,9	-	3,6	-	1,9	0,8	2,0	1,9	3,0
Sekretariat der KMK	3,0	9,5	15,6	-	27,1	-	3,3	45,6	15,3	54,2	-
05 - InnDS	3,0	12,1	55,2	3,3	64,9	-	41,6	89,7	67,3	292,8	443,1
SenInnDS - Inneres	2,0	6,6	20,4	-	32,6	-	8,4	8,0	12,1	31,0	8,0
SenInnDS - Sport	-	-	3,7	-	2,0	-	-	9,0	3,5	-	1,0
PolPräs	-	4,5	26,0	3,3	22,0	-	27,2	39,9	30,6	173,5	230,9
Feuerwehr	-	1,0	3,0	-	6,4	-	4,0	15,2	7,6	12,7	33,8
LABO	1,0	-	0,3	-	2,0	-	2,0	15,6	2,0	29,2	62,3
Landesamt für Einwanderung	-	-	1,8	-	-	-	-	2,0	11,6	46,3	107,1
06 - JustVA inkl. 02 - VerfGH	2,0	1,9	23,8	7,5	37,1	-	4,9	19,5	11,5	27,8	40,1
Verfassungsgerichtshof	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,0
SenJustVA	2,0	1,9	6,6	-	10,4	-	1,0	7,8	5,0	3,8	12,7
Generalstaatsanwaltschaft	-	-	-	-	-	-	-	4,5	-	-	1,8
Staatsanwaltschaft	-	-	5,4	-	-	-	-	-	-	-	-
Amtsanwaltschaft	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Kammergericht	-	-	2,8	-	-	-	-	1,0	1,8	7,3	3,8
Landgericht	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2,0	1,0
Amtsgerichte	-	-	-	-	-	-	-	1,0	1,0	4,0	1,8
Oberverwaltungsgericht BB	-	-	-	-	-	-	-	0,5	1,0	-	-
Verwaltungsgericht	-	-	-	-	-	-	-	0,7	-	-	-
Sozialgericht	-	-	-	-	-	-	-	-	1,0	6,8	11,5
Justizvollzugsanstalten	-	-	9,0	7,5	26,7	-	3,9	4,1	1,7	4,0	6,5
07 - Umwelt, Verkehr und Klimaschutz	10,0	13,8	84,4	5,2	44,2	-	31,1	48,9	27,4	33,8	57,5
SenUVK	10,0	13,8	83,4	5,2	44,2	-	31,1	45,0	20,9	29,8	50,3
Fischereiamt	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,0	1,8
Gem. Obere Luftfahrth. BB	-	-	-	-	-	-	-	1,0	-	-	-
Berliner Forsten	-	-	-	-	-	-	-	-	2,8	2,0	3,5
Pflanzenschutzamt	-	-	1,0	-	-	-	-	2,9	3,8	1,0	2,0
08 - Kultur und Europa	3,0	9,0	24,3	2,0	26,8	-	4,6	37,3	2,0	30,8	8,5
SenKultEuropa	3,0	3,0	13,4	-	8,9	-	4,6	29,1	-	14,5	5,0
Kultureinrichtungen	-	2,0	3,0	2,0	12,9	-	-	4,5	-	9,4	2,5
Ob. Denkmalschutzbeh. u. Landesdenkmalamt	-	4,0	7,8	-	5,0	-	-	3,8	2,0	6,9	1,0
09 - Gesundheit, Pflege und Gleichstellung	6,9	11,8	32,6	2,0	17,7	-	13,2	28,1	6,4	18,3	34,5
SenGPG	6,9	9,0	27,8	1,0	16,7	-	12,2	27,2	6,4	12,3	26,9
LI für gerichtl. u. soziale Medizin	-	2,8	4,0	-	1,0	-	-	-	-	-	5,6
Gemeinsames Krebsregister	-	-	0,8	1,0	-	-	1,0	0,9	-	6,0	2,0
10 - Bildung, Jugend und Familie	16,0	140,2	349,5	13,7	5 198,1	5 386,6	559,5	532,2	1 738,4	514,8	1 431,6
SenBildJugFam	9,0	13,5	35,3	11,3	102,8	-	11,4	17,7	31,4	102,4	35,9
Berliner Landeszentrale für politische Bildung	-	-	-	-	2,0	-	-	-	-	0,8	1,0
Schulen	6,0	126,7	311,2	-	5 085,6	5 386,6	548,1	514,5	1 707,0	411,6	1 393,7
Sozialpäd. Fortbildungsinst. BB	1,0	-	3,0	2,4	7,7	-	-	-	-	-	1,0
11 - Integration, Arbeit und Soziales	8,0	28,5	60,5	2,9	41,7	-	41,3	79,4	54,5	243,8	65,3
SenIAS	7,0	5,0	12,5	2,9	25,0	-	17,3	18,6	16,1	16,5	11,5
Arbeitsgerichtsbarkeit	-	-	-	-	-	-	-	1,0	-	1,0	3,0
LAGetSi	-	-	1,0	-	1,0	-	1,0	-	2,8	2,8	-
LAGeSo	1,0	23,5	43,1	-	5,4	-	16,0	38,9	16,6	102,1	36,3
LAF	-	-	3,9	-	10,3	-	7,0	20,9	19,0	121,3	14,5
12 - Stadtentwicklung und Wohnen	5,8	17,6	66,0	1,7	76,6	-	68,5	52,0	26,2	15,3	21,5
SenStadtWohn	5,8	17,6	66,0	1,7	76,6	-	68,5	52,0	26,2	15,3	21,5
13 - Wirtschaft, Energie und Betriebe	4,0	6,0	20,5	1,3	20,0	-	4,5	17,6	5,5	20,8	12,4
SenWiEnBe	4,0	6,0	20,5	1,3	20,0	-	4,5	17,6	5,5	20,8	12,4
15 - Finanzen	5,0	9,5	17,7	1,6	9,2	-	27,9	68,1	80,1	187,0	197,2
SenFin	5,0	9,5	14,7	1,6	9,2	-	14,0	33,2	20,5	22,8	17,4
Landeshauptkasse	-	-	-	-	-	-	1,0	-	-	1,8	-
Finanzämter	-	-	1,0	-	-	-	7,6	13,8	49,2	94,7	99,3
LVvA	-	-	1,0	-	-	-	5,3	21,1	9,9	61,8	79,2
Ehemaliger zentraler PÜ (Kap. 1599)	-	-	1,0	-	-	-	-	-	0,5	6,0	1,3

<sup>1</sup> Vergütungs- bzw. Lohngruppen wurden den vergleichbaren Entgeltgruppen zugeordnet.

<sup>2</sup> Beschäftigte, deren Einstufung in IPV nicht den aufgeführten Entgeltgruppen entspricht.

im Juni 2020 nach Einzelplänen, Behörden und Einstufungen (weiblich)

Einstufung <sup>1</sup>											Einzelplan --- Behörde / Bereich
E 8	E 7	E 6	E 5	E 4	E 3	E 2 Ü	E 2, E 1	S18 - S4	E9c, E8a, E7a, E4a, E3a	Sonstige <sup>2</sup>	
<b>Arbeitnehmerinnen</b>											
1 378,9	14,7	3 232,9	899,1	161,1	170,7	3,0	27,0	3 680,7	50,2	30,7	Hauptverwaltung insgesamt
26,6	-	35,4	25,2	1,0	3,4	-	1,0	-	-	-	03 - RBm - Skzl
20,0	-	17,0	4,8	1,0	1,0	-	-	-	-	-	RBm - Skzl - außer Wissenschaft und Forschung
3,0	-	1,0	-	-	-	-	-	-	-	-	RBm - Skzl - Wissenschaft und Forschung
3,6	-	17,4	20,4	-	2,4	-	1,0	-	-	-	Sekretariat der KMK
273,8	-	652,4	355,3	88,6	24,6	-	1,0	-	19,2	-	05 - InnDS
34,7	-	13,8	7,5	1,0	2,0	-	1,0	-	-	-	SenInnDS - Inneres
4,8	-	1,8	7,0	4,0	-	-	-	-	-	-	SenInnDS - Sport
187,3	-	344,4	331,2	81,1	13,0	-	-	-	2,0	-	PolPräs
29,1	-	54,3	3,0	1,5	-	-	-	-	17,2	-	Feuerwehr
16,9	-	176,4	3,0	1,0	7,6	-	-	-	-	-	LABO
1,0	-	61,7	3,5	-	2,0	-	-	-	-	-	Landesamt für Einwanderung
503,8	6,9	923,2	244,2	22,4	11,8	-	11,4	57,4	19,0	11,7	06 - JustVA inkl. 02 - VerfGH
1,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Verfassungsgerichtshof
19,9	-	18,1	25,2	1,0	2,8	-	4,6	30,2	-	-	SenJustVA
4,6	-	9,1	2,0	-	-	-	-	-	-	-	Generalstaatsanwaltschaft
39,8	-	130,6	51,9	-	3,0	-	-	-	-	-	Staatsanwaltschaft
2,9	-	42,6	3,2	-	-	-	-	-	-	-	Amtsanwaltschaft
38,0	-	31,5	6,5	11,4	-	-	-	-	-	-	Kammergericht
58,4	-	64,3	50,0	1,0	-	-	-	-	-	-	Landgericht
268,8	-	483,7	69,7	3,0	2,0	-	6,8	1,8	-	-	Amtsgerichte
2,0	-	7,6	-	-	1,0	-	-	-	-	-	Oberverwaltungsgericht BB
4,6	-	43,0	6,5	-	1,0	-	-	-	-	-	Verwaltungsgericht
53,9	-	52,2	5,6	2,0	-	-	-	-	-	-	Sozialgericht
9,9	6,9	40,6	23,7	4,0	2,0	-	-	25,4	19,0	11,7	Justizvollzugsanstalten
27,9	-	37,6	28,9	1,0	2,0	-	-	-	-	-	07 - Umwelt, Verkehr und Klimaschutz
19,5	-	19,7	5,8	1,0	2,0	-	-	-	-	-	SenUVK
-	-	1,0	-	-	-	-	-	-	-	-	Fischereiamt
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Gem. Obere Luftfahrth. BB
8,4	-	14,9	20,3	-	-	-	-	-	-	-	Berliner Forsten
-	-	2,0	2,8	-	-	-	-	-	-	-	Pflanzenschutzamt
8,0	-	19,3	15,3	7,0	5,5	-	1,0	-	-	-	08 - Kultur und Europa
7,0	-	7,5	2,5	-	2,0	-	1,0	-	-	-	SenKultEuropa
-	-	7,8	11,8	7,0	3,5	-	-	-	-	-	Kultureinrichtungen
1,0	-	4,0	1,0	-	-	-	-	-	-	-	Ob. Denkmalschutzbeh. u. Landesdenkmalamt
6,4	-	12,7	6,5	5,0	0,8	-	2,0	-	-	-	09 - Gesundheit, Pflege und Gleichstellung
4,8	-	4,7	3,5	-	-	-	2,0	-	-	-	SenGPG
1,7	-	4,0	3,0	5,0	0,8	-	-	-	-	-	LI für gerichtl. u. soziale Medizin
-	-	4,0	-	-	-	-	-	-	-	-	Gemeinsames Krebsregister
203,5	7,8	1 089,5	139,9	5,8	37,4	2,0	6,6	3 613,4	10,0	19,0	10 - Bildung, Jugend und Familie
141,3	0,6	142,6	10,5	3,8	15,8	-	1,5	122,7	3,0	16,0	SenBildJugFam
-	-	-	-	-	-	-	0,6	1,0	-	-	Berliner Landeszentrale für politische Bildung
60,2	7,2	933,3	129,4	2,0	19,1	1,0	3,5	3 489,7	7,0	3,0	Schulen
2,0	-	13,7	-	-	2,5	1,0	1,0	-	-	-	Sozialpäd. Fortbildungsinst. BB
73,2	-	222,8	33,4	7,3	13,0	1,0	-	9,9	1,0	-	11 - Integration, Arbeit und Soziales
6,7	-	4,5	1,0	1,4	-	-	-	-	1,0	-	SenIAS
5,8	-	67,7	5,3	-	6,0	-	-	-	-	-	Arbeitsgerichtsbarkeit
5,0	-	9,8	5,8	-	1,0	-	-	-	-	-	LAGetSi
46,8	-	86,5	17,6	5,9	6,0	1,0	-	2,6	-	-	LAGeSo
8,8	-	54,4	3,7	-	-	-	-	7,3	-	-	LAF
30,3	-	18,4	3,0	1,0	3,0	-	1,5	-	-	-	12 - Stadtentwicklung und Wohnen
30,3	-	18,4	3,0	1,0	3,0	-	1,5	-	-	-	SenStadtWohn
13,8	-	8,7	3,6	-	2,0	-	-	-	-	-	13 - Wirtschaft, Energie und Betriebe
13,8	-	8,7	3,6	-	2,0	-	-	-	-	-	SenWiEnBe
211,8	-	212,9	44,1	22,1	67,3	-	2,4	-	1,0	-	15 - Finanzen
4,9	-	5,2	4,8	-	3,0	-	-	-	-	-	SenFin
9,5	-	8,0	2,6	-	-	-	-	-	-	-	Landeshauptkasse
160,8	-	192,8	23,6	17,1	44,3	-	-	-	-	-	Finanzämter
30,0	-	4,8	8,3	5,0	17,9	-	-	-	-	-	LVvA
6,6	-	2,1	4,8	-	2,0	-	2,4	-	1,0	-	Ehemaliger zentraler PÜ (Kap. 1599)

Statistikstelle Personal  
bei der Senatsverwaltung für Finanzen

Vollzeitäquivalente der verbeamteten Beschäftigten<sup>1</sup> der Bezirksverwaltungen im unmittelbaren

Bezirk	Einstufung								
	B 9,B 8 B 7,B 6 B 5	B 4, B 3, B 2	A 16Z, A 16, C 3	A 15	A 14	A 13	A 13gD	A 13Z, A 13S,	A 12
<b>verbeamtete Beschäftigte</b>									
Bezirksverwaltungen insgesamt	24,0	37,0	44,3	69,8	103,7	45,4	10,0	238,8	578,7
Mitte	2,0	3,0	5,0	10,8	7,0	8,0	-	33,8	75,4
Friedrichshain-Kreuzberg	2,0	3,0	4,0	7,0	10,9	0,9	-	21,6	56,1
Pankow	2,0	3,0	4,0	4,8	10,6	1,6	-	12,6	39,8
Charlottenburg-Wilmersdorf	2,0	3,0	3,9	6,0	15,3	4,6	-	26,1	60,9
Spandau	2,0	3,0	6,0	5,8	11,9	4,0	5,0	15,8	58,5
Steglitz-Zehlendorf	2,0	3,0	3,0	8,0	6,0	4,5	-	20,1	40,3
Tempelhof-Schöneberg	2,0	4,0	6,0	4,0	13,2	6,3	3,0	21,7	55,3
Neukölln	2,0	3,0	4,0	5,0	8,0	4,8	1,0	25,7	53,9
Treptow-Köpenick	2,0	3,0	2,0	2,8	4,8	2,9	-	10,9	20,0
Marzahn-Hellersdorf	2,0	3,0	1,7	3,7	3,0	3,0	1,0	5,0	38,0
Lichtenberg	2,0	3,0	1,0	4,0	3,3	1,0	-	16,9	35,4
Reinickendorf	2,0	3,0	3,8	7,9	9,8	3,8	-	28,7	45,2
<b>Beamtinnen</b>									
Bezirksverwaltungen insgesamt	4,0	14,0	20,6	32,1	50,3	25,5	3,0	126,2	355,6
Mitte	-	2,0	3,0	4,8	2,0	2,0	-	17,0	42,8
Friedrichshain-Kreuzberg	1,0	1,0	2,0	2,0	5,9	0,9	-	13,6	38,1
Pankow	-	1,0	-	2,0	4,6	0,6	-	7,6	24,3
Charlottenburg-Wilmersdorf	-	1,0	1,9	4,0	8,3	3,6	-	17,1	33,9
Spandau	-	-	3,0	2,9	7,9	2,0	1,0	7,0	30,5
Steglitz-Zehlendorf	1,0	2,0	2,0	5,0	3,2	2,6	-	5,8	17,4
Tempelhof-Schöneberg	1,0	1,0	4,0	2,0	5,2	5,3	2,0	13,7	32,3
Neukölln	-	1,0	2,0	-	3,0	1,8	-	9,9	39,4
Treptow-Köpenick	-	1,0	1,0	1,8	2,8	1,9	-	6,9	14,0
Marzahn-Hellersdorf	1,0	2,0	0,7	1,7	2,0	2,0	-	3,0	29,2
Lichtenberg	-	1,0	1,0	3,0	1,8	-	-	12,0	23,5
Reinickendorf	-	1,0	-	2,9	3,8	2,8	-	12,7	30,2

<sup>1</sup> In der Summe sind Beschäftigte mit dem Geschlecht divers enthalten.

Landesdienst Berlin im Juni 2020 nach Bezirken und Einstufungen

Einstufung									Bezirk
A 11	A 10	A 9	A 9Z	A 9S	A 8	A 7	A 6	A 5, A 4	

**verbeamtete Beschäftigte**

1 131,2	1 515,4	384,1	15,6	173,9	523,1	195,5	46,2	1,0	Bezirksverwaltungen insgesamt
144,0	162,5	34,1	3,0	24,0	48,9	16,7	2,2	-	Mitte
96,8	124,3	17,6	1,9	10,9	37,1	8,4	7,0	-	Friedrichshain-Kreuzberg
90,6	118,0	15,3	1,0	11,0	46,6	14,6	3,0	-	Pankow
83,8	158,5	21,0	3,0	14,0	43,7	19,8	3,4	-	Charlottenburg-Wilmersdorf
105,7	131,3	25,5	1,0	24,6	36,1	12,9	2,5	-	Spandau
91,8	132,3	51,5	1,0	28,3	46,1	21,0	3,0	-	Steglitz-Zehlendorf
121,1	106,9	38,0	1,0	13,8	81,1	34,6	5,5	1,0	Tempelhof-Schöneberg
101,9	156,0	51,6	1,8	24,4	51,4	16,6	3,8	-	Neukölln
67,9	85,0	59,6	-	10,0	39,3	10,4	2,0	-	Treptow-Köpenick
55,3	104,0	17,6	1,0	1,0	25,0	5,0	4,0	-	Marzahn-Hellersdorf
69,9	115,0	23,8	1,0	5,0	29,9	7,9	3,0	-	Lichtenberg
102,3	121,5	28,6	-	7,0	38,0	27,6	6,8	-	Reinickendorf

**Beamtinnen**

793,8	1 180,5	296,2	10,8	120,9	401,4	159,0	33,2	-	Bezirksverwaltungen insgesamt
101,7	130,8	25,2	3,0	19,0	36,9	14,7	1,2	-	Mitte
61,1	95,0	13,0	1,0	6,9	31,1	4,4	7,0	-	Friedrichshain-Kreuzberg
70,7	94,0	12,3	1,0	7,0	37,6	13,6	3,0	-	Pankow
48,5	113,2	18,0	1,0	8,0	27,0	14,8	2,4	-	Charlottenburg-Wilmersdorf
72,3	93,1	20,5	1,0	17,6	22,1	11,9	2,5	-	Spandau
66,0	101,3	42,8	-	20,3	38,1	16,4	2,0	-	Steglitz-Zehlendorf
81,7	82,9	27,5	1,0	5,8	66,1	24,7	5,5	-	Tempelhof-Schöneberg
69,7	115,2	36,8	0,8	18,4	34,4	14,6	2,8	-	Neukölln
56,0	70,2	43,2	-	10,0	33,3	8,4	-	-	Treptow-Köpenick
47,3	93,0	13,6	1,0	1,0	19,0	5,0	2,0	-	Marzahn-Hellersdorf
54,2	89,1	17,8	1,0	4,0	24,9	7,9	2,0	-	Lichtenberg
64,6	102,7	25,6	-	3,0	31,0	22,6	2,8	-	Reinickendorf

Vollzeitäquivalente der angestellten Beschäftigten<sup>1</sup> der Bezirksverwaltungen im unmittelbaren Landesdienst Berlin

Bezirk	Einstufung <sup>2</sup>										
	Außer- tariflich, E 15 Ü	E 15	E 14	E 13 Ü	E 13	E 13 TV-L Lehrkr., E 13 TV-L-Musik	E 12	E 11	E 10	E 9b	E 9a
<b>angestellte Beschäftigte</b>											
Bezirksverwaltungen insgesamt	28,1	198,1	296,8	36,8	311,3	9,0	307,7	1 585,6	612,4	2 613,7	2 153,4
Mitte	3,9	24,8	30,5	5,5	32,3	1,0	31,6	179,5	41,9	338,9	273,8
Friedrichshain-Kreuzberg	0,1	26,8	24,6	1,0	22,6	1,0	21,0	127,6	65,5	202,5	163,4
Pankow	3,0	19,7	34,7	4,1	36,4	-	55,9	184,8	64,1	307,9	197,3
Charlottenburg-Wilmersdorf	1,0	17,2	13,1	1,5	26,0	-	23,9	85,2	27,3	303,9	190,9
Spandau	2,0	8,2	23,5	2,8	35,4	1,0	18,9	137,9	40,2	158,3	133,2
Steglitz-Zehlendorf	1,0	17,1	19,6	4,4	26,0	-	20,7	120,3	51,2	151,0	154,7
Tempelhof-Schöneberg	2,0	19,8	20,7	4,6	23,5	3,0	19,8	113,7	56,4	175,6	171,6
Neukölln	3,0	14,9	21,2	2,0	28,2	1,0	19,8	157,0	41,7	207,6	203,3
Treptow-Köpenick	6,0	8,0	32,6	0,6	26,0	1,0	31,9	142,2	69,1	194,6	151,4
Marzahn-Hellersdorf	2,0	11,6	18,6	5,8	22,5	-	24,6	120,9	53,8	205,5	198,5
Lichtenberg	4,0	23,0	37,1	1,0	12,1	-	21,5	141,6	73,8	238,7	183,1
Reinickendorf	-	6,9	20,8	3,5	20,4	1,0	18,2	74,9	27,3	129,1	132,3
<b>Arbeitnehmerinnen</b>											
Bezirksverwaltungen insgesamt	10,9	131,7	211,5	23,3	191,3	4,0	151,6	854,6	369,8	1 988,8	1 449,8
Mitte	0,9	16,3	17,9	3,5	16,5	1,0	10,8	104,9	22,8	253,0	165,2
Friedrichshain-Kreuzberg	-	16,8	20,4	-	12,5	-	12,2	61,7	46,1	153,8	125,0
Pankow	1,0	13,9	28,7	2,1	23,9	-	33,9	103,2	35,7	244,2	135,5
Charlottenburg-Wilmersdorf	-	11,2	8,6	1,5	14,9	-	11,4	48,7	13,5	224,2	130,6
Spandau	1,0	5,6	17,5	1,8	23,1	-	8,5	68,6	22,7	119,4	76,4
Steglitz-Zehlendorf	-	11,1	12,8	2,9	19,5	-	7,9	60,9	29,4	105,7	94,8
Tempelhof-Schöneberg	-	14,0	14,9	3,6	17,8	2,0	12,8	55,2	28,9	128,3	128,0
Neukölln	-	11,9	15,7	1,0	18,1	-	3,9	72,6	24,0	149,5	125,8
Treptow-Köpenick	6,0	6,0	23,6	0,6	17,3	-	14,4	85,4	43,4	150,0	101,8
Marzahn-Hellersdorf	1,0	5,9	12,8	3,8	10,7	-	14,6	77,3	34,8	166,0	152,7
Lichtenberg	1,0	15,2	24,5	-	4,6	-	15,0	82,0	48,7	198,3	129,4
Reinickendorf	-	3,9	14,2	2,5	12,5	1,0	6,3	34,2	19,9	96,4	84,6

<sup>1</sup> In der Summe sind Beschäftigte mit dem Geschlecht divers enthalten.

<sup>2</sup> Vergütungs- bzw. Lohngruppen wurden den vergleichbaren Entgeltgruppen zugeordnet.

<sup>3</sup> Beschäftigte, deren Einstufung in IPV nicht den aufgeführten Entgeltgruppen entspricht.

im Juni 2020 nach Bezirken und Einstufungen

Einstufung <sup>2</sup>											Bezirk
E 8	E 7	E 6	E 5	E 4	E 3	E 2 Ü	E 2, E 1	S18 - S4	E9c, E8a, E7a, E4a, E3a	Sonstige <sup>3</sup>	
<b>angestellte Beschäftigte</b>											
940,9	166,3	1 989,2	2 679,1	704,7	894,7	103,1	190,9	1 795,7	61,5	10,8	Bezirksverwaltungen insgesamt
98,7	15,0	234,8	359,2	120,1	117,6	12,5	21,5	223,7	3,8	-	Mitte
109,5	4,0	152,7	169,5	90,2	43,3	0,5	30,0	147,4	4,8	-	Friedrichshain-Kreuzberg
104,2	21,7	181,7	289,5	104,3	79,7	7,0	2,7	225,3	5,0	-	Pankow
87,8	13,8	145,5	236,8	58,2	45,5	17,5	9,0	2,5	10,6	4,0	Charlottenburg-Wilmersdorf
53,1	24,7	145,9	157,8	49,8	61,2	9,9	46,5	130,5	6,0	1,7	Spandau
76,4	11,2	179,4	241,8	45,0	112,6	-	6,0	120,7	1,0	0,8	Steglitz-Zehlendorf
70,7	6,0	135,6	217,8	74,5	85,2	1,9	6,0	149,9	12,5	-	Tempelhof-Schöneberg
91,3	13,8	107,1	184,6	24,0	32,1	-	5,8	173,8	3,1	2,4	Neukölln
39,5	15,4	200,1	229,7	52,3	96,0	12,8	39,0	141,8	-	-	Treptow-Köpenick
76,0	13,9	154,7	146,7	24,8	72,5	12,5	2,0	156,1	-	-	Marzahn-Hellersdorf
98,2	21,9	176,6	254,6	32,6	87,3	19,6	18,6	186,9	10,8	-	Lichtenberg
35,6	5,0	175,3	191,3	29,0	61,9	9,0	3,9	137,2	4,0	1,9	Reinickendorf
<b>Arbeitnehmerinnen</b>											
709,8	64,6	1 188,5	1 348,6	209,4	402,7	58,9	63,5	1 351,3	55,5	9,4	Bezirksverwaltungen insgesamt
74,7	5,0	126,4	198,3	33,2	48,5	4,5	3,5	169,6	2,8	-	Mitte
81,5	1,0	102,5	83,6	25,3	21,3	0,5	7,5	116,2	4,8	-	Friedrichshain-Kreuzberg
84,1	7,0	113,7	135,9	42,9	42,8	4,5	2,1	168,1	4,0	-	Pankow
61,1	4,0	85,7	141,9	19,2	15,5	9,5	5,0	2,5	10,6	4,0	Charlottenburg-Wilmersdorf
36,3	6,7	98,0	64,1	9,8	22,6	5,9	11,8	94,8	5,0	1,7	Spandau
62,4	3,4	93,7	107,1	13,0	29,7	-	0,8	80,6	1,0	0,8	Steglitz-Zehlendorf
52,7	3,0	64,0	122,2	15,5	38,8	0,9	4,0	115,1	12,5	-	Tempelhof-Schöneberg
68,1	4,8	67,8	84,0	2,0	14,3	-	2,8	125,4	2,6	1,0	Neukölln
29,6	7,9	115,7	107,5	11,3	46,9	8,2	15,0	104,6	-	-	Treptow-Köpenick
59,0	5,0	99,7	95,2	14,8	41,2	5,5	1,0	130,1	-	-	Marzahn-Hellersdorf
73,8	16,9	115,8	120,3	19,6	53,3	15,6	7,0	143,8	10,3	-	Lichtenberg
26,6	-	105,5	88,5	3,0	27,9	4,0	3,2	100,6	2,0	1,9	Reinickendorf

## Allgemeine methodische Hinweise

### Rechtsgrundlage

Gesetz über die Statistik der Personalstruktur und der Personalkosten im unmittelbaren Landesdienst (Personalstrukturstatistikgesetz – PSSG) vom 2. Dezember 2004, GVBl., 60. Jg., Nr. 48 vom 14. Dezember 2004, S. 490.

### Datenerhebung

In den einzelnen Personalverwaltungen dezentral vorhandene Beschäftigendaten werden in pseudonymisierter Form über eine Schnittstelle aus dem Verfahren Integrierte Personalverwaltung (IPV) monatlich an die zentrale Personalstrukturdatenbank der Statistikstelle Personal bei der Senatsverwaltung für Finanzen übergeben.

### Stand der Ergebnisse

In die Ergebnisse sind, sofern nicht anders angegeben, die in den zwei Folgemonaten in IPV eingepflegten rückwirkenden Änderungen eingeflossen. Das heißt, Berichtsmonat und Stand liegen zwei Monate auseinander. Erst zu diesem Zeitpunkt ist ein relativ stabiler Datenstand erreicht.

### Grundgesamtheit

Die Grundgesamtheit umfasst Beschäftigte des unmittelbaren Landesdienstes, die im IPV Abrechnungsmodul geführt werden, und zwar der

- Hauptverwaltung und der
- Bezirksverwaltungen.

Einbezogen sind die Beurlaubten und die geringfügig Beschäftigten. Seit 2014 sind die Beschäftigten der Berliner Forsten mit Tätigkeiten in der Waldarbeit in der Hauptverwaltung und ab Januar 2017 die Beschäftigten in der Parkraumbewirtschaftung in den Bezirksverwaltungen in der Grundgesamtheit enthalten.

Die Beschäftigten des Verfassungsgerichtshofes werden der Hauptverwaltung zugeordnet.

Nicht enthalten in der Grundgesamtheit sind die Beschäftigten

- der Verwaltung des Abgeordnetenhauses
- des Rechnungshofes
- des Berliner Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit
- der Betriebe nach § 26 LHO
- der Eigenbetriebe
- in Ausbildung.

Ab dem 1. Januar 2019 sind die Beschäftigten der Deutschen Dienststelle für die Benachrichtigung der nächsten Angehörigen von Gefallenen der ehemaligen deutschen Wehrmacht (WAST) nicht mehr in der Grundgesamtheit enthalten.

Beschäftigte in Ausbildung werden in den langen Reihen nachrichtlich ausgewiesen.

### Genauigkeit

Die Qualität der Personalstrukturstatistik hängt wesentlich davon ab, wie die aus IPV erhobenen Merkmale vor Ort gepflegt werden. Sofern die Merkmale bedeutsam für die Bezügezahlung sind, sind sie als zuverlässig anzusehen.

### Zeitliche Vergleichbarkeit

Bei einem Vergleich der Auswertungsergebnisse über die Zeit sind mögliche Veränderungen der Grundgesamtheit u. a. durch Ein- und Ausgliederungen von Behörden/Bereichen in den bzw. aus dem unmittelbaren Landesdienst Berlin zu berücksichtigen.

### Geheimhaltung und Datenschutz

Nach § 16 LStatG sind Einzelangaben grundsätzlich geheim zu halten, soweit durch besondere Rechtsvorschriften nichts anderes bestimmt ist.

### Vollzeitäquivalente

Die Berechnung der Zahl der Vollzeitäquivalente erfolgt durch Aufsummieren der individuellen Arbeitszeitfaktoren der Beschäftigten. Auftretende Abweichungen sind auf Rundungen bzw. auf die Aufsummierung zu unterschiedlichen Aggregationsebenen zurückzuführen.

### Alter

Es wird das Alter ausgewiesen, das von den Beschäftigten im Berichtsjahr erreicht wird.

### Zeichenerklärung

- 0 weniger als die Hälfte von 1 in der letzten besetzten Stelle, jedoch mehr als nichts
- nichts vorhanden
- Zahlenwert unbekannt oder geheim zu halten
- [ ] Zahlenwert in Klammern: Zusammenfassung mehrerer Tabellenfelder
- x Tabellenfach gesperrt, weil Aussage nicht sinnvoll
- ... Angabe fällt später an
- | grundsätzliche Änderung innerhalb einer Reihe, die den zeitlichen Vergleich beeinträchtigt

# Impressum

## **Herausgeber**

Statistikstelle Personal  
bei der Senatsverwaltung für Finanzen  
Klosterstraße 59  
10179 Berlin

Marcus Zager (komm. Referatsleitung)  
Telefon 030 9020 - 2375  
Telefax 030 9020 - 2658

## **Statistikstelle Personal bei der Senatsverwaltung für Finanzen**

Für die Durchführung der Personalstrukturstatistik für den unmittelbaren Landesdienst Berlin wurde die Statistikstelle Personal bei der für die Überwachung und Steuerung der Personalausgaben zuständigen Senatsverwaltung, der Senatsverwaltung für Finanzen, eingerichtet. Sie ist entsprechend § 2 des Personalstrukturstatistikgesetzes organisatorisch, personell und räumlich von den anderen Organisationseinheiten getrennt und abgeschottet.

Die Statistikstelle Personal ist eine amtlich betraute Stelle zur Durchführung einer Landesstatistik im Sinne des § 16 Abs. 2 Landesstatistikgesetz.

Die Statistikstelle Personal ist zur Wahrung der Grundsätze der Neutralität, der Objektivität und wissenschaftlichen Unabhängigkeit bei der Erhebung, Aufbereitung, Darstellung und Analyse der Daten verpflichtet.

## **Auskünfte**

Franka Prinz  
Telefon 030 9020 - 2267  
E-Mail [SENFINStatistikstelle@senfin.berlin.de](mailto:SENFINStatistikstelle@senfin.berlin.de)

## **Intranet**

[www.b-intern.de/wb/statistikstelle-personal](http://www.b-intern.de/wb/statistikstelle-personal)

## **Internet**

<https://www.berlin.de/sen/finanzen/personal/personalstatistik/artikel.13543.php>

## **© Statistikstelle Personal bei der Senatsverwaltung für Finanzen**

Für nichtgewerbliche Zwecke sind Vervielfältigung und unentgeltliche Verbreitung auch auszugsweise gestattet. Auch die Verbreitung via Internet, Intranet oder als Print ist nicht eingeschränkt und bedarf keiner ausdrücklichen Genehmigung durch die Statistikstelle Personal.

Eine Quellenangabe ist jedoch erforderlich. Die Statistikstelle Personal bei der Senatsverwaltung für Finanzen, Berlin, ist als Herausgeber in den Quellennachweis aufzunehmen. Änderungen, Streichungen/Kürzungen oder Auslassungen, neue Gestaltungen oder sonstige Abwandlungen sind als solche kenntlich zu machen bzw. im Quellennachweis mit dem Hinweis zu versehen, dass die Daten geändert, nur als Berechnungsgrundlage verwendet oder verändert dargestellt wurden.