

**Arbeitsplatz  
Stadtverwaltung  
Perspektiven  
der Personalarbeit**

**Gleichstellungspläne der  
Stadtverwaltung Mainz und  
der Eigenbetriebe 2016**



**Herausgeber:**  
**Landeshauptstadt Mainz, Der Oberbürgermeister**  
**Dezernat I**  
**10 - Hauptamt**  
**2017**

**Vervielfältigungen und Wiedergabe - auch auszugsweise - nur unter Quellenangabe zulässig**

## Inhaltsübersicht

	Seite
Vorbemerkungen.....	4
Zusammenfassung.....	5
<b>Teil I</b>	
Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Mainz .....	8
<b>Teil II</b>	
Gleichstellungsplan des Eigenbetriebes Kommunale Datenzentrale .....	122
<b>Teil III</b>	
Gleichstellungsplan des Eigenbetriebes Gebäudewirtschaft Mainz .....	136
<b>Teil IV</b>	
Gleichstellungsplan des Entsorgungsbetriebes.....	150

## Vorbemerkungen

Seit 1993 nimmt die Stadtverwaltung Mainz die Frauenförderung als einen wichtigen Baustein ihrer Personalpolitik in der Personalentwicklungsplanung wahr.

Als erste Stadt in Rheinland-Pfalz legte die Stadt Mainz 1997 einen Frauenförderplan vor. Auf diesen folgten in den Jahren 1999, 2004 und 2010 weitere Frauenförderpläne sowie Überprüfungen dieser Pläne in den Jahren 2001, 2008, 2012 und zuletzt 2014 (gemäß § 6 Absatz 3 Landesgleichstellungsgesetz - alte Fassung vom 11.07.1995).

Für den vorliegenden Gleichstellungsplan 2016 gilt erstmals das neue Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 22.12.2015.

Durch die Gesetzesnovellierung wird der ehemalige Begriff „Frauenförderplan“ durch „Gleichstellungsplan“ ersetzt. Gleichstellungspläne müssen auch nach den neuen gesetzlichen Regelungen weiterhin alle sechs Jahre erstellt werden (§ 14 Abs. 2 LGG). Nach Ablauf von jeweils drei Jahren (vor der Gesetzesänderung alle zwei Jahre) ist der Gleichstellungsplan auf das Erreichen der Zwischenziele zu überprüfen (§ 16 Abs. 2 LGG).

Die Mindestinhalte für Gleichstellungspläne wurden im § 15 LGG neu festgelegt und ersetzen damit die alten Regelungen des § 6 LGG vom 11. Juni 1995. Der vorliegende Gleichstellungsplan 2016 beinhaltet die Teile I bis IV, wobei Teil I den Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Mainz abbildet und umfassend ist. Die Teile II – IV beinhalten die Gleichstellungspläne der Eigenbetriebe Kommunale Datenzentrale, Gebäudewirtschaft Mainz und des Entsorgungsbetriebes.

Im Wesentlichen enthält der Gleichstellungsplan folgende Themen:

- eine Analyse der Beschäftigungsstruktur (§ 15 I LGG)
- eine Prognose der Beschäftigungsstruktur (§ 15 I LGG)
- Darstellung, ob Frauen in einem Bereich unterrepräsentiert i.S.d. § 3 VIII LGG sind (wenn ihr Anteil an der Beschäftigung in jedem Bereich unter 50 % liegt)
- das der Analyse zugrundeliegende statistische Material
- Festlegung von personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen für jeden Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind (§ 15 II Nr. 1 LGG) und die zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung und ihrer Eigenbetriebe führen sollen
- Hierbei werden Ziele (§ 15 II Nr. 2 LGG) und Zwischenziele (§ 15 II Nr. 2 LGG) angegeben, welchen Anteil an der Beschäftigung Frauen am Ende (2022) bzw. nach einem Zeitraum von drei Jahren (2019) der Gleichstellung von Frauen und Männern in den unterrepräsentierten Bereichen
- Festlegungen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gefördert werden soll (§ 15 III LGG)

Als Grundlage der im Folgenden beschriebenen Daten dienten die Personalsoftware der Stadtverwaltung Mainz sowie bereits vorliegende Berichte und neue Auswertungen.

## Zusammenfassung

Der vorliegende Gleichstellungsplan gibt Aufschluss über die wesentlichen Änderungen der vergangenen sechs Jahre (2010 – 2016) im Personalkörper der Stadtverwaltung Mainz, inklusive der Eigenbetriebe (Teile II-IV) zum Erhebungszeitpunkt 31.08.2016.

### Teil I – Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung

Die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Stadtverwaltung hat sich von 2.890 Personen (2010) auf 3.303 Personen erhöht. Der Zuwachs erfolgte dabei ausschließlich im Bereich der Beschäftigte der Verwaltung und der Beschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes. Die absolute Zahl der im Beamtenverhältnis beschäftigten Mitarbeiter/-innen ist wie im letzten Frauenförderplan auch in den letzten Jahren weiter leicht gesunken (- 45).

Dabei ist der Anteil der Frauen seit 2004 immer gestiegen: Von 59,3 % (2004) auf 62,4 % (2010) auf nunmehr 65,5 % im Jahr 2016. Die Stadtverwaltung weist damit auch weiterhin eine deutlich überdurchschnittliche Beschäftigung von Frauen auf. Die überdurchschnittliche Beschäftigung von Frauen hängt stark mit dem hohen Anteil von Frauen im Erziehungsdienst zusammen. Doch auch in der allgemeinen Verwaltung wächst die Zahl der weiblichen Beschäftigten. Bei den Frauen im Beamtenverhältnis ist ein leichter Rückgang von – 7 Mitarbeiterinnen gegenüber 2010 zu verzeichnen; bei den Männern ist die absolute Zahl der Beamten jedoch sogar fünfmal so stark (- 38) zurückgegangen.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei der Stadtverwaltung ist in den letzten Jahren stetig gestiegen. Waren es in den Frauenförderplänen 2004 noch 33 % und 2010 38 %, sind es, bei Anstieg der Beschäftigungszahl im Gleichstellungsplan 2016, nun 40,1 %. Diese hohe Quote an Teilzeitbeschäftigung ist auch Ergebnis familienfreundlicher Personalplanung, die insbesondere die Bedarfe von Rückkehrerinnen und Rückkehrern aus der Elternzeit berücksichtigt.

Im (vergleichbar) einfachen Dienst/1. Einstiegsamt und (vergleichbar) mittleren Dienst/2. Einstiegsamt besteht weiterhin eine deutliche Überrepräsentanz von Frauen, vor allem durch das überwiegend weibliche Erziehungspersonal. Erfreulicherweise konnte im (vergleichbar) gehobenen Dienst/3. Einstiegsamt die Unterrepräsentanz von Frauen abgebaut werden. Somit bleiben einzig im (vergleichbar) höheren Dienst/4. Einstiegsamt Mitarbeiterinnen unterrepräsentiert. Doch auch hier sind deutliche Erfolge zu verzeichnen). Der Anteil der Frauen stieg hier deutlich von 13,4%(2004) auf 24,0 % (2010) auf nunmehr 39,08 %. Der allgemeine Abbau der Stellen im höheren Dienst war somit (mehrheitlich) von den Männern zu tragen.

Die Leitungsfunktionen in der Stadtverwaltung sind, außer die Leitungsstellen in den städtischen Kindertagesstätten, unverändert mehrheitlich von Männern besetzt. Durch umfassende Bemühungen der Stadtverwaltung, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, konnten in den Bereichen der Amtsleitungen, Abteilungsleitungen sowie Sachgebietsleitungen (oder vergleichbar) bereits erste Erfolge und eine Annäherung der Männer und Frauen in Führungspositionen erreicht werden.

Allgemein kann man nach der Analyse festhalten, dass in den technischen und handwerklichen Berufen sowie der Feuerwehr Frauen unterrepräsentiert sind. Dafür dominieren sie in den sozialen Berufen (z.B. Kultur, Schule, Soziales), sodass hier die Männer zum Teil deutlich unterrepräsentiert sind. Insgesamt arbeiten mehr Frauen als Männer bei der Stadtverwaltung Mainz, wobei die Männer bei den Beamten/-innen und die Frauen bei den Beschäftigten dominieren.

Die Eigenbetriebe (siehe auch Teile II-IV) sind dabei klar in „Männerhand“. Für eine genauere Betrachtung ist die Herunterbrechung der Statistik auf die einzelnen Ämter sowie die der Eigenbetriebe (Teile II-IV) heranzuziehen.

Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung, die in der Vergangenheit bereits positiv wirkten, wurden fortgesetzt. Neun neue Maßnahmen wurden für die Stadtverwaltung und die Eigenbetriebe im Gleichstellungsplan 2016 verfasst.

#### Teil II – Gleichstellungsplan der Kommunalen Datenzentrale (KDZ)

In dem technisch geprägten Eigenbetrieb ist die Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von 56 auf 71 gestiegen.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten liegt gegenüber der Teilzeitquote der Stadtverwaltung wesentlich geringer, nämlich bei nur 7 %. Hier zeigt sich deutlich, dass Teilzeitbeschäftigung vorrangig von Frauen genutzt wird, die in der Kommunalen Datenzentrale nur mit einem Frauenanteil von 25,35 % vertreten sind.

Bedingt durch die Personalstruktur sind Frauen weiterhin und unverändert sowohl bei den Beamten/Beamtinnen, der Beschäftigten sowie auch in den Leitungsfunktionen der Kommunalen Datenzentrale unterrepräsentiert.

Für den Eigenbetrieb wurden keine eigenen Maßnahmen zur Gleichstellung der Frauen erarbeitet. Vielmehr gelten auch hier die für die Stadtverwaltung beschriebenen.

#### Teil III – Gleichstellungsplan der Gebäudewirtschaft Mainz (GWM)

In dem handwerklich-technisch geprägten Eigenbetrieb ist die Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nahezu unverändert (- 9). Im Zeitraum 2001 bis 2010 ist die Zahl der Männer zunächst auf 135 gestiegen (Zunahme um 31), was durch die Übernahme der Hausmeister von Schulen in den Eigenbetrieb zu begründen war. 2016 ist aber auch bei den Männern ein kleiner Rückgang zu verzeichnen.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten liegt zwar höher als in der Kommunalen Datenzentrale, liegt mit 25,7 % aber unter der Teilzeitquote der Stadtverwaltung (40,1 %).

Aus der übrigen Aufgabenwahrnehmung der Gebäudewirtschaft Mainz ergibt sich die mehrheitlich männliche Belegschaft (63,11 %). Für die Unterhaltung städtischer Gebäude und Liegenschaften wird vornehmlich handwerklich ausgebildetes Personal benötigt. Bekanntermaßen besteht hier auch am Arbeitsmarkt eine Unterrepräsentanz an Frauen, die sich bei unserem Eigenbetrieb widerspiegelt. Daher wird in der Gebäudewirtschaft Mainz besonderer Wert auf Bewerbungen von Frauen gelegt.

Für den Eigenbetrieb wurden keine eigenen Maßnahmen zur Gleichstellung der Frauen erarbeitet. Vielmehr gelten auch hier die für die Stadtverwaltung beschriebenen.

#### Teil IV – Gleichstellungsplan des Entsorgungsbetriebes

In dem von klassischen Arbeiterstrukturen geprägten Eigenbetrieb ist die absolute Zahl der Beschäftigten in den letzten Jahren zunächst leicht gesunken. Der Anstieg auf 502 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Stichtag 31.08.2016 ist durch die Zweckvereinbarung zu begründen, nach der seit 2012 zusätzlich der Abfall im Landkreis Mainz-Bingen vom Entsorgungsbetrieb abgeholt wird.

Die Anzahl der im Entsorgungsbetrieb beschäftigten Frauen ist gegenüber 2010 dabei ebenfalls leicht angestiegen (+3), der prozentuale Frauenanteil dabei jedoch durch die überwiegende Einstellung von Männern leicht zurückgegangen (- 0,94 %). In den Berufen Straßenreiniger/in, Mülllader/in und Kraftfahrer/in liegen nach wie vor kaum geeignete Bewerbungen von Frauen vor.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist vergleichbar sehr gering (10,2 %).

Bei der Besetzung der Leitungsfunktionen verbesserte sich die Situation im Entsorgungsbetrieb weiterhin. Bereits nach dem Frauenförderplan 2010 konnte eine zweite Abteilungsleiterin auf eine der fünf derzeit zu besetzenden Positionen in der zweiten Führungsebene eingestellt werden. Auch im Bereich der dritten Führungsebene gibt es Frauen.

Für den Eigenbetrieb wurden keine eigenen Maßnahmen zur Gleichstellung der Frauen erarbeitet. Vielmehr gelten auch hier die für die Stadtverwaltung beschriebenen.

## Teil I

# Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Mainz

## Inhaltsübersicht

### Inhalt Teil II

Seite

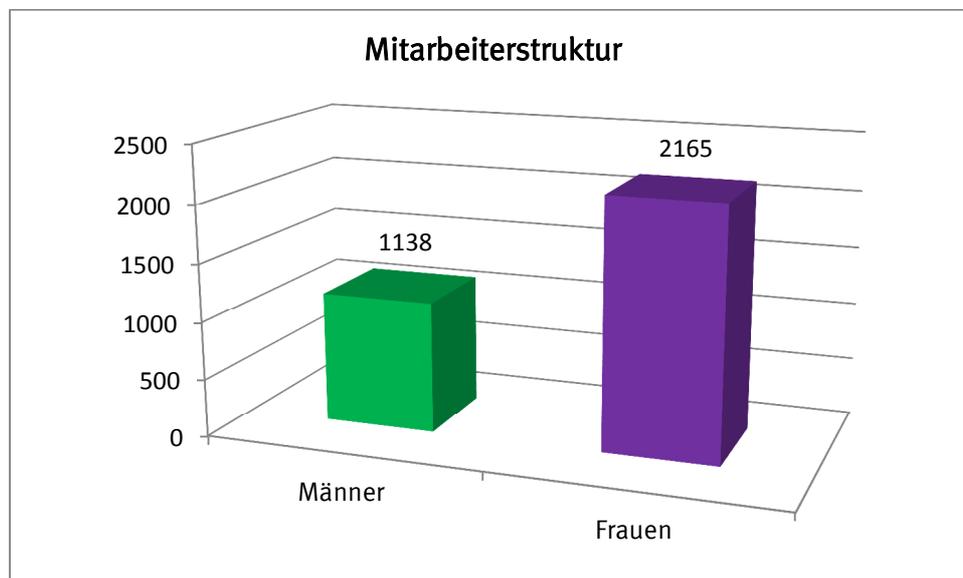
<b>1. Analyse der Beschäftigungsstruktur .....</b>	<b>10</b>
1.1. Mitarbeiterstruktur bei der Stadtverwaltung Mainz .....	10
1.2. Verteilung nach Statusgruppen bzw. Art des Beschäftigungsverhältnisses .....	11
1.2.1. Beamte/Beamtinnen .....	11
1.2.2. Beschäftigte .....	12
1.2.3. Verteilung auf die „Laufbahnen“ .....	12
1.3. Ermittlung der Unterrepräsentanz von Frauen .....	14
1.3.1. Unterrepräsentanz nach Besoldungsgruppen (Beamte/Beamtinnen) .....	14
1.3.2. Unterrepräsentanz nach Entgeltgruppen (Beschäftigte, Verwaltung) .....	16
1.3.3. Unterrepräsentanz nach Entgeltgruppen (Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst) .....	17
1.3.4. Nach Funktionen mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben .....	18
1.3.5. Teilzeitarbeit .....	22
1.3.6. Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter .....	24
1.3.7. Prognose .....	25
<b>2. Statistisches Material.....</b>	<b>26</b>
2.1. Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer .....	26
2.1.1. Verteilung der Frauen und Männer nach Statusgruppen (Beamte/-innen sowie Beschäftigte der Verwaltung und des Sozial- und Erziehungsdienstes) - voll- und teilzeitbeschäftigt zusammen .....	26
2.1.2. Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer nach Laufbahnen .....	27
2.1.3. Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer nach Besoldungs- und Entgeltgruppen .....	28
2.1.4. Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer .....	33
2.2. Aus- und Fortbildung .....	35
2.2.1. Ausbildungsplätze .....	35
2.2.2. Interne Fortbildung .....	37
2.2.3. Teilnahme an der Führungskräftequalifizierung und Fortbildungsqualifizierung nach § 21 III 1 BGG 41 .....	42
2.2.4. Mentoring .....	42
2.3. Einstellungen vom 01.01.2010 bis 31.12.2016 .....	43
2.4. Beförderungen und Höhergruppierungen seit 01.01.2010 bis 31.12.2016 .....	45
2.5. Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer in den einzelnen Ämtern .....	47
2.6. Gremien .....	97
2.7. Telearbeit .....	98
<b>3. Maßnahmen mit Zielen und Zwischenzielen .....</b>	<b>100</b>
3.1. Übersicht über Handlungsfelder/Unterpräsenz, Maßnahmen und Ziele .....	102
3.2. Einzelne Maßnahmen .....	103
3.2.1. Abbau der Unterrepräsentanz .....	104
3.2.2. Frauen in Führungs- und Leitungsfunktion .....	105
3.2.3. Arbeitsorganisation .....	106
3.2.4. Qualifizierung (Fort- und Weiterbildung) .....	108
3.2.5. Ausbildung .....	110
3.2.6. Interner Arbeitsmarkt .....	111
3.2.7. Sonstiges .....	112
3.2.8. Vereinbarkeit von Beruf und Familie .....	113

# 1. Analyse der Beschäftigungsstruktur

## 1.1. Mitarbeiterstruktur bei der Stadtverwaltung Mainz

Zum Erhebungszeitpunkt 31.08.2016 waren insgesamt 3.303 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Stadtverwaltung Mainz (inklusive des Sozial- und Erziehungsdienst, ohne Eigenbetriebe KDZ, GWM und Entsorgungsbetrieb, siehe Teile II-IV) beschäftigt. Die Anzahl der Mitarbeiter/innen verteilt sich dabei auf:

2.165 Frauen (65,5 %) und  
1.138 Männer (34,5 %).



Die absolute Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist von 3.035 (Frauenförderplan 2004) zunächst auf 2.890 um 145 (Frauenförderplan 2010) gesunken. In den letzten sechs Jahren fand aber wieder ein Zuwachs um 413 Personen auf die o.g. 3.303 Mitarbeiter/innen (Gleichstellungsplan 2016) statt.

Dabei ist der Anteil der Frauen seit 2004 immer gestiegen: Von 59,3 % (2004) auf 62,4 % (2010) auf nunmehr 65,5 % im Jahr 2016!

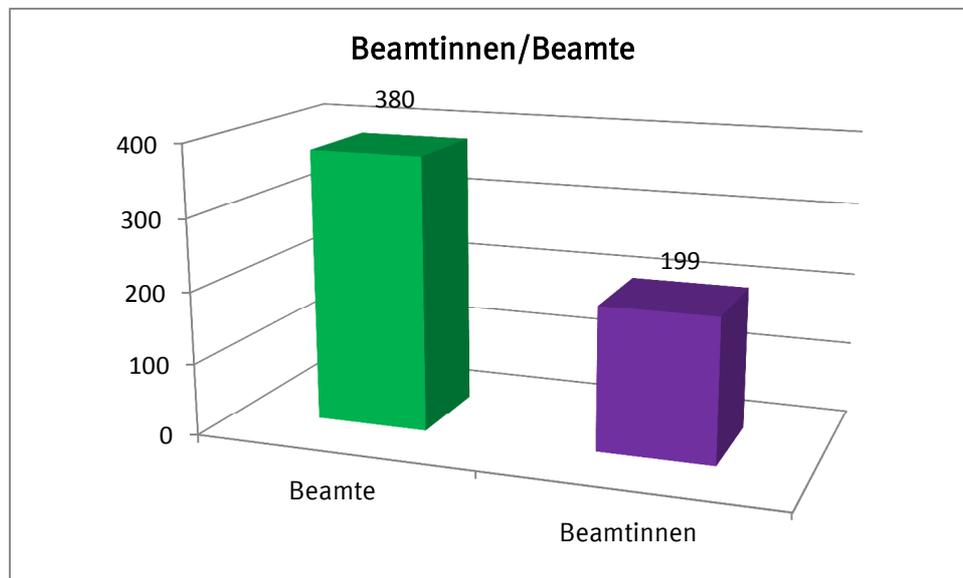
Die Stadtverwaltung weist damit auch weiterhin eine deutlich überdurchschnittliche Beschäftigung von Frauen auf.

Die überdurchschnittliche Beschäftigung von Frauen hängt stark mit dem hohen Anteil von Frauen im Erziehungsdienst zusammen. Doch auch in der allgemeinen Verwaltung wächst die Zahl der weiblichen Beschäftigten. Im Gegensatz zu den vorherigen Frauenförderplänen gehen seit einigen Jahren nun im Schnitt mehr Bewerbungen von Frauen ein, was diese Entwicklung ebenfalls positiv beeinflusst. Der Anteil an Bewerberinnen wuchs über die Jahre von 54,4 % (2013), 52,6 % (2014) auf 59 % (2015) bzw. 57,5 % (2016) mit leichten Schwankungen.

## 1.2. Verteilung nach Statusgruppen bzw. Art des Beschäftigungsverhältnisses

### 1.2.1. Beamte/Beamtinnen

Die Gruppe der 579 städtischen Beamten verteilt sich auf 199 Beamtinnen (34,4 %) und 380 (65,6 %) Beamte.

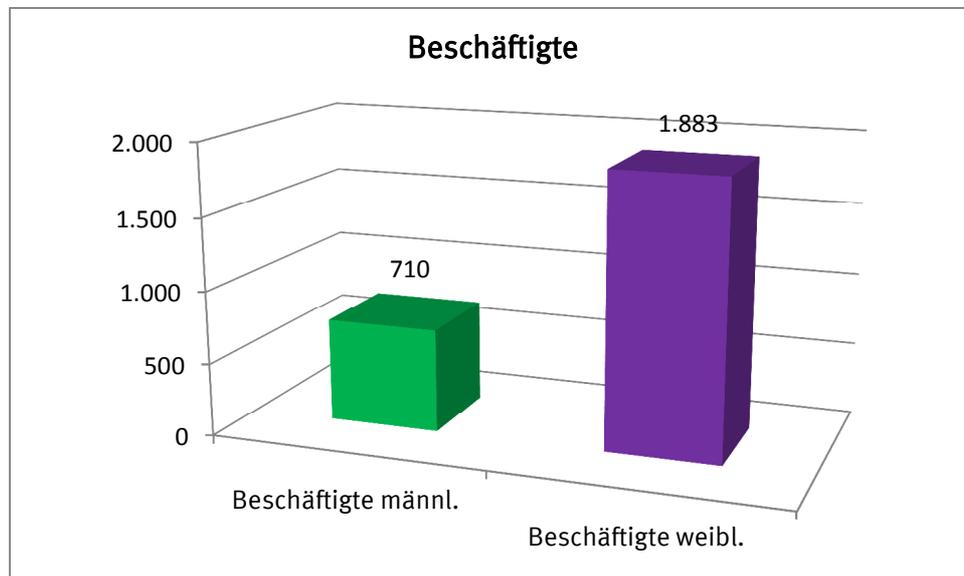


Die absolute Zahl der im Beamtenverhältnis beschäftigten Mitarbeiter/-innen ist wie im letzten Frauenförderplan auch in den letzten Jahren weiter leicht gesunken (- 45). Bei den Frauen im Beamtenverhältnis ist ein leichter Rückgang von – 7 Mitarbeiterinnen gegenüber 2010 zu verzeichnen; bei den Männern ist die absolute Zahl der Beamten jedoch sogar fünfmal so stark (- 38) zurückgegangen. Dies ist u.a. auch darauf zurückzuführen, dass in den letzten Jahren mehr Frauen als Männer die Ausbildung für den ehemals gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst (jetzt: 3. Einstiegsamt) bei der Stadtverwaltung absolvierten.

In dieser Statusgruppe sind 212 Beamte (209 Männer, 3 Frauen) der Feuerwehr enthalten. Dies entspricht mehr als 2/3 aller Beamten.

### 1.2.2. Beschäftigte

In der Gruppe der 2.593 Beschäftigten (Verwaltung und Sozial- und Erziehungsdienst zusammen) sind 1.883 Frauen (72,6 %) und 710 Männer (27,4 %) beschäftigt.



Gegenüber den letzten Jahren ist die Frauenquote bei den Beschäftigten von bereits hohen 67,7 % (2004) und 70,6 % (2010) weiter um 2 %-Punkte auf 72,6 % gestiegen.

Maßgebend hierfür ist das fast ausschließlich weibliche Erzieherpersonal in den Kindertagesstätten, das mit 991 Mitarbeiter/-innen (davon 871 Frauen – 87,9 %) mehr als ein Drittel aller Beschäftigten stellt.

### 1.2.3. Verteilung auf die „Laufbahnen“

Entgelt- und Besoldungsgruppen wurden bei dieser Betrachtung den Einstiegsämtern (LBG vom 20.10.2010) gemäß § 25 Abs.1 LBesG (vom 18.06.2013) zugeordnet.

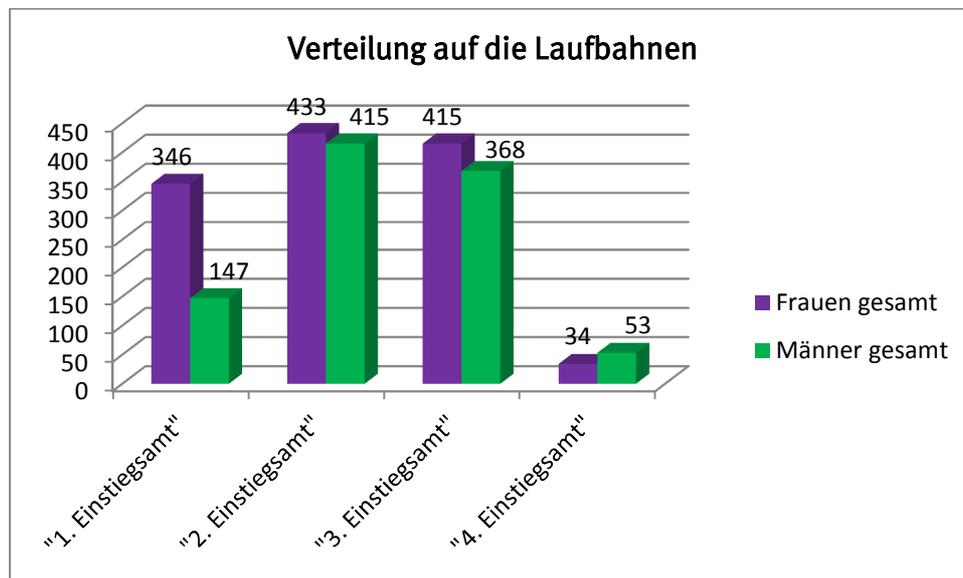
Die Beamtinnen und Beamten sind den folgenden Besoldungsgruppen zuzuordnen:

- das erste Einstiegsamt gemäß § 15 Abs. 2 LBG (Besoldungsgruppe A1 – A4)
- das zweite Einstiegsamt gemäß § 15 Abs. 3 LBG (Besoldungsgruppe A5-A9Z),
- das dritte Einstiegsamt gemäß § 15 Abs. 4 LBG (Besoldungsgruppe A9-A13gD)
- das vierte Einstiegsamt gemäß § 15 Abs. 5 LBG (Besoldungsgruppe A13hD-A16).

Für die Beschäftigten der Verwaltung wurden die Entgeltgruppen entsprechend den Besoldungsgruppen der Beamten/-innen zugeordnet:

- vgl. erstes Einstiegsamt: Entgeltgruppen Egr. 1 – Egr. 5
- vgl. zweites Einstiegsamt: Entgeltgruppen Egr. 6 – Egr. 8
- vgl. drittes Einstiegsamt: Entgeltgruppen Egr. 9 – Egr. 12
- vgl. viertes Einstiegsamt: Entgeltgruppen Egr. 13 – Egr. 15a

Folgende Übersicht enthält die Beamtinnen und Beamten sowie die Beschäftigten (Verwaltung) der Stadtverwaltung. Die Beschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes sind in dieser Übersicht nicht enthalten.



Im ersten Einstiegsamt besteht weiterhin eine deutliche Überrepräsentanz von Frauen.

Da im Frauenförderplan 2010 das Erziehungspersonal mit in dieser Übersicht enthalten war, war damals auch im „mittleren Dienst/ vergleichbar mittleren Dienst“ (jetzt zweites Einstiegsamt) eine deutliche Überrepräsentanz von Frauen, besonders durch die Erzieherinnen und Erzieher zu verzeichnen. Ohne das Erziehungspersonal besteht jedoch auch zum Stichtag 31.08.2016 weiterhin im mittleren Dienst/ zweitem Einstiegsamt eine minimale Überrepräsentanz von Frauen in der Verwaltung.

Auch im gehobenen Dienst/ dritten Einstiegsamt liegt mittlerweile eine Überrepräsentanz von Frauen vor (53 %).

Dagegen stellt sich die Situation im höheren Dienst/ viertem Einstiegsamt anders dar. Die Gesamtzahl der ausgewiesenen Stellen im höheren Dienst/ viertem Einstiegsamt ist einerseits seit Jahren sinkend (Frauenförderplan 2004: 134; Frauenförderplan 2010: 103, Gleichstellungsplan 2016: 87). Der Anteil der Frauen stieg dem gegenüber jedoch deutlich von 13,4% auf 24,0 % auf nunmehr 39,08 %. Der Abbau der Stellen im höheren Dienst war somit (mehrheitlich) von den Männern zu tragen.

In den letzten Jahren wurden konsequent alle Stellenbesetzungs- und Beförderungsverfahren unter die besonderen Bedingungen des Landesgleichstellungsgesetzes gestellt und die Frauenförderung konsequent fortgesetzt. Nun können diese Erfolge, zumindest in den Einstiegsämtern eins bis drei bzw. vergleichbar, verbucht werden.

### 1.3. Ermittlung der Unterrepräsentanz von Frauen

Auf der Grundlage des § 15 Abs. 1 des Landesgleichstellungsgesetzes muss der Gleichstellungsplan eine Analyse und Prognose der Beschäftigungsstruktur der Dienststelle enthalten. Hierzu ist die Beschäftigungssituation der weiblichen im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten zu beschreiben und darzustellen, ob Frauen in einem Bereich unterrepräsentiert sind.

„Unterrepräsentiert“ i.S. des § 3 Abs. 8 Landesgleichstellungsgesetzes vom 22.12.2015 sind Frauen, wenn ihr Anteil an der Beschäftigung in jedem Bereich unter 50 vom Hundert liegt und dies nicht durch aufgabenspezifische Abweichungen begründet ist.

Ob eine Unterrepräsentanz der Frauen innerhalb einer Besoldungs- oder Entgeltgruppe vorliegt, wird erstmalig farblich in dem Gleichstellungsplan der Stadt Mainz dargestellt und bildet die Grundlage für die nachstehende Betrachtung. Die entsprechenden Besoldungs- und Entgeltgruppen sind dabei wie folgt farblich markiert:

- **grün** = wenn der Anteil der Männer höher ist (Unterrepräsentanz Frauen) bzw.
- **lila** = wenn der Anteil an Frauen dominiert (Unterrepräsentanz Männer)

#### 1.3.1. Unterrepräsentanz nach Besoldungsgruppen (Beamte/Beamtinnen)

(tatsächliche) Besoldungsgruppe	Männer gesamt	Frauen gesamt	Summe	Frauenanteil in %	Frauenanteil in % (2010)
A4					
A5	1	0	1	0,0	
A6					
A7	102	6	108	5,6	16,9
A8	52	18	70	25,7	22,5
A 9 S	38	0	38	0,0	3,6
A9 /A 9 Z	27	26	53	49,1	66,7
A10	26	83	109	76,1	67,6
A11	58	44	102	43,1	38,7
A12	34	12	46	26,1	20,0
A13 gD/hD	17	5	22	22,7	A 13 S: 4,5 A 13 (gD): 11,1
A14	10	2	12	16,7	16,0
A15	8	3	11	27,3	0,0
A16	7	0	7	0,0	12,5
<b>Gesamt</b>	<b>380</b>	<b>199</b>	<b>579</b>	<b>34,4</b>	-

Im Bereich des 2. Einstiegsamtes (A5-A9Z) besteht eine deutliche Unterrepräsentanz der Frauen in allen Besoldungsgruppen.

Bei den Besoldungsgruppe A 7, A 8 und A9 S/A9 Z sind insgesamt 185 der 212 Feuerwehrbeamten der Stadt Mainz enthalten. Mit 182 Männern und nur 3 Frauen in diesen drei Besoldungsgruppen der Feuerwehr kommt es hier zu der starken

Überrepräsentanz der Männer. Frauen in diesem Bereich sollen verstärkt gefördert werden.

Im 3. Einstiegsamt (A9 – A13gD) besteht einzig in der Besoldungsgruppe A 10 LBesO weiterhin eine Überrepräsentanz der Frauen. Dies wird auch durch die Einstellungspraxis bei Nachwuchskräften für diese Laufbahn weiter verstärkt.

In der Besoldungsgruppe A 9 LBesO ist die Anzahl der Beamtinnen und Beamten nahezu ausgeglichen, wobei die Frauen gegenüber der Betrachtung 2010 erstmalig knapp unterrepräsentiert. Als Ursache hierfür kann angegeben werden, dass die Besoldungsgruppe A 9 LBesO im 3. Einstiegsamt grundsätzlich eine Regelbeförderung nach A 10 LBesO nach sich zieht.

Eine Ursache für die Unterrepräsentanz der Frauen im 3. Einstiegsamt ab der Besoldungsgruppe A 11 LBesO ist u. a., dass Frauen oft nach abgeschlossener Ausbildung und Übernahme in das erste Beförderungsamts aus familiären Gründen die Möglichkeit einer Beurlaubung in Anspruch nehmen.

In den Besoldungsgruppen A 13 hD LBesO bis A 16 LBesO (4. Einstiegsamt) besteht nach wie vor eine Unterrepräsentanz der Frauen. In diesen Besoldungsgruppen herrscht grundsätzlich nur eine geringe Personalfuktuation und Stellenneuschaffungen sind nicht zu erwarten. Eine große Veränderung ist daher nicht zu erwarten und soll bei freiwerdenden Stellen weiter gefördert werden!

Ausschließlich bei den grün gekennzeichneten Besoldungsgruppen (Unterrepräsentanz Frauen) greifen die Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes. Dies betrifft im Bereich der Beamtinnen und Beamten alle Besoldungsgruppen außer die Besoldungsgruppe A10 LBesO. Darüber hinaus kann die Stadtverwaltung bzw. der Gleichstellungsplan selbstverständlich auch weitere Handlungen und Maßnahmen vornehmen. Diese werden unter 3. „Maßnahmen mit Zielen und Zwischenzielen“ des Gleichstellungsplanes aufgelistet.

### 1.3.2. Unterrepräsentanz nach Entgeltgruppen (Beschäftigte, Verwaltung)

(tatsächliche) Entgeltgruppe	Männer gesamt	Frauen gesamt	Summe	Frauenanteil in %	Frauenanteil in % (2010)
1	6	123	129	95,3	85,2
2	34	121	155	78,1	83,2
3	15	15	30	50,0	56,1
4	9	3	12	25,0	20,0
5	84	83	167	49,7	54,5
6	76	222	298	74,5	76,3
7	42	21	63	33,3	21,0
8	96	162	258	62,8	68,0
9	92	145	237	61,2	61,9
10	29	41	70	58,6	48,4
11	53	36	89	40,4	34,9
12	24	11	35	31,4	19,5
13	15	22	37	59,5	47,1
14	12	6	18	33,3	14,3
15	3	1	4	25,0	40,0
<b>Gesamt</b>	<b>590</b>	<b>1012</b>	<b>1602</b>	<b>63,2</b>	-

Im Bereich der Beschäftigten im Verwaltungsbereich ist das Verhältnis Männer – Frauen über die einzelnen Entgeltgruppen verteilt relativ ausgeglichen.

### 1.3.3. Unterrepräsentanz nach Entgeltgruppen (Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst)

Durch die Umsetzung der Tarifeinigung vom 30.09.2015 für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst sind rückwirkend zum 01.07.2015 neue tarifvertraglichen Regelungen in Kraft getreten. Da hierdurch u.a. die Zuordnung zu einer höheren Entgeltgruppe (insb. die Eingruppierung der Beschäftigten von Entgeltgruppe S 6 in die S 8a und der Entgeltgruppe S 8 in S 8b im Erzieherbereich), Höhergruppierungen bestimmter Beschäftigter bei Antragstellung (insb. für Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten sowie deren ständige Vertreterinnen/Vertreter) sowie die Vereinbarung höherer Tabellenwerte oder Zulagen können Vergleichswerte aus 2010 nicht herangezogen werden.

(tatsächliche) Entgeltgruppe	Männer gesamt	Frauen gesamt	Summe	Frauenanteil in %
S2	7	24	31	77,4
S3	7	114	121	94,2
S4	1	12	13	92,3
S8a	60	521	581	89,7
S8b	1	15	16	93,8
S9	1	12	13	92,3
S10	0	3	3	100,0
S11b	7	25	32	78,1
S12	12	33	45	73,3
S13/S13a	2	26	28	92,9
S14	7	21	28	75,0
S15	13	45	58	77,6
S16	0	15	15	100,0
S17	1	3	4	75,0
S18	1	2	3	66,7
<b>Gesamt</b>	<b>120</b>	<b>871</b>	<b>991</b>	<b>87,9</b>

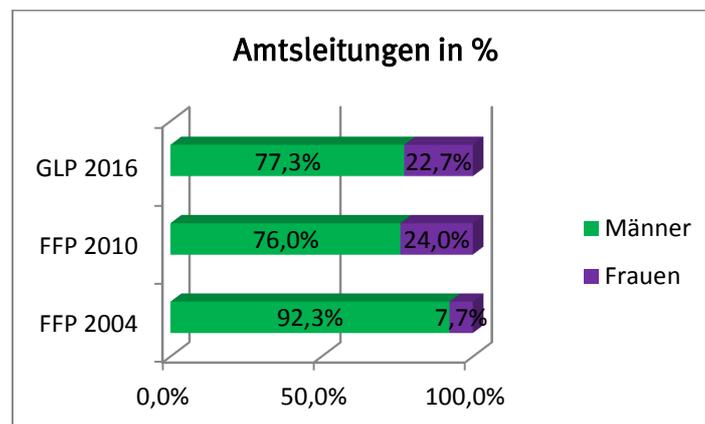
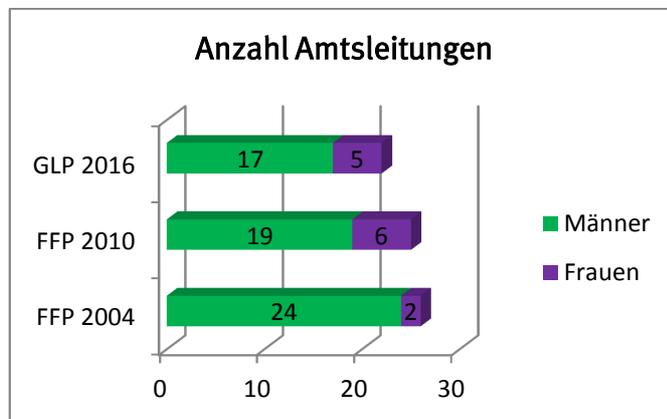
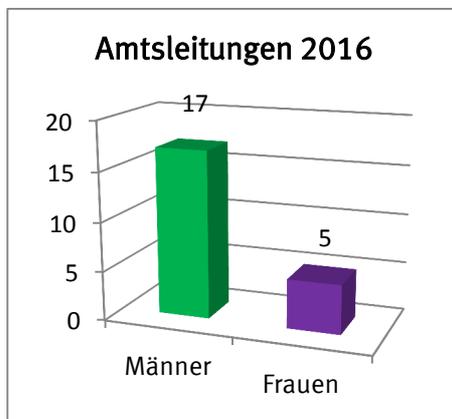
Die Anzahl der Beschäftigten im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes ist in den letzten sechs Jahren enorm angestiegen. Dabei besteht, genau wie im Frauenförderplan 2010, über alle Entgeltgruppen hinweg eine deutliche Überrepräsentanz an Frauen. Der Frauenanteil ist dabei im Vergleich zum Jahr 2010 nochmals von 74,1 % um 13,8 Prozentpunkte auf 87,9 % angestiegen.

### 1.3.4. Nach Funktionen mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben

In den folgenden Übersichten werden Vergleichszahlen des Frauenanteils aus den vorangegangenen Frauenförderplänen 2010 und 2004 genannt. Durch organisatorische Veränderungen wie beispielsweise Neustrukturierungen bei Ämterzuschnitten sind diese jedoch nur bedingt aussagekräftig.

#### Amtsleiterinnen/Amtsleiter

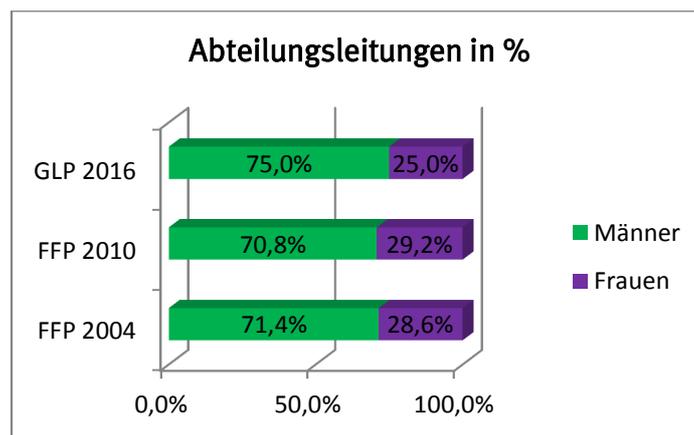
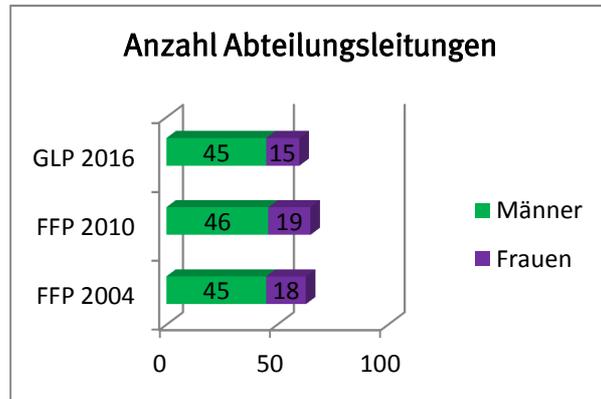
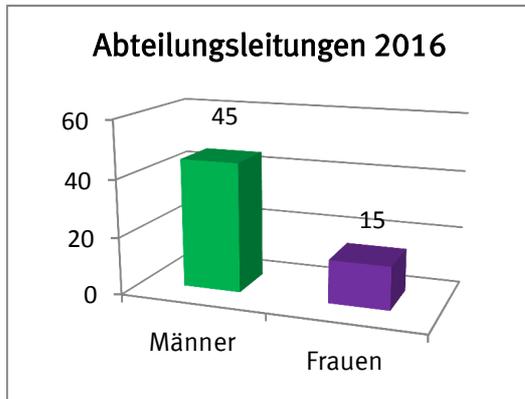
gesamt	männlich	weiblich	Frauenanteil in % 2016	Frauenanteil in % 2010	Frauenanteil in % 2004
22	17	5	22,7	24,0	7,7



Die Anzahl der Amtsleiterstellen verringerte sich in den Vergleichsjahren minimal (von 2004: 26 auf 2010: 25 und 2016: 22 Amtsleitungen). Dabei verdreifachte sich der Anteil an Frauen in Führungspositionen von 2004 (7,7 %) bis 2010 auf 24 %. Im Jahr 2016 ging der Frauenanteil auf 22,7 % zurück, wobei auch die Anzahl an Amtsleitungen um 3 Stellen zurückging.

## Abteilungsleiterinnen/Abteilungsleiter

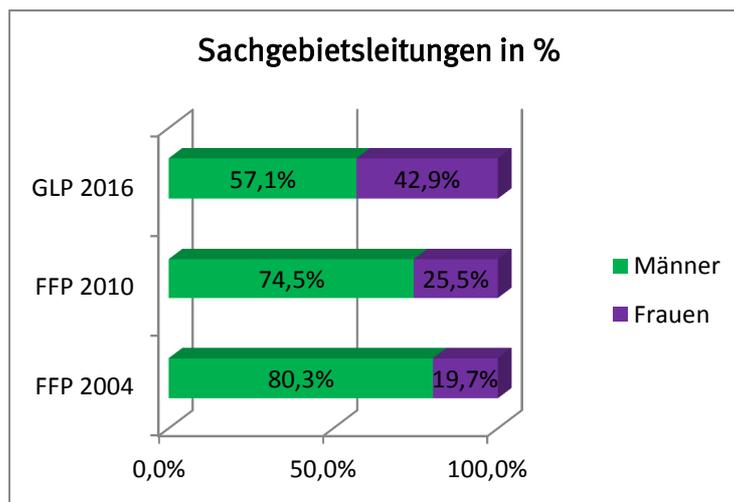
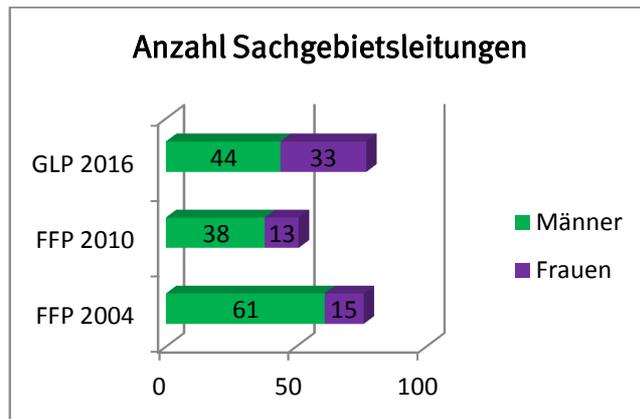
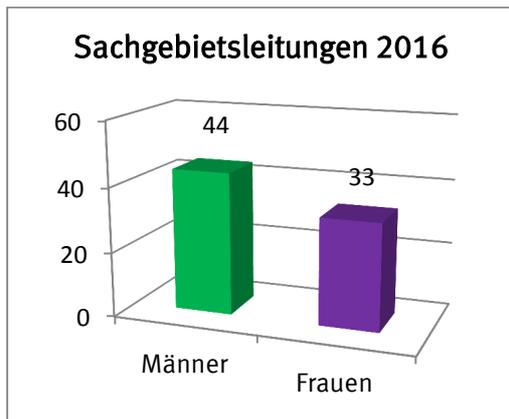
gesamt	männlich	weiblich	Frauenanteil in % 2016	Frauenanteil in % 2010	Frauenanteil in % 2004
60	45	15	25,0	29,2	28,6



Der Anteil der Frauen in der Funktion der Abteilungsleitungen sank gegenüber dem Jahr 2010 um 4,2 Prozentpunkte (vier Stellen).

## Sachgebietsleiterinnen/Sachgebietsleiter

gesamt	männlich	weiblich	Frauenanteil in % 2016	Frauenanteil in % 2010	Frauenanteil in % 2004
77	44	33	42,9	25,5	19,7



Die Anzahl an Stellen der Sachgebietsleiter/-innen variierte zu den Betrachtungszeiträumen sehr stark.

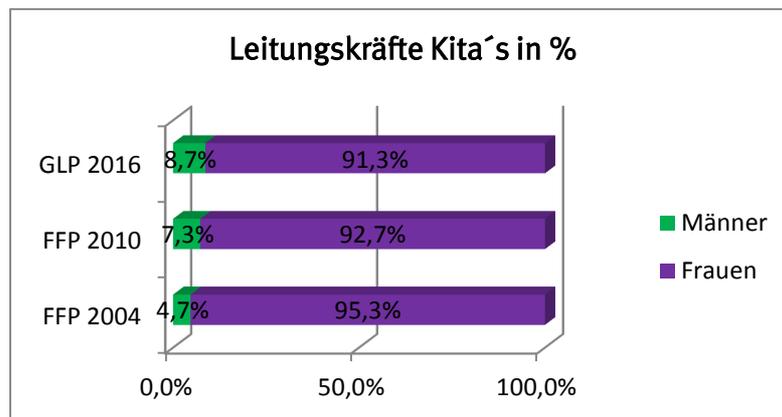
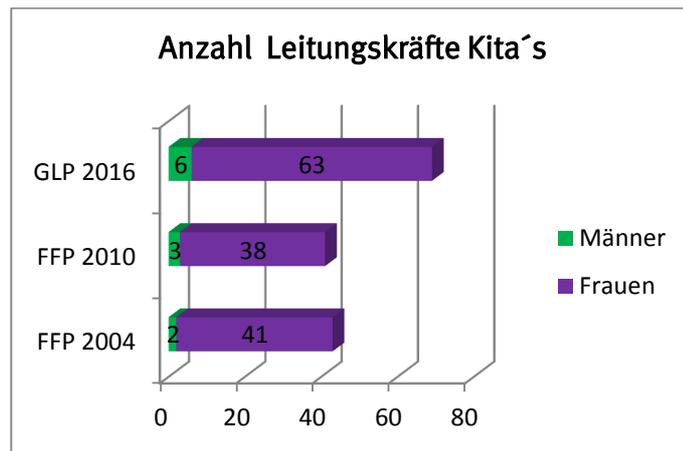
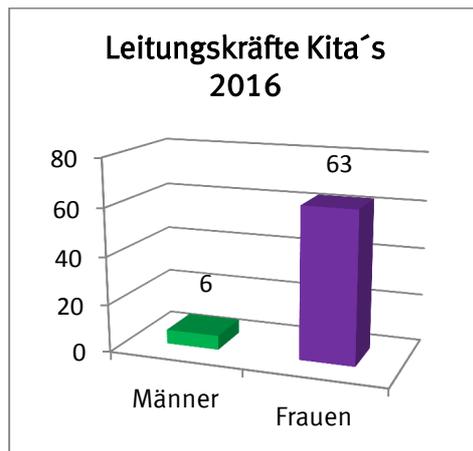
Zum Zeitpunkt des Frauenförderplans 2004 waren noch 76 Sachgebietsleiter/-innen beschäftigt; 2010 waren es nur noch 51 Stellen. Zum Stand des Gleichstellungsplanes 2016 sind es wieder 77 Sachgebietsleiter/-innen.

Der Frauenanteil konnte über die Jahre hinweg dennoch stetig erhöht werden, insbesondere in den letzten Jahren.

## Leiterinnen/Leiter Kita's

gesamt	männlich	weiblich	Frauenanteil in % 2016	Frauenanteil in % 2010	Frauenanteil in % 2004
69	6	63	91,3	92,7	95,3

Stellvertretende Leitungen von Kindertagesstätten sind hierbei nicht enthalten.

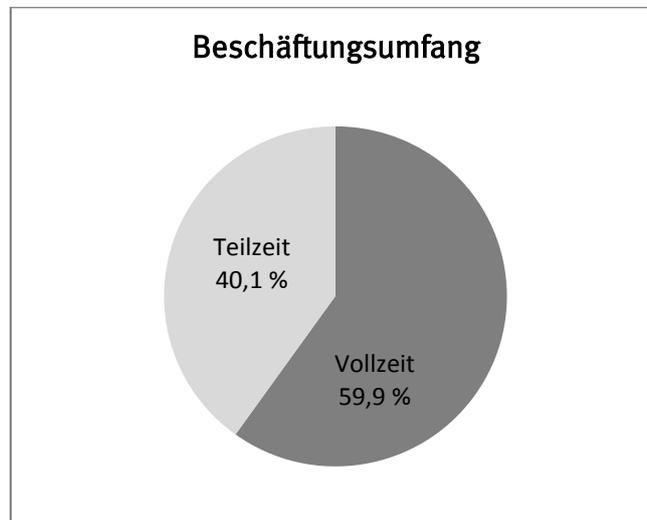


Gegenüber den Frauenförderplänen 2010 und 2004 kamen durch den Kita-Ausbau einige Leitungsfunktionen hinzu. Da von 28 neuen Stellen in den letzten 6 Jahren drei mit Männern besetzt wurden ist der Prozentanteil von Frauen in Leitungsfunktion minimal von 92,7 % (2010) auf 91,3 % (2016) gesunken. Dennoch zieht sich die in dem fast ausschließlich von Frauen ausgeübten Beruf der Erzieherin/des Erziehers bestehende Überrepräsentanz der Frauen auch bei den Leitungspositionen fort.

### 1.3.5. Teilzeitarbeit

Von den insgesamt 3.303 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden

1.979 (59,9 %) in Vollzeit und  
1.324 (40,1 %) in Teilzeit beschäftigt.

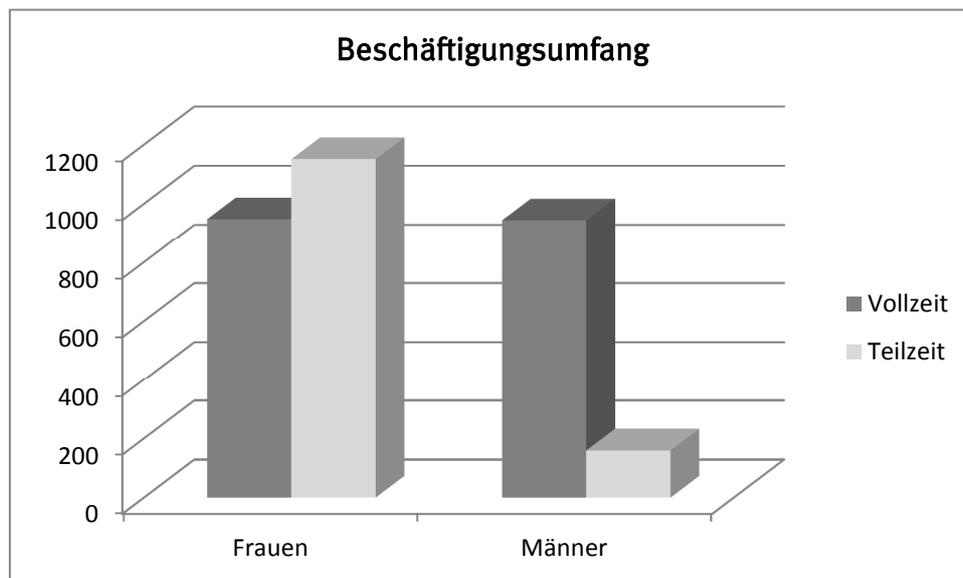


	<b>FFP 2004</b>	<b>FFP 2010</b>	<b>GLP 2016</b>
<b>Teilzeit</b>	1.006	1.089	1.324
<b>Vollzeit</b>	2.063	1.801	1.979

Die Teilzeitquote bei der Stadtverwaltung ist in den letzten Jahren stetig gestiegen. Waren es in den Frauenförderplänen 2004 noch 33 % und 2010 38 %, sind es, bei Anstieg der Beschäftigungszahl im Gleichstellungsplan 2016, nun 40,1 %.

Die Stadtverwaltung Mainz steht, soweit dies dienstlich vertretbar ist, auch weiterhin allen Arbeitszeitmodellen offen gegenüber.

Die Teilzeitarbeit verteilt sich dabei wie folgt auf Frauen und Männer:



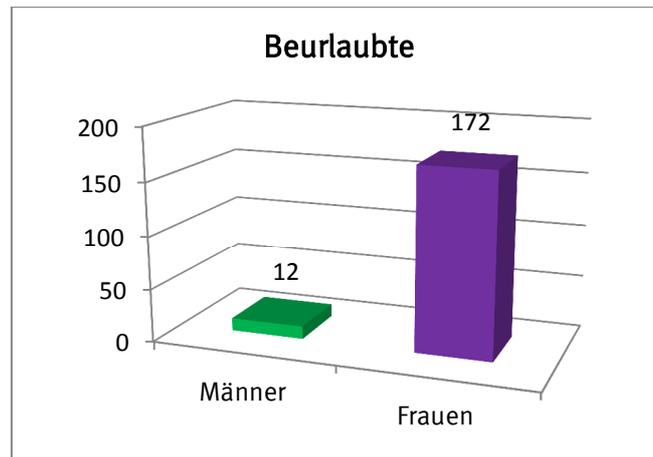
Bemerkenswert ist, dass mehr Frauen bei der Stadtverwaltung in Teilzeit tätig sind (1.151) als in Vollzeit (948) und damit statistisch mehr als jede zweite Frau in Teilzeit arbeitet.

Die Teilzeitbeschäftigung von Männern ist auch unter Einbeziehung von Alters-  
teilzeitvereinbarungen in früheren Frauenförderplänen nahezu konstant  
(Frauenförderplan 2004: 182, 2010: 183 und 2016: 159).

### 1.3.6. Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

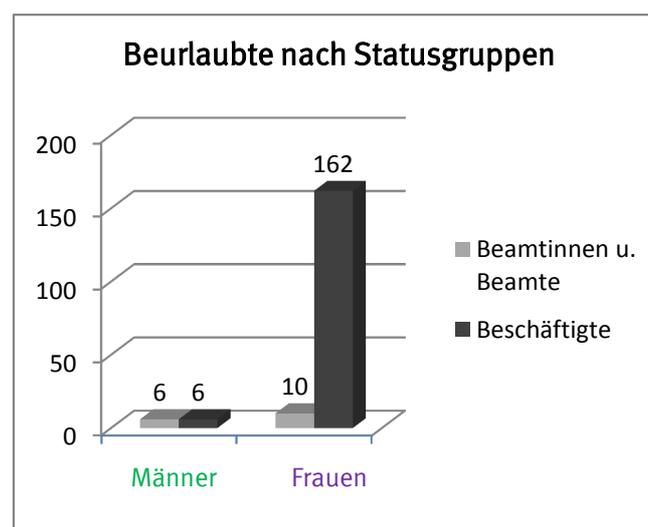
Beurlaubte zum Stand 31.08.2016 insgesamt

Männer	Frauen	gesamt	Frauenanteil in %
12	172	184	93,5



Die Anzahl an Beurlaubten ist im Vergleich zum Frauenförderplan 2010 (179 Beurlaubte) annähernd gleich (+ 5). Der Anteil an Frauen, die beurlaubt sind, stieg dabei von 87,7 % (2010) auf 93,5 % (2016).

Beurlaubte nach Statusgruppen



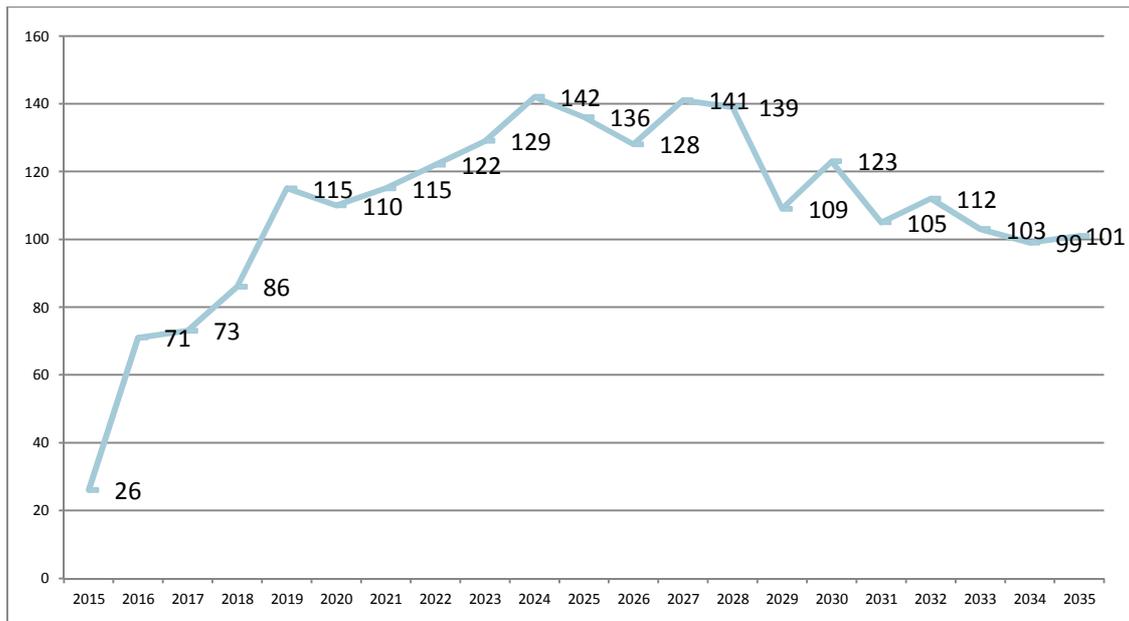
Die überwiegende Zahl der Beurlaubungen bzw. Elternzeiten wird von Frauen in Anspruch genommen; daran hat sich gegenüber der Frauenförderpläne 2004 und 2010 nichts verändert. In der Regel ist die Rückkehr in das Berufsleben mit dem Wunsch auf Teilzeitbeschäftigung verbunden. Dabei spielt die vollzeitnahe Teilzeitbeschäftigung sowie die vorzeitige Rückkehr aus Beurlaubung bzw. Elternzeit eine zunehmend größere Rolle. Dem wurde in der Vergangenheit weitgehend entsprochen.

### 1.3.7. Prognose

#### Fluktuation aufgrund Erreichens der Altersgrenze – Ausscheidende bis 2035

Beschäftigte gesamt            4518  
Ausscheidende                    2285

(Ausgangsannahmen: Lt. Controllingbericht III/2014 ist durchschnittliches Renteneintrittsdatum bei der Stadt Mainz das 64. Lebensjahr)



Es scheiden in den nächsten 20 Jahren (bis 2035) 50,6 Prozent der Mitarbeiterschaft aus. Bei einer angenommenen durchschnittlichen Dauer des Erwerbslebens von 45 Jahren wären hingegen 44,4 Prozent zu erwarten. Dies ist auf die unausgewogene Altersstruktur zurückzuführen.

## 2. Statistisches Material

### 2.1. Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer

#### 2.1.1. Verteilung der Frauen und Männer nach Statusgruppen (Beamte/-innen sowie Beschäftigte der Verwaltung und des Sozial- und Erziehungsdienstes) - voll- und teilzeitbeschäftigt zusammen

##### Gleichstellungsplan 2016

	Frauen in %	Frauen gesamt	Männer in %	Männer gesamt	gesamt
Beamtinnen und Beamte	34,4	199	65,6	380	579
Beschäftigte	72,6	1.883	27,4	710	2.593
gesamt	63,0	2.082*	37,0	1.090*	3.303*

\* in dieser Übersicht sind "sonstige Verträge", z.B. FSJ, Einzelverträge, Erziehungskräfte im Anerkennungsjahr usw. nicht enthalten. Die Mitarbeitersumme 3.303 ist somit nicht deckungsgleich mit der Summe der Einzelposten 2.082 Frauen und 1.090 Männer (= 3.172\* gesamt)

##### Frauenförderplan 2010

	Frauen in %	Frauen gesamt	Männer in %	Männer gesamt	gesamt
Beamtinnen und Beamte	33,0	206	67,0	418	624
Beschäftigte	70,6	1.599	29,4	667	2.266
gesamt	62,4	1.805	37,5	1.085	2.890

##### Veränderungen 2010/2016

	Frauen in % 2010	Frauen in % 2016	Abweichung in %	Männer in % 2010	Männer in % 2016	Abweichung in %
Beamtinnen und Beamte	33,0	34,4	+ 1,4	67,0	65,6	-1,4
Beschäftigte	70,6	72,6	+ 2,0	29,4	27,4	-2,0
gesamt	62,4	63,0	+0,6	37,6	37,0	-0,6

## 2.1.2. Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer nach Laufbahnen

siehe auch 1.2.3 Verteilung auf die „Laufbahnen“

Entgelt- und Besoldungsgruppen wurden bei dieser Betrachtung den Einstiegsämtern zugeordnet (LBG vom 20.10.2010, § 25 Abs.1 LBesG (vom 18.06.2013)).

### Gleichstellungsplan 2016 (Beamte und Beschäftigte)

Die Beschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes sind in der Übersicht 2016 gesondert ausgewiesen!

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Gesamt
vergleichbar einfacher Dienst	64	282	346	98	49	147	162	331	493
vergleichbar mittlerer Dienst	209	224	433	407	8	415	616	232	848
vergleichbar gehobener Dienst	224	191	415	308	60	368	532	251	783
vergleichbar höherer Dienst	17	17	34	47	6	53	64	23	87
<b>Gesamt ohne Sozial- und Erziehungsdienstes</b>	<b>514</b>	<b>714</b>	<b>1228</b>	<b>860</b>	<b>123</b>	<b>983</b>	<b>1374</b>	<b>837</b>	<b>2211</b>

Sozial- und Erziehungsdienstes	434	437	871	84	36	120	518	473	991
<b>Gesamt mit Sozial- und Erziehungsdienstes</b>	<b>948</b>	<b>1.151</b>	<b>2.099</b>	<b>944</b>	<b>159</b>	<b>1.103</b>	<b>1.892</b>	<b>1.310</b>	<b>3.202*</b>

*\*Hinweis: Die Gesamtsumme 3.202 Mitarbeiter/-innen ist aufgrund zweier verschiedener Auswertungen nicht identisch mit der Summe von 3.303 Mitarbeiter/-innen gesamt (101 Personen Differenz).*

### Frauenförderplan 2010 (Beamte und Beschäftigte)

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
vergleichbar einfacher D.	113	277	390	88	42	130	201	319	520
vergleichbar mittlerer D.	478	376	854	414	26	440	892	402	1.294
vergleichbar gehobener D.	291	245	536	338	98	436	629	343	972
vergleichbar höherer D.	17	8	25	62	17	79	79	25	104
<b>gesamt</b>	<b>899</b>	<b>906</b>	<b>1.805</b>	<b>902</b>	<b>183</b>	<b>1.085</b>	<b>1.801</b>	<b>1.089</b>	<b>2.890</b>

### 2.1.3. Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer nach **Besoldungsgruppen (Beamtinnen und Beamte)**

Gleichstellungsplan 2016

(tatsächliche) Besoldungsgruppe	Männer Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Frauen Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
A1										
A2										
A3										
A4										
<b>einfacher Dienst</b>										
A5	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0%
A6										
A7	102	100	2	6	3	3	103	5	108	6%
A8	52	52	0	18	7	11	59	11	70	26%
A9mD	34	34	0	1	1	0	35	0	35	3%
A9Z	12	12	0	3	2	1	14	1	15	20%
<b>mittlerer Dienst</b>	<b>201</b>	<b>199</b>	<b>2</b>	<b>28</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>212</b>	<b>17</b>	<b>229</b>	<b>12%</b>
A9	19	19	0	22	20	2	39	2	41	54%
A9-A11	11	11	0	17	17	0	28	0	28	61%
A10	26	23	3	83	36	47	59	50	109	76%
A11	59	58	1	43	23	20	81	21	102	42%
A12	34	34	0	12	9	3	43	3	46	26%
A13 gD	17	16	1	5	4	1	20	2	22	23%
<b>gehobener Dienst</b>	<b>166</b>	<b>161</b>	<b>5</b>	<b>182</b>	<b>109</b>	<b>73</b>	<b>270</b>	<b>78</b>	<b>348</b>	<b>52%</b>
A13 hD										
A14	10	10	0	2	2	0	12	0	12	17%
A15	8	8	0	4	4	0	12	0	12	33%
A16	7	7	0	0	0	0	7	0	7	0%
<b>höherer Dienst</b>	<b>25</b>	<b>25</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>31</b>	<b>0</b>	<b>31</b>	<b>19%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>392</b>	<b>385</b>	<b>7</b>	<b>216</b>	<b>128</b>	<b>88</b>	<b>513</b>	<b>95</b>	<b>608</b>	<b>36%</b>

## Frauenförderplan 2010

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
A 5 S				1		1	1		1
einfacher D.				1		1	1		1
A 5									
A 6									
A 7	3	5	8	87	1	88	90	6	96
A 8	10	7	17	57		57	67	7	74
A 9 S	4	1	5	59	2	61	63	3	66
mittlerer D.	17	13	30	203	3	206	220	16	236
A 9	20	2	22	7		7	27	2	29
A 10	44	53	97	42	3	45	86	56	142
A 11	15	24	39	62	5	67	77	29	106
A 12	7	4	11	29	5	34	36	9	45
A 13 S	2		2	12		12	14		14
gehobener D.	88	83	171	152	13	165	240	96	336
A 13				8		8	8		8
A 14	3	1	4	15	4	19	18	5	23
A 15				10	4	14	10	4	14
A 16		1	1	5		5	5	1	6
höherer D.	3	2	5	38	8	46	41	10	51
gesamt	108	98	206	394	24	418	502	122	624

Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer nach **Entgeltgruppen**  
(Beschäftigte Verwaltung)

Gleichstellungsplan 2016

(tatsächliche) Entgelt- gruppe	Männer Gesamt	Voll- zeit	Teil- zeit	Frauen Gesamt	Voll- zeit	Teil- zeit	Voll- zeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauen- quote in %
1	6	0	6	123	0	123	0	129	129	95%
2	32	3	29	67	0	67	3	96	99	68%
2a	1	1	0	54	4	50	5	50	55	98%
3	15	13	2	15	3	12	16	14	30	50%
3a				1	0	1	0	1	1	100%
4	9	9	0	1	0	1	9	1	10	10%
4a				2	0	2	0	2	2	100%
5	84	72	12	83	57	26	129	38	167	50%
<b>vergleichbar einfacherer Dienst</b>	<b>147</b>	<b>98</b>	<b>49</b>	<b>346</b>	<b>64</b>	<b>282</b>	<b>162</b>	<b>331</b>	<b>493</b>	<b>70%</b>
6	76	74	2	222	77	145	151	147	298	74%
7	42	40	2	20	17	3	57	5	62	32%
7a	0	0	0	1	0	1	0	1	1	100%
8	96	94	2	162	102	60	196	62	258	63%
<b>vergleichbar mittlerer Dienst</b>	<b>214</b>	<b>208</b>	<b>6</b>	<b>405</b>	<b>196</b>	<b>209</b>	<b>404</b>	<b>215</b>	<b>619</b>	<b>65%</b>
9	92	66	26	144	65	79	131	105	236	61%
9b	0	0	0	1	1	0	1	0	1	100%
10	30	24	6	41	19	22	43	28	71	58%
11	56	39	17	36	22	14	61	31	92	39%
12	24	18	6	11	8	3	26	9	35	31%
<b>vergleichbar gehobener Dienst</b>	<b>202</b>	<b>147</b>	<b>55</b>	<b>233</b>	<b>115</b>	<b>118</b>	<b>262</b>	<b>173</b>	<b>435</b>	<b>54%</b>
13	13	8	5	21	7	14	15	19	34	62%
14	12	11	1	6	3	3	14	4	18	33%
15	2	2	0	1	1	0	3	0	3	33%
15a	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0%
<b>vergleichbar höherer Dienst</b>	<b>28</b>	<b>22</b>	<b>6</b>	<b>28</b>	<b>11</b>	<b>17</b>	<b>32</b>	<b>23</b>	<b>55</b>	<b>51%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>591</b>	<b>475</b>	<b>116</b>	<b>1012</b>	<b>386</b>	<b>626</b>	<b>860</b>	<b>742</b>	<b>1602</b>	<b>63%</b>

## Frauenförderplan 2010

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
1		23	23	1	3	4	1	26	27
2	5	75	80	2	26	28	7	101	108
2a	2	72	74	1	2	3	3	74	77
3	11	12	23	15	3	18	26	15	41
4		1	1	4		4	4	1	5
5	43	41	84	62	8	70	105	49	154
vergleichbar einfacher D.	<b>61</b>	<b>224</b>	<b>285</b>	<b>85</b>	<b>42</b>	<b>127</b>	<b>146</b>	<b>266</b>	<b>412</b>
6	84	144	228	67	4	71	151	148	299
7	10	3	13	47	2	49	57	5	62
8	124	63	187	79	9	88	203	72	275
vergleichbar mittlerer D.	<b>218</b>	<b>210</b>	<b>428</b>	<b>193</b>	<b>15</b>	<b>208</b>	<b>411</b>	<b>225</b>	<b>636</b>
9	83	91	174	74	33	107	157	124	281
10	20	10	30	24	8	32	44	18	62
11	20	10	30	37	19	56	57	29	86
12	8		8	24	9	33	32	9	41
vergleichbar gehobener D.	<b>131</b>	<b>111</b>	<b>242</b>	<b>159</b>	<b>69</b>	<b>228</b>	<b>290</b>	<b>180</b>	<b>470</b>
13	11	5	16	12	6	18	23	11	34
14	1	1	2	9	3	12	10	4	14
15	1		1				1		1
15a	1		1	3		3	4		4
vergleichbar höherer D.	<b>14</b>	<b>6</b>	<b>20</b>	<b>24</b>	<b>9</b>	<b>33</b>	<b>38</b>	<b>15</b>	<b>53</b>
gesamt	<b>424</b>	<b>551</b>	<b>975</b>	<b>461</b>	<b>135</b>	<b>596</b>	<b>885</b>	<b>686</b>	<b>1.571</b>

Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer nach **Entgeltgruppen**  
(Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienstes)

Gleichstellungsplan 2016

(tatsächliche) Besoldungs- gruppe	Männer Gesamt	Voll- zeit	Teil- zeit	Frauen Gesamt	Voll- zeit	Teil- zeit	Voll- zeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauen- quote in %
S1										
S2	7	0	7	24	0	24	0	31	31	77%
S3	7	4	3	114	48	66	52	69	121	94%
S4	1	1	0	12	6	6	7	6	13	92%
S5										
S6										
S7										
S8a	60	43	17	521	272	249	315	266	581	90%
S8b	1	0	1	15	6	9	6	10	16	94%
S9	1	1	0	12	10	2	11	2	13	92%
S10	0	0	0	3	3	0	3	0	3	100%
S11b	7	3	4	25	6	19	9	23	32	78%
S12	12	10	2	33	10	23	20	25	45	73%
S13/S13a	2	2	0	26	21	5	23	5	28	93%
S14	7	6	1	21	13	8	19	9	28	75%
S15	13	12	1	45	26	19	38	20	58	78%
S16	0	0	0	15	8	7	8	7	15	100%
S17	1	1	0	3	3	0	4	0	4	75%
S18	1	1	0	2	2	0	3	0	3	67%
Gesamt	120	84	36	871	434	437	518	473	991	88%

## 2.1.4. Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer

### Beamte/Beamtinnen

(tatsächliche) Besoldungsgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	VZÄ	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	VZÄ	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	VZÄ	Summe	Frauen- quote
	A1												
A2													
A3													
A4													
<b>einfacher Dienst</b>													
A5	1	1	0		0	0	0		1	0		1	0%
A6													
A7	102	100	2	1,5	6	3	3	1,50	103	5	3,00	108	6%
A8	52	52	0	0	18	7	11	5,45	59	11	5,45	70	26%
A9mD	34	34	0	0	1	1	0	0,00	35	0	0,00	35	3%
A9Z	12	12	0	0	3	2	1	0,75	14	1	0,75	15	20%
<b>mittlerer Dienst</b>	<b>201</b>	<b>199</b>	<b>2</b>	<b>1,5</b>	<b>28</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>7,70</b>	<b>212</b>	<b>17</b>	<b>9,20</b>	<b>229</b>	<b>12%</b>
A9	19	19	0	0	22	20	2	1,25	39	2	1,25	41	54%
A9-A11	11	11	0		17	17	0		28	0	0,00	28	61%
A10	26	23	3	1,68	83	36	47	24,95	59	50	26,63	109	76%
A11	59	58	1	0,75	43	23	20	11,59	81	21	12,34	102	42%
A12	34	34	0	0	12	9	3	2,43	43	3	2,43	46	26%
A13 gD	17	16	1	0,85	5	4	1	0,90	20	2	1,75	22	23%
<b>gehobener Dienst</b>	<b>166</b>	<b>161</b>	<b>5</b>	<b>3,28</b>	<b>182</b>	<b>109</b>	<b>73</b>	<b>41,12</b>	<b>270</b>	<b>78</b>	<b>44,40</b>	<b>348</b>	<b>52%</b>
A13 hD													
A14	10	10	0	0	2	2	0	0,00	12	0	0,00	12	17%
A15	8	8	0	0	4	4	0	0,00	12	0	0,00	12	33%
A16	7	7	0	0	0	0	0	0,00	7	0	0,00	7	0%
<b>höherer Dienst</b>	<b>25</b>	<b>25</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>31</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>31</b>	<b>19%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>392</b>	<b>385</b>	<b>7</b>	<b>4,78</b>	<b>216</b>	<b>128</b>	<b>88</b>	<b>48,82</b>	<b>513</b>	<b>95</b>	<b>53,60</b>	<b>608</b>	<b>36%</b>

### Beschäftigte Verwaltung

Beschäftigte (Verwaltung) Entgeltgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	VZÄ	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	VZÄ	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	VZÄ	Summe	Frauen- quote
	1	6	0	6	2,01	123	0	123	60,49	0	129	62,50	129
2	32	3	29	12,28	67	0	67	32,22	3	96	44,50	99	68%
2a	1	1	0	0,00	54	4	50	30,63	5	50	30,63	55	98%
3	15	13	2	0,64	15	3	12	5,12	16	14	5,76	30	50%
3a				0,00	1	0	1	0,90	0	1	0,90	1	100%
4	9	9	0	0,00	1	0	1	0,64	9	1	0,64	10	10%
4a					2	0	2	1,32	0	2	1,32	2	100%
5	84	72	12	6,31	83	57	26	12,42	129	38	18,73	167	50%
<b>vergleichbar einfacherer Dienst</b>	<b>147</b>	<b>98</b>	<b>49</b>	<b>21,24</b>	<b>346</b>	<b>64</b>	<b>282</b>	<b>143,74</b>	<b>162</b>	<b>331</b>	<b>164,98</b>	<b>493</b>	<b>70%</b>
6	76	74	2	1,14	222	77	145	81,54	151	147	82,68	298	74%
7	42	40	2	1,69	20	17	3	1,63	57	5	3,32	62	32%
7a	0	0	0	0,00	1	0	1	0,78	0	1	0,78	1	100%
8	96	94	2	2,74	162	102	60	31,09	196	62	33,83	258	63%
<b>vergleichbar mittlerer Dienst</b>	<b>214</b>	<b>208</b>	<b>6</b>	<b>5,57</b>	<b>405</b>	<b>196</b>	<b>209</b>	<b>115,04</b>	<b>404</b>	<b>215</b>	<b>120,61</b>	<b>619</b>	<b>65%</b>
9	92	66	26	10,51	144	65	79	42,90	131	105	53,41	236	61%
9b	0	0	0		1	1	0		1	0	0,00	1	100%
10	30	24	6	2,85	41	19	22	12,85	43	28	15,70	71	58%
11	56	39	17	7,31	36	22	14	7,26	61	31	14,57	92	39%
12	24	18	6	4,48	11	8	3	2,31	26	9	6,79	35	31%
<b>vergleichbar gehobener Dienst</b>	<b>202</b>	<b>147</b>	<b>55</b>	<b>25,15</b>	<b>233</b>	<b>115</b>	<b>118</b>	<b>65,32</b>	<b>262</b>	<b>173</b>	<b>90,47</b>	<b>435</b>	<b>54%</b>
13	13	8	5	3,91	21	7	14	8,30	15	19	12,21	34	62%
14	12	11	1	0,78	6	3	3	2,17	14	4	2,95	18	33%
15	2	2	0	0,00	1	1	0	0,00	3	0	0,00	3	33%
15a	1	1	0	0,00	0	0	0	0,00	1	0	0,00	1	0%
<b>vergleichbar höherer Dienst</b>	<b>28</b>	<b>22</b>	<b>6</b>	<b>4,69</b>	<b>28</b>	<b>11</b>	<b>17</b>	<b>10,47</b>	<b>33</b>	<b>23</b>	<b>15,16</b>	<b>56</b>	<b>50%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>591</b>	<b>475</b>	<b>116</b>	<b>56,65</b>	<b>1012</b>	<b>386</b>	<b>626</b>	<b>335</b>	<b>861</b>	<b>742</b>	<b>391,22</b>	<b>1603</b>	<b>63%</b>

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen VZÄ	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer VZÄ	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Gesamt
vergleichbar einfacher Dienst	64	282	143,74	346	98	49	21,24	147	162	331	493
vergleichbar mittlerer Dienst	209	224	122,74	433	407	8	7,07	415	616	232	848
vergleichbar gehobener Dienst	224	191	106,44	415	308	60	28,43	368	532	251	783
vergleichbar höherer Dienst	17	17	10,47	34	47	6	4,69	53	64	23	87
<b>Gesamt</b>	<b>514</b>	<b>714</b>	<b>383,39</b>	<b>1228</b>	<b>860</b>	<b>123</b>	<b>61,43</b>	<b>983</b>	<b>1374</b>	<b>837</b>	<b>2211</b>

→ ohne Sozial-u. Erziehungsdienst

	Frauen in %	Frauen gesamt	Männer in %	Männer gesamt	Gesamt
Beamtinnen und Beamten	36%	216	64%	392	608
Beschäftigte	63%	1012	37%	591	1603
<b>Gesamt</b>	<b>56%</b>	<b>1228</b>	<b>44%</b>	<b>983</b>	<b>2211</b>

Hiweis:

Die Daten enthalten keine Auszubildenen, Wahlbeamte, FSJ'ler, Praktikanten, Dezernenten, Ehrenbeamte, Ortsvorsteher, etc.

## Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

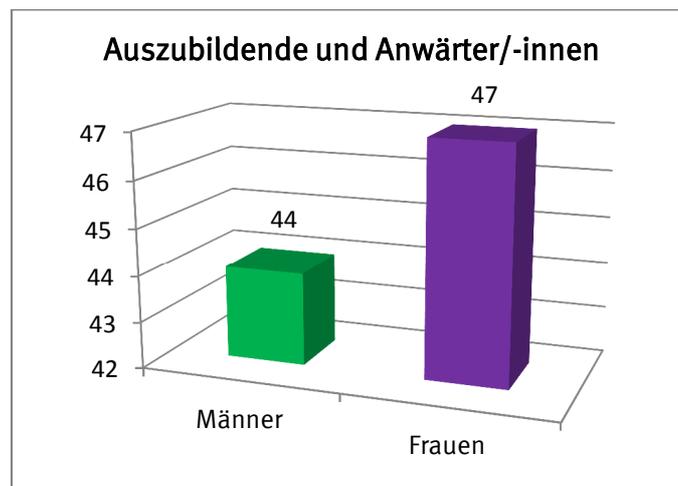
Beschäftigte Soz.-u.Erz.dienst Entgeltgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	VZÄ	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	VZÄ	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	VZÄ	Summe	Frauen- quote
S1													
S2	7	0	7	3,05	24	0	24	10,55	0	31	13,60	31	77%
S3	7	4	3	1,5	114	48	66	37,01	52	69	38,51	121	94%
S4	1	1	0	0	12	6	6	4,08	7	6	4,08	13	92%
S5											0,00		
S6											0,00		
S7											0,00		
S8a	60	43	17	10,51	521	272	249	138,29	315	266	148,80	581	90%
S8b	1	0	1	0,03	15	6	9	4,48	6	10	4,51	16	94%
S9	1	1	0	0	12	10	2	1,58	11	2	1,58	13	92%
S10	0	0	0	0	3	3	0		3	0	0,00	3	100%
S11b	7	3	4	2,78	25	6	19	9,37	9	23	12,15	32	78%
S12	12	10	2	1,45	33	10	23	13,59	20	25	15,04	45	73%
S13/S13a	2	2	0	0	26	21	5	3,90	23	5	3,90	28	93%
S14	7	6	1	0,9	21	13	8	3,41	19	9	4,31	28	75%
S15	13	12	1	0,77	45	26	19	13,28	38	20	14,05	58	78%
S16	0	0	0	0	15	8	7	6,08	8	7	6,08	15	100%
S17	1	1	0	0	3	3	0		4	0	0,00	4	75%
S18	1	1	0	0	2	2	0		3	0	0,00	3	67%
<b>Gesamt</b>	<b>120</b>	<b>84</b>	<b>36</b>	<b>20,99</b>	<b>871</b>	<b>434</b>	<b>437</b>	<b>245,62</b>	<b>518</b>	<b>473</b>	<b>266,61</b>	<b>991</b>	<b>88%</b>

## 2.2. Aus- und Fortbildung

### 2.2.1. Ausbildungsplätze

Zum Stichtag 31.08.2016 waren insgesamt 91 Auszubildende sowie Anwärter/-innen bei der Stadtverwaltung Mainz (inklusive Eigenbetriebe) angestellt. Diese waren alle Vollzeit beschäftigt. Die Anzahl der Auszubildenden verteilt sich dabei auf:

47 Frauen (51,6 %) und  
44 Männer (48,4 %).



Der Frauenanteil liegt bei 51,6 % und ist damit sehr ausgeglichen. In den einzelnen Ausbildungsfachrichtungen und bei den Anwärter/-innen der Verwaltung und Feuerwehr sind jedoch je nach Beruf oft klare Überhänge an Männern bzw. Frauen zu verzeichnen.

### Gesamtzahl der Anwärter/-innen

getrennt nach Einstiegsamt zum Stichtag 31.08.2016

	Summe	Männer	Frauen	Frauen- anteil in %
3. Einstiegsamt (gD) Verwaltung	28	10	18	64,3
Feuerwehr - 2. Einstiegsamt (mD)	10	10	0	0
Feuerwehr - 3. Einstiegsamt (gD)	2	2	0	0
<b>gesamt</b>	<b>40</b>	<b>22</b>	<b>18</b>	<b>45</b>

Die Einstellung von nur männlichen Anwärtern bei der Feuerwehr macht deutlich, dass dies nach wie vor eine „Männerdomäne“ darstellt und nur sehr wenige Bewerbungen von Frauen eingehen.

Die Stadtverwaltung hat dafür im Bereich der Anwärter/-innen im Verwaltungsbereich einen höheren Anteil an Frauen, was ein Trend der letzten Jahre bestätigt.

### Gesamtzahl der Auszubilden

getrennt nach Ausbildungsfachrichtungen zum Stichtag 31.08.2016

	Summe	Männer	Frauen	Frauen- anteil in %
Verwaltungsfachangestellte/-r (Fachrichtung Kommunalverwaltung)	13	4	9	69,2
Kaufleute für Büromanagement (mit den Wahlqualifikationen Assistenz und Sekretariat sowie Verwaltung und Recht (änderbar))	15	1	14	93,3
Fachangestellte/-r Medien- und Informationsdienste (Fachrichtung Bibliothek)	3	0	3	100
Gärtner/-in (Garten- und Landschaftsbau)	10	8	2	20
KDZ - Fachinformatiker/-in (Fachrichtung Systemintegration)	4	3	1	25
Kfz-Mechatroniker/-in (Fachrichtung Nutzfahrzeugtechnik) <b>davon EB:</b> 3 Personen gesamt (3 Herren, 0 Damen)	4	4	0	0
<b>EB</b> - Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft (Schwerpunkt Logistik, Sammlung und Vertrieb)	2	2	0	0
<b>gesamt</b>	<b>51</b>	<b>22</b>	<b>19</b>	<b>37,3</b>

## 2.2.2. Interne Fortbildung

### Aussagefähiger Fortbildungsbericht

...der den Stundenumfang und das von Frauen wahrgenommene Angebot genauer spezifiziert:

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Summe	%
Seminare insgesamt *1	102	80	116	110	122	154	127	811	
davon eintägig (inkl. 1/2 Tage, 2-Stunden)	63	43	56	58	75	107	81	483	
davon mehrtätig	39	37	60	52	47	47	46	328	
<b>Teilnehmer gesamt</b>	<b>1176</b>	<b>875</b>	<b>1325</b>	<b>1193</b>	<b>1479</b>	<b>1546</b>	<b>1495</b>	<b>9089</b>	
davon Männer	280	242	391	370	412	455	398	2548	28,0
davon Frauen	896	633	934	823	1067	1091	1097	6541	72,0
"Statusgruppe" / Art des Beschäftigungs- verhältnisses									
Beamte	297	279	408	325	331	435	416	2491	27,4
Beschäftigte	879	596	917	868	1148	1111	1079	6598	72,6

\*1 nur Fortbildungsprogramm der Stadt Mainz

Mit 72 % haben deutlich mehr Frauen an den städtischen Fortbildungen teilgenommen.

Dies liegt u. a. daran, dass die Mitarbeiterstruktur der Stadt Mainz insgesamt eine höhere Frauenanzahl aufweist (Stadt und Eigenbetriebe: 56,25 % Frauen; nur Stadt: 65,55 %), zum anderen aber insbesondere auch an dem "Erzieher-Spezialbereich" im Fortbildungsprogramm. In diesem Bereich (Soziales und Erziehung) liegt der Frauenanteil bei 85,2 %.

### Teilnahme von Frauen und Männern an Führungsfortbildungen und Maßnahmen von Schlüsselqualifikationen

gesamt	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Summe	%
Teilnahme an Führungsfortbildungen	44	27	144	131	84	128	128	686	
davon Männer	6	19	63	70	36	42	52	288	42,0
davon Frauen	38	8	81	61	48	86	76	398	58,0

## Führungsfortbildungen und Maßnahmen von Schlüsselqualifikationen nach Jahren

2010

		Seminartage	Teilnehmer (gesamt)*	davon Männer	davon Frauen	Frauenanteil %
Führungsfortbildung für Kita-Leitungen	(FF-Kita-/Leit.)	4	16	3	13	81,3
Führungskolleg für stellv. Kita-Leitungen	(FK-st. KL)	5	13*	1	12	92,3
Führungsnachwuchs Erzieher/-innen *2	(FN-Erz.)	8	15*	2	13	86,7
			<b>44</b>	<b>6</b>	<b>38</b>	<b>86,4</b>

\* Hinweis:

Viele Führungsfortbildungen laufen über mehrere Seminartage, die auf Wochen und teilweise Monate verteilt sind (insb. Führungskolleg, Führungsnachwuchs).

Hierbei werden die Teilnehmer nur einmalig gezählt (und nicht deren tatsächliche Anwesenheit für jeden Seminartag neu).

\*2 Bsp.: Führungsnachwuchs Erzieher/-innen 2010: Hier gab es 15 Teilnehmer/-innen. Diese besuchten insgesamt 5 verschiedene Module (Zeitmanagement, Moderations- u. Präsentationstechniken, etc) an insgesamt 8 Seminartagen.

Dabei waren von den 15 Teilnehmern an manchen Tagen auch nur zwischen 8 - 14 Personen anwesend.

2011

		Seminartage	Teilnehmer (gesamt)*	davon Männer	davon Frauen	Frauenanteil %
Führungsfortbildung Amtsleiter/-innen	(FF-AL)	2	18	16	2	11,1
Führungsnachwuchs Verwaltung	(FN-Verw.)	12	9	3	6	66,7
			<b>27</b>	<b>19</b>	<b>8</b>	<b>29,6</b>

2012

		Seminartage	Teilnehmer (gesamt)*	davon Männer	davon Frauen	Frauenanteil %
Führungsfortbildung Allgemein	(FF-Allgemein)	1	7	3	4	57,1
Führungsfortbildung Amtsleiter/-innen	(FF-AL)	2	21	17	4	19,0
Führungsfortbildung Abteilungsleiter/-innen	(FF-ABL)	4	48	31	17	35,4
Führungskolleg für Sachgebietsleiter/-innen	(FK-SGL)	11	16	6	10	62,5
Führungsnachwuchs Verwaltung	(FN-Verw.)	6	9	3	6	66,7
Führungsfortbildung Kita-Leitungen	(FF-Kita-Leit.)	2	17	1	16	94,1
Führungskolleg für stellv. Kita-Leitungen	(FK-st.KL)	10	14		14	100,0
Führungsnachwuchs Erzieher/-innen	(FN-Erz.)	8	12	2	10	83,3
			<b>144</b>	<b>63</b>	<b>81</b>	<b>56,3</b>

## 2013

		Seminartage	Teilnehmer (gesamt)*	davon Männer	davon Frauen	Frauenanteil %
Führungsfortbildung Allgemein	(FF- Allgemein)	2	21	17	4	19,0
Führungsfortbildung Abteilungsleiter/-innen	(FF-ABL)	3	50	37	13	26,0
Führungskolleg für Abteilungsleiter/-innen und Kita-Leitungen	(FK-ABL)	13	16	7	9	56,3
Führungskolleg für Sachgebietsleiter/-innen	(FK-SGL)	4	18	7	11	61,1
Führungskolleg für stellv. Kita-Leitungen	(FK-st. KL)	7	14		14	100,0
Führungsnachwuchs Erzieher/-innen *2	(FN-Erz.)	8	12	2	10	83,3
			<b>131</b>	<b>70</b>	<b>61</b>	<b>46,6</b>

## 2014

		Seminartage	Teilnehmer (gesamt)*	davon Männer	davon Frauen	Frauenanteil %
Führungsfortbildung Amtsleiter/-innen	(FF-AL)	2	16	13	3	18,75
Forum mit FiF	(FF- AL/ABL)	4	15		15	100
Führungskolleg für Abteilungsleiter/-innen	(FK-ABL)	2	14	5	9	64,3
Führungskolleg für Sachgebietsleiter/-innen und stellv. Kita-Leitungen (1. Gruppe)	(FK-SGL)	7	15	6	9	60,0
Führungskolleg für Sachgebietsleiter/-innen und stellv. Kita-Leitungen (2. Gruppe)	(FK-SGL)	3	13	7	6	46,2
Führungsnachwuchs Verwaltung	(FN- Verw.)	11	11	5	6	54,5
			<b>84</b>	<b>36</b>	<b>48</b>	<b>57,1</b>

## 2015

		Seminartage	Teilnehmer (gesamt)*	davon Männer	davon Frauen	Frauenanteil %
Führungsbildung Amtsleiter/-innen	(FF-AL)	2	18	14	4	22,2
Forum mit FiF	(FF- AL/ABL)	2	11		11	100,0
Audit berufundfamilie	(FF-ABL)	1	6	3	3	50,0
Audit berufundfamilie	(FF-SGL)	3	30	6	24	80,0
Führen im Tandem	(FF Kita- Leit.)	4	26	2	24	92,3
Führungskolleg für Sachgebietsleiter/-innen und stellv. Kita-Leitungen (1. Gruppe)	(FK-SGL)	8	14	5	9	64,3
Führungskolleg für Sachgebietsleiter/-innen und stellv. Kita-Leitungen (2. Gruppe)	(FK-SGL)	13	13	7	6	46,2
Führungsnachwuchs Verwaltung	(FN-Verw.)	4	10	5	5	50,0
			<b>128</b>	<b>42</b>	<b>86</b>	<b>67,2</b>

## 2016

		Seminartage	Teilnehmer (gesamt)*	davon Männer	davon Frauen	Frauenanteil %
Führungsbildung Amtsleiter/-innen	(FF-AL)	2	17	13	4	23,5
Forum mit FiF	(FF- AL/ABL)	3	10		10	100,0
Führungskolleg für stellv. Kita-Leitungen	(FK-st. KL)	7	15		15	100,0
Führungskolleg für Sachgebietsleiter/-innen	(FK-SGL)	3	13	8	5	38,5
Führungskräftegewinnung Erzieher	(FKG-Erz)	10	10	1	9	90,0
Führungskräftegewinnung Verwaltung I	(FKG-Vw I)	9	16	8	8	50,0
Führungskräftegewinnung Verwaltung II	(FKG-Vw II)	7	15	7	8	53,3
Workshop Perspektive Führung	(FKG Vw)	9	32	15	17	53,1
			<b>128</b>	<b>52</b>	<b>76</b>	<b>59,4</b>

### **2.2.3. Teilnahme an der Führungskräftequalifizierung und Fortbildungsqualifizierung nach § 21 III 1 LBG**

im Erhebungszeitraum 2010 – 2016

#### **Beamte**

<b>Besoldungsgr.</b>	<b>männlich</b>	<b>weiblich</b>	<b>Summe</b>	<b>Frauenquote in %</b>
A 12		1	1	100
A13				
A 14	3	1	4	25
A 15	3	2	5	40
A 16	1		1	0
	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>36,4</b>

*Hinweise:*

- Bei den Zahlenwerten handelt es sich um die Anzahl der Fortbildungen, nicht um die Anzahl der Personen!
  - Die Besoldungsgruppen stellen die tatsächliche Eingruppierung bzw. Qualifizierung für diese Besoldungsgruppe dar.
- Direkte Rückschlüsse auf die tatsächliche Wertigkeit der Stelle können somit nicht gezogen werden, da z.B. Qualifizierung, Zeitablauf, ect. der Personen (noch) nicht vorliegen

Anzahl Personen: 7 in der Summe (4 männlich, 3 weiblich, Frauenquote: 43 %)

## 2.2.4. Mentoring

Im Rahmen des städt. Qualifizierungsprogramms („Führungsnachwuchs“, ab 2016 Bezeichnung „Führungskräftegewinnung“) wurde im Jahr 2003/2004 erstmalig Mentoring bei der Stadt als Personalentwicklungsstrategie durchgeführt. Hierzu gab es im Mai 2004 einen Bericht von einer Projektgruppe „Mentoring – eine Personalentwicklungsstrategie der Stadtverwaltung Mainz“.

Nach der „ersten Runde“ des Mentoring im Jahr 2003/2004 wurde eine „zweite Runde“ im Rahmen des Führungsnachwuchses (ab 2016 Bezeichnung „Führungskräftegewinnung“) in den Bereichen Verwaltung und Erzieher durchgeführt.

Im Bereich Verwaltung nahmen von 9 Teilnehmerinnen und Teilnehmern am Führungsnachwuchs im Jahr 2011/2012 auch 9 an dem Mentoring teil. Mentoren waren hierbei insbesondere Amtsleitungen.

Im Bereich der Erzieher/-innen gab es 2010/2011 14 Mentoren (bei 15 Teilnehmerinnen und Teilnehmern am Führungsnachwuchs). Im Jahr 2012/2013 wurde bei 12 Teilnehmerinnen und Teilnehmern noch 4 Mentorings durchgeführt. Die Mentoren im Erzieher-Bereich waren sowohl Kita-Leitungen als auch Führungskräfte aus dem sozialen Verwaltungsbereich.

Eine „dritte Runde“ des Mentoring nach 2003/2004, 2010/2011 und 2012/2013 gab es bislang nicht. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass die Mentoren, die sich bislang auf Amtsleiterebene bzw. vergleichbar erstreckten, einerseits zeitlich in ihrem Arbeitsalltag so stark eingebunden waren und andererseits durch die steigende Anzahl an Mentori, das Mentoring nicht mehr bewältigt werden konnte.

Durch einen Führungswechsel im Hauptamt soll das Mentoring bei der Stadtverwaltung neu konzipiert und wieder aufgenommen werden (siehe hierzu auch Maßnahmen).

### Zahlen:

FN-Verwaltung	2010	keine Gruppe	
	2011-12	9 TN	9 Mentoren
	2013	keine Gruppe	
	2014-15	11 TN	kein Mentoring mehr
FKG-Vw	2016	31 TN	kein Mentoring mehr
-----			
FN-Erzieher/-in	2010-11	15 TN	14 Mentoren
	2012-13	12 TN	4 Mentoren
	2014	keine Gruppe	
	2015	keine Gruppe	
FKG-Erz	2016	10 TN	kein Mentoring mehr

Für die letzten TN-Gruppen der Qualifizierungsmaßnahme Führungskräftegewinnung wurde das Mentoring nicht mehr angeboten, da aufgrund von Arbeitsverdichtung, Aufgabenveränderungen, Präsenzzeiten etc. es immer schwieriger wurde, Führungskräfte für das Mentoring zu gewinnen.

### 2.3. Einstellungen vom 01.01.2010 bis 31.12.2016

In Besoldungsgruppen (Beamte/-innen)

	Männer	Frauen	Frauenanteil
A10	15	14	48,28%
A11	5	3	37,50%
A14	2		0,00%
A15	1		0,00%
A7	70*	2	2,78%
A8	3		0,00%
A9	11	29	72,50%
A9-11 (Anwärter/-innen)	12	23	65,71%
A9 "mD"	1		0,00%
B5	1	2	66,67%
B7	1		0,00%
B9	1		0,00%
Ortsvorsteher/-innen	17	6	26,09%
Sonstige	14		0,00%
<b>Gesamt</b>	<b>154</b>	<b>79</b>	<b>33,91%</b>

\*Feuerwehrbeamte

In Entgeltgruppen (Beschäftigte Verwaltung)

	Männer	Frauen	Frauenanteil
01	10	133	93,01%
02	58	66	53,23%
02a		2	100,00%
03	12	8	40,00%
04	4		0,00%
05	112	116	50,88%
06	24	74	75,51%
07	4	8	66,67%
08	30	37	55,22%
09	22	37	62,71%
10	16	17	51,52%
11	23	26	53,06%
12	5	3	37,50%
13	8	14	63,64%
14	1	3	75,00%
15a		1	100,00%
Auszubildende	21	35	62,50%
PR1 (Praktikanten/-innen)	1	3	75,00%
PR2 (Praktikanten/-innen)	22	97	81,51%
<b>Gesamt</b>	<b>373</b>	<b>680</b>	<b>64,58%</b>

## In Entgeltgruppen (Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst)

	Männer	Frauen	Frauenanteil
S02	12	66	84,62%
S03	10	69	87,34%
S04	2	19	90,48%
S06	19	145	88,41%
S07		1	100,00%
S08	1	2	66,67%
S08a	51	384	88,28%
S08b		8	100,00%
S09		8	100,00%
S10	1	4	80,00%
S11	1	6	85,71%
S11b	5	20	80,00%
S12	10	20	66,67%
S13	1	12	92,31%
S14	6	22	78,57%
S15	1	21	95,45%
S16		2	100,00%
S17		1	100,00%
Sonstige	39	19	32,76%
<b>Gesamt</b>	<b>159</b>	<b>829</b>	<b>83,91%</b>

Die Stadtverwaltung betreibt durch die Einstellungspraxis gezielt Frauenförderung.

Im gehobenen Dienst/3. Einstiegsamt bzw. den entsprechenden Entgeltgruppen wurden überwiegend (65,71 %) Frauen eingestellt, bzw. nach erfolgreicher Ausbildung übernommen. Dieser „Trend“ bestand auch schon in den Jahren 2006 bis 2010, wo der Frauenanteil mit 65,3 % fast identisch war.

Bei Einstellungen in das Eingangsamt für Hochschulabsolventen (Entgeltgruppe 13) stellen ebenfalls analog zum Frauenförderplan 2010 Frauen weiterhin mehr als die Hälfte aller Neueinstellungen. Bei konsequenter Weiterbeschreitung dieser Praxis könnte zukünftig auch die Unterrepräsentanz der Frauen im höheren Dienst/4. Einstiegsamt abgebaut werden.

## 2.4. Beförderungen und Höhergruppierungen seit 01.01.2010 bis 31.12.2016

### Beförderungen (Beamte/-innen)

	Männlich	Weiblich
A6		
A7		
A8	34	5
A9	16	32
A9mD	6	1
A9Z	3	2
A10	18	34
A11	24	29
A12	24	8
A13	10	4
A13gD	4	1
A14	5	1
A15	8	3
A16	5	
B5	1	2
B7	1	
B8	1	
B9	1	
Ortsvorsteher	3	2
<b>Gesamt</b>	<b>164</b>	<b>124</b>

### Höhergruppierungen (Beschäftigte Verwaltung)

	Männer	Frauen
01		4
02	5	4
03	7	15
04	1	
05	37	60
06	19	56
07	3	10
08	31	52
09	9	21
10	6	9
11	8	11
12	3	6
13	1	4
14	3	4
Praktikanten	10	39
14		1
15	1	
<b>Gesamt</b>	<b>144</b>	<b>296</b>

## Höhergruppierungen (Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst)

	Männer	Frauen	
S02	1	3	
S03		5	
S04		1	
S06	16	129	
S07	1	14	
S08		8	
<i>S08a</i>	<i>49</i>	<i>598</i>	<i>2015 Umstellung (Tarifeinigung)</i>
S08a	5	14	
<i>S08b</i>	<i>1</i>	<i>13</i>	<i>2015 Umstellung (Tarifeinigung)</i>
S08b		8	
<i>S09</i>	<i>1</i>	<i>16</i>	<i>2015 Umstellung (Tarifeinigung)</i>
S09		2	
S10		21	
S11	1	4	
<i>S11b</i>	<i>8</i>	<i>23</i>	<i>2015 Umstellung (Tarifeinigung)</i>
S11b	1	4	
S12	5	7	
<i>S12</i>	<i>7</i>	<i>13</i>	<i>2015 Umstellung (Tarifeinigung)</i>
S13		18	
<i>S13</i>		<i>16</i>	<i>2015 Umstellung (Tarifeinigung)</i>
S14	4	4	
S15	2	11	
<i>S15</i>	<i>1</i>	<i>27</i>	<i>2015 Umstellung (Tarifeinigung)</i>
<i>S16</i>	<i>1</i>	<i>9</i>	
S16		2	
<i>S17</i>	<i>0</i>	<i>2</i>	<i>2015 Umstellung (Tarifeinigung)</i>
<b>Gesamt</b>	<b>180</b>	<b>551</b>	<i>Umstellung im 2015 nicht mitgezählt</i>

## 2.5. Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer in den einzelnen Ämtern

10 Hauptamt	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
A1										0%
A2										0%
A3										0%
A4										0%
<b>einfacher Dienst</b>										0%
A5									0	0%
A6									0	0%
A7	1	1		2	1	1	2	1	3	67%
A8									0	0%
A9mD	1	1					1		1	0%
A9Z				1		1			1	100%
<b>mittlerer Dienst</b>	2	2	0	3	1	2,0	3	1	5	60%
A9	2	2		3	2	1	4	1	5	60%
A9-A11	11	11		17	17		28		28	61%
A10	1		1	8	3	5	3	6	9	89%
A11	9	8	1	12	6	6	14	7	21	57%
A12	9	9		2	1	1	10	1	11	18%
A13 gD	3	3		1		1		1	4	25%
<b>gehobener Dienst</b>	35	33	2	43	29	14	59	16	78	55%
A13 hD									0	0%
A14									0	0%
A15				1	1		1		1	100%
A16									0	0%
<b>höherer Dienst</b>	0	0	0	1	1	0	1	0	1	100%
<b>Gesamt</b>	37	35	2	47	31	16	63	17	84	56%

10 Hauptamt										
Beschäftigte Entgeltgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
1							0	0		0%
2	1	1					1	0	1	0%
3	2	1	1	2		2	1	3	4	50%
4							0	0		0%
5	11	7	4	13	9	4	16	8	24	54%
<b>vergleichbar einfacherer Dienst</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>15</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>18</b>	<b>11</b>	<b>29</b>	<b>52%</b>
6	6	5	1	17	8	9	13	10	23	74%
7	0			1	1		1	0	1	100%
8	5	5		11	9	2	14	2	16	69%
<b>vergleichbar mittlerer Dienst</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>29</b>	<b>18</b>	<b>11</b>	<b>28</b>	<b>12</b>	<b>40</b>	<b>73%</b>
9	4	3	1	14	8	6	11	7	18	78%
10	1	1		7	3	4	4	4	8	88%
11	6	6		3	2	1	8	1	9	33%
12	6	5	1	2	2		7	1	8	25%
<b>vergleichbar gehobener Dienst</b>	<b>17</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>26</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>30</b>	<b>13</b>	<b>43</b>	<b>60%</b>
13				2		2,0	0	2	2	100%
14	1	1		1	1		2	0	2	50%
15	1	1					1	0	1	0%
<b>vergleichbar höherer Dienst</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>60%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>44</b>	<b>36</b>	<b>8</b>	<b>73</b>	<b>43</b>	<b>30</b>	<b>79</b>	<b>38</b>	<b>117</b>	<b>62%</b>

12-Stadt- entwicklung										
(tatsächliche) Besoldungs- gruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
A1							0	0	0	0%
A2							0	0	0	0%
A3							0	0	0	0%
A4							0	0	0	0%
<b>einfacher Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>						
A5							0	0	0	0%
A6							0	0	0	0%
A7							0	0	0	0%
A8							0	0	0	0%
A9mD							0	0	0	0%
A9Z							0	0	0	0%
<b>mittlerer Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>						
A9							0	0	0	0%
A10							0	0	0	0%
A11	1	1					1	0	1	0%
A12							0	0	0	0%
A13 gD	1	1					1	0	1	0%
<b>gehobener Dienst</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0%</b>
A13 hD							0	0	0	0%
A14							0	0	0	0%
A15	1	1					1	0	1	0%
A16							0	0	0	0%
<b>höherer Dienst</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0%</b>

12-Stadt-entwicklung										
Beschäftigte Entgeltgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
1							0	0	0	0%
2							0	0	0	0%
3							0	0	0	0%
4							0	0	0	0%
5							0	0	0	0%
<b>vergleichbar einfacherer Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>						
6							0	0	0	0%
7	0						0	0	0	0%
8				2	1	1	1	1	2	100%
<b>vergleichbar mittlerer Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>
9							0	0	0	0%
10				1		1	0	1	1	100%
11							0	0	0	0%
12	1	1					1	0	1	0%
<b>vergleichbar gehobener Dienst</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>50%</b>
13	1	1		2	1	1	2	1	3	67%
14				1		1	0	1	1	100%
15							0	0	0	0%
<b>vergleichbar höherer Dienst</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>75%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>75%</b>

14-Revisions- amt										
(tatsächliche) Besoldungs- gruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
A1							0	0	0	0%
A2							0	0	0	0%
A3							0	0	0	0%
A4							0	0	0	0%
<b>einfacher Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>						
A5							0	0	0	0%
A6							0	0	0	0%
A7							0	0	0	0%
A8							0	0	0	0%
A9mD							0	0	0	0%
A9Z							0	0	0	0%
<b>mittlerer Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>						
A9							0	0	0	0%
A10				1	1		1	0	1	100%
A11	2	2		1	1		3	0	3	33%
A12	1	1					1	0	1	0%
A13 gD	1	1					1	0	1	0%
<b>gehobener Dienst</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>33%</b>
A13 hD							0	0	0	0%
A14							0	0	0	0%
A15							0	0	0	0%
A16							0	0	0	0%
<b>höherer Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>						
<b>Gesamt</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>33%</b>

14-Revisions- amt										
Beschäftigte Entgeltgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
1							0	0	0	0%
2							0	0	0	0%
3							0	0	0	0%
4							0	0	0	0%
5							0	0	0	0%
<b>vergleichbar einfacherer Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>						
6							0	0	0	0%
7	0			1	1		1	0	1	100%
8							0	0	0	0%
<b>vergleichbar mittlerer Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>
9							0	0	0	0%
10	1	1		1	1		2	0	2	50%
11	2	2					2	0	2	0%
12	1	1					1	0	1	0%
<b>vergleichbar gehobener Dienst</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>20%</b>
13							0	0	0	0%
14							0	0	0	0%
15							0	0	0	0%
<b>vergleichbar höherer Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>						
<b>Gesamt</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>33%</b>

20-Amt für Finanzen, Beteiligungen und Sport										
(tatsächliche) Besoldungsgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
A1							0	0	0	0%
A2							0	0	0	0%
A3							0	0	0	0%
A4							0	0	0	0%
<b>einfacher Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
A5							0	0	0	0%
A6							0	0	0	0%
A7							0	0	0	0%
A8	3	3		4	2	2	5	2	7	57%
A9mD				1	1		1	0	1	100%
A9Z							0	0	0	0%
<b>mittlerer Dienst</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>63%</b>
A9	1	1		1	1		2	0	2	50%
A10	4	4		2	2		6	0	6	33%
A11	6	6		5	3	2	9	2	11	45%
A12	2	2		1	1		3	0	3	33%
A13 gD	3	3					3	0	3	0%
<b>gehobener Dienst</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>23</b>	<b>2</b>	<b>25</b>	<b>36%</b>
A13 hD							0	0	0	0%
A14	2	2					2	0	2	0%
A15							0	0	0	0%
A16	1	1					1	0	1	0%
<b>höherer Dienst</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>32</b>	<b>4</b>	<b>36</b>	<b>39%</b>

20-Amt für Finanzen, Beteiligungen und Sport										
Beschäftigte Entgeltgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
1							0	0	0	0%
2	2	1	1				1	1	2	0%
3	1	1		1	1		2	0	2	50%
4							0	0	0	0%
5	10	8	2	4	3	1	11	3	14	29%
<b>vergleichbar einfacherer Dienst</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>18</b>	<b>28%</b>
6				9	6	3	6	3	9	100%
7	0			3	2	1	2	1	3	100%
8	11	10	1	22	16	6	26	7	33	67%
<b>vergleichbar mittlerer Dienst</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>34</b>	<b>24</b>	<b>10</b>	<b>34</b>	<b>11</b>	<b>45</b>	<b>76%</b>
9	5	4	1	9	7	2	11	3	14	64%
10	3	3		3	1	2	4	2	6	50%
11	6	4	2	5	5		9	2	11	45%
12	3	3					3	0	3	0%
<b>vergleichbar gehobener Dienst</b>	<b>17</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>17</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>27</b>	<b>7</b>	<b>34</b>	<b>50%</b>
13	1		1	2	2		2	1	3	67%
14	2	2					2	0	2	0%
15							0	0	0	0%
<b>vergleichbar höherer Dienst</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>40%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>44</b>	<b>36</b>	<b>8</b>	<b>58</b>	<b>43</b>	<b>15</b>	<b>79</b>	<b>23</b>	<b>102</b>	<b>57%</b>

30-Rechts- und Ordnungs- amt										
(tatsächliche) Besoldungs- gruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
A1							0	0	0	0%
A2							0	0	0	0%
A3							0	0	0	0%
A4							0	0	0	0%
<b>einfacher Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
A5							0	0	0	0%
A6							0	0	0	0%
A7				1		1	0	1	1	100%
A8	1	1					1	0	1	0%
A9mD	4	4					4	0	4	0%
A9Z							0	0	0	0%
<b>mittlerer Dienst</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>17%</b>
A9				2	2		2	0	2	100%
A10				1		1	0	1	1	100%
A11	2	2		1	1		3	0	3	33%
A12	3	3					3	0	3	0%
A13 gD							0	0	0	0%
<b>gehobener Dienst</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>44%</b>
A13 hD							0	0	0	0%
A14	2	2		1	1		3	0	3	33%
A15	1	1		1	1		2	0	2	50%
A16							0	0	0	0%
<b>höherer Dienst</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>40%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>18</b>	<b>2</b>	<b>20</b>	<b>35%</b>

30-Rechts- und Ordnungs- amt										
Beschäftigte Entgeltgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
1							0	0	0	0%
2							0	0	0	0%
3							0	0	0	0%
4							0	0	0	0%
5	1	1		2	2		3	0	3	67%
<b>vergleichbar einfacherer Dienst</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>67%</b>
6	1	1		7	4	3	5	3	8	88%
7	0						0	0	0	0%
8	23	23		8	7	1	30	1	31	26%
<b>vergleichbar mittlerer Dienst</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>35</b>	<b>4</b>	<b>39</b>	<b>38%</b>
9	8	8		6	4	2	12	2	14	43%
10							0	0	0	0%
11							0	0	0	0%
12							0	0	0	0%
<b>vergleichbar gehobener Dienst</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>43%</b>
13							0	0	0	0%
14				3	1	2	1	2	3	100%
15	1	1					1	0	1	0%
<b>vergleichbar höherer Dienst</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>75%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>0</b>	<b>26</b>	<b>18</b>	<b>8</b>	<b>52</b>	<b>8</b>	<b>60</b>	<b>43%</b>

31-Verkehrsüberwachungsamt										
(tatsächliche) Besoldungsgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
A1							0	0	0	0%
A2							0	0	0	0%
A3							0	0	0	0%
A4							0	0	0	0%
<b>einfacher Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>						
A5							0	0	0	0%
A6							0	0	0	0%
A7	2	1	1				1	1	2	0%
A8	1	1		1	1		2	0	2	50%
A9mD							0	0	0	0%
A9Z	1	1					1	0	1	0%
<b>mittlerer Dienst</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>20%</b>
A9	1	1					1	0	1	0%
A10							0	0	0	0%
A11	2	2					2	0	2	0%
A12	1	1		1	1		2	0	2	50%
A13 gD				1	1		1	0	1	100%
<b>gehobener Dienst</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>33%</b>
A13 hD							0	0	0	0%
A14							0	0	0	0%
A15							0	0	0	0%
A16							0	0	0	0%
<b>höherer Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>						
<b>Gesamt</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>27%</b>

31-Verkehrsüberwachungsamt										
Beschäftigte Entgeltgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
1							0	0	0	0%
2							0	0	0	0%
3							0	0	0	0%
4							0	0	0	0%
5	24	22	2	36	28	8	50	10	60	60%
<b>vergleichbar einfacherer Dienst</b>	<b>24</b>	<b>22</b>	<b>2</b>	<b>36</b>	<b>28</b>	<b>8</b>	<b>50</b>	<b>10</b>	<b>60</b>	<b>60%</b>
6	6	6		20	6	14	12	14	26	77%
7	0						0	0	0	0%
8	7	7		13	11	2	18	2	20	65%
<b>vergleichbar mittlerer Dienst</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>33</b>	<b>17</b>	<b>16</b>	<b>30</b>	<b>16</b>	<b>46</b>	<b>72%</b>
9				3	2	1	2	1	3	100%
10	1	1					1	0	1	0%
11							0	0	0	0%
12							0	0	0	0%
<b>vergleichbar gehobener Dienst</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>75%</b>
13							0	0	0	0%
14							0	0	0	0%
15							0	0	0	0%
<b>vergleichbar höherer Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>38</b>	<b>36</b>	<b>2</b>	<b>72</b>	<b>47</b>	<b>25</b>	<b>83</b>	<b>27</b>	<b>110</b>	<b>65%</b>

33-Bürger- amt										
(tatsächliche) Besoldungs- gruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
A1							0	0	0	0%
A2							0	0	0	0%
A3							0	0	0	0%
A4							0	0	0	0%
<b>einfacher Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>						
A5	1	1					1	0	1	0%
A6							0	0	0	0%
A7				1	1		1	0	1	100%
A8	1	1		3	2	1	3	1	4	75%
A9mD	2	2					2	0	2	0%
A9Z							0	0	0	0%
<b>mittlerer Dienst</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>50%</b>
A9				1	1		1	0	1	100%
A10	2	2					2	0	2	0%
A11	2	2					2	0	2	0%
A12				1	1		1	0	1	100%
A13 gD	1	1					1	0	1	0%
<b>gehobener Dienst</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>29%</b>
A13 hD							0	0	0	0%
A14							0	0	0	0%
A15							0	0	0	0%
A16							0	0	0	0%
<b>höherer Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>						
<b>Gesamt</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>40%</b>

33-Bürger- amt										
Beschäftigte Entgeltgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
1	1		1				0	1	1	0%
2	2	1	1				1	1	2	0%
3				1		1	0	1	1	100%
4							0	0	0	0%
5	1	1		5	5		6	0	6	83%
<b>vergleichbar einfacherer Dienst</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>60%</b>
6	5	5		26	5	21	10	21	31	84%
7	0			1	1		1	0	1	100%
8	8	8		32	21	11	29	11	40	80%
<b>vergleichbar mittlerer Dienst</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>59</b>	<b>27</b>	<b>32</b>	<b>40</b>	<b>32</b>	<b>72</b>	<b>82%</b>
9				4	2	2	2	2	4	100%
10				2	2		2	0	2	100%
11							0	0	0	0%
12							0	0	0	0%
<b>vergleichbar gehobener Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>
13							0	0	0	0%
14							0	0	0	0%
15							0	0	0	0%
<b>vergleichbar höherer Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>17</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>71</b>	<b>36</b>	<b>35</b>	<b>51</b>	<b>37</b>	<b>88</b>	<b>81%</b>

34-Standes- amt	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
A1							0	0	0	0%
A2							0	0	0	0%
A3							0	0	0	0%
A4							0	0	0	0%
<b>einfacher Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>						
A5							0	0	0	0%
A6							0	0	0	0%
A7							0	0	0	0%
A8							0	0	0	0%
A9mD							0	0	0	0%
A9Z							0	0	0	0%
<b>mittlerer Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>						
A9							0	0	0	0%
A10	1	1		2	1	1	2	1	3	67%
A11	2	2					2	0	2	0%
A12	1	1					1	0	1	0%
A13 gD				1	1		1	0	1	100%
<b>gehobener Dienst</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>43%</b>
A13 hD							0	0	0	0%
A14							0	0	0	0%
A15							0	0	0	0%
A16							0	0	0	0%
<b>höherer Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>						
<b>Gesamt</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>43%</b>

34-Standesamt										
Beschäftigte Entgeltgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
1							0	0	0	0%
2							0	0	0	0%
3							0	0	0	0%
4							0	0	0	0%
5							0	0	0	0%
<b>vergleichbar einfacherer Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
6				9	5	4	5	4	9	100%
7	0						0	0	0	0%
8				3	1	2	1	2	3	100%
<b>vergleichbar mittlerer Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>
9				2	1	1	1	1	2	100%
10							0	0	0	0%
11							0	0	0	0%
12							0	0	0	0%
<b>vergleichbar gehobener Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>
13							0	0	0	0%
14							0	0	0	0%
15							0	0	0	0%
<b>vergleichbar höherer Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

37-Feuerwehr										
(tatsächliche) Besoldungs- gruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
A1							0	0	0	0%
A2							0	0	0	0%
A3							0	0	0	0%
A4							0	0	0	0%
<b>einfacher Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
A5							0	0	0	0%
A6							0	0	0	0%
A7	97	97		1	1		98	0	98	1%
A8	41	41					41	0	41	0%
A9mD	26	26					26	0	26	0%
A9Z	10	10					10	0	10	0%
<b>mittlerer Dienst</b>	<b>174</b>	<b>174</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>175</b>	<b>0</b>	<b>175</b>	<b>1%</b>
A9	10	10					10	0	10	0%
A10	6	6		1	1		7	0	7	14%
A11	9	9		1	1		10	0	10	10%
A12	4	4					4	0	4	0%
A13 gD	2	2					2	0	2	0%
<b>gehobener Dienst</b>	<b>31</b>	<b>31</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>33</b>	<b>0</b>	<b>33</b>	<b>6%</b>
A13 hD							0	0	0	0%
A14							0	0	0	0%
A15	2	2					2	0	2	0%
A16							0	0	0	0%
<b>höherer Dienst</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>207</b>	<b>207</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>210</b>	<b>0</b>	<b>210</b>	<b>1%</b>

37-Feuerwehr										
Beschäftigte Entgeltgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
1							0	0	0	0%
2							0	0	0	0%
3							0	0	0	0%
4							0	0	0	0%
5	1	1					1	0	1	0%
<b>vergleichbar einfacherer Dienst</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>
6				3	2	1	2	1	3	100%
7	2	2					2	0	2	0%
8	2	2		1	1		3	0	3	33%
<b>vergleichbar mittlerer Dienst</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>50%</b>
9	2	2		1	1		3	0	3	33%
10							0	0	0	0%
11							0	0	0	0%
12							0	0	0	0%
<b>vergleichbar gehobener Dienst</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>33%</b>
13							0	0	0	0%
14							0	0	0	0%
15							0	0	0	0%
<b>vergleichbar höherer Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>						
<b>Gesamt</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>42%</b>

40-Schulamt										
(tatsächliche) Besoldungsgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
A1							0	0	0	0%
A2							0	0	0	0%
A3							0	0	0	0%
A4							0	0	0	0%
<b>einfacher Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>						
A5							0	0	0	0%
A6							0	0	0	0%
A7							0	0	0	0%
A8							0	0	0	0%
A9mD							0	0	0	0%
A9Z							0	0	0	0%
<b>mittlerer Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>						
A9	1	1		1	1		2	0	2	50%
A10				5	4	1	4	1	5	100%
A11				1		1	0	1	1	100%
A12	2	2					2	0	2	0%
A13 gD							0	0	0	0%
<b>gehobener Dienst</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>70%</b>
A13 hD							0	0	0	0%
A14							0	0	0	0%
A15				1	1		1	0	1	100%
A16							0	0	0	0%
<b>höherer Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>73%</b>

40-Schulamt										
Beschäftigte Entgeltgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
1							0	0	0	0%
2							0	0	0	0%
3							0	0	0	0%
4							0	0	0	0%
5				1		1	0	1	1	100%
<b>vergleichbar einfacherer Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>
6	2	2		60	8	52	10	52	62	97%
7	0			5	4	1	4	1	5	100%
8				10	2	8	2	8	10	100%
<b>vergleichbar mittlerer Dienst</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>75</b>	<b>14</b>	<b>61</b>	<b>16</b>	<b>61</b>	<b>77</b>	<b>97%</b>
9				6	2	4	2	4	6	100%
10							0	0	0	0%
11							0	0	0	0%
12							0	0	0	0%
<b>vergleichbar gehobener Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>
13							0	0	0	0%
14							0	0	0	0%
15							0	0	0	0%
<b>vergleichbar höherer Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>82</b>	<b>16</b>	<b>66</b>	<b>18</b>	<b>66</b>	<b>84</b>	<b>98%</b>

42-Amt für Kultur und Bibliotheken										
(tatsächliche) Besoldungsgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
A1							0	0	0	0%
A2							0	0	0	0%
A3							0	0	0	0%
A4							0	0	0	0%
<b>einfacher Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
A5							0	0	0	0%
A6							0	0	0	0%
A7							0	0	0	0%
A8				1		1	0	1	1	100%
A9mD							0	0	0	0%
A9Z							0	0	0	0%
<b>mittlerer Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>
A9							0	0	0	0%
A10				3	1	2	1	2	3	100%
A11	1	1		4	1	3	2	3	5	80%
A12				1	1		1	0	1	100%
A13 gD							0	0	0	0%
<b>gehobener Dienst</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>89%</b>
A13 hD							0	0	0	0%
A14				1	1		1	0	1	100%
A15							0	0	0	0%
A16	1	1					1	0	1	0%
<b>höherer Dienst</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>50%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>83%</b>

42-Amt für Kultur und Bibliotheken										
Beschäftigte Entgeltgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
1	2		2	1		1	0	3	3	33%
2	1		1	1		1	0	2	2	50%
3				3	1	2	1	2	3	100%
4							0	0	0	0%
5	3	3		4	1	3	4	3	7	57%
<b>vergleichbar einfacherer Dienst</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>60%</b>
6	5	4	1	18	4	14	8	15	23	78%
7	1	1					1	0	1	0%
8				4	1	3	1	3	4	100%
<b>vergleichbar mittlerer Dienst</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>22</b>	<b>5</b>	<b>17</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>28</b>	<b>79%</b>
9	6	5	1	12	2	10	7	11	18	67%
10				3	2	1	2	1	3	100%
11							0	0	0	0%
12							0	0	0	0%
<b>vergleichbar gehobener Dienst</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>21</b>	<b>71%</b>
13	2		2	3	1	2,0	1	4	5	60%
14	1	1					1	0	1	0%
15							0	0	0	0%
<b>vergleichbar höherer Dienst</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>50%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>21</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>49</b>	<b>12</b>	<b>37</b>	<b>26</b>	<b>44</b>	<b>70</b>	<b>70%</b>

44-PCK										
(tatsächliche) Besoldungs- gruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
A1							0	0	0	0%
A2							0	0	0	0%
A3							0	0	0	0%
A4							0	0	0	0%
<b>einfacher Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>						
A5							0	0	0	0%
A6							0	0	0	0%
A7							0	0	0	0%
A8							0	0	0	0%
A9mD							0	0	0	0%
A9Z							0	0	0	0%
<b>mittlerer Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>						
A9							0	0	0	0%
A10				1		1	0	1	1	100%
A11							0	0	0	0%
A12							0	0	0	0%
A13 gD							0	0	0	0%
<b>gehobener Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>
A13 hD							0	0	0	0%
A14							0	0	0	0%
A15							0	0	0	0%
A16							0	0	0	0%
<b>höherer Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>						
<b>Gesamt</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>

44-PCK										
Beschäftigte Entgeltgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
1							0	0	0	0%
2							0	0	0	0%
3				2	1	1	1	1	2	100%
4							0	0	0	0%
5							0	0	0	0%
<b>vergleichbar einfacherer Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>
6	1	1		1		1	1	1	2	50%
7				1	1		1	0	1	100%
8				2		2	0	2	2	100%
<b>vergleichbar mittlerer Dienst</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>80%</b>
9	23	2	21	25	2	23	4	44	48	52%
10	1	1		2		2	1	2	3	67%
11	12	2	10	7	1	6	3	16	19	37%
12				1		1,0	0	1	1	100%
<b>vergleichbar gehobener Dienst</b>	<b>36</b>	<b>5</b>	<b>31</b>	<b>35</b>	<b>3</b>	<b>32</b>	<b>8</b>	<b>63</b>	<b>71</b>	<b>49%</b>
13							0	0	0	0%
14	1	1					1	0	1	0%
15							0	0	0	0%
<b>vergleichbar höherer Dienst</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>38</b>	<b>7</b>	<b>31</b>	<b>41</b>	<b>5</b>	<b>36</b>	<b>12</b>	<b>67</b>	<b>79</b>	<b>52%</b>

451-Gutenberg-museum										
Beschäftigte Entgeltgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
1							0	0	0	0%
2	13		13	10		10	0	23	23	43%
2a				1		1	0	1	1	100%
3				3		3	0	3	3	100%
4							0	0	0	0%
5	1		1	1		1	0	2	2	50%
<b>vergleichbar einfacherer Dienst</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>29</b>	<b>29</b>	<b>52%</b>
6	1	1		1	1		2	0	2	50%
7	0			1	1		1	0	1	100%
8	1	1		1		1	1	1	2	50%
<b>vergleichbar mittlerer Dienst</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>60%</b>
9	2	1	1	1	1	1	2	2	3	33%
10				1	1		1	0	1	100%
11							0	0	0	0%
12							0	0	0	0%
<b>vergleichbar gehobener Dienst</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>50%</b>
13	1		1	4	1	3	1	4	5	80%
14							0	0	0	0%
15				1	1		1	0	1	100%
<b>vergleichbar höherer Dienst</b>							0	0	0	0%
<b>Gesamt</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>83%</b>

452-Naturhistorisches-museum										
(tatsächliche) Besoldungsgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
A1							0	0	0	0%
A2							0	0	0	0%
A3							0	0	0	0%
A4							0	0	0	0%
<b>einfacher Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>						
A5							0	0	0	0%
A6							0	0	0	0%
A7							0	0	0	0%
A8							0	0	0	0%
A9mD							0	0	0	0%
A9Z							0	0	0	0%
<b>mittlerer Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>						
A9							0	0	0	0%
A10							0	0	0	0%
A11							0	0	0	0%
A12							0	0	0	0%
A13 gD							0	0	0	0%
<b>gehobener Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>						
A13 hD							0	0	0	0%
A14							0	0	0	0%
A15							0	0	0	0%
A16	1	1					1	0	1	0%
<b>höherer Dienst</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>

452-Naturhistorisches-museum										
Beschäftigte Entgeltgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
1							0	0	0	0%
2	3		3	3		3	0	6	6	50%
2a	1		1				0	1	1	0%
3				3		3	0	3	3	100%
4							0	0	0	0%
5							0	0	0	0%
<b>vergleichbar einfacherer Dienst</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>60%</b>
6							0	0	0	0%
7	0						0	0	0	0%
8				1	1		1	0	1	100%
<b>vergleichbar mittlerer Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>
9	2	2		3	1	2	3	2	5	60%
10	1	1					1	0	1	0%
11	2		2	1	1		1	2	3	33%
12							0	0	0	0%
<b>vergleichbar gehobener Dienst</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>44%</b>
13							0	0	0	0%
14	1	1					1	0	1	0%
15							0	0	0	0%
<b>vergleichbar höherer Dienst</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>21</b>	<b>52%</b>

47-Stadt-archiv										
(tatsächliche) Besoldungsgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
A1							0	0	0	0%
A2							0	0	0	0%
A3							0	0	0	0%
A4							0	0	0	0%
<b>einfacher Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>						
A5							0	0	0	0%
A6							0	0	0	0%
A7							0	0	0	0%
A8							0	0	0	0%
A9mD							0	0	0	0%
A9Z							0	0	0	0%
<b>mittlerer Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>						
A9							0	0	0	0%
A10				1	1		1	0	1	100%
A11				1		1	0	1	1	100%
A12							0	0	0	0%
A13 gD							0	0	0	0%
<b>gehobener Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>
A13 hD							0	0	0	0%
A14	1	1					1	0	1	0%
A15							0	0	0	0%
A16	1	1					1	0	1	0%
<b>höherer Dienst</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>50%</b>

47-Stadt-archiv										
Beschäftigte Entgeltgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
1							0	0	0	0%
2							0	0	0	0%
3							0	0	0	0%
4							0	0	0	0%
5	1	1					1	0	1	0%
<b>vergleichbar einfacherer Dienst</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>
6							0	0	0	0%
7	0						0	0	0	0%
8	1	1		1	1		2	0	2	50%
<b>vergleichbar mittlerer Dienst</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>50%</b>
9				2		2	0	2	2	100%
10	1	1					1	0	1	0%
11							0	0	0	0%
12							0	0	0	0%
<b>vergleichbar gehobener Dienst</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>67%</b>
13							0	0	0	0%
14							0	0	0	0%
15							0	0	0	0%
<b>vergleichbar höherer Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>						
<b>Gesamt</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>50%</b>

50-Amt für soziale Leistungen										
(tatsächliche) Besoldungsgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
A1							0	0	0	0%
A2							0	0	0	0%
A3							0	0	0	0%
A4							0	0	0	0%
<b>einfacher Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
A5							0	0	0	0%
A6							0	0	0	0%
A7							0	0	0	0%
A8	1	1		3	1	2	2	2	4	75%
A9mD							0	0	0	0%
A9Z				1	1		1	0	1	100%
<b>mittlerer Dienst</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>80%</b>
A9	2	2		11	9	2	11	2	13	85%
A10	6	6		32	12	20	18	20	38	84%
A11	6	6		5	3	2	9	2	11	45%
A12	2	2		2	1	1	3	1	4	50%
A13 gD	2	1	1	1	1		2	1	3	33%
<b>gehobener Dienst</b>	<b>18</b>	<b>17</b>	<b>1</b>	<b>51</b>	<b>26</b>	<b>25</b>	<b>43</b>	<b>26</b>	<b>69</b>	<b>74%</b>
A13 hD							0	0	0	0%
A14							0	0	0	0%
A15	1	1					1	0	1	0%
A16							0	0	0	0%
<b>höherer Dienst</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>20</b>	<b>19</b>	<b>1</b>	<b>55</b>	<b>28</b>	<b>27</b>	<b>47</b>	<b>28</b>	<b>75</b>	<b>73%</b>

50-Amt für soziale Leistungen										
Beschäftigte Entgeltgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
1							0	0	0	0%
2							0	0	0	0%
3							0	0	0	0%
4							0	0	0	0%
5	1	1		5	2	3	3	3	6	83%
<b>vergleichbar einfacherer Dienst</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>83%</b>
6				10	8	2	2	2	10	100%
7	0			1	1		1	0	1	100%
8	2	2		14	6	8	8	8	16	88%
<b>vergleichbar mittlerer Dienst</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>25</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>27</b>	<b>93%</b>
9	7	7		31	20	11	27	11	38	82%
10	2	1	1	3	1	2	2	3	5	60%
11	2	2					2	0	2	0%
12	1		1				0	1	1	0%
<b>vergleichbar gehobener Dienst</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>34</b>	<b>21</b>	<b>13</b>	<b>31</b>	<b>15</b>	<b>46</b>	<b>74%</b>
13				2		2	0	2	2	100%
14							0	0	0	0%
15							0	0	0	0%
<b>vergleichbar höherer Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>66</b>	<b>38</b>	<b>28</b>	<b>45</b>	<b>30</b>	<b>81</b>	<b>81%</b>

50-Amt für soziale Leistungen										
(tatsächliche) Besoldungsgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
S1							0	0	0	0%
S2							0	0	0	0%
S3							0	0	0	0%
S4							0	0	0	0%
S5							0	0	0	0%
S6							0	0	0	0%
S7							0	0	0	0%
S8a							0	0	0	0%
S8b							0	0	0	0%
S9							0	0	0	0%
S10							0	0	0	0%
S11b	1	1					1	0	1	0%
S12	3	3		7	3	4	6	4	10	70%
S13/S13a							0	0	0	0%
S14							0	0	0	0%
S15	1	1		2	1	1	2	1	3	67%
S16							0	0	0	0%
S17							0	0	0	0%
S18							0	0	0	0%
<b>Gesamt</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>64%</b>

51-Amt für Jugend und Familie										
(tatsächliche) Besoldungsgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
A1							0	0	0	0%
A2							0	0	0	0%
A3							0	0	0	0%
A4							0	0	0	0%
<b>einfacher Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
A5							0	0	0	0%
A6							0	0	0	0%
A7							0	0	0	0%
A8				3		3	0	3	3	100%
A9mD							0	0	0	0%
A9Z				1	1		1	0	1	100%
<b>mittlerer Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>
A9							0	0	0	0%
A10	2	1	1	15	6	9	7	10	17	88%
A11	2	2		5	2	3	4	3	7	71%
A12	3	3		3	3		6	0	6	50%
A13 gD							0	0	0	0%
<b>gehobener Dienst</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>23</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>17</b>	<b>13</b>	<b>30</b>	<b>77%</b>
A13 hD							0	0	0	0%
A14							0	0	0	0%
A15							0	0	0	0%
A16							0	0	0	0%
<b>höherer Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>27</b>	<b>12</b>	<b>15</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>34</b>	<b>79%</b>

51-Amt für Jugend und Familie										
Beschäftigte Entgeltgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
1	3		3	122		122	0	125	125	98%
2	10		10	53		53	0	63	63	84%
2a				51	3	48	3	48	51	100%
3							0	0	0	0%
4				1		1	0	1	1	100%
5	4	2	2	1		1	2	3	5	20%
<b>vergleichbar einfacherer Dienst</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>15</b>	<b>228</b>	<b>3</b>	<b>225</b>	<b>5</b>	<b>240</b>	<b>245</b>	<b>93%</b>
6				10	3	7	3	7	10	100%
7	0			1	1		1	0	1	100%
8	2	2		11	8	3	10	3	13	85%
<b>vergleichbar mittlerer Dienst</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>22</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>24</b>	<b>92%</b>
9	1		1	10	4	6	4	7	11	91%
10	1	1		1	1		2	0	2	50%
11				1	1		1	0	1	100%
12							0	0	0	0%
<b>vergleichbar gehobener Dienst</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>86%</b>
13							0	0	0	0%
14	1	1					1	0	1	0%
15							0	0	0	0%
15a	1	1					1	0	1	0%
<b>vergleichbar höherer Dienst</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>23</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>262</b>	<b>21</b>	<b>241</b>	<b>28</b>	<b>257</b>	<b>285</b>	<b>92%</b>

51-Amt für Jugend und Familie										
(tatsächliche) Besoldungsgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
S1							0	0	0	0%
S2							0	0	0	0%
S3							0	0	0	0%
S4							0	0	0	0%
S5							0	0	0	0%
S6							0	0	0	0%
S7							0	0	0	0%
S8a							0	0	0	0%
S8b							0	0	0	0%
S9							0	0	0	0%
S10							0	0	0	0%
S11b	1	1					1	0	1	0%
S12	3	3		7	3	4	6	4	10	70%
S13/S13a							0	0	0	0%
S14							0	0	0	0%
S15	1	1		2	1	1	2	1	3	67%
S16							0	0	0	0%
S17							0	0	0	0%
S18							0	0	0	0%
<b>Gesamt</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>64%</b>

60-Bauamt										
(tatsächliche) Besoldungs- gruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
A1							0	0	0	0%
A2							0	0	0	0%
A3							0	0	0	0%
A4							0	0	0	0%
<b>einfacher Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
A5							0	0	0	0%
A6							0	0	0	0%
A7	2	1	1				1	1	2	0%
A8				1	1		1	0	1	100%
A9mD							0	0	0	0%
A9Z							0	0	0	0%
<b>mittlerer Dienst</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>33%</b>
A9	1	1		1	1		2	0	2	50%
A10	2	1	1	3	1	2	2	3	5	60%
A11	9	9		1		1	9	1	10	10%
A12	2	2					2	0	2	0%
A13 gD	2	2					2	0	2	0%
<b>gehobener Dienst</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>21</b>	<b>24%</b>
A13 hD							0	0	0	0%
A14	1	1					1	0	1	0%
A15							0	0	0	0%
A16	1	1					1	0	1	0%
<b>höherer Dienst</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>20</b>	<b>18</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>21</b>	<b>5</b>	<b>26</b>	<b>23%</b>

60-Bauamt										
Beschäftigte Entgeltgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
1							0	0	0	0%
2							0	0	0	0%
3							0	0	0	0%
4							0	0	0	0%
5	8	8		5	2	3	10	3	13	38%
<b>vergleichbar einfacherer Dienst</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>38%</b>
6	3	3		5	3	2	6	2	8	63%
7	0			1	1		1	0	1	100%
8	6	5	1	5	5		10	1	11	45%
<b>vergleichbar mittlerer Dienst</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>20</b>	<b>55%</b>
9	6	6		3	1	2	7	2	9	33%
10	5	4	1	3		3	4	4	8	38%
11	6	6		7	4	3	10	3	13	54%
12	5	4	1	3	2	1,0	6	2	8	38%
<b>vergleichbar gehobener Dienst</b>	<b>22</b>	<b>20</b>	<b>2</b>	<b>16</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>27</b>	<b>11</b>	<b>38</b>	<b>42%</b>
13				2		2,0	0	2	2	100%
14							0	0	0	0%
15							0	0	0	0%
<b>vergleichbar höherer Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>39</b>	<b>36</b>	<b>3</b>	<b>34</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>54</b>	<b>19</b>	<b>73</b>	<b>47%</b>

61-Stadt- planungsamt	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
A1							0	0	0	0%
A2							0	0	0	0%
A3							0	0	0	0%
A4							0	0	0	0%
<b>einfacher Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
A5							0	0	0	0%
A6							0	0	0	0%
A7				1		1	0	1	1	100%
A8	2	2					2	0	2	0%
A9mD							0	0	0	0%
A9Z	1	1					1	0	1	0%
<b>mittlerer Dienst</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>25%</b>
A9							0	0	0	0%
A10							0	0	0	0%
A11	2	2		1	1		3	0	3	33%
A12	1	1					1	0	1	0%
A13 gD	2	2					2	0	2	0%
<b>gehobener Dienst</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>17%</b>
A13 hD							0	0	0	0%
A14	4	4					4	0	4	0%
A15	1	1					1	0	1	0%
A16	1	1					1	0	1	0%
<b>höherer Dienst</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>16</b>	<b>13%</b>

61-Stadtplanungsamt										
Beschäftigte Entgeltgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
1							0	0	0	0%
2							0	0	0	0%
3	1	1					1	0	1	0%
4							0	0	0	0%
5							0	0	0	0%
<b>vergleichbar einfacherer Dienst</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>
6	19	19		7	4	3	23	3	26	27%
7	14	14		1	1		15	0	15	7%
8	10	10		6	2	4	12	4	16	38%
<b>vergleichbar mittlerer Dienst</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>50</b>	<b>7</b>	<b>57</b>	<b>25%</b>
9	9	9		3	1	2	10	2	12	25%
10	4	4		1	1		5	0	5	20%
11	12	10	2	9	6	3	16	5	21	43%
12	2	2		3	3		5	0	5	60%
<b>vergleichbar gehobener Dienst</b>	<b>27</b>	<b>25</b>	<b>2</b>	<b>16</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>36</b>	<b>7</b>	<b>43</b>	<b>37%</b>
13	5	5					5	0	5	0%
14	2	1	1	1	1		2	1	3	33%
15							0	0	0	0%
<b>vergleichbar höherer Dienst</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>13%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>78</b>	<b>75</b>	<b>3</b>	<b>31</b>	<b>19</b>	<b>12</b>	<b>94</b>	<b>15</b>	<b>109</b>	<b>28%</b>

67-Grün- und Umweltamt										
(tatsächliche) Besoldungsgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
A1							0	0	0	0%
A2							0	0	0	0%
A3							0	0	0	0%
A4							0	0	0	0%
<b>einfacher Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>						
A5							0	0	0	0%
A6							0	0	0	0%
A7							0	0	0	0%
A8				1		1	0	1	1	100%
A9mD	1	1					1	0	1	0%
A9Z							0	0	0	0%
<b>mittlerer Dienst</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>50%</b>
A9							0	0	0	0%
A10				2		2	0	2	2	100%
A11	1	1		3	2	1	3	1	4	75%
A12							0	0	0	0%
A13 gD				1	1		1	0	1	100%
<b>gehobener Dienst</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>86%</b>
A13 hD							0	0	0	0%
A14							0	0	0	0%
A15	1	1					1	0	1	0%
A16	1	1					1	0	1	0%
<b>höherer Dienst</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>64%</b>

67-Grün- und Umweltamt										
Beschäftigte Entgeltgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
1							0	0	0	0%
2							0	0	0	0%
2a	1	1					1	0	1	0%
3	8	8					8	0	8	0%
4	7	7					7	0	7	0%
5	16	16		4	3	1	19	1	20	20%
<b>vergleichbar einfacherer Dienst</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>35</b>	<b>1</b>	<b>36</b>	<b>11%</b>
6	25	25		11	6	5	31	5	36	31%
7	25	23	2	3	2	1	25	3	28	11%
8	14	12	2	8	3	5	15	7	22	36%
<b>vergleichbar mittlerer Dienst</b>	<b>64</b>	<b>60</b>	<b>4</b>	<b>22</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>71</b>	<b>15</b>	<b>86</b>	<b>26%</b>
9	10	10		3	2	1	12	1	13	23%
10	5	3	2	11	4	7	7	9	16	69%
11	5	4	1	3	2	1	6	2	8	38%
12	3	1	2	2	1	1,0	2	3	5	40%
<b>vergleichbar gehobener Dienst</b>	<b>23</b>	<b>18</b>	<b>5</b>	<b>19</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>27</b>	<b>15</b>	<b>42</b>	<b>45%</b>
13	3	2	1	3	1	2	3	3	6	50%
14	2	2					2	0	2	0%
15							0	0	0	0%
<b>vergleichbar höherer Dienst</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>38%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>124</b>	<b>114</b>	<b>10</b>	<b>48</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>138</b>	<b>34</b>	<b>172</b>	<b>28%</b>

75.03.02 GG Kanalbetrieb										
Beschäftigte Entgeltgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
1							0	0	0	0%
2							0	0	0	0%
3	1	1					1	0	1	0%
4							0	0	0	0%
5							0	0	0	0%
<b>vergleichbar einfacherer Dienst</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>
6	1	1					1	0	1	0%
7							0	0	0	0%
8							0	0	0	0%
<b>vergleichbar mittlerer Dienst</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>
9							0	0	0	0%
10							0	0	0	0%
11							0	0	0	0%
12							0	0	0	0%
<b>vergleichbar gehobener Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>						
13							0	0	0	0%
14							0	0	0	0%
15							0	0	0	0%
<b>vergleichbar höherer Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>						
<b>Gesamt</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0%</b>

80- Amt für Wirtschaft und Liegen- schaften										
(tatsächliche) Besoldungs- gruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
A1							0	0	0	0%
A2							0	0	0	0%
A3							0	0	0	0%
A4							0	0	0	0%
<b>einfacher Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>						
A5							0	0	0	0%
A6							0	0	0	0%
A7							0	0	0	0%
A8				1		1	0	1	1	100%
A9mD							0	0	0	0%
A9Z							0	0	0	0%
<b>mittlerer Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>
A9				1	1		1	0	1	100%
A10	1	1		1	1		2	0	2	50%
A11	3	3		1	1		4	0	4	25%
A12	1	1					1	0	1	0%
A13 gD							0	0	0	0%
<b>gehobener Dienst</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>38%</b>
A13 hD							0	0	0	0%
A14							0	0	0	0%
A15	1	1					1	0	1	0%
A16							0	0	0	0%
<b>höherer Dienst</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>40%</b>

80- Amt für Wirtschaft und Liegenschaften										
Beschäftigte Entgeltgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
1							0	0	0	0%
2							0	0	0	0%
3	1		1				0	1	1	0%
4							0	0	0	0%
5				1	1		1	0	1	100%
<b>vergleichbar einfacherer Dienst</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>50%</b>
6	1	1		6	2	4	3	4	7	86%
7							0	0	0	0%
8	3	3		1	1		4	0	4	25%
<b>vergleichbar mittlerer Dienst</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>64%</b>
9	3	3					3	0	3	0%
10				2	2		2	0	2	100%
11	2	2					2	0	2	0%
12	1	1					1	0	1	0%
<b>vergleichbar gehobener Dienst</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>25%</b>
13							0	0	0	0%
14							0	0	0	0%
15							0	0	0	0%
<b>vergleichbar höherer Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>5</b>	<b>21</b>	<b>48%</b>

950 Franz-Stein-Haus/Haus am Römerberg										
Beschäftigte Entgeltgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
1							0	0	0	0%
2							0	0	0	0%
2a				2	1	1	1	1	2	100%
3	1	1					1	0	1	0%
3a				1		1	0	1	1	100%
4							0	0	0	0%
4a				2		2	0	2	2	100%
5							0	0	0	0%
<b>vergleichbar einfacherer Dienst</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>83%</b>
6							0	0	0	0%
7							0	0	0	0%
7a				1		1	0	1	1	100%
8				1		1	0	1	1	100%
<b>vergleichbar mittlerer Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>
9							0	0	0	0%
9b				1	1		1	0	1	100%
10							0	0	0	0%
11							0	0	0	0%
12							0	0	0	0%
<b>vergleichbar gehobener Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>
13							0	0	0	0%
14							0	0	0	0%
15							0	0	0	0%
<b>vergleichbar höherer Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>						
<b>Gesamt</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>89%</b>

993-GVG										
(tatsächliche) Besoldungs- gruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
A1							0	0	0	0%
A2							0	0	0	0%
A3							0	0	0	0%
A4							0	0	0	0%
<b>einfacher Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>						
A5							0	0	0	0%
A6							0	0	0	0%
A7							0	0	0	0%
A8							0	0	0	0%
A9mD							0	0	0	0%
A9Z							0	0	0	0%
<b>mittlerer Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>						
A9							0	0	0	0%
A10							0	0	0	0%
A11							0	0	0	0%
A12	1	1					1	0	1	0%
A13 gD							0	0	0	0%
<b>gehobener Dienst</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>
A13 hD							0	0	0	0%
A14							0	0	0	0%
A15							0	0	0	0%
A16							0	0	0	0%
<b>höherer Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>						
<b>Gesamt</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>

994-VHS										
Beschäftigte Entgeltgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
1							0	0	0	0%
2							0	0	0	0%
3							0	0	0	0%
4							0	0	0	0%
5							0	0	0	0%
<b>vergleichbar einfacherer Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>						
6							0	0	0	0%
7							0	0	0	0%
8							0	0	0	0%
<b>vergleichbar mittlerer Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>						
9				1	1		1	0	1	100%
10							0	0	0	0%
11	1	1					1	0	1	0%
12							0	0	0	0%
<b>vergleichbar gehobener Dienst</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>50%</b>
13				1	1		1	0	1	100%
14	1	1					1	0	1	0%
15							0	0	0	0%
<b>vergleichbar höherer Dienst</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>50%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>50%</b>

997-Congress  
Centraum Mainz  
GmbH

Beschäftigte Entgeltgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
1							0	0	0	0%
2							0	0	0	0%
3							0	0	0	0%
4	2	2					2	0	2	0%
5	2	1	1				1	1	2	0%
<b>vergleichbar einfacherer Dienst</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>0%</b>
6				1	1		1	0	1	100%
7							0	0	0	0%
8							0	0	0	0%
<b>vergleichbar mittlerer Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>
9				1	1		1	0	1	100%
10							0	0	0	0%
11							0	0	0	0%
12							0	0	0	0%
<b>vergleichbar gehobener Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>
13							0	0	0	0%
14							0	0	0	0%
15							0	0	0	0%
<b>vergleichbar höherer Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>						
<b>Gesamt</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>33%</b>

JC										
(tatsächliche) Besoldungsgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
A1							0	0	0	0%
A2							0	0	0	0%
A3							0	0	0	0%
A4							0	0	0	0%
<b>einfacher Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>						
A5							0	0	0	0%
A6							0	0	0	0%
A7							0	0	0	0%
A8	2	2					2	0	2	0%
A9mD							0	0	0	0%
A9Z							0	0	0	0%
<b>mittlerer Dienst</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0%</b>
A9	1	1		1	1		2	0	2	50%
A10	1	1		5	2	3	3	3	6	83%
A11				1	1		1	0	1	100%
A12	1	1		1		1	1	1	2	50%
A13 gD							0	0	0	0%
<b>gehobener Dienst</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>73%</b>
A13 hD							0	0	0	0%
A14							0	0	0	0%
A15							0	0	0	0%
A16							0	0	0	0%
<b>höherer Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>						
<b>Gesamt</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>62%</b>

JC	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
1							0	0	0	0%
2							0	0	0	0%
3							0	0	0	0%
4							0	0	0	0%
5				1	1		1	0	1	100%
<b>vergleichbar einfacherer Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>
6							0	0	0	0%
7							0	0	0	0%
8	1	1		5	3	2	4	2	6	83%
<b>vergleichbar mittlerer Dienst</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>83%</b>
9	4	4		4	2	2	6	2	8	50%
10	3	2	1				2	1	3	0%
11							0	0	0	0%
12							0	0	0	0%
<b>vergleichbar gehobener Dienst</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>36%</b>
13							0	0	0	0%
14							0	0	0	0%
15							0	0	0	0%
<b>vergleichbar höherer Dienst</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>18</b>	<b>56%</b>

## 2.6. Gremien

Bei der Bildung von internen Projektgruppen und Gremien, die keine Wahlgremien sind, ist darauf zu achten, dass die Besetzung paritätisch erfolgt, sodass Männer und Frauen stets zu gleicher Zahl in den Gruppen/Gremien sind.

## 2.7. Telearbeit

Die Stadtverwaltung bietet ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern seit einigen Jahren an, in alternierender Telearbeit zu arbeiten. Die erste Dienstvereinbarung zur Regelung der Telearbeit bei der Stadtverwaltung Mainz wurde bereits 2003 abgeschlossen. Bedingt durch die Möglichkeiten moderner Informations- und Kommunikationstechnik und der damit verbundenen Chancen auf Ausweitung der Telearbeit wurde diese Dienstvereinbarung 2011 überarbeitet.

Im Frauenförderplan 2010 erwartete man sich hiervon eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie dort, wo Angebote der Beschäftigung in Teilzeitmodellen oder bisherige Möglichkeiten des Wiedereinstiegs in den Beruf nach Elternzeit und Beurlaubung ausgeschöpft waren und ohne befriedigendes Ergebnis abgeschlossen werden mussten.

### Telearbeiter/-innen zum Stichtag 31.08.2016

Gesamt

	Summe	männlich	weiblich	Frauenanteil in %
Beamte	15	6	9	60,0
Beschäftigte	34	10	24	70,6
<b>Gesamt</b>	<b>49</b>	<b>16</b>	<b>33</b>	<b>67,3</b>

### Telearbeiter/-innen zum Stichtag 31.08.2016 in Vollzeit/Teilzeit

	Summe	Vollzeit	Teilzeit
Beamte	15	10	5
Beschäftigte	34	19	15
<b>Gesamt</b>	<b>49</b>	<b>29</b>	<b>20</b>

<b>Vollzeit</b>	Summe	Männlich	weiblich	Frauenanteil in %
Beamte	10	6	4	40,0
Beschäftigte	19	10	9	47,4
<b>Gesamt</b>	<b>29</b>	<b>16</b>	<b>13</b>	<b>44,8</b>

<b>Teilzeit</b>	Summe	Männlich	weiblich	Frauenanteil in %
Beamte	5	0	5	100
Beschäftigte	15	0	15	100
<b>Gesamt</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Telearbeiter/-innen zum Stichtag 31.08.2016 nach Beschäftigungsverhältnis („Statusgruppe“)

Beamte/-innen

	Summe	Männlich	weiblich	Frauenanteil in %
A9 mD	1	0	1	100
A 10	5	1	4	80
A 11	5	4	1	20
A 12	2	0	2	100
A 13	2	1	1	50
<b>Gesamt</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>60</b>

Beschäftigte Verwaltung

	Summe	Männlich	weiblich	Frauenanteil in %
Eg 6	3	0	3	100,0
Eg 8	8	2	6	75,0
Eg 9a	2	0	2	100,0
Eg 9b	2	0	2	100,0
Eg 10	3	0	3	100,0
Eg 11	8	7	1	12,5
Eg 12	1	1	0	0,0
Eg 13	3	0	3	100,0
<b>Gesamt</b>	<b>30</b>	<b>10</b>	<b>20</b>	<b>66,7</b>

Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

	Summe	männlich	weiblich	Frauenanteil in %
S 12	2	0	2	100
S 17	1	0	1	100
S 18	1	0	1	100
<b>Gesamt</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>100</b>

### 3. Maßnahmen mit Zielen und Zwischenzielen

#### Vorbemerkungen

Bereits seit 1997 hat die Stadt Mainz (als erste rheinland-pfälzische Stadt) im Rahmen ihrer Personalentwicklungsplanung einen Frauenförderplan, nun Gleichstellungsplan. Dies bedeutet, dass bereits viele Jahre Erfahrung in der Umsetzung von Maßnahmen und der Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) bestehen.

Der Gleichstellungsplan der Stadt Mainz sieht personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen vor, die geeignet sind, der strukturellen Benachteiligung von Frauen und Männern im Berufsleben entgegenzuwirken.

Der letzte Frauenförderplan der Stadt Mainz aus dem Jahr 2010 enthält neun Maßnahmen, die aus heutiger Sicht umgesetzt sind, die weiter verfolgt und ausgebaut werden sollen:

- Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen
- Mehr Frauen in Führungs- und Leitungsfunktion
- Teilzeitarbeit
- Telearbeit
- Fort- und Weiterbildung
- Ausbildung
- Gleichstellungsaktionsplan 2010 – 2012
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Diversity Management/Strategie für Vielfalt

Wie erfolgreich die bislang erarbeiteten Maßnahmen waren, ist im Detail den Zahlen und Daten des Gleichstellungsplanes 2016 zu entnehmen. So konnte u.a. die Unterrepräsentanz der Frauen im gehobenen Dienst/3. Einstiegsamt weiter abgebaut werden und auch die Diskrepanz im höheren Dienst/4. Einstiegsamt hat sich weiter verbessert. Die Bündelung von Verantwortlichkeiten, die Erweiterung der Leitungsspanne sowie Neubesetzungen wirkten sich sehr positiv auf die Frauenquote auf Führungspositionen aus. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten liegt seit Jahren über 33 % der Gesamtbelegschaft und ist 2016 sogar weiter auf über 40 % gestiegen. Bei Beibehaltung der derzeitigen Einstellungspraxis ist auch im höheren Dienst/3. Einstiegsamt der Abbau der Unterrepräsentanz der Frauen zu erwarten. Bei Ausbildungsplätzen und Beamtenanwärter/-innen liegt der Frauenanteil bei 51,6 % und ist dabei nahezu geschlechterneutral.

Die Stadtverwaltung unterscheidet nicht zwischen so genannten Frauenberufen oder so genannten Männerberufen. Dennoch ist sich die Verwaltung bewusst, dass es immer noch Berufsfelder gibt, die mehrheitlich von Frauen oder mehrheitlich von Männern besetzt sind, und sieht sich in der Verpflichtung, zum Abbau der geschlechterspezifischen Arbeitsteilung beizutragen.

Diese und die nun neu definierten Maßnahmen waren und sind keine abschließende Aufzählung. Es handelt sich vielmehr um einen Katalog, der sich flexibel den aktuellen

Herausforderungen angepasst hat und auch noch anpasst. Das Bewährte soll auch im Gleichstellungsplan 2016 weitergeführt und angepasst werden.

Für die Eigenbetriebe Kommunale Datenzentrale (KDZ), Gebäudewirtschaft Mainz (GWM) und den Entsorgungsbetrieb wurden auch in diesem Gleichstellungsplan weiterhin keine eigenen Maßnahmen zur Gleichstellung erarbeitet. Vielmehr gelten auch hier die für die Stadtverwaltung beschriebenen.

Die Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten ist kooperativ und zielorientiert.

Zusätzlich zum Frauenförderplan, jetzt Gleichstellungsplan, gibt es weitere Handlungsfelder, in denen die Stadt Mainz in den letzten Jahren bei der Gleichstellung von Mann und Frau aktiv war und ist:

Audit – Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Europäische Charta/ Gleichstellungsaktionsplan	Frauenförderplan/ Gleichstellungsplan
<p><b>Berichtszeitraum 2010 – 2013</b> 6 Handlungsfelder</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeitszeit</li> <li>- Arbeitsort</li> <li>- Informations- und Kommunalpolitik</li> <li>- Führungskompetenz</li> <li>- Personalentwicklung</li> <li>- Service für Familien</li> </ul> <p><b>Berichtszeitraum 2013 – 2016</b> 7 Handlungsfelder</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeitszeit</li> <li>- Arbeitsorganisation</li> <li>- Arbeitsort</li> <li>- Informations- und Kommunalpolitik</li> <li>- Führung</li> <li>- Personalentwicklung</li> <li>- Service für Familien</li> </ul> <p><b>Berichtszeitraum ab 2016</b> 6 Handlungsfelder</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeitszeit</li> <li>- Arbeitsorganisation</li> <li>- Arbeitsort</li> <li>- Führung</li> <li>- Personalentwicklung</li> <li>- Service für Familien</li> </ul>	<p><b>2010 – 2012</b> 8 Handlungsfelder</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Repräsentation / Partizipation</li> <li>- Geschlechterstereotype</li> <li>- Gewalt gegen Frauen und Kinder</li> <li>- Gender Budgeting</li> <li>- Integration / Migration</li> <li>- Arbeit</li> <li>- Gesundheit</li> <li>- Stadtplanung und Mobilität</li> </ul> <p><b>2014</b> Workshop vom 13.11.2014</p> <p><b>2016 – 2018</b> 6 Handlungsfelder, 45 Einzelmaßnahmen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Polit. Repräsentation und Partizipation</li> <li>- Mehr Bedeutung für Frauen- und Gleichstellungspolitik</li> <li>- Geschlechterstereotype aufbrechen</li> <li>- Gewalt an Frauen weiter bekämpfen</li> <li>- Geschlechtergerechte Stadt- und Verkehrsplanung fortsetzen</li> <li>- Frauenförderung und Arbeit</li> </ul>	<p><b>Bericht 2010</b> 9 Maßnahmen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen</li> <li>- Mehr Frauen in Führungs- und Leitungsfunktion</li> <li>- Teilzeitarbeit</li> <li>- Telearbeit</li> <li>- Fort- und Weiterbildung</li> <li>- Ausbildung</li> <li>- Gleichstellungsaktionsplan 2010 – 2012</li> <li>- Vereinbarkeit von Beruf und Familie</li> <li>- Diversity Management</li> </ul> <p><b>Überprüfung 2012</b> keine eigenen Maßnahmen</p> <p><b>Überprüfung 2014</b> keine eigenen Maßnahmen</p> <p><b>Bericht 2016</b> 8 Maßnahmen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Abbau der Unterrepräsentanz</li> <li>- Frauen in Führungs- und Leitungsfunktion</li> <li>- Arbeitsorganisation</li> <li>- Qualifizierung (Fort- und Weiterbildung)</li> <li>- Ausbildung</li> <li>- Interner Arbeitsmarkt</li> <li>- Sonstiges</li> <li>- Vereinbarkeit von Beruf und Familie</li> </ul>

### 3.1. Übersicht über Handlungsfelder/Unterpräsenz, Maßnahmen und Ziele

Folgende Liste stellt die Unterpräsenz von Männern und Frauen und damit die Handlungsfelder zum Stand 31.08.2016 auszugsweise und in einer Übersicht dar. Für eine genauere Betrachtung ist die Herunterbrechung der Statistik auf die einzelnen Ämter (Punkt 2.5 des Teiles I des Gleichstellungsplanes 2016) sowie die der Eigenbetriebe (Teile II-IV) heranzuziehen.

<b>Teil I – Stadtverwaltung</b>	
<b>65,5 % Frauen</b>	
- Beamte/-innen:	34,4 % Frauenquote
- Beschäftigte Verwaltung:	63,2 % Frauenquote
- Beschäftigte Sozial- u. Erziehungsdienst:	87,9 % Frauenquote
a) Beamte	
A7 – A9 (Feuerwehr):	18,6 % Frauenquote
A10 (3. Einstiegsamt):	76,1 % Frauenquote
A12-A16 (Führungsebene):	22,4 % Frauenquote
b) Beschäftigte Verwaltung	
E11/E12 (Führungsebene):	37,9 % Frauenquote
E 13 (Führungsebene):	59,5 % Frauenquote
E 14/E15 (Führungsebene):	31,8 % Frauenquote
c) Besch. Sozial- u. Erziehungsdienst	
S1-S18 (Kita):	87,9 % Frauenquote
<b>Teil II KDZ</b>	
<b>74,64 % Männer</b>	
a) Beamte:	27,27 % Frauenquote
b) Beschäftigte:	25 % Frauenquote
<b>Teil III GWM</b>	
<b>63,11 % Männer</b>	
a) Beamte:	0 % Frauenquote
b) Beschäftigte:	37,8 % Frauenquote
<b>Teil IV Entsorgungsbetrieb</b>	
<b>90,84 % Männer</b>	
a) Beamte:	50 % Frauenquote
b) Beschäftigte:	8,8 % Frauenquote
<b>GESAMT Teil I-IV</b>	
<b>56,25 % Frauen</b>	

Maßnahmen werden nachfolgend aufgeführt. Ziele werden nach 3 Jahren (31.08.2019 – Zwischenziele) und nach 6 Jahren (31.08.2022) überprüft.

## 3.2. Einzelne Maßnahmen

Folgende Maßnahmen werden im Gleichstellungsplan 2016 festgelegt:

### 3.2.1 Abbau der Unterrepräsentanz

### 3.2.2 Frauen in Führungs- und Leitungsfunktion

### 3.2.3 Arbeitsorganisation

- Teilzeitarbeit/Teilzeitquote
- Telearbeit
- Arbeitszeitgestaltung

### 3.2.4 Qualifizierung (Fort- und Weiterbildung)

- Fortbildungen nur für Frauen
- Führungskräftenachwuchs/Mentoring
- Frauenförderung und Führungsverantwortung
- Dienstvereinbarung zur sexuellen Belästigung
- Aufstiegsqualifizierungen und Fortbildungsqualifizierung
- Führungsleitlinien

### 3.2.5 Ausbildung

### 3.2.6 Interner Arbeitsmarkt

### 3.2.7 Sonstiges

- Strategien für Vielfalt
- Gender Budgetierung
- Entgeltgleichheit

### 3.2.8 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Arbeitsumfang/Arbeitszeit
- Alterssicherung – Infoveranstaltung „drohende Altersarmut“
- Information über Pensionsansprüche
- Programm für Rückkehrerinnen ausbauen
- Überblick über Berichtszeiträume des audit berufundfamilie®  
2010-2013, 2013-2016 und ab 2016

### **3.2.1. Abbau der Unterrepräsentanz**

In den Besoldungs- und Entgeltgruppen und in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, bei denen nach der Analyse eine Unterrepräsentanz besteht, wird ein Abbau im Rahmen der Bestimmungen des Landesgleichstellungsgesetzes angestrebt. „Unterrepräsentiert“ i.S. des § 3 Abs. 8 Landesgleichstellungsgesetzes vom 22.12.2015 sind Frauen, wenn ihr Anteil an der Beschäftigung in jedem Bereich unter 50 vom Hundert liegt und dies nicht durch aufgabenspezifische Abweichungen begründet ist.

Allgemein kann man nach der Analyse festhalten, dass in den technischen und handwerklichen Berufen sowie der Feuerwehr Frauen unterrepräsentiert sind. Dafür dominieren sie in den sozialen Berufen (z.B. Kultur, Schule, Soziales), sodass hier die Männer zum Teil deutlich unterrepräsentiert sind. Insgesamt arbeiten mehr Frauen als Männer bei der Stadtverwaltung Mainz (65,5 %), wobei die Männer bei den Beamten/-innen und die Frauen bei den Beschäftigten dominieren. Die Eigenbetriebe (siehe auch Teile II-IV) sind dabei klar in „Männerhand“. Genauer ist der Statistik der einzelnen Ämter (Punkt 2.5 des Teiles I des Gleichstellungsplanes 2016) sowie die der Eigenbetriebe (Teile II-IV) zu entnehmen.

Aufgabe einer jeden Amtsleitung/Werkleitung soll es sein, sich seinen Bereich genau anzuschauen und die betroffenen Bereiche für sich zu analysieren, um die beschriebenen Maßnahmen für seinen/ihren Bereich umzusetzen.

Die Stadtverwaltung Mainz hat in den vergangenen Jahren z.B. durch Einstellungspraxis, Werbung, auch im Ausland, gezielte Stellenausschreibungen und Personalentwicklungsmaßnahmen bereits eine geschlechterparitätische Besetzung von neuen und freiwerdenden Stellen verfolgt und wird dies auch künftig anstreben und umsetzen.

Der Unterrepräsentanz in „technischen Berufen“, insbesondere der Feuerwehr, soll z.B. durch ein Projekt „Mehr Frauen in die Feuerwehr“ verbessert werden. Unter der Vielzahl von Bewerbungen finden sich oft nur vereinzelt Bewerbungen von Frauen. Um Frauen einen besseren Einblick in die physischen und psychischen Anforderungen der Feuerwehr zu ermöglichen, bietet die Feuerwehr erstmals im Jahr 2018 Probeeignungstests an. Mit Unterstützung des Frauenbüros wirbt die Berufsfeuerwehr durch Faltblätter und Plakate für dieses Angebot. Ziel ist, den Anteil der Bewerberinnen mittelfristig zu erhöhen. Mitte 2019 wird dazu erstmals die Maßnahme überprüft und gegebenenfalls verändert.

Durch die Einstellungspraxis bei freiwerdenden und neuen Stellen sowie Ausbildungs- und Beamtenanwärter/-innen- Stellen wurden im Betrachtungszeitraum des Gleichstellungsplanes zumindest bei den Beschäftigten (mit Ausnahme der Entgeltgruppen 3 und 12) mehr Frauen als Männer eingestellt. Bei den Beamten/-innen wurden dagegen nur in der Besoldungsgruppe A 9 LBesO sowie bei neuen Beamtenanwärterstellen mehr Frauen eingestellt. Bei Ausbildungsplätzen und Beamtenanwärter/-innen liegt der Frauenanteil bei 51,6 % und ist dabei nahezu geschlechterneutral.

### 3.2.2. Frauen in Führungs- und Leitungsfunktion

Frauen in Führungspositionen waren in den letzten Jahren auch bei der Stadtverwaltung Mainz (ausgenommen der Bereich Kindertagesstätten) noch eine Minderheit. Durch umfassende Bemühungen der Stadtverwaltung, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, konnten in den Bereichen der Amtsleitungen, Abteilungsleitungen sowie Sachgebietsleitungen (oder vergleichbar) bereits erste Erfolge und eine Annäherung der Männer und Frauen in Führungspositionen erreicht werden. Dabei sollen frauenspezifische Kompetenzen vor allem in der Personalführung bei der Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern besonders berücksichtigt werden.

Maßnahmen dazu sind u.a:

- Führungsseminare/Führungsfortbildungen
- Führungsnachwuchs
- Vermittlung von Schlüsselqualifikationen
- Teilzeitarbeit auch bei Führungs- und Leitungsaufgaben
- gezielte Stellenausschreibungen im Führungsbereich, die Frauen ausdrücklich ansprechen und – soweit keine dienstliche Belange entgegenstehen – auch in Teilzeitform ausgeschrieben werden sollen

Die Landeshauptstadt Mainz bietet ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern seit Jahren **Führungsfortbildungen** und Maßnahmen von Schlüsselqualifikationen durch das interne Fortbildungsprogramm an. Dieses umfasst sowohl Fortbildungen für bestehende Führungskräfte (z.B. Führungsfortbildungen für Amtsleiter/-innen, Abteilungsleiter/-innen und Sachgebietsleiter/-innen, Kita-Leitungen) als auch für künftige Leiter/-innen, als auch Angebote für den Führungsnachwuchs, ab 2016 „Führungskräftegewinnung“. Eine genaue Übersicht sowie die Teilnahme von Männern und Frauen in den Jahren 2010 bis 2016 ist Punkt 2.2.2 des Gleichstellungsplanes zu entnehmen. Dabei nahmen im Betrachtungszeitraum mehr Frauen als Männer (58,0 %) an Führungsfortbildungen teil.

Die Landeshauptstadt Mainz bietet Frauen in Führungspositionen und öffentlichkeitswirksamen Funktionen mit dem Programm „**FIF – Forum für Frauen in Führung**“ die Möglichkeit zum kollegialen Austausch. Dieses Angebot für Amts-, Abteilungs- und Sachgebietsleiterinnen wird im Gleichstellungsplan 2016 fortgeführt.

Das **Mentoring-Programm** (siehe Punkte 2.2.4 sowie 3.2.3 des Gleichstellungsplanes, Teil I) soll neu konzipiert und aufgelegt und für Männer und Frauen gleichermaßen angeboten werden. Speziell für Frauen sollen dabei als Mentorinnen insbesondere Sachgebietsleiterinnen fungieren, da diese Führungsebene eine realistischere Perspektive für die meisten Mitarbeiterinnen bietet.

### 3.2.3. Arbeitsorganisation

- Teilzeitarbeit/Teilzeitquote
- Telearbeit
- Arbeitszeitgestaltung

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei der Stadtverwaltung Mainz ist in den letzten Jahren stetig gestiegen und liegt 2016 bei über 40 %. Dabei nehmen nach wie vor mehr Frauen als Männer **Teilzeitarbeit** in Anspruch. Die Verwaltung selbst hat einen höheren Anteil an Teilzeitbeschäftigten als die Eigenbetriebe. Immer noch wählen nur wenige Männer, wenn auch mehr als in den Vorjahren, eine längerfristige Teilzeitarbeit, um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können.

Grundsätzlich ist jede Stelle teilbar, was in der Praxis nicht immer umsetzbar ist. Um Teilzeitbeschäftigung weiter zu fördern, werden folgende Maßnahmen aus dem Frauenförderplan 2010 weiter umgesetzt, die durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz auch einen festen gesetzlichen Rahmen haben:

- Flexibilisierung der Arbeitszeit, insbesondere Teilzeitarbeit sollte soweit dies möglich ist, in allen Gestaltungsformen angeboten werden
- Ausschöpfung der Möglichkeiten der Arbeitszeitverordnung zugunsten eines flexiblen Arbeitszeitrahmens für Teilzeitkräfte.
- Kreative und flexible Arbeitszeitmodelle („Rückkehrerprogramm“)
- schriftliche Erläuterung der Gründe für die Ablehnung eines Antrages auf Teilzeitarbeit
- Schaffung der organisatorischen Voraussetzungen für die Einrichtung zusätzlicher Teilzeitstellen
- vorrangige Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten bei gleichwertiger Qualifikation bei der Besetzung gleichwertiger Vollzeitarbeitsplätze

Die Stadt Mainz wird in ihren Informationen zur Elternzeit und zur Reduzierung der Arbeitszeit aus familiären Gründen noch deutlicher herausstellen, dass beide Geschlechter die gesetzlichen Regelungen nutzen können und mit der Inanspruchnahme keine beruflichen Nachteile verbunden sind.

Die Stadtverwaltung bietet ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern seit einigen Jahren die Möglichkeit, in alternierender **Telearbeit** zu arbeiten. Die hierzu erste abgeschlossene Dienstvereinbarung aus dem Jahr 2003 wurde durch eine neue Dienstvereinbarung zur Regelung der Telearbeit bei der Stadtverwaltung Mainz im Jahr 2011 überarbeitet.

Die im Frauenförderplan 2010 erwartete verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie dort, wo Angebote der Beschäftigung in Teilzeitmodellen oder bisherige Möglichkeiten des Wiedereinstiegs in den Beruf nach Elternzeit und Beurlaubung ausgeschöpft waren, hat sich bestätigt. Dabei nehmen, wie auch bei der Teilzeitarbeit, nach wie vor mehr Frauen als Männer Telearbeit in Anspruch (67,3 % Frauenanteil).

Die Telearbeit bei der Stadt Mainz soll weiter angeboten und gefördert werden. Auch in Bereichen, in denen bislang aufgrund von Bedenken der Führungsverantwortlichen in

den einzelnen Fachbereichen keine oder nur wenig Telearbeit umgesetzt wurde, soll dies weiter für jeden Einzelfall geprüft werden. Derzeit ist auch eine Umfrage, wie zufrieden Telearbeiter und Führungskräfte mit Telearbeit sind, in Planung.

### 3.2.4. Qualifizierung (Fort- und Weiterbildung)

- Fortbildungen nur für Frauen
- Führungskräftenachwuchs/Mentoring
- Frauenförderung und Führungsverantwortung
- Dienstvereinbarung zur sexuellen Belästigung
- Aufstiegsqualifizierungen und Fortbildungsqualifizierung
- Führungsleitlinien

Der ausschließlich für Mitarbeiterinnen gedachte **frauenspezifische Bereich der Fortbildungen** bleibt Bestandteil des städtischen Fortbildungsprogramms. Die inhaltliche Ausrichtung der Seminare wird regelmäßig analysiert. Im Einzelnen wird auf das aktuelle Fortbildungsprogramm der Stadt Mainz, das unter Beteiligung des Frauenbüros erstellt wurde, verwiesen. Die Verwaltung setzt weiterhin auf ein „duales“ Angebot für Frauen. Neben den Seminaren, die sich ausschließlich an Frauen richten, dienen alle Angebote auch der Fort- und Weiterbildung von Frauen. Die beschriebenen Maßnahmen wurden und werden in die Praxis umgesetzt.

Um auch Mitarbeiterinnen ohne Wunsch nach Führungsfunktionen anzusprechen, werden künftig verstärkt einzelne auf einander abgestimmte Module angeboten. Dazu zählen insbesondere Fortbildungen – ausschließlich für Frauen - zu den Themen Kommunikationstechniken, Selbstpräsentation in verschiedenen Gesprächssituationen, Konfliktsituationen etc.

Dem Wunsch eines Qualifikationserhalts während der Beurlaubung wurde bereits in der Vergangenheit entsprochen. Weiterhin sollen allen Beurlaubten die Möglichkeit eröffnet werden, an den im Fortbildungsprogramm der Stadt Mainz ausgewiesenen Seminaren teilzunehmen. Dabei ist die Verwaltung bemüht, für die Dauer des Seminars, in Absprache mit der Mitarbeiterin /dem Mitarbeiter die Betreuung von Kindern sicherzustellen. Zunehmend werden ganztägige Seminare auf ihre Durchführbarkeit in Teilzeitform hin geprüft. Dort wo dies wirtschaftlich möglich ist, wird das Seminarangebot entsprechend gestaltet. Der Anteil an Teilzeitseminaren steigt kontinuierlich. Fortbildungsmaßnahmen, die von Teilzeitkräften wahrgenommen werden, werden auf die Arbeitszeit angerechnet.

Die speziellen Fortbildungen für den **Führungskräftenachwuchs** sollen weiterhin für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeboten werden. Um das Interesse, speziell auch von Mitarbeiterinnen, an der Teilnahme der Fortbildungen und auch der späteren Übernahme von Führungspositionen zu erhöhen, soll eine „dritte Runde“ des **Mentoring** (nach 2003/2004 sowie 2010/2011 – Verwaltung und 2012/2013 – Erzieher) neu konzipiert und wieder aufgenommen werden (siehe Punkt 2.2.4 des Gleichstellungsplanes, Teil I).

Das Fort- und Weiterbildungsprogramm dient auch zur Qualifizierung von Führungskräften in Fragen der beruflichen und gesellschaftlichen Chancengleichheit von Frauen und Männern. Da die Führungskräfte in den Ämtern gefordert sind, ihren Beitrag zur beruflichen Förderung von Mitarbeiterinnen zu leisten, ihnen den Zugang zu Qualifizierungen zu ermöglichen und bei Stellenneubesetzungen im Sinne der ge-

setzlichen Vorschriften zu handeln, sollte die Vertrautheit mit der Gesetzeslage des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) und damit die Verpflichtung zur Förderung von Frauen sichergestellt werden. **Regelmäßige Schulungen im Landesgleichstellungsgesetz für Führungskräfte** sollen daher neu im städtischen Fortbildungsprogramm für (angehende und etablierte) Führungskräfte aufgenommen werden, in denen regelmäßig über das LGG und die Verwaltungsvorschrift informiert werden.

Zur Führungsverantwortung zählt, in Kenntnis der **Dienstvereinbarung zur sexuellen Belästigung /Auswirkungen von häuslicher Gewalt auf Mitarbeiterinnen**, auch der Umgang mit allen Formen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Die im häuslichen Bereich und in engen sozialen Beziehungen erlebte Gewalt hat unmittelbare Auswirkungen auf die Arbeitsleistungen von – zumeist – weiblichen Beschäftigten. Als Arbeitgeberin sieht sich die Landeshauptstadt Mainz auch hier in der Fürsorgepflicht. So müssen sich Betroffene ohne Angst vor Restriktionen an ihre Vorgesetzten wenden können, und Vorgesetzte müssen in die Lage versetzt werden, ihre Mitarbeiterinnen vor Gewalt und Nachstellung am Arbeitsplatz zu schützen. Die hierzu organisierten Fortbildungen sind von Führungskräften zu besuchen und sollen sowohl im Führungskräftenachwuchsprogramm als auch bei den bestehenden Führungsfortbildungen für Amtsleiter/-innen, Abteilungsleiter/-innen und Sachgebietsleiter/-innen sowie Kita-Leitungen angesprochen werden.

Die Stadtverwaltung und die Eigenbetriebe stehen in der Verantwortung, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Teilnahme an **Aufstiegsqualifizierungen** zu bieten. Dabei gibt es, neben der für die Beamten möglichen Führungskräftequalifizierung und **Fortbildungsqualifizierung** nach § 21 III 1 LBG bereits auch erste Modelle innerhalb der Stadtverwaltung, um Beschäftigten in bestimmten Fachbereichen eine Qualifizierung, z.B. Fachinformatiker in der Kommunalen Datenzentrale, zu ermöglichen, die mit dem dritten Einstiegsamt vergleichbar sind. Dem Fort- und Weiterbildungswunsch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird die Stadtverwaltung auch mit der Durchführung der Angestelltenlehrgänge gerecht. Hier spiegelt sich seit Jahren ein hoher Frauenanteil der Teilnehmenden wider. Auch für Mitarbeiterinnen im einfachen und mittleren Dienst werden Orientierungskurse und Qualifizierungsmaßnahmen angeboten.

Es soll zudem geprüft werden, die Fortbildungsqualifizierung mit ihren vielen Fortbildungen zu erleichtern, auch wenn die Zeiten in der Hochschule für öffentliche Verwaltung in Mayen gleich bleiben.

Die Landeshauptstadt Mainz überprüft zudem im Sinne des Gender Budgetings regelmäßig, inwieweit der Mitteleinsatz dem Qualifikationserwerb von Frauen dient und in welchem Maße auch Referentinnen zum Einsatz kommen.

Die bestehenden **Führungsleitlinien** der Stadt Mainz sollen überprüft werden, ob sie ihrem Anspruch gerecht werden, Frauen zu fördern und den Vorgesetzten Anreize zur Übernahme von Führungspositionen bieten, beispielsweise auch durch Führungsfunktionen auf Zeit.

### 3.2.5. Ausbildung

Die Landeshauptstadt Mainz und die Eigenbetriebe bieten ihren Beschäftigten vielfältige verantwortungsvolle Tätigkeiten in zahlreichen Berufen und Aufgabenfeldern durch eine Vielzahl von Ausbildungsgängen an. Mit einer fundierten Ausbildung in zehn Ausbildungsberufen ist es weiterhin das Ziel, auch zukünftig Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weitgehend aus dem eigenen Nachwuchs zu gewinnen.

Zum Stichtag 31.08.2016 waren von insgesamt 91 Auszubildenden sowie Anwärter/-innen 44 Männer und 47 Frauen in Ausbildung bei der Stadt Mainz (Frauenanteil von 51,6 %).

Die Stadtverwaltung entwickelt stetig geeignete Werbemaßnahmen, um qualifiziertes Personal zu gewinnen und um der Unterrepräsentanz von Frauen und Männern in den einzelnen Bereichen durch die Einstellungspraxis der Ausbildung entgegenzuwirken.

Bestandteil dieser Werbestrategien sind auch die zeitgleich durchgeführten Aktionen **Girls' Day** und **Boys Day**, um Geschlechterstereotypen und tradierten Rollenvorstellungen bei der Berufswahl entgegenzuwirken und einen ersten Einblick in die Arbeit bei der Stadt Mainz zu gewinnen. Zusätzlich ist das oben beschriebene Projekt „Mehr Frauen in die Feuerwehr“ in Planung.

Für Ausbildungsberufe, in denen Frauen unterrepräsentiert oder gar nicht vertreten sind, werden junge Frauen gezielt geworben. Die Stadt Mainz nimmt an **Ausbildungsmessen** sowie **weiteren Messen** teil, um weibliche Ausbildungsplatzsuchende für technische und handwerkliche Ausbildungsberufe zu gewinnen.

Schülern und Schülerinnen wird im Rahmen von **Praktika** die Gelegenheit geboten, Berufe im öffentlichen Dienst kennenzulernen. Hierbei wird den Wünschen der Praktikanten und Praktikantinnen regelmäßig Rechnung getragen.

Zudem gibt es weitere Werbemaßnahmen wie geplante Aushänge an Schulen, Fachhochschulen und Universitäten.

Nach der Ausbildung werden Frauen im Rahmen der bestehenden Möglichkeiten bei gleicher Qualifikation, Befähigung und fachlicher Leistung übernommen.

### 3.2.6. Interner Arbeitsmarkt

Die Stadtverwaltung und die Eigenbetriebe ermutigen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, sich intern auf Stellen zu bewerben. Vielfach hindern aber sehr spezifische Anforderungsprofile, dass sich überhaupt Interne auf Stellen bewerben können. Ziel ist die Überprüfung von **Ausschreibungstexten**, um auch Bewerberinnen und Bewerbern einen Anreiz zu bieten, die nicht alle Kriterien zu 100 Prozent erfüllen.

Ausschreibungstexte sollen insgesamt attraktiver (für Männer und Frauen gleichermaßen) gestaltet werden, sodass in den unterrepräsentierten Bereichen jeweils die Frauen bzw. Männer angesprochen werden. Eine Arbeitsgruppe des Hauptamtes hierzu ist bereits eingesetzt.

Allen internen Bewerberinnen und Bewerbern ist zudem auf Wunsch nach einem Stellenbesetzungsverfahren ein **Feedbackgespräch** anzubieten.

Das Frauenbüro als Gleichstellungsstelle nach dem LGG ist grundsätzlich über alle Personalauswahlverfahren zu informieren, in denen Frauen und Männer in Konkurrenz stehen. Die Gleichstellungsstelle entscheidet dann anhand der in unterschiedlichen Entgeltgruppen und Besoldungsstufen vorhandenen Unterrepräsentanz über die Teilnahme an den Verfahren.

### 3.2.7. Sonstiges

- Strategien für Vielfalt
- Gender Budgetierung
- Entgeltgleichheit

Die Stadtverwaltung und die Eigenbetriebe fühlen sich den **Strategien für Vielfalt** verpflichtet. Sie stellen aber keinesfalls einen Verzicht auf alle geeigneten Maßnahmen zur Frauenförderung dar. Zur Gleichstellung der Geschlechter zählt auch die Sichtbarkeit von Frauen in der Sprache, insbesondere der Verwaltungssprache. Die Landeshauptstadt Mainz führt daher ihre Bemühungen um eine geschlechtergerechte und verständliche Verwaltungssprache fort und sieht sie auch als wesentlichen Bestandteil der internen Kommunikation.

**Gender Budgeting:** Die Landeshauptstadt Mainz hat sich im Jahr 2002 auf das Handlungsprinzip Gender Mainstreaming verständigt. Gender Budgeting als strategisches Steuerungselement ist hingegen noch weitgehend unerprobt. In der Laufzeit des Gleichstellungsplans nach LGG ist darauf zu achten, dass personalwirtschaftliche Maßnahmen nicht einseitig zu Lasten von häufig von Frauen ausgeübten Tätigkeiten gehen. In der Laufzeit des Gleichstellungsplans prüft die Verwaltung, welche Bereiche sich über die Aus- und Fortbildung hinaus eignen, um Gender Budgeting weiter zu erproben.

**Entgeltgleichheit:** Grundsätzlich gilt das **Entgelttransparenzgesetz** auch für Beschäftigte im öffentlichen Dienst; Beamtinnen und Beamte hingegen haben kein individuelles Auskunftsrecht zur Besoldung vergleichbarer Tätigkeiten. Beschäftigte können das individuelle Auskunftsrecht über den Personalrat geltend machen. Der Personalrat bietet dazu allen Beschäftigten eine umfassende Information.

### 3.2.8. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Arbeitsumfang/Arbeitszeit/
- Alterssicherung – Infoveranstaltung „drohende Altersarmut“
- Information über Pensionsansprüche
- Programm für Rückkehrerinnen ausbauen
- Überblick über Berichtszeiträume des audit berufundfamilie®  
2010-2013, 2013-2016 und ab 2016

Die Stadtverwaltung Mainz betreibt seit vielen Jahren eine familienbewusste Personalpolitik. Daher unterzog sie sich erstmalig 2006 und wiederholt 2010, 2013 und 2016 der Zertifizierung zum **audit berufundfamilie®** der gemeinnützigen Hertie-Stiftung. Ziel ist es, diese familienbewusste Personalpolitik mit entsprechender Außendarstellung weiter zu fördern. Die wesentlichen Inhalte der Maßnahmen des audit werden übernommen und sind unten aufgeführt.

Der Wunsch nach besserer Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist besonders bei Mitarbeiterinnen oft mit dem Wunsch nach einer **Reduzierung der Arbeitszeit** gekoppelt. Hierbei ist zu gewährleisten, dass der Arbeitsumfang an die individuelle Arbeitszeit angepasst ist. Zusätzlich soll das städtische Fortbildungsprogramm zur besseren Information über die **Folgen für die Alterssicherung**, auch durch Veranstaltungen zu den Auswirkungen auf Renten und Pensionen ergänzt werden. Das Angebot soll auch für Beurlaubte gelten.

In den Handlungsfeldern des **audits** wurden und werden in Workshops Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Entwicklungspotentialen und Umsetzungsmöglichkeiten befragt, die die bestehenden Maßnahmen der Personalentwicklung unterstützen. Umfangreiche Berichtspflichten gegenüber der zertifizierenden Stelle legen auch hier jährlich eine Überprüfung der vereinbarten Ziele und Umsetzungsmaßnahmen nahe. Bestehende Personalentwicklungsmaßnahmen werden zusätzlich unterstützt.

Somit leistet auch das audit berufundfamilie® einen Beitrag, die großen und erfolgreichen Anstrengungen der Stadtverwaltung Mainz im Bereich der Personalentwicklung auch nach außen sichtbar voranzutreiben. Die Verwaltung geht davon aus, dass das konsequente Weiterbeschreiten dieses Weges die Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen deutlich steigern wird.

Folgender **Überblick über die Berichtszeiträume 2010-2013, 2013-2016 und ab 2016 des audit berufundfamilie®** gibt Aufschluss über die einzelnen Handlungsfelder:

## Berichtszeitraum 2010-2013

### Handlungsfeld Arbeitszeit

#### Dienstplangestaltung erfolgt unter Berücksichtigung familiärer Belange

Bei den Dienstplanverantwortlichen wurde ein Bewusstsein dafür geschaffen, was familienbewusste Arbeitszeit bedeutet (z. B. auch abends, am Wochenende, so wie es für Familien passt). In diesem Kontext wurden die folgenden Maßnahmen durchgeführt:

- Das Hauptamt organisiert Austauschmöglichkeiten für Führungskräfte, wie eine Dienstplangestaltung und vorhandene Gestaltungsspielräume, die auch für die Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie genutzt werden können.
- Im Dezember 2011 wurde durch das Hauptamt eine Dienstplansoftware angeschafft, die die Berücksichtigung familiärer Belange bei der Dienst- und Schichtplangestaltung erleichtern sollte. Diese Software wurde bereits im Vorfeld bei der Berufsfeuerwehr getestet.
- Die Handlungshilfe „Hinweise zur Dienstplangestaltung“ wurde erarbeitet und Anfang Januar 2013 durch das Hauptamt an alle Verantwortlichen der Dienstplangestaltung in den Fachämtern verteilt. Inhalte dieser Handlungshilfe sind insbesondere die Mindestanforderungen zur Dienstplangestaltung (z. B. Kombination aus lang- und kurzfristiger Planung, Zeitpunkt der Bekanntgabe der Dienstpläne, Anlässe, die zur Änderung von Dienstplänen führen können, Nutzung der Dienstplansoftware) sowie die Einbeziehung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Gestaltung der Dienst- und Schichtpläne.

#### Sensibilisierung der Führungskräfte bzgl. familienfreundlicher Arbeitszeitmodelle

Das Hauptamt organisiert einen Austausch der Führungskräfte untereinander.

#### Unterstützung von lebensphasenorientierter Arbeitszeitgestaltung

Vor dem Hintergrund der lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung wird einerseits die Tätigkeit in verschiedenen Teilzeitmodellen unterstützt. Darüber hinaus wird Teilzeitkräften regelmäßig die Möglichkeit der Stundenaufstockung zur Vollzeit geboten.

Seit August 2010 steht das Formular „Antrag auf Teilzeitbeschäftigung“ (auch im Intranet) zur Verfügung. Mithilfe dieses Vordrucks können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Wunsch auf Reduzierung der Arbeitszeit beantragen und werden gleichzeitig auf die Möglichkeiten befristeter und unbefristeter Teilzeitbeschäftigung hingewiesen.

### Handlungsfeld Arbeitsort

Die Dienstvereinbarung Telearbeit wurde im Berichtszeitraum 2010 – 2013 überarbeitet, um das Arbeiten von zu Hause aus für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter zu erleichtern. Im Jahr 2012 sind 15 Telearbeitsplätze eingerichtet worden.

Darüber hinaus wurde im Rahmen des Pilotprojekts „Mobiler Arbeitsplatz“ die Möglichkeit getestet, im Notfall (z. B. bei kurzfristigen familiären Erfordernissen) in Telearbeit von zu Hause aus zu arbeiten. Ebenso wurde im Jahr 2012 einer Mitarbeiterin die Möglichkeit geboten, während der Elternzeit in Telearbeit tätig zu sein.

### Handlungsfeld Informations- und Kommunikationspolitik

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Führungskräfte werden in regelmäßigen Abständen zu Themen und Angeboten aus dem Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie informiert. Diese Informationen werden zentral von der Projektleitung koordiniert und über verschiedene Kanäle, wie z. B. die Mitarbeiterzeitung oder das Intranet veröffentlicht.

Darüber hinaus fanden im Berichtszeitraum 2010 – 2013 zwei Umsetzungsworkshops statt. Im Jahr 2011 stand der Workshop unter dem Thema „Pflege“ und wurde von der AOK Rheinland-Pfalz begleitet. Ein weiterer Workshop zum Thema „Gesundheit“ wurde von der städtischen Gesundheitsberatung unterstützt.

### Handlungsfeld Führungskompetenz

Zu Beginn des Berichtszeitraums wurde die Dienstvereinbarung Jahresgespräch überarbeitet. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde als Bestandteil aufgenommen.

Die seither stattfindenden Führungstrainings für Sachgebiets-, Abteilungs- und Amtsleitungen sowie Leitungen und stellvertretende Leitungen von Kindertagesstätten wurden vor diesem Hintergrund um den Themenbereich „Familienbewusstes Führungsverhalten – Ein Erfolgsfaktor für die Stadt Mainz“ ergänzt. Die Teilnahme an den Führungstrainings ist verpflichtend.

Neben den Trainingsveranstaltungen organisiert das Hauptamt regelmäßig Austauschmöglichkeiten auf der Ebene der Amtsleitungen. Das Themenfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist hierbei wiederkehrend auf der Tagesordnung.

Um die Führungskräfte weiter zu sensibilisieren und zu qualifizieren wurde das Führungskräfte-Feedback im Jahr 2011 als Instrument der Personalentwicklung eingeführt und im Berichtszeitraum 2010 – 2013 im Hauptamt sowie im Verkehrsüberwachungsamt durchgeführt.

## Handlungsfeld Personalentwicklung

Um auch während einer Beurlaubung oder Elternzeit weiterhin in Kontakt mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu bleiben, erhalten diese zum Beginn ihrer Beurlaubung bzw. Elternzeit umfangreiche Informationen (z. B. Zugangsdaten zum Extranet, unverbindliche Vorab-Erklärung zur Rückkehr aus der Elternzeit/Beurlaubung).

Darüber hinaus führt das Hauptamt jährlich den sog. Beurlaubtentag durch. Im Rahmen dieser Veranstaltung werden die aktuellen Entwicklungen bei der Stadtverwaltung Mainz vorgestellt. Weiterhin haben die beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Gelegenheit sich mit Kolleginnen oder Kollegen aus der Personalabteilung über eine mögliche Rückkehr auszutauschen.

Bei der Rückkehr nach einer Beurlaubung bzw. Elternzeit werden Beschäftigungsmöglichkeiten mit einem geringen Stundenumfang angeboten (z. B. Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen). Insbesondere im Bereich der Kindertagesstätten reagiert die Landeshauptstadt Mainz äußerst flexibel auf Beschäftigungswünsche, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

## Handlungsfeld Service für Familien

Als Serviceleistungen für Familien werden jährlich Belegplätze in den Angeboten der Ferienbetreuung des Amtes für Jugend und Familie für Kinder städtischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorgehalten. Dies wird jeweils vorher in der Mitarbeiterzeitung angekündigt. Die gedruckte Fassung des gesamten Ferienbetreuungsprogramms wird interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom Fachbereich zur Verfügung gestellt.

Im Kontext der Kinderbetreuung wurde in einer Besprechung der Amtsleitungen am 23.09.2011 entschieden, dass auf externe Unterstützung in der Notfallkinderbetreuung verzichtet werden soll, da die Nachfrage hier zu gering sei. Eine Kooperation mit anderen Arbeitgebern konnte nicht realisiert werden.

Neben dem Thema der Kinderbetreuung wurde auch der Schwerpunkt Pflege von Angehörigen als Serviceleistung für Familien betrachtet. In Zusammenarbeit mit den Pflegestützpunkten Mainz-Mombach und Mainz-Gonsenheim sowie einer examinierten Pflegefachkraft wurden hierzu das Seminar „Auch Eltern haben Eltern“ sowie die Folgeveranstaltung „Demenz – Besonderheiten in der Pflege Demenzkranker“ durchgeführt.

## Berichtszeitraum 2013-2016

### Handlungsfeld Arbeitszeit

Im Berichtszeitraum 2013 – 2016 wurden Empfehlungen zur Schichtplanung erarbeitet und den betroffenen Ämtern vorgestellt. Weiterhin wurde die praktische Handhabung dieser Empfehlungen mit den Fachämtern besprochen. Dazu wurde im Rechts- und Ordnungsamt sowie im Verkehrsüberwachungsamt eine Mitarbeiterbefragung zum Thema „Familienorientierte Schichtplanung“ durchgeführt. Diese wurde anschließend ausgewertet und in einem Ergebnisbericht zusammengefasst. Die Resultate der Befragung wurden mit den beiden Fachämtern sowie dem Personalrat und dem Arbeitszeitbeauftragten erörtert.

### Handlungsfeld Arbeitsorganisation

#### Familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik wird als ein Aspekt der Vielfalt der Belegschaft im Diversity Management verankert

Zum Umgang mit der Vielfalt familiärer Anforderungen und unterschiedlicher Lebensphasen wurden Bausteine im Diversity Management entwickelt und als Bestandteil aufgenommen.

Weiterhin wurde im Berichtszeitraum die Koordinierungsgruppe Personalentwicklung gegründet, die aus folgenden Personen besteht: Gesundheitsbeauftragter, Personalentwickler, Projektleitung Beruf und Familie, Sachgebietsleitung des Bereichs Aus- und Fortbildung, Amtscontroller.

#### Bei Vakanz erfolgt eine schnelle Wiederbesetzung von Stellen, wodurch die Arbeitsbelastung durch Vertretung reduziert wird

Stellenvakanzen aufgrund von Elternzeit werden schon vor der Geburt des Kindes unter dem Vorbehalt der Inanspruchnahme von Elternzeit ausgeschrieben, um ein schnelles Wiederbesetzungsverfahren zu ermöglichen.

Können vakante Stellen durch Rückkehrerinnen und Rückkehrer besetzt werden, kann in der Regel auf ein zeitintensives Ausschreibungsverfahren verzichtet werden. So wird auch hier eine zügige Wiederbesetzung forciert.

### Handlungsfeld Arbeitsort

Die Anzahl der Telearbeitsplätze konnte im Berichtszeitraum weiter ausgebaut werden und beträgt nun 46. Um diese Arbeitsform weiterhin zu optimieren, wurde ein

Umsetzungsworkshop zum Thema Telearbeit durchgeführt, an dem Telearbeiterinnen und Telearbeiter, Führungskräfte aller Hierarchieebenen sowie weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingeladen wurden.

Darüber hinaus wurden die mobilen Arbeitsplätze durch die Einführung von Notfall-Laptops ausgeweitet.

### Handlungsfeld Information und Kommunikation

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Führungskräfte werden in regelmäßigen Abständen zu Themen und Angeboten aus dem Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie informiert. Diese Informationen werden zentral von der Projektleitung koordiniert und über verschiedene Kanäle, wie z. B. die Mitarbeiterzeitung oder das Intranet veröffentlicht.

Darüber hinaus fanden im Berichtszeitraum 2013 – 2016 zwei Umsetzungswshops zu den Themen Telearbeit und Führung im Rahmen von Beruf und Familie statt.

Neben der internen Kommunikation präsentiert die Stadt Mainz auch extern ihre familienbewusste Ausrichtung, um sich so als attraktive Arbeitgeberin zu positionieren (z. B. Einsatz des Logos audit berufundfamilie bei Stellenausschreibungen und auf der Internetseite der Landeshauptstadt).

### Handlungsfeld Führung

Im Handlungsfeld Führung wurden die bereits im Berichtszeitraum 2010 – 2013 initiierten Führungstrainings mit dem Baustein zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie fortgeführt. Ebenso wurde das Instrument des Führungskräfte-Feedbacks in weiteren Ämtern der Stadtverwaltung umgesetzt (u. a. Amt für soziale Leistungen, Bauamt, Amt für Finanzen, Beteiligungen und Sport).

Neben der Fortführung der o. g. Aspekte wurde der Leitfaden "Arbeitsplatz Stadtverwaltung - Perspektiven der Personalarbeit" um den Passus "Familien- und lebensphasenbewusste Führung" ergänzt. Weiterhin wurde eine FAQ-Liste für Führungskräfte zusammengestellt (z. B. Welche Fragen stellen sich für eine Führungskraft am häufigsten, wenn es um Beruf und Familie in Zusammenhang mit Führung geht? Welche Herausforderungen bestehen für die Zukunft?).

Während des Berichtszeitraums erfolgten jeweils eine kritische Betrachtung hinsichtlich der Vereinbarkeit von Führung mit Teilzeit und Telearbeit in Form einer Masterarbeit und eines Anwärterprojekts.

## Handlungsfeld Personalentwicklung

Die Möglichkeiten der Anbindung und Wiedereingliederung von beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden fortgeführt (z. B. Beurlaubtentag, Zugangsdaten Extranet).

## Handlungsfeld Service für Familien

Im Berichtszeitraum 2013 – 2016 wurden die Angebote zur Unterstützung bei der Kinderbetreuung sowie der Pflege von Angehörigen fortgeführt und bedarfsgerecht ausgebaut.

Darüber hinaus wurden verwaltungseigene und externe Anlaufstellen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit pflege- oder versorgungsbedürftigen Angehörigen kontinuierlich bekannt gemacht (z. B. Pflegestützpunkte, Ansprechpersonen beim Amt für soziale Leistungen).

## **Berichtszeitraum ab 2016 (geplante Ziele und Maßnahmen)**

### Handlungsfeld Arbeitszeit

#### Flexibilisierung der Arbeitszeit

Im Berichtszeitraum ab 2016 soll die Dienstvereinbarung Arbeitszeit vor dem Hintergrund der Flexibilisierung der Arbeitszeit auf den Prüfstand gestellt werden (z. B. Prüfung der Aufhebung der Kernarbeitszeiten).

Das Pilotprojekt „Lebensarbeitszeitkonten“ soll evaluiert und ggfs. auf weitere Ämter der Stadtverwaltung ausgeweitet werden.

#### Führung in Teilzeit fortführen

Vor dem Hintergrund der Arbeitszeit von Führungskräften sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollen im Berichtszeitraum verschiedene Modelle von Top-Sharing erprobt werden.

### Handlungsfeld Arbeitsorganisation

Bei der Zuteilung von Arbeitsinhalten und der Definition von Arbeitsabläufen sollen familiäre Verpflichtungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigt werden. Dazu soll geprüft werden, ob Leitlinien erarbeitet werden sollen. Weiterhin soll auf der Führungsebene thematisiert werden, dass bei der Planung und Organisation von

Arbeitsinhalten auf die zeitliche Verfügbarkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rücksicht genommen werden soll.

### Handlungsfeld Arbeitsort

#### Förderung von mobilem Arbeiten

Im Hinblick auf die Förderung von mobilem Arbeiten sollen im Berichtszeitraum ab 2016 die Nutzung des Notfall-Laptops sowie die Inanspruchnahme von Telearbeit ausgeweitet werden. Darüber hinaus soll Telearbeit auch ganztägig für Führungskräfte ermöglicht werden.

#### Fortführung des Eltern-Kind-Arbeitszimmers

Das bestehende Eltern-Kind-Arbeitszimmer im Rathaus soll evaluiert und ggfs. auf weitere Standorte der Stadtverwaltung ausgeweitet werden.

### Handlungsfeld Führung

Im Rahmen des Handlungsfelds Führung sind die folgenden Maßnahmen beabsichtigt:

- Die lösungsorientierte Auseinandersetzung mit individuellen Anliegen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie soll als Kriterium in Auswahlverfahren für Führungspositionen aufgenommen werden.
- Die bestehenden Führungstrainings sollen fortgeführt werden.
- Das Führungskräfte-Feedback soll auf weitere Ämter der Stadtverwaltung ausgeweitet werden.
- Auf der Ebene der Sachgebietsleitungen soll das Verhältnis zwischen Führungs- und Fachaufgaben überprüft werden.
- Unter Führungskräften soll ein Austausch bzgl. möglicher Lösungen zum Umgang mit unterschiedlicher Leistungsfähigkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erfolgen.

### Handlungsfeld Personalentwicklung

Im Kontext der Personalentwicklung sollen im Berichtszeitraum ab 2016 einerseits Frauen in Führung gezielt gefördert werden. Maßnahmen könnten hier z. B. der Aufbau eines Netzwerkes für Frauen ohne Führungspositionen sowie die Implementierung eines Mentoring-Programms sein.

Weiterhin sollen die Wiedereinstiegsmöglichkeiten für beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter optimiert werden.

### Handlungsfeld Service für Familien

Die Unterstützungsangebote zur Kinderbetreuung sowie der Pflege von Angehörigen sollen fortgeführt und bedarfsgerecht ausgebaut werden.

## Teil II

### Gleichstellungsplan des Eigenbetriebes Kommunale Datenzentrale (KDZ)

**Inhalt Teil II**

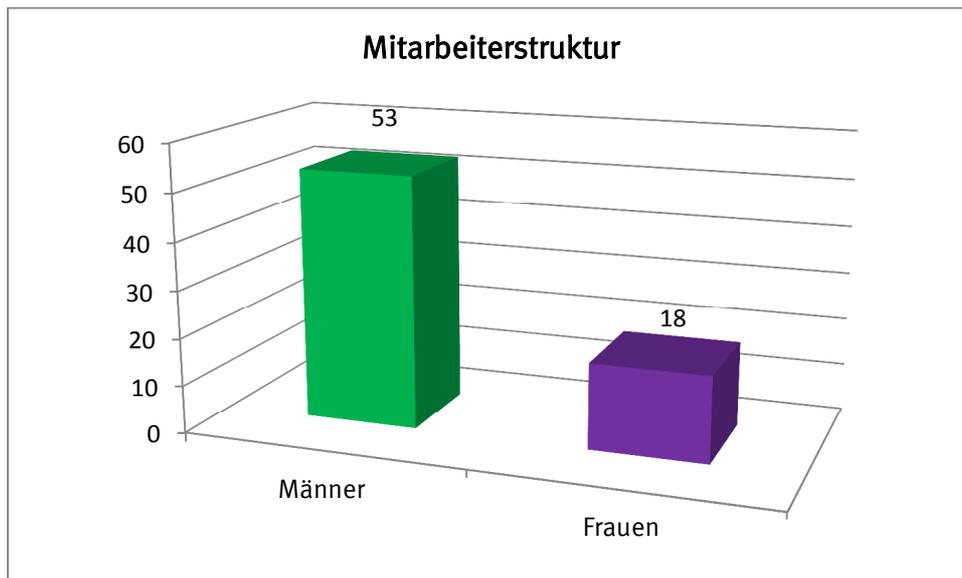
<b>1. Analyse der Beschäftigungsstruktur .....</b>	<b>124</b>
1.1. Mitarbeiterstruktur bei dem Eigenbetrieb Kommunale Datenzentrale.....	124
1.2. Verteilung nach Statusgruppen bzw. Art des Beschäftigungsverhältnisses .....	125
1.2.1. Beamte/Beamtinnen .....	125
1.2.2. Beschäftigte .....	125
1.3. Ermittlung der Unterrepräsentanz von Frauen.....	126
1.3.1. Unterrepräsentanz nach Besoldungsgruppen (Beamte/Beamtinnen) .....	126
1.3.2. Unterrepräsentanz nach Entgeltgruppen (Beschäftigte).....	127
1.3.3. Nach Funktionen mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben .....	127
1.3.4. Teilzeitarbeit.....	128
1.3.5. Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.....	129
<b>2. Statistisches Material .....</b>	<b>130</b>
2.1. Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer.....	130
2.1.1. Verteilung der Frauen und Männer nach Statusgruppen (Beamtinnen und Beamte sowie Beschäftigte) - voll- und teilzeitbeschäftigt zusammen .....	130
2.1.2. Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer nach Besoldungs- und Entgeltgruppen.....	131
2.1.3. Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer mit Vollzeitäquivalenten .....	133
2.2. Aus- und Fortbildung .....	134
2.3. Einstellungen vom 01.01.2010 bis 31.12.2016 .....	134
2.4. Beförderungen und Höhergruppierungen seit 01.01.2010 bis 31.12.2016 .....	134
<b>3. Maßnahmen mit Zielen und Zwischenzielen .....</b>	<b>135</b>

# 1. Analyse der Beschäftigungsstruktur

## 1.1. Mitarbeiterstruktur bei dem Eigenbetrieb Kommunale Datenzentrale

Zum Erhebungszeitpunkt 31.08.2016 waren von insgesamt 71 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Eigenbetriebes Kommunale Datenzentrale

18 Frauen (25,35%) und  
53 Männer (74,65 %).

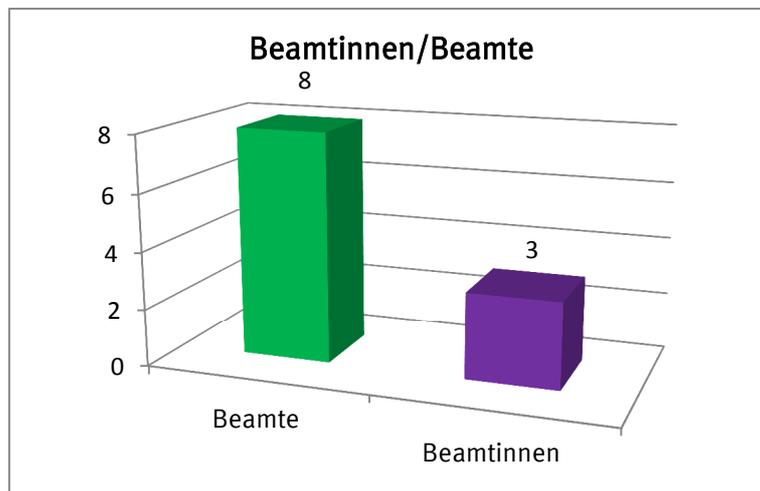


Die absolute Zahl der Beschäftigten ist von 56 (Frauenförderplan 2010) auf 71 gestiegen. Dabei erhöhte sich auch der Frauenanteil gegenüber 2010 von 13 auf 18 (+ 5), wobei sich der Frauenanteil an der Gesamtmitarbeiterzahl dadurch nur minimal von 23,2 % auf 25,35 % verbessert hat.

## 1.2. Verteilung nach Statusgruppen bzw. Art des Beschäftigungsverhältnisses

### 1.2.1. Beamte/Beamtinnen

Im Eigenbetrieb Kommunale Datenzentrale sind 3 Beamtinnen (27,27 %) und 8 Beamte (72,73 %) beschäftigt.

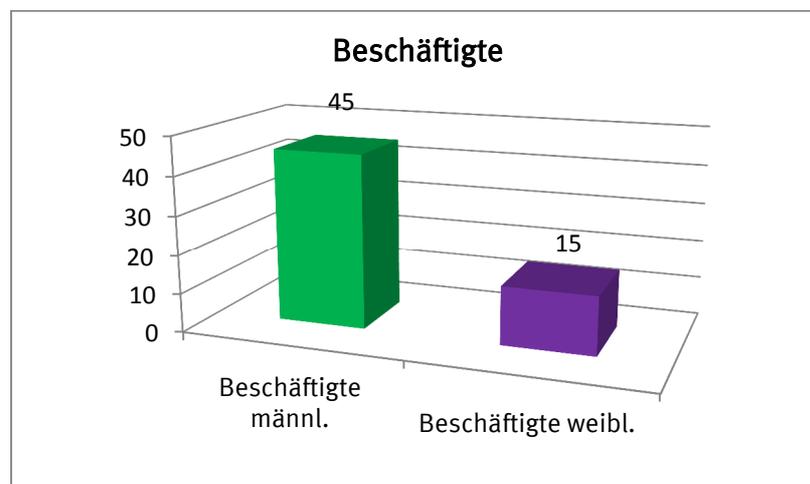


Die absolute Zahl der Beamtinnen in der Kommunalen Datenzentrale ist gegenüber 2004 und 2010 gestiegen (+ 2), die der Beamten gesunken (- 3).

Auf die Ausführungen im Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung zu diesem Thema wird verwiesen.

### 1.2.2. Beschäftigte

In der Gruppe der 60 Beschäftigten sind 15 Frauen (25 %) und 45 Männer (75 %) beschäftigt.



Gegenüber 2010 ist die Anzahl der Frauen bei den Beschäftigten von 12 auf 15 gestiegen. Die Anzahl der Männer stieg ebenfalls (+ 13).

### 1.3. Ermittlung der Unterrepräsentanz von Frauen

Auf der Grundlage des § 15 Abs. 1 des Landesgleichstellungsgesetzes ist zu prüfen, ob eine Unterrepräsentanz der Frauen innerhalb einer Besoldungs- oder Entgeltgruppe vorliegt. Dies bildet die Grundlage für die nachstehende Betrachtung.

„Unterrepräsentiert“ i.S. des § 3 Abs. 8 Landesgleichstellungsgesetzes vom 22.12.2015 sind Frauen, wenn ihr Anteil an der Beschäftigung in jedem Bereich unter 50 vom Hundert liegt und dies nicht durch aufgabenspezifische Abweichungen begründet ist.

Die entsprechenden Besoldungs- und Entgeltgruppen sind dabei erstmalig wie folgt farblich markiert:

- grün = wenn der Anteil der Männer höher ist (Unterrepräsentanz Frauen) bzw.
- lila = wenn der Anteil an Frauen dominiert (Unterrepräsentanz Männer)

#### 1.3.1. Unterrepräsentanz nach Besoldungsgruppen (Beamte/Beamtinnen)

(tatsächliche) Besoldungs- gruppe	Männer gesamt	Frauen gesamt	Summe	Frauenanteil in %	Frauenanteil in % (2010)
A9	0	1	1	100,0	0,0
A10	1	0	1	0,0	0,0
A11	2	1	3	33,3	0,0
A12	2	1	3	33,3	20,0
A13	2	0	2	0,0	0,0
A14					
A15	1	0	1	0,0	0,0
A16					
<b>Gesamt</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>27,3</b>	<b>8,3</b>

### 1.3.2. Unterrepräsentanz nach Entgeltgruppen (Beschäftigte)

(tatsächliche) Entgeltgruppe	Männer gesamt	Frauen gesamt	Summe	Frauenanteil in %	Frauenanteil in % (2010)
2					100,0
5	0	1	1	100,0	
7	0	1	1	100,0	
8	19	1	20	5,0	16,7
9	2	2	4	50,0	40,0
10	9	4	13	30,8	36,4
11	14	6	20	30,0	25,0
12	1	0	1	0,0	0,0
15					0,0
<b>Gesamt</b>	<b>45</b>	<b>15</b>	<b>60</b>	<b>25,0</b>	

Freiwerdende Stellen wurden geschlechtsneutral mit einem Hinweis auf Unterrepräsentanz ausgeschrieben. Insgesamt hat sich die Situation im Beschäftigtenbereich gegenüber den letzten Frauenförderplänen jedoch nicht verbessert, da technisch ausgebildete Frauen auf dem Arbeitsmarkt nach wie vor nur begrenzt zur Verfügung stehen.

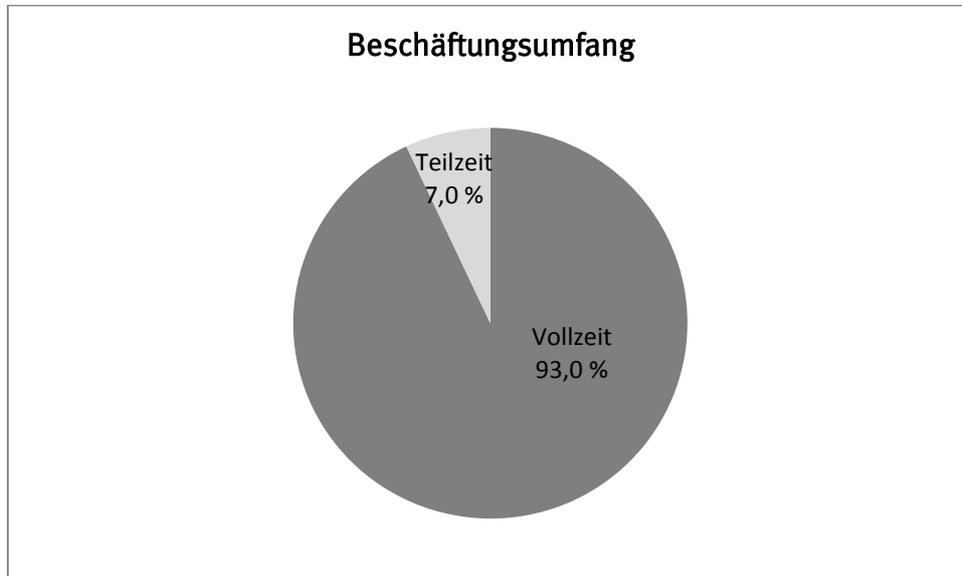
### 1.3.3. Nach Funktionen mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben

Die Gruppenleitung 16.02.02 „Servicemanagement“ ist mit einer Frau besetzt, alle übrigen Leitungsstellen der KDZ sind mit Männern besetzt.

### 1.3.4. Teilzeitarbeit

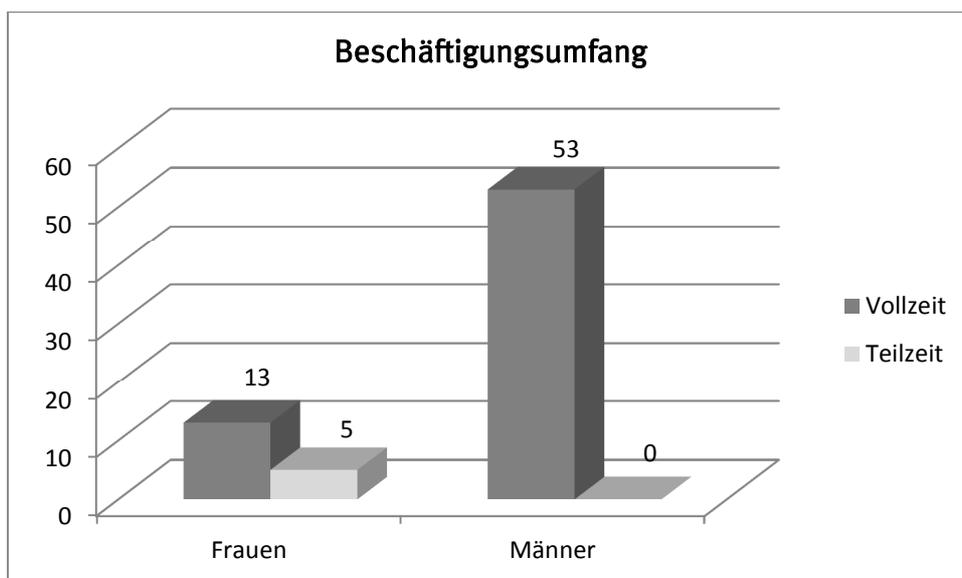
Von den insgesamt 71 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der KDZ werden

66 (93,0 %) in Vollzeit und  
5 (7,0 %) in Teilzeit beschäftigt.



Die absolute Anzahl von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen ist von 8 (Frauenförderplan 2010) auf 5 gesunken – trotz Anstieg der Mitarbeiterzahl von 56 auf 71. Dadurch ist der prozentuale Anteil der Teilzeitbeschäftigung um 7 Prozentpunkte, auf 7 %, gesunken.

Die Teilzeitarbeit verteilt sich dabei wie folgt auf Frauen und Männer:



### **1.3.5. Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Zum Erhebungszeitpunkt war eine Mitarbeiterin (Beamtin) des Eigenbetriebs Kommunale Datenzentrale beurlaubt.

## 2. Statistisches Material

### 2.1. Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer

#### 2.1.1. Verteilung der Frauen und Männer nach Statusgruppen (Beamtinnen und Beamte sowie Beschäftigte) - voll- und teilzeitbeschäftigt zusammen

##### Gleichstellungsplan 2016

	Frauen in %	Frauen gesamt	Männer in %	Männer gesamt	gesamt
Beamtinnen und Beamte	27,3	3	72,7	8	11
Beschäftigte	25,0	15	75,0	45	60
gesamt	25,4	18	74,6	53	71

##### Frauenförderplan 2010

	Frauen in %	Frauen gesamt	Männer in %	Männer gesamt	gesamt
Beamtinnen und Beamte	8,3	1	91,7	11	12
Beschäftigte	27,3	12	72,7	32	44
gesamt	23,2	13	76,8	43	56

##### Veränderungen 2010/2016

	Frauen in % 2010	Frauen in % 2016	Abweichung in %	Männer in % 2010	Männer in % 2016	Abweichung in %
Beamtinnen und Beamte	8,3	27,3	+19,0	91,7	72,7	-19,0
Beschäftigte	27,3	25,0	-2,3	72,7	75,0	+2,3
gesamt	23,2	25,4	+2,2	76,8	74,6	-2,2

Die Abweichung bei den Beamtinnen von +19 % ist durch die Einstellung von 2 Beamtinnen (Vergleich 2010 – 2016) zu erklären. Die -19% bei den Männern im Beamtenbereich begründet sich durch 3 Männer, die 2010 mehr in der KDZ beschäftigt waren.

## 2.1.2. Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Entgelt- und Besoldungsgruppen wurden bei dieser Betrachtung den Einstiegsämtern zugeordnet (LBG vom 20.10.2010, § 25 Abs.1 LBesG (vom 18.06.2013)).

### Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer nach Besoldungsgruppen (Beamtinnen und Beamte)

#### Gleichstellungsplan 2016

(tatsächliche) Besoldungsgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
A9	0	0	0	1	1	0	1	0	1	100,0
A10	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0,0
A11	2	2	0	1	1	0	3	0	3	33,3
A12	2	2	0	1	1	0	3	0	3	33,3
A13	2	2	0	0	0	0	2	0	2	0,0
A14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
A15	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0,0
A16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>Gesamt</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>27,3</b>

#### Frauenförderplan 2010

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
A 5									
A 6									
A 7									
A 8									
A 9 S									
mittlerer D.									
A 9				2		2	2		2
A 10				2		2	2		2
A 11				2		2	2		2
A 12	1		1	4		4	5		5
A 13 S				1		1	1		1
gehobener D.	1		1	11		11	12		12
A 13									
A 14									
A 15									
A 16									
höherer D.									
gesamt	1		1	11		11	12		12

## Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer nach **Entgeltgruppen** (Beschäftigte)

### Gleichstellungsplan 2016

(tatsächliche) Entgeltgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
5	0	0	0	1	1		1	0	1	100,0
7	0	0	0	1	1		1	0	1	100,0
8	19	19	0	1	0	1	19	1	20	5,0
9	2	2	0	2	2		4	0	4	50,0
10	9	9	0	4	1	3	10	3	13	30,8
11	14	14	0	6	5	1	19	1	20	30,0
12	1	1	0	0	0		1	0	1	0,0
<b>Gesamt</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>55</b>	<b>5</b>	<b>60</b>	<b>25,0</b>

### Frauenförderplan 2010

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
1									
2		1	1					1	1
2a									
3									
4									
5									
vergleichbar einfacher D.		1	1					1	1
6									
7									
8	1	1	2	10		10	11	1	12
vergleichbar mittlerer D.	1	1	2	10		10	11	1	12
9	2		2	3		3	5		5
10	1	3	4	7		7	8	3	11
11	2	1	3	9		9	11	1	12
12				2		2	2		2
vergleichbar gehobener D.	5	4	9	21		21	26	4	30
13									
14									
15				1		1	1		1
15a									
vergleichbar höherer D.				1		1	1		1
gesamt	6	6	12	32		32	38	6	44

### 2.1.3. Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer mit Vollzeitäquivalenten

71 Mitarbeiter (Personen)

davon 66 in Vollzeit

davon 5 in Teilzeit (0 Männer, 5 Frauen)

= 68,97 VZÄ (Vollzeitäquivalente)

	Frauen		Männer	
	Frauen (Personenzahl)	VZÄ	Männer (Personenzahl)	VZÄ
<i><b>TZ-Kräfte in Entgeltgruppe:</b></i>				
8	1	0,64	0	0
10	3	1,53	0	0
11	1	0,8	0	0
<i><b>Summe:</b></i>	<b>5</b>	<b>2,97</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>zuzüglich Vollzeitstellen:</b>	13	13	53	53
<b>Gesamtsumme VZÄ:</b>	<b>18</b>	<b>15,97</b>	<b>53</b>	<b>53</b>

**68,97**

## 2.2. Aus- und Fortbildung

Die Vergabe der Ausbildungsplätze und die Fortbildung sind für die Stadtverwaltung und die Eigenbetriebe zusammengefasst im Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung dargestellt.

## 2.3. Einstellungen vom 01.01.2010 bis 31.12.2016

Beamte/-innen - in Besoldungsgruppen

	Männer	Frauen	Frauenanteil
A10	1		0,0%
A11		1	100,0%
A12		1	100,0%
A15	2		0,0%
A9		1	100,0%
<b>Gesamt</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>50,0%</b>

Beschäftigte - in Entgeltgruppen

	Männer	Frauen	Frauenanteil
05	1	1	50,0%
07		1	100,0%
08	14		0,0%
09		1	100,0%
10	5		0,0%
11	2	2	50,0%
Azubis	3	1	25,0%
<b>Gesamt</b>	<b>26</b>	<b>6</b>	<b>18,8%</b>

## 2.4. Beförderungen und Höhergruppierungen seit 01.01.2010 bis 31.12.2016

Beförderungen (Beamte/-innen)

Gesamt	Männer	Frauen
A9	1	1
A10	3	1
A11	4	1
A12	1	
A13gD	1	
A15	2	
<b>Gesamt</b>	<b>12</b>	<b>3</b>

Höhergruppierungen (Beschäftigte)

Gesamt	Männer	Frauen
03	3	1
05	3	1
08	11	2
10	7	
11	4	2
<b>Gesamt</b>	<b>28</b>	<b>6</b>

### **3. Maßnahmen mit Zielen und Zwischenzielen**

Für den Eigenbetrieb Kommunale Datenzentrale wurden wunschgemäß auch in diesem Plan keine eigenen Maßnahmen zur Gleichstellung erarbeitet.

Vielmehr gelten auch hier die für die Stadtverwaltung beschriebenen.

Besonderheiten des Eigenbetriebs sind darüber hinaus im Folgenden genannt:

#### **Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen**

In den Besoldungs- und Entgeltgruppen und in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, bei denen nach der Analyse eine Unterrepräsentanz besteht, wird ein Abbau angestrebt.

Trotz aller Bemühungen, potentielle Bewerberinnen anzusprechen, ist der Anteil der Frauen an der Beschäftigtenzahl seit 2004 von 31,9 % auf 23,2 % (2010) zunächst gesunken und 2016 nur minimal auf 25,4 % gestiegen.

## Teil III

### Gleichstellungsplan des Eigenbetriebes Gebäudewirtschaft Mainz (GWM)

**Inhalt Teil III**

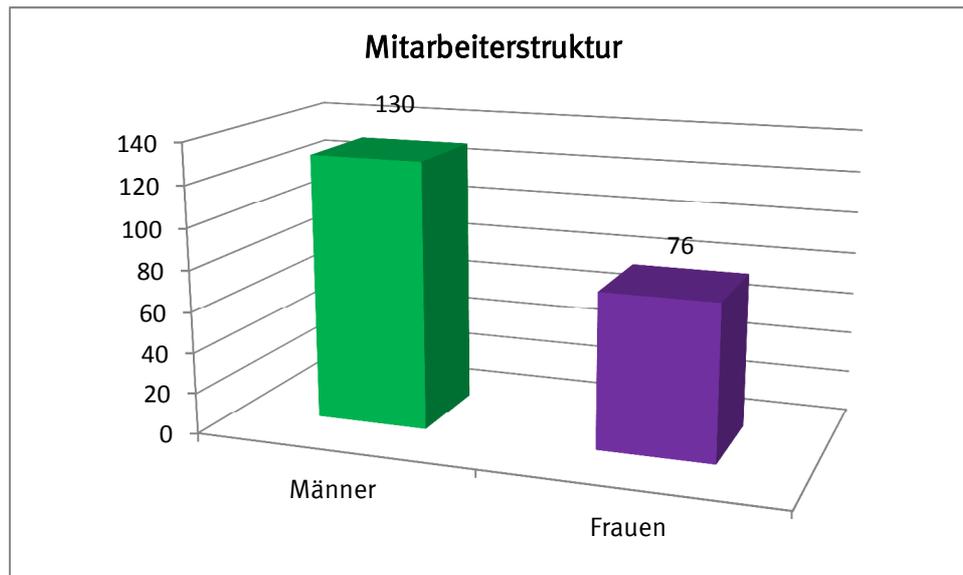
<b>1. Analyse der Beschäftigungsstruktur.....</b>	<b>138</b>
1.1. Mitarbeiterstruktur bei dem Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft Mainz .....	138
1.2. Verteilung nach Statusgruppen bzw. Art des Beschäftigungsverhältnisses .....	139
1.2.1. Beamte/Beamtinnen .....	139
1.2.2. Beschäftigte .....	139
1.3. Ermittlung der Unterrepräsentanz von Frauen.....	140
1.3.1. Unterrepräsentanz nach Besoldungsgruppen (Beamte/Beamtinnen) .....	140
1.3.2. Unterrepräsentanz nach Entgeltgruppen (Beschäftigte).....	141
1.3.3. Nach Funktionen mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben .....	141
1.3.4. Teilzeitarbeit.....	142
1.3.5. Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.....	143
<b>2. Statistisches Material .....</b>	<b>144</b>
2.1. Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer.....	144
2.1.1. Verteilung der Frauen und Männer nach Statusgruppen (Beamtinnen und Beamte sowie Beschäftigte) - voll- und teilzeitbeschäftigt zusammen .....	144
2.1.2. Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer nach Besoldungs- und Entgeltgruppen.....	145
2.1.3. Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer mit Vollzeitäquivalenten .....	147
2.2. Aus- und Fortbildung .....	148
2.3. Einstellungen vom 01.01.2010 bis 31.12.2016 .....	148
2.4. Beförderungen und Höhergruppierungen seit 01.01.2010 bis 31.12.2016 .....	148
<b>3. Maßnahmen mit Zielen und Zwischenzielen .....</b>	<b>149</b>

# 1. Analyse der Beschäftigungsstruktur

## 1.1. Mitarbeiterstruktur bei dem Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft Mainz

Zum Erhebungszeitpunkt 31.08.2016 waren von insgesamt 206 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Eigenbetriebes Gebäudewirtschaft Mainz

76 Frauen (36,89 %) und  
130 Männer (63,11 %).



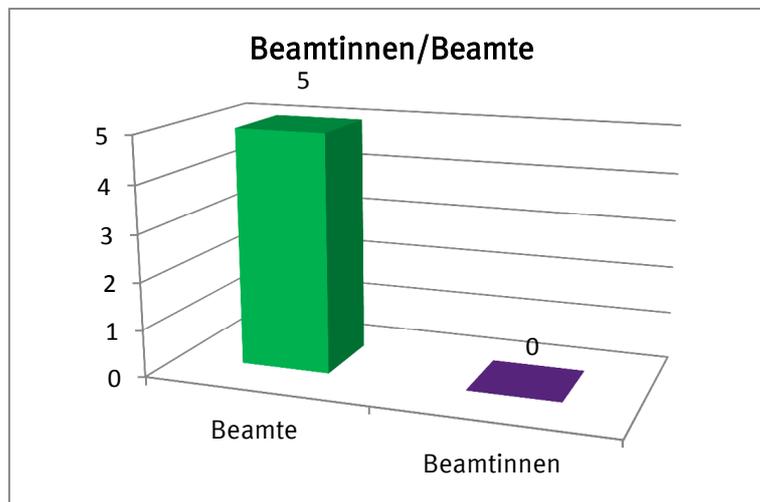
Gegenüber den bisher vorgelegten Berichten aus 2001, 2004 und 2010 ist die Zahl der Frauen weiter gesunken. 2010 waren noch 80, überwiegend Reinigungskräfte beschäftigt, deren Stellen durch Fremdvergabe der Reinigungsleistungen entfallen sind (Rückgang um zunächst 34 Personen 2010).

Im Zeitraum 2001 bis 2010 ist die Zahl der Männer zunächst auf 135 gestiegen (Zunahme um 31), was durch die Übernahme der Hausmeister von Schulen in den Eigenbetrieb zu begründen war. 2016 ist aber auch bei den Männern ein kleiner Rückgang zu verzeichnen.

## 1.2. Verteilung nach Statusgruppen bzw. Art des Beschäftigungsverhältnisses

### 1.2.1. Beamte/Beamtinnen

Im Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft Mainz sind keine Beamtinnen (0 %) und 5 Beamte (100 %) beschäftigt.

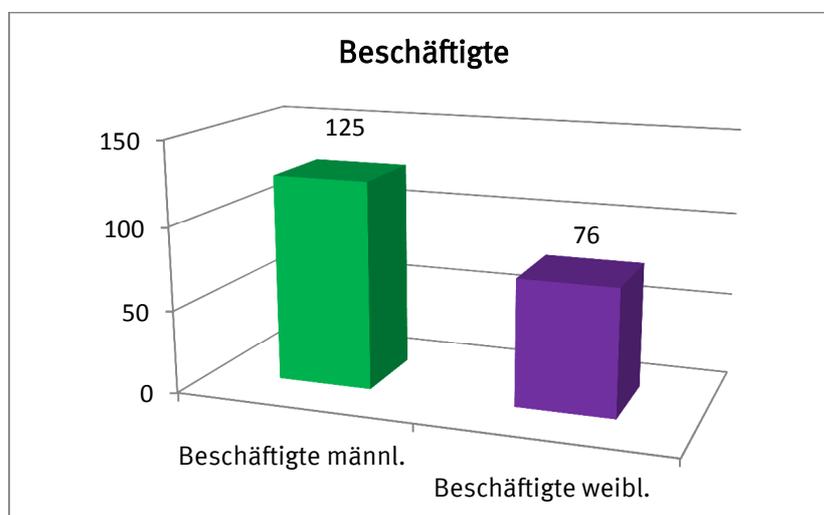


Die Zahl der Beamten/Beamtinnen sank im Vergleich zu 2010 (- 2). Dabei handelt es sich um zwei Beamtinnen, sodass der Frauenanteil bei den Beamten/Beamtinnen 2016 bei 0, also 0 % liegt.

Auf die Ausführungen im Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung zu diesem Thema wird verwiesen.

### 1.2.2. Beschäftigte

In der Gruppe der 201 Beschäftigten sind 76 Frauen (37,8 %) und 125 Männer (62,2 %) beschäftigt.



Die Anzahl an Frauen bei den Beschäftigten ist weiter von 92 (2004) und 78 (2010) auf 76 (2016) gefallen. Im Vergleich dazu ist die Zahl der Männer zunächst von 116 (2004) auf 130 (2010) gestiegen, wobei 2016 auch hier ein Rückgang (- 5) zu verzeichnen ist.

### 1.3. Ermittlung der Unterrepräsentanz von Frauen

Auf der Grundlage des § 15 Abs. 1 des Landesgleichstellungsgesetzes ist zu prüfen, ob eine Unterrepräsentanz der Frauen innerhalb einer Besoldungs- oder Entgeltgruppe vorliegt. Dies bildet die Grundlage für die nachstehende Betrachtung.

„Unterrepräsentiert“ i.S. des § 3 Abs. 8 Landesgleichstellungsgesetzes vom 22.12.2015 sind Frauen, wenn ihr Anteil an der Beschäftigung in jedem Bereich unter 50 vom Hundert liegt und dies nicht durch aufgabenspezifische Abweichungen begründet ist.

Die entsprechenden Besoldungs- und Entgeltgruppen sind dabei erstmalig wie folgt farblich markiert:

- grün = wenn der Anteil der Männer höher ist (Unterrepräsentanz Frauen) bzw.
- lila = wenn der Anteil an Frauen dominiert (Unterrepräsentanz Männer)

#### 1.3.1. Unterrepräsentanz nach Besoldungsgruppen (Beamte/Beamtinnen)

Die Beamten des Eigenbetriebes GWM sind alle männlich:

(tatsächliche) Besoldungs- gruppe	Männer gesamt	Frauen gesamt	Summe	Frauenanteil in %	Frauenanteil in % (2010)
A8					50,0
A10	1	0	1	0,0	100,0
A11	1	0	1	0,0	0,0
A12	1	0	1	0,0	
A15	1	0	1	0,0	0,0
A16	1	0	1	0,0	0,0
<b>Gesamt</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0,0</b>	<b>28,6</b>

### 1.3.2. Unterrepräsentanz nach Entgeltgruppen (Beschäftigte)

(tatsächliche) Entgeltgruppe	Männer gesamt	Frauen gesamt	Summe	Frauenanteil in %	Frauenanteil in % (2010)
1	1	7	8	87,5	80,0
2/2a	0	34	34	100,0	94,6
3	2	2	4	50,0	20,0
4	0	0	0		
5	32	1	33	3,0	2,7
6	38	8	46	17,4	19,6
7	12	1	13	7,7	0,0
8	7	7	14	50,0	46,2
9	7	1	8	12,5	9,1
10	6	1	7	14,3	12,5
11	12	13	25	52,0	22,2
12	6	1	7	14,3	0,0
13	2	0	2	0,0	0,0
<b>Gesamt</b>	<b>125</b>	<b>76</b>	<b>201</b>	<b>37,8</b>	<b>37,5</b>

In den Entgeltgruppen 5 TVöD und 6 TVöD (ab 01.01.2017: Entgeltgruppen 5 TVöD bis 7 TVöD) sind überwiegend Hausmeister eingruppiert. Voraussetzung hierfür ist eine handwerkliche Ausbildung. In den Stellenausschreibungen wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass wir besonders an Bewerbungen von Frauen interessiert sind. Dies hat jedoch bisher zu keinem nennenswerten Erfolg geführt, da Frauen in handwerklichen Berufen am Arbeitsmarkt kaum zur Verfügung stehen.

In die Entgeltgruppen 9 TVöD bis 12 TVöD (ab 01.01.2017: Entgeltgruppen 10 TVöD bis 13 TVöD) sind Ingenieurinnen und Ingenieure eingruppiert. Auch hier gilt, dass auf Bewerbungen von Frauen besonderer Wert gelegt wird.

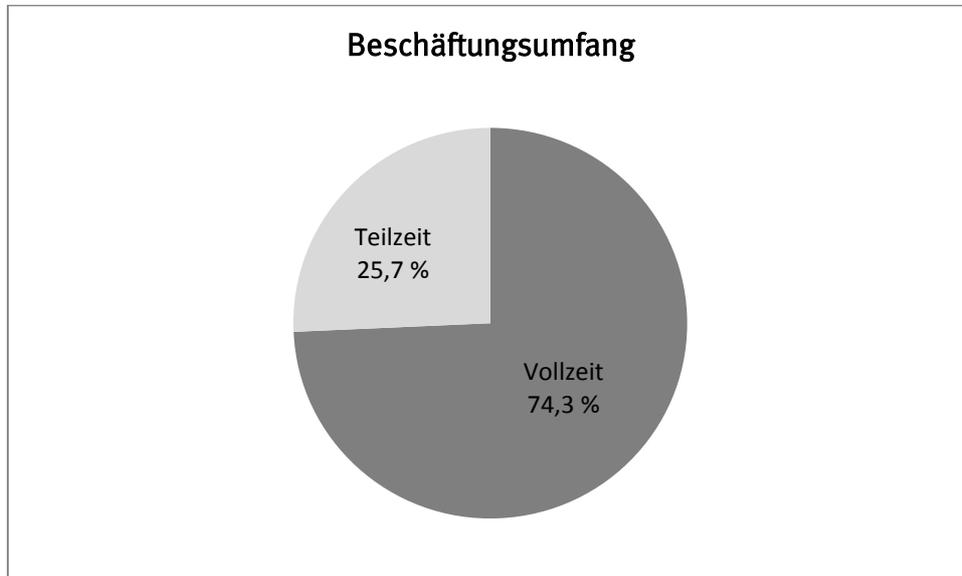
### 1.3.3. Nach Funktionen mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben

Die Stellen drei Stellen 69.01.02 „Gebäudemanagement, Regionsleitung A“, 69.02.03 „Sachgebietsleitung Energiemanagement“ und 69.02.04 „Leitung Facilitymanagement“ sind mit Frauen besetzt (alles Beschäftigte). Alle übrigen Leitungsstellen der GWM (16) sind mit Männern besetzt.

### 1.3.4. Teilzeitarbeit

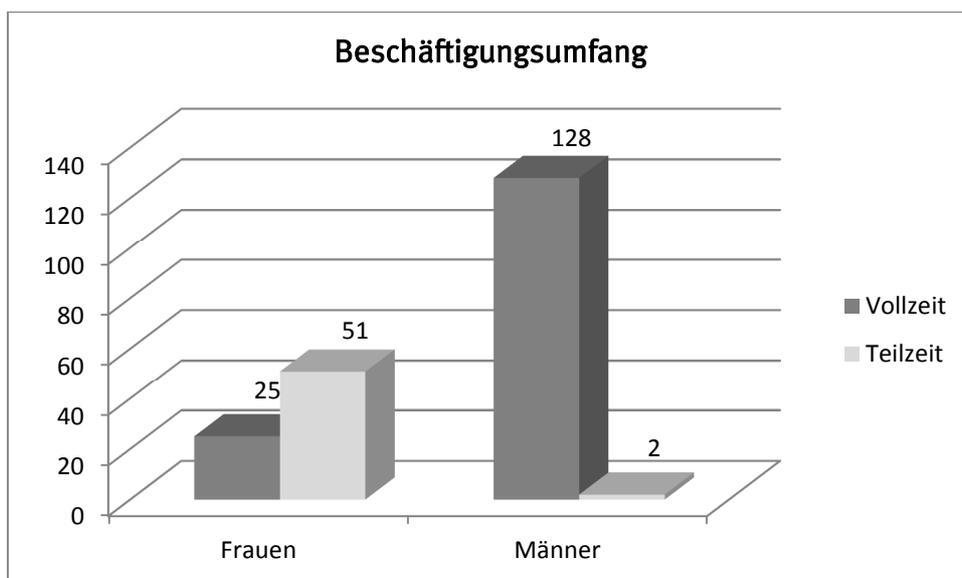
Von den insgesamt 206 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden

153 (74,3 %) in Vollzeit und  
53 (25,7 %) in Teilzeit beschäftigt.



U. a. durch Fremdvergabe der Reinigungsleistungen ist die Teilzeitquote gegenüber 2004 um 3,9 Prozentpunkte zunächst auf 35,3 % (2010) gesunken. Im Jahr 2016 sank die Teilzeitquote nochmals weiter auf 25,7 %.

Die Teilzeitarbeit der GWM verteilt sich dabei auf Frauen und Männer wie folgt:



### **1.3.5. Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Zum Erhebungszeitpunkt waren zwei Mitarbeiterinnen (beides Beschäftigte) und ein Mitarbeiter (Beschäftigter) des Eigenbetriebs Gebäudewirtschaft Mainz beurlaubt.

## 2. Statistisches Material

### 2.1. Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer

#### 2.1.1. Verteilung der Frauen und Männer nach Statusgruppen (Beamtinnen und Beamte sowie Beschäftigte) - voll- und teilzeitbeschäftigt zusammen

##### Gleichstellungsplan 2016

	Frauen in %	Frauen gesamt	Männer in %	Männer gesamt	gesamt
Beamtinnen und Beamte	0	0	100,0	5	5
Beschäftigte	37,8	76	62,2	125	201
gesamt	36,9	76	63,1	130	206

##### Frauenförderplan 2010

	Frauen in %	Frauen gesamt	Männer in %	Männer gesamt	gesamt
Beamtinnen und Beamte	28,6	2	71,4	5	7
Beschäftigte	37,5	78	62,5	130	208
gesamt	37,2	80	62,8	135	215

##### Veränderungen 2010/2016

	Frauen in % 2010	Frauen in % 2016	Abweichung in %	Männer in % 2010	Männer in % 2016	Abweichung in %
Beamtinnen und Beamte	28,6	0	-28,6	71,4	100,0	+28,6
Beschäftigte	37,5	37,8	+0,3	62,5	62,2	-0,3
gesamt	37,2	36,9	-0,3	62,8	63,1	+0,3

Die Abweichung bei den Beamtinnen von -28,6 % ist durch die Reduzierung von 2 Beamtinnen (Vergleich 2010 – 2016) zu erklären. Die Anzahl der Männer bei den Beamten/Beamtinnen ist mit 5 Personen 2010 und 2016 gleichbleibend. Die +28,6 % bei den Männern im Beamtenbereich begründet sich durch die prozentuale Betrachtung.

## 2.1.2. Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Entgelt- und Besoldungsgruppen wurden bei dieser Betrachtung den Einstiegsämtern zugeordnet (LBG vom 20.10.2010, § 25 Abs.1 LBesG (vom 18.06.2013)).

### Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer nach Besoldungsgruppen (Beamtinnen und Beamte)

#### Gleichstellungsplan 2016

(tatsächliche) Besoldungsgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
A10	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0,0
A11	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0,0
A12	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0,0
A15	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0,0
A16	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0,0
<b>Gesamt</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0,0</b>

#### Frauenförderplan 2010

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
A 5									
A 6									
A 7									
A 8		1	1	1		1	1	1	2
A 9 S									
mittlerer D.		1	1	1		1	1	1	2
A 9									
A 10	1		1				1		1
A 11				2		2	2		2
A 12									
A 13 S									
gehobener D.	1		1	2		2	3		3
A 13									
A 14									
A 15				1		1	1		1
A 16				1		1	1		1
höherer D.				2		2	2		2
gesamt	1	1	2	5		5	6	1	7

## Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer nach **Entgeltgruppen** (Beschäftigte)

### Gleichstellungsplan 2016

(tatsächliche) Entgeltgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
1	1	1		7	0	7	1	7	8	87,5
2/2a	0	0		34	6	28	6	28	34	100,0
3	2	2		2	2		4	0	4	50,0
4	0	0		0	0		0	0	0	
5	32	32		1	0	1	32	1	33	3,0
6	38	38		8	3	5	41	5	46	17,4
7	12	12		1	1		13	0	13	7,7
8	7	6	1	7	5	2	11	3	14	50,0
9	7	7		1	0	1	7	1	8	12,5
10	6	5	1	1	1		6	1	7	14,3
11	12	12		13	6	7	18	7	25	52,0
12	6	6		1	1		7	0	7	14,3
13	2	2		0	0		2	0	2	0,0
<b>Gesamt</b>	<b>125</b>	<b>123</b>	<b>2</b>	<b>76</b>	<b>25</b>	<b>51</b>	<b>148</b>	<b>53</b>	<b>201</b>	<b>37,8</b>

### Frauenförderplan 2010

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
1		4	4		1	1	5	5	5
2	4	46	50	1	2	3	5	47	53
2a		3	3					3	3
3	1		1	4		4			5
4									
5		1	1	30	6	36	30	7	37
vergleichbar einfacher D.	<b>5</b>	<b>54</b>	<b>59</b>	<b>35</b>	<b>9</b>	<b>44</b>	<b>40</b>	<b>63</b>	<b>103</b>
6	5	4	9	36	1	37	41	5	46
7				8		8	8		8
8	4	2	6	7		7	11	2	13
vergleichbar mittlerer D.	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>51</b>	<b>1</b>	<b>52</b>	<b>60</b>	<b>7</b>	<b>67</b>
9		1	1	9	1	10	9	2	11
10	1		1	6	1	7	7	1	8
11	2		2	6	1	7	8	1	9
12				6	1	7	6	1	7
vergleichbar gehobener D.	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>27</b>	<b>4</b>	<b>31</b>	<b>30</b>	<b>5</b>	<b>35</b>
13				3		3	3		3
14									
15									
15a									
vergleichbar höherer D.				<b>3</b>		<b>3</b>	<b>3</b>		<b>3</b>
gesamt	<b>17</b>	<b>61</b>	<b>78</b>	<b>116</b>	<b>14</b>	<b>130</b>	<b>133</b>	<b>75</b>	<b>208</b>

### 2.1.3. Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer mit Vollzeitäquivalenten

206 Mitarbeiter

davon 153 in Vollzeit

davon 53 in Teilzeit (2 Männer, 51 Frauen)

= 185,01 VZÄ (Vollzeitäquivalente)

	Frauen		Männer	
	Frauen (Personen- zahl)	VZÄ	Männer (Personen- zahl)	VZÄ
<i>TZ-Kräfte in Entgeltgruppe:</i>				
1	7	3,28		
2	28	16,51		
5	1	0,77		
6	5	3,48		
8	2	1,27	1	0,82
9	1	0,46		
10			1	0,82
11	7	4,6		
12				
<b>Summe:</b>	<b>51</b>	<b>30,37</b>	<b>2</b>	<b>1,64</b>
<b>zuzüglich Vollzeitstellen:</b>	25	25	128	128
<b>Gesamtsumme VZÄ:</b>	76	55,37	130	129,64

**185,01**

## 2.2. Aus- und Fortbildung

Die Vergabe der Ausbildungsplätze und die Fortbildung sind für die Stadtverwaltung und die Eigenbetriebe zusammengefasst im Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung dargestellt.

## 2.3. Einstellungen vom 01.01.2010 bis 31.12.2016

### Beamte in Besoldungsgruppen

	Männer	Frauen	Frauenanteil
A10	1	0	0%
<b>Gesamt</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>

### Beschäftigte - in Entgeltgruppen

	Männer	Frauen	Frauenanteil
01	1	5	83,33%
05	17	1	5,56%
06	7	1	12,50%
07	5	1	16,67%
08	3	1	25,00%
09	4		0,00%
10	6	3	33,33%
11	14	13	48,15%
13	1		0,00%
(Leer)		1	100,00%
<b>Gesamt</b>	<b>58</b>	<b>26</b>	<b>30,95%</b>

## 2.4. Beförderungen und Höhergruppierungen seit 01.01.2010 bis 31.12.2016

### Beförderungen (Beamte/-innen)

	Männer	Frauen
A10	1	
A12	1	
<b>Gesamt</b>	<b>2</b>	<b>0</b>

### Höhergruppierungen (Beschäftigte)

	Männer	Frauen
03		1
05	6	1
06	5	1
08	2	3
10	1	
11	3	2
12	1	1
13	1	
<b>Gesamt</b>	<b>19</b>	<b>9</b>

### **3. Maßnahmen mit Zielen und Zwischenzielen**

Für den Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft Mainz wurden keine eigenen Maßnahmen zur Gleichstellung erarbeitet.

Vielmehr gelten auch hier die für die Stadtverwaltung beschriebenen.

## Teil IV

### Gleichstellungsplan des Entsorgungsbetriebes

**Inhalt Teil IV**

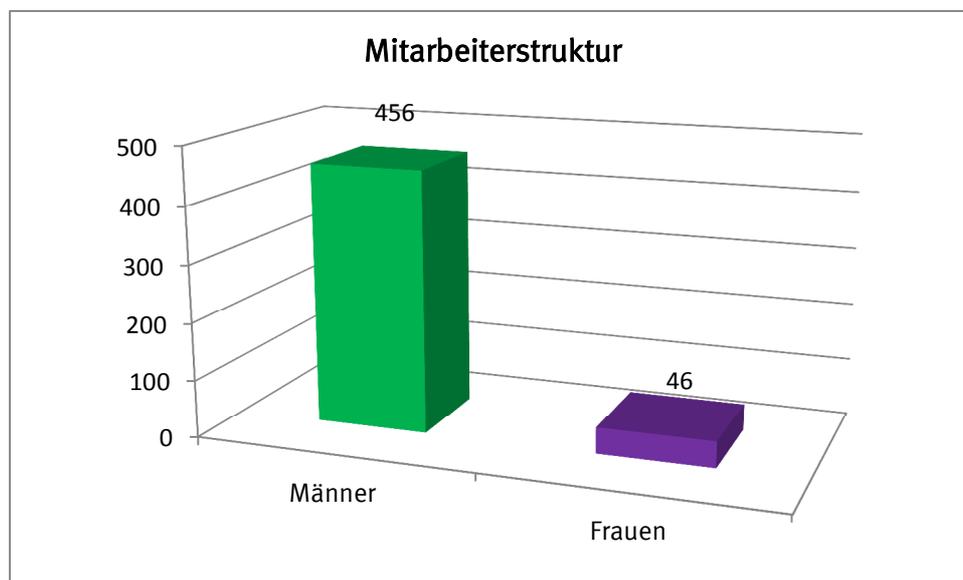
<b>1. Analyse der Beschäftigungsstruktur.....</b>	<b>152</b>
1.1. Mitarbeiterstruktur bei dem Eigenbetrieb Entsorgungsbetrieb .....	152
1.2. Verteilung nach Statusgruppen bzw. Art des Beschäftigungsverhältnisses .....	153
1.2.1. Beamte/Beamtinnen .....	153
1.2.2. Beschäftigte .....	153
1.3. Ermittlung der Unterrepräsentanz von Frauen.....	154
1.3.1. Unterrepräsentanz nach Besoldungsgruppen (Beamte/Beamtinnen) .....	154
1.3.2. Unterrepräsentanz nach Entgeltgruppen (Beschäftigte).....	155
1.3.3. Nach Funktionen mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben .....	155
1.3.4. Teilzeitarbeit.....	156
1.3.5. Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.....	157
<b>2. Statistisches Material .....</b>	<b>158</b>
2.1. Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer.....	158
2.1.1. Verteilung der Frauen und Männer nach Statusgruppen (Beamtinnen und Beamte sowie Beschäftigte) - voll- und teilzeitbeschäftigt zusammen .....	158
2.1.2. Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer nach Besoldungs- und Entgeltgruppen.....	159
2.1.3. Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer mit Vollzeitäquivalenten .....	161
2.2. Aus- und Fortbildung .....	162
2.3. Einstellungen vom 01.01.2010 bis 31.12.2016 .....	162
2.4. Beförderungen und Höhergruppierungen seit 01.01.2010 bis 31.12.2016 .....	163
<b>3. Maßnahmen mit Zielen und Zwischenzielen .....</b>	<b>164</b>

# 1. Analyse der Beschäftigungsstruktur

## 1.1. Mitarbeiterstruktur bei dem Eigenbetrieb Entsorgungsbetrieb

Zum Erhebungszeitpunkt 31.08.2016 waren von insgesamt 502 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Eigenbetriebes Entsorgungsbetrieb

46 Frauen (9,16 %) und  
456 Männer (90,84 %).



Die absolute Zahl der Beschäftigten ist in den letzten Jahren zunächst von 430 (Frauenförderplan 2004) auf 425 (2010) gesunken. Der Anstieg auf 502 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 2016 ist durch die Zweckvereinbarung zu begründen, nach der seit 2012 zusätzlich der Abfall im Landkreis Mainz-Bingen vom Entsorgungsbetrieb abgeholt wird.

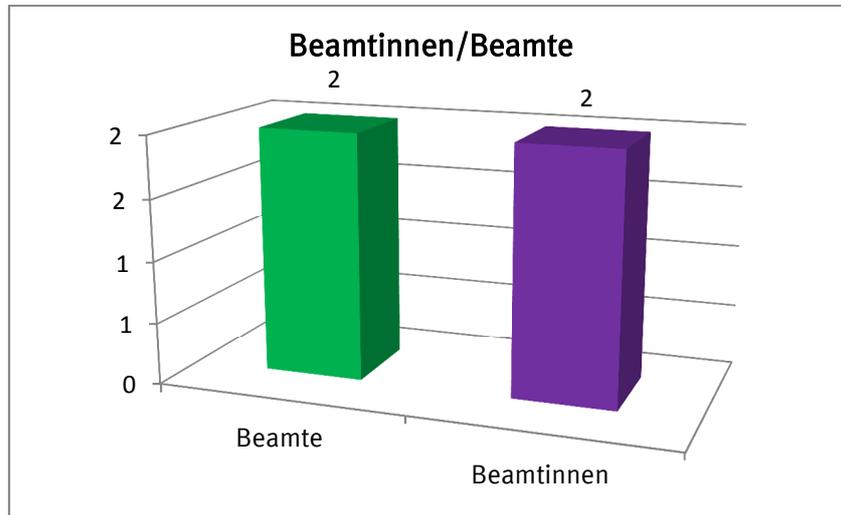
Die Anzahl der im Entsorgungsbetrieb beschäftigten Frauen ist gegenüber 2010 dabei auch leicht angestiegen (+3), der prozentuale Frauenanteil dabei jedoch durch die überwiegende Einstellung von Männern leicht zurückgegangen (- 0,94 %).

Die Ursache für die nur geringe Steigerung liegt nach wie vor nicht in mangelnden Bestrebungen des Entsorgungsbetriebs. Hauptursache hier ist nach wie vor, dass in den Berufen Straßenreiniger/-in, Mülllader/-in und Kraftfahrer/-in keine geeigneten Bewerbungen von Frauen vorlagen.

## 1.2. Verteilung nach Statusgruppen bzw. Art des Beschäftigungsverhältnisses

### 1.2.1. Beamte/Beamtinnen

Im Eigenbetrieb Entsorgungsbetrieb sind 2 Beamtinnen (50 %) und 2 Beamte (50 %) beschäftigt.

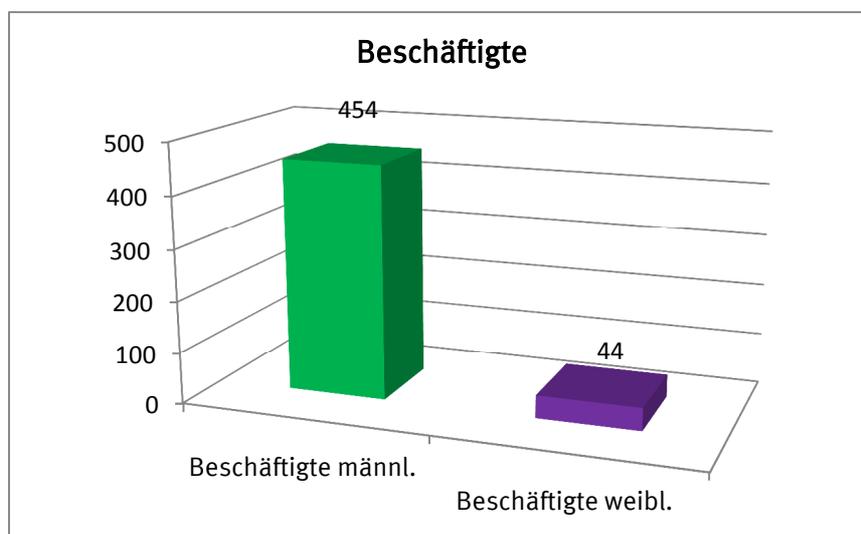


2010 waren es je eine Beamtin und ein Beamter, sodass der prozentuale Anteil der Geschlechter gleich bleibt.

Auf die Ausführungen im Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung zu diesem Thema wird verwiesen.

### 1.2.2. Beschäftigte

In der Gruppe der 498 Beschäftigten sind 44 Frauen (8,8 %) und 454 Männer (91,2 %) beschäftigt.



Gegenüber den Jahren 2004 und 2010 ist die Anzahl der Frauen von absolut 34 und 42 auf 44 gestiegen. Im Vergleich dazu ist die Anzahl der Männer zunächst von 392 (2004) auf 381 (2010) gesunken, um dann 2016 auf 454 anzusteigen. Dies ist, wie oben aufgeführt, durch die Übernahme der Abfallentsorgung des Landkreises Mainz-Bingen im Jahr 2012 zu begründen.

### 1.3. Ermittlung der Unterrepräsentanz von Frauen

Auf der Grundlage des § 15 Abs. 1 des Landesgleichstellungsgesetzes ist zu prüfen, ob eine Unterrepräsentanz der Frauen innerhalb einer Besoldungs- oder Entgeltgruppe vorliegt. Dies bildet die Grundlage für die nachstehende Betrachtung.

„Unterrepräsentiert“ i.S. des § 3 Abs. 8 Landesgleichstellungsgesetzes vom 22.12.2015 sind Frauen, wenn ihr Anteil an der Beschäftigung in jedem Bereich unter 50 vom Hundert liegt und dies nicht durch aufgabenspezifische Abweichungen begründet ist.

Die entsprechenden Besoldungs- und Entgeltgruppen sind dabei erstmalig wie folgt farblich markiert:

- grün = wenn der Anteil der Männer höher ist (Unterrepräsentanz Frauen) bzw.
- lila = wenn der Anteil an Frauen dominiert (Unterrepräsentanz Männer)

#### 1.3.1. Unterrepräsentanz nach Besoldungsgruppen (Beamte/Beamtinnen)

(tatsächliche) Besoldungsgruppe	Männer gesamt	Frauen gesamt	Summe	Frauenanteil in %
A8	0	1	1	100,0
A9 mD	1	0	1	0,0
A11	1	1	2	50,0
<b>Gesamt</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>50,0</b>

### 1.3.2. Unterrepräsentanz nach Entgeltgruppen (Beschäftigte)

(tatsächliche) Entgeltgruppe	Männer gesamt	Frauen gesamt	Summe	Frauenanteil in %	Frauenanteil in % (2010)
1	0	5	5	100,0	100,0
2/2a	65	2	67	3,0	2,3
3	194	2	196	1,0	0,6
4	4	1	5	20,0	33,3
5	94	4	98	4,1	3,3
6	42	1	43	2,3	5,3
7	3	2	5	40,0	33,3
8	21	10	31	32,3	36,0
9	17	11	28	39,3	39,4
10	5	4	9	44,4	33,3
11	3	0	3	0,0	0,0
12	5	0	5	0,0	0,0
13	0	1	1	100,0	33,3
14	1	1	2	50,0	0,0
15a					0,0
<b>Gesamt</b>	<b>454</b>	<b>44</b>	<b>498</b>	<b>8,8</b>	<b>10,0</b>

Freiwerdende Stellen wurden geschlechtsneutral mit einem Hinweis auf Unterrepräsentanz ausgeschrieben.

Die Überrepräsentanz in der ersten Entgeltgruppe ergibt sich aus der Tatsache, dass es sich dabei um Reinigungskräfte handelt.

In der Entgeltgruppe 2 und 3 sind Straßenreiniger und Mülllader eingruppiert. Auf dem Arbeitsmarkt besteht jedoch nur ein geringes bzw. kein Angebot an Frauen an Straßenreinigern, Müllladern und Handwerkskräften. Darüber hinaus handelt es sich bei den auszuübenden Tätigkeiten überwiegend um schwere körperliche Arbeiten, weshalb der Männeranteil hier so hoch ist.

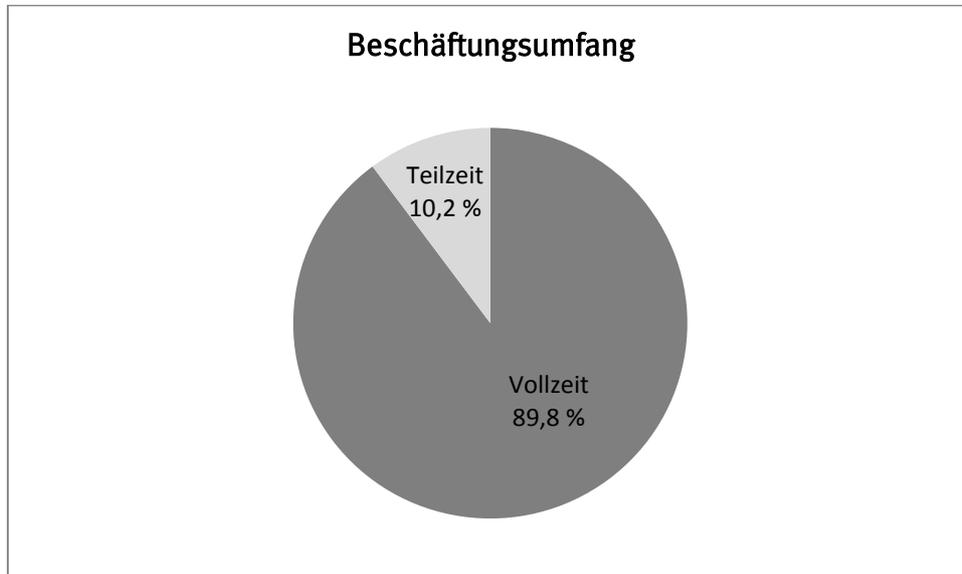
### 1.3.3. Nach Funktionen mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben

Von den im Entsorgungsbetrieb ausgewiesenen Stellen mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben sind zwischenzeitlich die Stellen zweier Abteilungsleitungen (70.01 „Allgemeine Verwaltung“ und 70.02 „Abfallentsorgung“) sowie zwei Sachgebietsleitungen (70.04.01 „Abfallberatung und Öffentlichkeitsarbeit“ und 70.05.01 „Finanzbuchhaltung“) jeweils mit einer Frau besetzt. Alle anderen Leitungsstellen des Entsorgungsbetriebs sind mit Männern besetzt.

### 1.3.4. Teilzeitarbeit

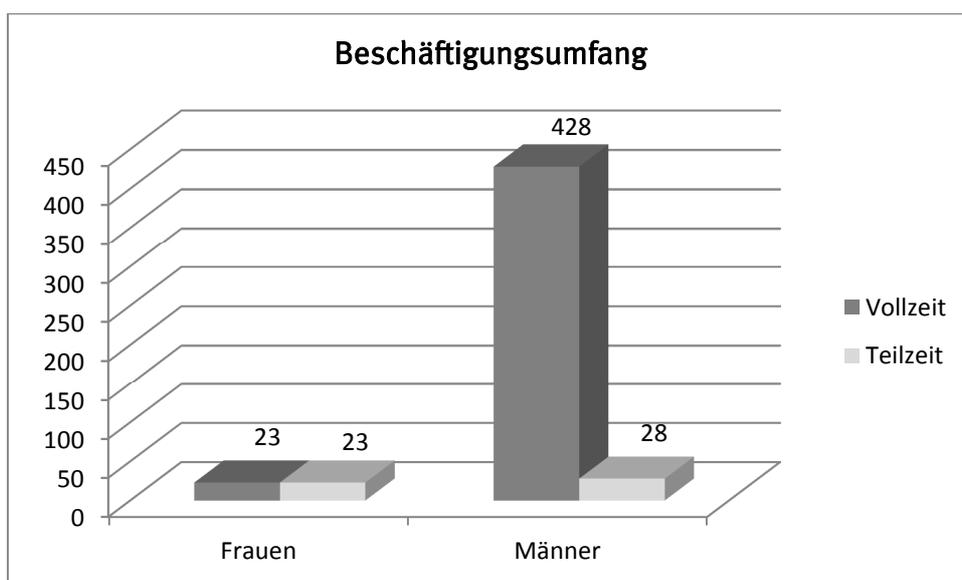
Von den insgesamt 502 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden

451 (89,8 %) in Vollzeit und  
51 (10,2 %) in Teilzeit beschäftigt.



Die absolute Anzahl von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen hat sich, trotz starkem Anstieg der Gesamtbeschäftigtenzahl (Zuständigkeit Landkreis Mainz-Bingen) reduziert (- 4,8 Prozentpunkte). Dies ist durch die überwiegende Einstellung von vollzeitbeschäftigten Straßenreiniger/-in, Mülllader/-in und Kraftfahrer/-in zu begründen.

Die Teilzeitarbeit des Entsorgungsbetriebes verteilt sich dabei wie folgt auf Frauen und Männer:



### **1.3.5. Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Zum Erhebungszeitpunkt waren eine Mitarbeiterin (Beschäftigte) und 7 Mitarbeiter (6 Beschäftigte, ein Beamter) des Entsorgungsbetriebs beurlaubt.

## 2. Statistisches Material

### 2.1. Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer

#### 2.1.1. Verteilung der Frauen und Männer nach Statusgruppen (Beamtinnen und Beamte sowie Beschäftigte) - voll- und teilzeitbeschäftigt zusammen

##### Gleichstellungsplan 2016

	Frauen in %	Frauen gesamt	Männer in %	Männer gesamt	gesamt
Beamtinnen und Beamte	50,0	2	50,0	2	4
Beschäftigte	8,8	44	91,2	454	498
gesamt	9,2	46	90,8	456	502

##### Frauenförderplan 2010

	Frauen in %	Frauen gesamt	Männer in %	Männer gesamt	gesamt
Beamtinnen und Beamte	50,0	1	50,0	1	2
Beschäftigte	10,0	42	90,0	381	423
gesamt	10,1	43	89,9	382	425

##### Veränderungen 2010/2016

	Frauen in % 2010	Frauen in % 2016	Abweichung in %	Männer in % 2010	Männer in % 2016	Abweichung in %
Beamtinnen und Beamte	50,0	50,0	+/- 0	50,0	50,0	+/- 0
Beschäftigte	10,0	8,8	-1,2	90,0	91,2	+1,2
gesamt	10,1	9,2	-0,9	89,9	90,8	+0,9

## 2.1.2. Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Entgelt- und Besoldungsgruppen wurden bei dieser Betrachtung den Einstiegsämtern zugeordnet (LBG vom 20.10.2010, § 25 Abs.1 LBesG (vom 18.06.2013)).

Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer nach **Besoldungsgruppen (Beamtinnen und Beamte)**

### Gleichstellungsplan 2016

(tatsächliche) Besoldungsgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
A8	0	0	0	1	1	0	1	0	1	100,0
A9 mD	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0,0
A11	1	1	0	1	1	0	2	0	2	50,0
<b>Gesamt</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>50,0</b>

### Frauenförderplan 2010

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
A 5									
A 6									
A 7									
A 8	1		1				1		1
A 9 S									
mittlerer D.	1		1				1		1
A 9									
A 10									
A 11				1		1	1		1
A 12									
A 13 S									
gehobener D.				1		1	1		11
A 13									
A 14									
A 15									
A 16									
höherer D.									
gesamt	1		1	1		1	2		2

## Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer nach Entgeltgruppen (Beschäftigte)

### Gleichstellungsplan 2016

(tatsächliche) Entgeltgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
1	0	0		5	0	5	0	5	5	100,0
2/2a	65	40	25	2	0	2	40	27	67	3,0
3	194	193	1	2	0	2	193	3	196	1,0
4	4	4		1	0	1	4	1	5	20,0
5	94	92	2	4	3	1	95	3	98	4,1
6	42	42		1	0	1	42	1	43	2,3
7	3	3		2	1	1	4	1	5	40,0
8	21	21		10	5	5	26	5	31	32,3
9	17	17		11	8	3	25	3	28	39,3
10	5	5		4	2	2	7	2	9	44,4
11	3	3		0	0		3	0	3	0,0
12	5	5		0	0		5	0	5	0,0
13	0	0		1	1		1	0	1	100,0
14	1	1		1	1		2	0	2	50,0
<b>Gesamt</b>	<b>454</b>	<b>426</b>	<b>28</b>	<b>44</b>	<b>21</b>	<b>23</b>	<b>447</b>	<b>51</b>	<b>498</b>	<b>8,8</b>

### Frauenförderplan 2010

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
1		5	5					5	5
2		1	1	14	22	36	14	23	37
2a				6		6	6		6
3	1		1	163	5	168	164	5	169
4		2	2	4		4	4	2	6
5	1	1	2	56	2	58	57	3	60
vergleichbar einfacher D.	2	9	11	243	29	272	245	38	283
6	2	1	3	48	6	54	50	7	57
7	1	1	2	4		4	5	1	6
8	2	7	9	16		16	18	7	25
vergleichbar mittlerer D.	5	9	14	68	6	74	73	15	88
9	11	2	13	16	4	20	27	6	33
10	1	2	3	5	1	6	6	3	9
11				4		4	4		4
12				1		1	1		1
vergleichbar gehobener D.	12	4	16	26	5	31	38	9	47
13	1		1		2	2	1	2	3
14				1		1	1		1
15									
15a				1		1	1		1
vergleichbar höherer D.	1		1	2	2	4	3	2	5
gesamt	20	22	42	339	42	381	359	64	423

### 2.1.3. Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer mit Vollzeitäquivalenten

502 Mitarbeiter

davon 451 in Vollzeit

davon 51 in Teilzeit (28 Männer, 23 Frauen)

= 471,41 VZÄ (Vollzeitäquivalente)

	Frauen		Männer	
	Frauen (Personen- zahl)	VZÄ	Männer (Personen- zahl)	VZÄ
<b>TZ-Kräfte in Entgeltgruppe:</b>				
1	5	2,3		
2	2	0,4	25 *	5,21
3	2	1,3	1	0,5
4	1	0,7		
5	1	0,5	2	1,4
6	1	0,8		
7	1	0,7		
8	5	3,2		
9	3	2,2		
10	2	1,3		
<b>Summe:</b>	<b>23</b>	<b>13</b>	<b>28</b>	<b>7,11</b>
<b>zuzüglich Vollzeitstellen:</b>	23	23	428	428
<b>Gesamtsumme VZÄ:</b>	46	36	456	435

**471,41**

\* Wertstoffpaten (8 Std/Woche)

## 2.2. Aus- und Fortbildung

Die Vergabe der Ausbildungsplätze und die Fortbildung sind für die Stadtverwaltung und die Eigenbetriebe zusammengefasst im Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung dargestellt.

## 2.3. Einstellungen vom 01.01.2010 bis 31.12.2016

### Beamte - in Besoldungsgruppen

	Männer	Frauen	Frauenanteil
A11	1	0	0,00%
A9mD	1	0	0,00%
<b>Gesamt</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>

### Beschäftigte - in Entgeltgruppen

	Männer	Frauen	Frauenanteil
01		9	100,00%
02	40	3	6,98%
03	77	3	3,75%
05	62	3	4,62%
06	5		0,00%
08	8	2	20,00%
09	2	1	33,33%
10	2	2	50,00%
11	1		0,00%
12	1		0,00%
14		1	100,00%
Azubi	8	4	33,33%
<b>Gesamt</b>	<b>206</b>	<b>28</b>	<b>11,97%</b>

## 2.4. Beförderungen und Höhergruppierungen seit 01.01.2010 bis 31.12.2016

### Beförderungen (Beamte/-innen)

	Männer	Frauen
A9mD	1	
A11	1	
<b>Gesamt</b>	<b>2</b>	<b>0</b>

### Höhergruppierungen (Beschäftigte)

	Männer	Frauen
02	11	1
03	9	2
04	1	
05	15	1
06	3	1
07	2	1
08	6	3
09	1	1
10		1
12	1	
<b>Gesamt</b>	<b>49</b>	<b>11</b>

### **3. Maßnahmen mit Zielen und Zwischenzielen**

Für den Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft Mainz wurden keine eigenen Maßnahmen zur Gleichstellung erarbeitet.

Vielmehr gelten auch hier die für die Stadtverwaltung beschriebenen.